



AÉROPORTS DE PARIS

8 MARS

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

CONTINUONS DE NOUS MOBILISER POUR FAIRE DE L'ÉGALITÉ UNE RÉALITÉ

8 mars 2016.

Alors que les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes, elles gagnent en moyenne et en équivalent plein-temps **27 % de moins** que leurs homologues masculins (21 % dans la catégorie cadre).

Pour la CGT, l'égalité au travail est fondamentale car elle permet l'émancipation et l'autonomie économique des femmes. Les avancées pour l'égalité ne se sont pas faites au détriment des hommes, mais permettent au contraire l'émancipation de tous.

De plus, si l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes disparaissait, cela permettrait d'équilibrer durablement notre système de Sécurité sociale !

Les inégalités de salaire et de carrière tiennent pour beaucoup à la maternité et à la prise en charge des responsabilités familiales. Car en moyenne, 80 % des tâches domestiques sont encore assumées par les femmes.

L'une des raisons principales du décalage de rémunération entre les femmes et les hommes, c'est qu'aujourd'hui encore les femmes sont concentrées dans 12 familles de métier et que le patronat continu à sous qualifier ces métiers, voir à les dévaloriser socialement en plus du financièrement.

En effet, pour le même nombre d'année d'études une filière à dominance féminine sera en moyenne rémunérée 1,5 fois moins qu'une filière à dominance masculine (ex.: un ingénieur salaire national moyen 3400 € / mois alors qu'une sage-femme son salaire tournera autour des 2100 € / mois...).

Chez Aéroports de Paris ce n'est pas mieux, puisque les prérequis pour être Agent Commercial aujourd'hui nécessitent l'équivalent d'un BAC+2 pour entrer dans une grille de 1B, alors qu'à diplôme égal dans la filière technique, fortement masculinisée, les embauches se font en 2B. Depuis toujours la CGT revendique : **à diplôme égal – qualification égale – salaire égal !**

L'impact des enfants sur la vie professionnelle des femmes est lié, en partie, aux interruptions d'activités liées aux temps partiel qui accompagnent parfois la maternité. Mais aussi beaucoup au soupçon qu'elles seront "mère" et qu'elles seront donc moins engagées dans leur travail.

On peut donc en déduire que la maternité ou le soupçon de maternité pénalisent les femmes tout au

long de leur vie professionnelle, ce qui conduit à un écart salarial croissant à partir de la quarantaine.

Pour les mères qui interrompent leur carrière, le retour de congés se traduit trop souvent par un poste avec moins de responsabilités, une stagnation salariale, voire un licenciement.

Et au-delà des problèmes de rémunération, les femmes sont toujours exposées aux violences sexistes et sexuelles.

Ces situations ne sont toujours pas acceptables ! L'égalité est possible, c'est pour cela que tout au long de l'année et pas seulement le 8 mars la CGT revendique notamment de :

- Lutter contre les temps partiels imposés, souvent à destination des femmes;
- Revaloriser et augmenter les salaires des métiers à prédominance féminine;
- Lutter contre les discriminations de carrières que subissent les femmes, notamment en mettant de vraies sanctions contre les employeurs qui font perdurer cette situation;
- Garantir une meilleure articulation vie privée / vie professionnelle;
- Garantir une égalité de retraite;
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

L'égalité est un droit et une priorité. Pour que ce droit fondamental, inscrit dans notre constitution soit effectif la CGT est mobilisée tout au long de l'année, pas seulement le 8 mars.



Et les femmes dans l'histoire ?

Phagocytés par le Code Napoléon, les droits civils, parviennent aux femmes et aux épouses parcimonieusement à la moitié du vingtième siècle. Il faut par exemple attendre l'année 1965 pour qu'une femme ne soit plus obligée de recourir au consentement de son époux pour pouvoir travailler, et 1975 pour disposer librement et légalement de sa procréation.

Malgré les plaidoyers de Condorcet ou d'Olympe de Gouges, l'accès aux droits politiques demeure prisonnier d'une exclusion radicale sous la Révolution. Le suffrage universel dévolu à la gent féminine, un siècle après son extension à l'ensemble des citoyens masculins, a classé la France, pionnière de la Déclaration des Droits de l'Homme dans le peloton de la nostalgie masculine.

Dans l'univers des droits sociaux, dès la fin du 19^{ème} siècle, les congrès féministes et les dirigeantes d'entreprise, ont revendiqué le droit de vote féminin pour les élections prud'homales que le parlement s'employait à démocratiser.

Le Sénat sera contraint en 1907, d'intégrer le vote des femmes dans la réforme globale de la législation prudhommale, ainsi les élections professionnelles ont créé un précédent aux élections politiques, le principe de **l'égalité entre les sexes** !

Le 21 avril 1944, une ordonnance autorisait pour la première fois les femmes à voter et à se présenter aux élections. Il s'agissait alors d'une avancée majeure pour le droit des femmes en France.

