



Montreuil, le 3 juillet 2013

Loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Propositions de la CGT sur le champ de l'égalité professionnelle

Dispositions législatives

Alors que pour la CGT l'émancipation des femmes passe d'abord par un égal accès au travail, à l'égalité de rémunération et aux responsabilités professionnelles, force est de constater que le projet de loi « pour l'égalité entre les femmes et les hommes » fait l'impasse sur l'égalité professionnelle. En occultant cet aspect fondamental, le gouvernement contribue à enfermer les femmes dans un rôle social prédéterminé celui de mère et/ou d'épouse. Pour la CGT, la loi doit permettre de mettre en place **des dispositifs ambitieux en matière d'égalité professionnelle, et notamment :**

1- L'égalité salariale

L'égalité salariale ne fait même pas l'objet d'une mention dans le texte. Or les femmes disposent toujours de salaires de 27% inférieurs à ceux des hommes. Différentes obligations ont été imposées aux entreprises, issues notamment des lois de 1983, 2001 et 2006 et en application des directives européennes. Les entreprises doivent actuellement :

- Négocier annuellement sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Avoir une négociation globale sur la question de l'égalité professionnelle
- Avoir une déclinaison spécifique aux femmes sur chacune des autres négociations obligatoires.

Si ces dispositifs ne portent pas totalement leurs fruits, ce n'est pas du fait de leur complexité mais parce que les sanctions sont trop récentes et trop faibles, et les différents acteurs trop peu sensibilisés à l'enjeu. Ces dispositions sont issues des combats féministes de ces quarante dernières années, et reprennent l'approche « *gender mainstreaming* » qui repose sur les deux piliers, l'approche spécifique et l'approche transversale.

Pour la CGT, permettre une réelle égalité professionnelle ne peut donc pas passer par la « simplification » des textes règlementaires, et par la fusion de ces différentes négociations. De

même, nous sommes totalement opposés à la proposition de fusion des NAO (négociations annuelles obligatoires) portée par le MEDEF.

Nous proposons :

- **Inscrire dans la loi l'obligation de renégocier dans les branches les critères de classification** sous deux ans, afin de revaloriser les emplois à prédominance féminine et d'appliquer le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » sous peine d'un abattement des réductions de cotisations sociales (ce même dispositif avait été proposé par F. Fillon pour les branches ayant des minima inférieurs au Smic). Conformément à la feuille de route des deux dernières conférences sociales, pour initier cette démarche, un groupe de travail paritaire interprofessionnel devra définir une méthode commune, s'appuyant sur les travaux réalisés par le Défenseur des droits
- **Instaurer un rapport annuel à la CNNC** pour donner corps à sa responsabilité sur le travail égal/salaire égal (en profiter en plus pour actualiser sa responsabilité en inscrivant à travail de valeur égale, salaire égal), rapport qui portera notamment sur les emplois féminisés et les différences de déroulement de carrière
- **Revenir au dispositif prévu dans la loi de 2006** et supprimé en 2009, qui fixait un délai auquel il fallait obligatoirement avoir mis fin aux écarts de rémunération. Nous proposons d'adopter une nouvelle date butoir, par exemple en 2016.

Dans la Fonction Publique, l'Etat doit être exemplaire sur l'égalité professionnelle. Des dispositions réglementaires doivent être prises pour appliquer le protocole d'accord signé le 8 mars 2013, et le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale doit être appliqué dans les grilles de la Fonction Publique.

2- Temps partiels et précarité :

La loi sur la sécurisation de l'emploi comporte un volet sur le temps partiel qui est loin de répondre à la précarité des femmes, qui représentent 80% des salariés dans cette forme d'emploi.

- **De nombreuses dérogations à l'introduction du seuil de 24 heures minimales** sont possibles : pour les étudiant-e-s de moins de 26 ans, les salariés des particuliers employeurs, mais aussi au travers de dérogations individuelles, supposées volontaires, ce dont on peut douter : la pression faite sur ces salarié-e-s précaires ne peut être ignorée. Enfin, la possibilité de « lissage sur tout ou partie de l'année » relativise aussi ce seuil.
- **Autre point d'attention**, les négociations devront porter sur « le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ». La loi prévoit que les horaires de travail à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à deux heures, mais stipule que « *Seul un accord collectif peut déroger, sous certaines conditions, à ce principe notamment en prévoyant des contreparties spécifiques pour tenir compte des exigences propres à l'activité exercée.* » Elle prévoit également un délai de prévenance de 7 jours, déjà insuffisant. On connaît les conditions de ces femmes qui peuvent avoir une amplitude de journée énorme, digne d'un-e cadre sup, pour gagner un

demi Smic mensuel... Il faut en finir avec les dérogations, comme le préconisaient les délégations parlementaires aux Droits des Femmes.

