



Montreuil, le 9 décembre 2013

Loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes 10 propositions pour enfin garantir l'égalité professionnelle

Les femmes sont plus diplômées que les hommes, 6 lois successives ont affirmé le principe de l'égalité salariale, il y a pourtant toujours 27% d'écart salarial (et 18% d'écart salarial horaire) entre les femmes et les hommes. Pire, cet écart est stable depuis 20 ans.

1

Cette inégalité s'explique essentiellement par 4 facteurs :

- Les temps partiels qui concernent à 80% les femmes
- La concentration des femmes dans des métiers socialement et financièrement dévalorisés, dans lesquels les qualifications des femmes ne sont ni reconnues ni rémunérées.
- Une moindre progression sur l'ensemble de la carrière
- Une « discrimination pure », qui joue d'autant plus que le salaire est individualisé et composé de primes...L'écart salarial est donc plus élevé entre les femmes et les hommes cadres

Pour la CGT, l'émancipation des femmes passe d'abord par un égal accès au travail et à la rémunération. Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes est donc pour nous un projet de loi majeur qui doit enfin faire de l'égalité professionnelle une réalité. Malgré les avancées apportées au projet de loi par les sénateurs, le texte est encore très insuffisant et ne permettra pas de garantir l'égalité.

Pour que cette loi ne soit pas encore une occasion manquée, il est nécessaire d'agir sur ces 4 leviers et de renforcer les sanctions pour les entreprises qui ne mettent pas fin aux discriminations.

Le patronat bloque les négociations

L'accord Qualité de Vie au Travail du 19 juin 2013 ne contient, du fait du blocage du patronat, aucune disposition ambitieuse quant à l'égalité professionnelle. L'accord de référence reste donc celui du 1^{er} mars 2004, « relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales, qui prévoyait notamment :

« Article 13

1 - Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes est objectivement constaté, les branches professionnelles et les entreprises doivent faire de sa réduction une priorité. Outre la mise en œuvre des dispositions prévues dans les titres I à V ci-dessus du présent accord qui apporte les éléments structurels de réponse à la réduction de cet écart, des actions spécifiques de rattrapage progressif limitées dans le temps peuvent également être engagées à cet effet.

2 - Dans les branches professionnelles, la réalisation de cet objectif passe par une analyse, à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre. »

Depuis cet ANI, la persistance des écarts de rémunération démontre que le patronat n'a pas joué le jeu, rares sont les branches qui ont négocié.

Les chiffres de 2012, sur un total de 700 branches existantes (et 280 branches de plus de 5000 salariés)¹

- Sur les 60 branches qui ont renégocié leurs classifications, seules 5 ont engagé une refonte complète, une seule est identifiée comme ayant travaillé sur les écarts de rémunération femmes/hommes, celle de l'industrie du pétrole²
- 14,5% des accords de branche abordent le thème de l'égalité professionnelle, dont seulement 1.5% sont des accords spécifiques égalité professionnelle³
- Dans les entreprises, seuls 18% des accords intègrent la question de l'égalité professionnelle

Dans la Fonction Publique, l'Etat devrait être exemplaire sur l'égalité professionnelle. Cependant, le rapport du Conseiller d'État Bernard Pêcheur, qui doit servir de base aux négociations sur les carrières et les rémunérations qui vont s'ouvrir le 5 décembre 2013 pour la Fonction publique, est muet sur l'égalité professionnelle. Ce rapport ignore le protocole égalité signé le 8 mars 2013 et le guide du Défenseur des droits sur une « évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine ». Pourtant les inégalités de rémunération perdurent dans la Fonction Publique : les écarts salariaux moyens entre femmes et les hommes sont de 12,1 % pour le versant territorial, 17,6 % pour la Fonction publique d'État, et 24 % pour le versant hospitalier⁴.