La première résolution à reconnaître la signification sociale de **l'égalité entre les hommes et femmes date de 1974**. L'avènement tardif des droits sociaux en France - relevé par l'application laborieuse de cette législation au sujet de l'égalité salariale, et de la loi ROUDY de 1983 instituant l'égalité professionnelle- exprime la faiblesse endémique de la proportion de femmes au parlement.

"A travail égal, salaire égal", ce célèbre slogan est lancé il y a 50 ans.

Le 16 février 1966, lors de la grève des ouvrières de la Fabrique Nationale de Herstal. Pendant trois semaines, ces travailleuses vont se battre pour imposer leur revendication. Retour sur ce combat à travers un documentaire.



QUELQUES CHIFFRES

80 %

Des femmes salariées considèrent que les femmes en général, dans le monde du travail, sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.

1 femme sur 5

Encore aujourd'hui, auraient été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.

5 %

des viols et

25 %

des agressions sexuelles

ont lieux sur les lieu de travail

Les femmes ouvrières, appelées les "femmes-machines", s'opposèrent alors aux patrons de l'entreprise, mais également aux états-majors syndicaux. Elles demandaient 5 francs d'augmentation. Après 12 semaines de paralysie, 10 assemblées générales, les ouvrières (ponceuses, colleuses, monteuses d'armes, laveuses, emballeuses, contrôleuses, dégraisseuruses) retournèrent à leur poste. Elles n'ont obtenu que deux francs cinquante, sur les cinq demandés. Mais elles ont changé le cours de l'histoire des luttes.

Le premier Secrétaire du Comité d'entreprise chez ADP était une femme :

La mise en place de notre comité d'entreprise date de janvier 1969, avec plus de 55% des suffrages exprimés, la CGT obtenait la majorité absolue avec :

16 élus sur 28 sièges à pourvoir.

Une femme fut élue au poste de **Secrétaire du Comité d'Entreprise**, il s'agit :

d'Adrienne THOURY (en photo ci-contre).



Elle est entrée en 1952 en qualité de standardiste, dès 1953, nouvelle syndiquée, elle organisait l'action des standardistes d'Orly pour la défense de leur dignité de femmes et pour l'amélioration de leurs conditions de travail, cette lutte unie fut un succès. Elle participa très vite à la vie collective du syndicat.

En 1958, elle prend une grande part dans la mise en place de la Mutuelle Familiale.

Le bilan d'Adrienne fut impressionnant, tant sur le plan social, culturel, sportif qu'en matière de formation et de conditions de travail.

Négociatrice difficile elle sut faire passer ses points de vue et mériter le respect tant de la Direction que de ses divers opposants.

Femme de cœur, d'esprit et d'action, **Adrienne THOURY** nous a quitté en aout 1987.

Les élues et mandatées

de la CGT d'Aéroports de Paris

ARTIGUSSE Patricia
BIGAND VIVIANI Isabelle
BLANC Brigitte
BOUFOUDI Yasmina
CHEBLAL Sara
DAHAN Pascale
DALHOUMI Anissa
DUVAL Christine
ELBAZ Sophie
ESMOINGT Catherine
ETIENNE Stéphanie
FRANCOIS Marième
LEMMONIER Anne
LERIGAB Nathalie
MOKHTARI Djamilia
MULLER Stéphanie
ROLY Sandrine
TOURNEUR Céline

L'égalité professionnelle chez ADP, et si on en parlait ?

La courbe du taux de féminisation de l'entreprise est en baisse : 38,08 % en 2013 – 37,9 % en 2014, la pyramide des âges est défavorable pour le taux de féminisation, la part des femmes de moins de 35 ans s'élève à 10,08 % alors que celle des plus de 46 ans est de 58,72 %.

Le taux de féminisation est en baisse en raison de la baisse des effectifs dans la famille professionnelle supports, famille ou les femmes sont les plus représentées.

En 2014, on constate, encore, un écart important de rémunération entre les hommes et les femmes : la rémunération moyenne des hommes est de 3954€, alors que celle des femmes est de 3629€. Soit, l'écart de salaire a diminué sauf pour les cadres stratégiques et dirigeants, mais cet écart de rémunération moyenne nette mensuelle entre les hommes et les femmes reste conséquent (363 € en 2013 contre 325 € en 2014).

Lors des dernières négociations sur l'accord Egalité professionnelle la direction n'a pas voulu reconduire une politique permettant de réduire cet écart salarial.

La durée moyenne entre 2 promotions, à ADP est plus rapide pour les hommes : 10,8 années contre 11,9 années pour les femmes.

En ce qui concerne les promotions : il ressort que les femmes sont en moyenne moins promues que les hommes : 48,78 % contre 51,22 %.

En conclusion, le constat est toujours le même, pas de réelle volonté politique de la Direction en faveur de l'égalité professionnelle dans l'entreprise. Dans ce contexte de baisse d'effectif, ces écarts risquent d'augmenter.