- La loi instaure une majoration de 10% pour la première tranche d'heures complémentaires, à hauteur de 1/10ème de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, puis de 25% pour les suivantes. On demeure cependant en deçà des taux dont bénéficient les salarié-e-s à temps plein qui effectuent des heures supplémentaires : respectivement 25 et 50%. **Surtout, la majoration de 10% de la rémunération des heures effectuées au-delà de la durée contractuelle risque d'être contournée au moyen des avenants « compléments d'heures », qui peuvent permettre jusqu'à 8 fois dans l'année d'augmenter le temps de travail sans majoration pour heures complémentaires.** Ces avenants risquent en plus de limiter les possibilités de requalification des temps partiels en temps complets... La discrimination indirecte perdure donc, en dépit des décisions de la Cour de Justice Européenne.

Pour lutter contre la précarité dans laquelle sont enfermées les femmes à temps partiel, la CGT propose :

- **L'évaluation des accords de branche sur le temps partiel avec la méthode de « discrimination indirecte »** devra être réalisée avant le 1^{er} janvier 2015. Si à l'issue de cette évaluation une pénalisation pour les femmes est démontrée, il reviendra aux pouvoirs publics de prendre des dispositions pour lutter contre la discrimination subie par les femmes.

Ces dispositions devront reposer sur :

- **Harmoniser la majoration des heures complémentaires et des heures supplémentaires**, et instaurer une majoration de 25% sur la première tranche d'heures supplémentaires, puis de 50%, conformément aux préconisations de la cour de justice européenne.
- **Renchérir le coût du travail à temps partiel** contraint pour pénaliser les entreprises qui en font un mode de gestion permanent. Deux formes de renchérissement sont envisageables et doivent être discutées :
 - *Une majoration des cotisations des employeurs* profiterait également à la protection sociale. La possibilité de cotiser sur la base d'un temps complet est offerte aux entreprises depuis 2003, mais cette faculté est restée sans suites, faute d'obligation.
 - *Une compensation pour les salarié-e-s concernées* : que les salarié-e-s qui se voient imposer du travail partiel bénéficient d'une prime de précarité serait logique et juste d'un point de vue social, mais aussi économique. La productivité est inversement proportionnelle au temps de travail, ce qui justifie la bonification de la rémunération que pratiquent la Fonction publique et certaines grandes entreprises (Ibis, Assurances...).
- **Renforcer les droits sociaux** pour les contrats courts : ouvrir des droits sociaux à tous contrats, supprimer la notion de « **prorata temporis** » pour tous les temps partiels (droit à la formation, protection sociale, droit social et syndical...).

- **Instaurer une possibilité de passage à temps complet** pour toutes les personnes en temps partiel, avec l'obligation pour l'employeur de proposer au moins une fois par an à tous les salariés à temps partiel un emploi à temps plein.

Congé maternité et précarité. Assurer la protection des femmes salariées en situation précaire (CDD, travail intermittent, etc.) contre les discriminations liées à la maternité. Exemple : supprimer les dispositions du Code du travail qui excluent du bénéfice de dispositions légales les femmes en CDD (L. 1225-6) (mise en conformité avec le droit européen).

3- Les Institutions Représentatives du Personnel

Le système actuel ne favorise absolument pas l'expression et la représentation des salarié-e-s les plus vulnérables. Il comporte même le risque d'accroissement des écarts, écarts entre femmes et hommes, mais également écarts entre femmes elles-mêmes, puisque ce système reproduit les mêmes inégalités que le marché de l'emploi.

Pour parvenir à une juste représentation des femmes dans les IRP et dans les organisations syndicales, il convient également de donner les moyens aux femmes de s'impliquer. Cela passe non seulement par des heures de délégation, mais aussi par une protection à la hauteur des risques professionnels encourus.

Extension et renforcement de la protection légale

A l'heure actuelle, certains mandats ne comportent pas de protection légale.

Par exemple, celui de représentant-e syndical-e au CHSCT; également, les mandats dans les organismes paritaires extérieurs à l'entreprise (où ont pourtant été instaurés des quotas de 30%¹). L'indispensable protection légale est donc assurée par cumul de mandats.

Or, toutes les enquêtes ont montré que la plupart des femmes étaient réticentes au cumul de mandats, système qui du reste fait obstacle à un meilleur partage des responsabilités.

TPE

D'autre part, dans le secteur privé, les femmes sont essentiellement concentrées dans des TPE (moins de 11 salarié-e-s), donc privées d'accès aux mandats protecteurs, et dépourvues, dans les faits, de droits syndicaux en général. Rappelons que l'exercice de ceux-ci, dans la plupart des entreprises privées, ne peut se concevoir en l'absence de protection légale contre le licenciement. Cette situation prive également les salarié-e-s des TPE du droit constitutionnel de disposer de représentant-e-s. Il convient de prévoir, par exemple, la mise en place d'IRP de site, regroupant des petites entreprises d'un même secteur d'activité.

Sous-traitance

¹ ANI du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement

Si la loi d'août 2008 permet aux sous-traitant-e-s de voter et d'être éligibles dans les instances DP des entreprises donneuses d'ordre, ces dispositions sont encadrées par des conditions extrêmement restrictives: présence d'au moins 2 ans en continu, et participation au "collectif de travail", ce qui peut exclure en particulier les personnels en horaire décalé, notamment d'entretien. Par ailleurs, ces personnes doivent choisir d'exercer leurs droits de vote et d'éligibilité dans l'une ou l'autre des entreprises, sous-traitante ou donneuse d'ordre- ce qui a conduit y compris à des situations de rupture de mission avec perte de mandat, puis perte de protection d'où licenciement.

Concernant les sous-traitants, seules les questions d'hygiène et de sécurité entrent dans le champ de compétence des IRP de l'entreprise donneuse d'ordre. Il convient de lever cette limite afin d'améliorer les droits et protection de ces salarié-e-s.

Contribuer à lever les obstacles à l'implantation syndicale

La réforme de la représentativité de 2008 a eu pour effet négatif de rendre plus difficile et risquée l'implantation d'organisations syndicales dans les secteurs à faible taux, historiquement, de syndicalisation. Or, ces secteurs sont aussi souvent ceux où les femmes travaillent en grand nombre : commerce, centres d'appel, conseil, PME...

Il est important de renforcer la possibilité de développement syndical en donnant aux RSS les mêmes moyens qu'aux DS, notamment en termes de temps. Mais également, en prévoyant la possibilité de re-désigner la ou le RSS dont la section n'aurait pas franchi le seuil de représentativité. En effet, le risque de licenciement encouru en pareil cas dissuade largement les tentatives d'implantation syndicale.

Statut des IRP et cadre légal

La multiplication des accords de droit syndical dans les grandes entreprises ne saurait pallier les vides et les manques en matière de règles législatives concernant le droit fondamental à la négociation collective et garantissant le statut des salarié-e-s élu-e-s et mandaté-e-s.

Il appartient au Code du Travail d'édicter de telles règles, afin d'éviter d'accroître les disparités actuelles, encore et toujours au détriment des entreprises où sont les femmes : renforcer la protection contre le licenciement, les discriminations directes ou indirectes etc.

Etablir le droit de communiquer avec les salarié-e-s, y compris en situation de prestation en clientèle, notamment en légalisant l'accès à des moyens de communication électronique...

Juste représentation des femmes dans les IRP

Pour travailler sur la juste représentation des femmes dans les IRP, la CGT propose d'avoir recours à une étude statistique sur les IRP, sexuée évidemment mais surtout permettant d'y voir plus clair sur les répartitions de représentation actuelle en fonction des secteurs, des catégories professionnelles, des tailles d'entreprises etc..

Cette étude devra également porter sur toutes les instances de représentation et de dialogue social territorial

Cette étude devra également porter sur la répartition par sexe des représentant-es des employeurs à tous les niveaux.

Cette étude pourra donner lieu à des mesures spécifiques pour garantir la mixité, notamment par exemple en imposant un seuil minimal aux IRP comme aux représentant-es des employeurs de 30% de femmes (ou d'hommes).

4- Former les IRP et les managers

Formation des IRP

Tout membre d'une délégation syndicale appelé à négocier sur l'égalité professionnelle doit bénéficier de 3j de formation/an (renouvelés à l'occasion de la renégociation de l'accord). Cette formation est assurée par les organismes agréés par le ministère du travail et financée par l'employeur

Formation des Managers

Tout manager et responsable RH doit avoir suivi une formation sur l'égalité professionnelle et les stéréotypes sexués d'une durée minimum d'une journée. Cette formation est assurée par les organismes agréés par le ministère du travail et financée par l'employeur.

5- Création d'une class Action femme

Dans le prolongement de l'action de groupe introduite dans la loi consommation, création d'une class action sur les discriminations femmes/hommes, sur le modèle de ce qui existe aux Etats-Unis. Ce droit permettrait à des femmes salariées d'une entreprise, placées dans des situations proches, de présenter une plainte collective pour discrimination salariale, ce qui limiterait les coûts et les risques d'une démarche individuelle.

6- Mettre en place une évaluation sexuée des risques professionnels

Les risques professionnels des femmes sont souvent minorés². Pour permettre aux IRP de disposer des informations nécessaires, il convient de rendre obligatoire une évaluation des risques genrée.

² Voir sur le sujet les travaux de l'ANACT :

http://www.anact.fr/web/dossiers/ages-genre-pluralite/genre-condition/liste?p_thingIdToShow=15231556
http://www.anact.fr/web/dossiers/ages-genre-pluralite/genre-condition?p_thingIdToShow=32031608

Il s'agit notamment de faire modifier l'article L. 4121-3 du Code du travail pour faire apparaître clairement la dimension genrée des risques professionnels. Le décret transcrit à l'article R4121-1 devra ensuite être réécrit.

7. Mieux rémunérer le Congé parental pour mieux le partager

La réforme du congé parental ne doit pas être une source d'économie mais un levier d'égalité. Pour cela, le partage du congé entre les parents et son raccourcissement pour éviter l'éloignement trop prolongé du marché du travail nécessitent une revalorisation du montant de l'indemnité (en fonction du salaire antérieur) et un développement très conséquent des lieux d'accueil.

8. Encadrer les forfaits jours

Les forfaits jours ont été épinglés à plusieurs reprises par le comité européen des droits sociaux qui a condamné la France pour violation de la Charte sociale européenne du fait de la durée du travail excessive des salariés en forfait en jours (suite notamment aux plaintes de la CGT et de son UGICT). Les forfaits jours constituent un obstacle majeur à la prise de responsabilité des femmes, étant donné qu'ils ne permettent pas d'articuler vie privée et vie familiale. Pour la CGT, il est indispensable de se mettre en cohérence avec la réglementation internationale et notamment de :

- Instaurer un décompte horaire systématique du temps de travail
- Réintroduire l'obligation de suivi des charges de travail des salariés en forfait jour par les CHSCT qui figurait dans les lois Aubry et a été supprimée par le gouvernement Fillon
- Augmenter la durée minimale de repos entre deux journées de travail (passer de 11 h à 13 h, sans dérogation possible), pour ainsi limiter la durée du travail hebdomadaire

9- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Si dans son titre III, le projet de loi propose la mise en place de dispositifs pour protéger les femmes victimes de violences conjugales, la Cgt note avec incompréhension :

1/Qu'aucune mesure ne concerne la question de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail :

Et au niveau européen les travaux de :

- l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

https://osha.europa.eu/fr/priority_groups/gender

- L'ETUI

<http://www.etui.org/fr/Publications2/Livres/La-sante-des-femmes-au-travail-en-Europe>

- La Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

<http://www.cgt.fr/Fondation-Europeenne-de-Dublin.html>

Pourtant, dans les relations de travail, comme dans la sphère privée, la violence est sexuée et ce sont les femmes qui la subissent le plus. Faire un continuum entre le phénomène social que représente la violence conjugale et la violence au travail, nous semble indispensable si l'on veut agir partout à sa résorption : 25 % des agressions sexuelles et 5 % des viols se produisent sur les lieux de travail, il est donc nécessaire d'agir pour une réelle politique de prévention des comportements sexistes au travail. Sexisme, harcèlement sexuel, agression sexuelle : comment les identifier, comment réagir, comment aider les salarié-es victimes et comment former les acteurs/trices de l'entreprise pour agir concrètement. Dans leur grande majorité, les femmes qui subissent ces violences subissent une double peine : les violences et la perte de leur emploi.

C'est pourquoi, il faut renforcer l'obligation de prévention des violences dans tous les lieux de travail, dans le public et dans le privé. Bien que le code du travail prévoit que « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel », il est laissé aux entreprises le soin de déterminer quelles sont les dispositions et dispositifs suffisant pour organiser la prévention dans tous les lieux de travail.

Pour une réelle politique de prévention, la CGT propose :

- De former l'ensemble du personnel et en particulier les élu-es des instances représentatives du personnel, afin d'être en mesure d'intervenir : qu'est-ce qu'une agression sexuelle, un viol, du sexisme (harcèlement sexuel)?
 - Mise en place par l'employeur de personne référente dans chaque lieu de travail
 - Mettre en place des mécanismes de sanctions des agresseurs
 - Prévenir : lutter contre tout environnement au travail constituant un « conditionnement à l'acceptation » des violences sexistes et sexuelles
 - Mettre en place des enquêtes anonymes pour rendre visible le phénomène des violences
- Que soit introduit dans le Rapport de situation comparé, ainsi que dans les Accords égalité professionnelle, un indicateur portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail
- Il faut mettre fin à la procédure de médiation pour les situations où des violences ont été perpétrées, comme c'est le cas pour les violences conjugales.

2/ Qu'aucun lien n'est fait entre les femmes victimes de violences conjugales et leur situation au travail:

Ces femmes victimes de violences conjugales sont aussi des salarié-es et l'impact des violences sur leur santé, sur leur travail, sur leur capacité à rechercher du travail, est une réalité qui doit être prise nécessairement en compte par tous les employeur-es, les préventeur-es des entreprises, les personnes ressources pour retrouver un emploi.