Pour garantir enfin l'égalité professionnelle, il convient de renforcer les obligations des entreprises. La CGT appelle donc les parlementaires à adopter les 10 propositions suivantes.

¹ *La Négociation collective en 2012*, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

² *Ibid.*, p339

³ *Ibid.*, p.353

⁴ *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* (édition 2013) : Politiques et pratiques de ressources humaines, Faits et chiffres, pp. 144 et 145

1- Renforcer la négociation dans les branches

1-1 Rétablir le délai (instauré en 2006 et supprimé en 2010) pour avoir mis fin aux discriminations⁵

Article 2 C (nouveau)

Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2241-7 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent ~~faire de sa réduction une priorité~~ l'avoir supprimé au 31 décembre 2016. Des actions spécifiques de rattrapage sont engagées à cet effet.

1-2 Légitimer l'intervention du CSEP :

Conformément aux feuilles de route sociale de 2012 et 2013, un groupe de travail doit être « mis en place au sein du Conseil Supérieur à l'Egalité Professionnelle, en lien direct avec la CNNC, sur ce sujet. Il s'inspirera des travaux du défenseur des droits afin de faire des propositions pour la revalorisation des emplois à prédominance féminine. »⁶

Ce groupe, contesté par le MEDEF, n'a toujours pas commencé à travailler. Il convient de légitimer ses travaux en élargissant les missions du CSEP et en confortant sa responsabilité en matière de classifications.

1-2-1 : Prendre un décret pour conforter la mission du CSEP en matière de classifications

Proposition :

Un décret pris en conseil d'Etat vient compléter les missions du Conseil Supérieur à l'Egalité Professionnelle et formaliser sa responsabilité à travailler sur les classifications.

Le décret devra notamment prévoir⁷:

Le CSEP travaille sur les classifications en lien direct avec la Commission Nationale de la Négociation Collective et s'inspirant des travaux du défenseur des droits afin :

- D'élaborer une méthode d'évaluation préalable et d'identification des éventuelles discriminations indirectes au sein des classifications, qui donnent lieu à des inégalités de salaires entre hommes et femmes pour des emplois de valeur égale.
- Les travaux du groupe doivent permettre de définir une méthode et des recommandations pour accompagner les négociateurs de branches dans leur mission.

⁵ Nous reprenons ici les dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, modifiée par la réforme des retraites en 2010.

⁶ Feuille de route sociale 2013, p.22

⁷ Reprise des termes de la note de cadrage présentée en CNNC le 2/09/2013 sur le Groupe de préfiguration de la mission du CSEP relative à l'évaluation et la classification des emplois à prédominance féminine

- Le groupe de travail pourra suggérer aux partenaires sociaux chargés de la négociation des classifications plusieurs axes prioritaires de travail pour, le cas échéant, corriger ces critères et réviser l'évaluation des métiers, dans la logique de l'ANI de 2004.

En parallèle, le groupe de travail paritaire prévu par l'ANI 2004 et repris par l'ANI QVT de juillet 2013 doit se mettre en place et rendre ses conclusions avant février 2014

1-2-2 Baser les révisions de classification sur les travaux du CSEP

Article 2 C (nouveau)

« À l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Lors de cette analyse les propositions du groupe de travail constitué par le Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle doivent être examinées.

Un bilan des renégociations de classifications est présenté chaque année à la CNNC et au CSEP »

1-3 Renforcer le cadre interprofessionnel et les possibilités de comparaisons entre les branches

Instaurer un rapport annuel à la CNNC pour donner corps à sa responsabilité sur le travail de valeur égal/salaire égal, rapport qui portera notamment sur les emplois féminisés et les différences de déroulement de carrière (voir rédaction ci-dessus).

4

1-4 Sanctionner les entreprises des branches qui ne respectent pas leurs obligations

Pour cela, il est nécessaire de conditionner les exonérations de cotisations sociales notamment à l'existence d'une négociation de branche sur l'égalité professionnelle.

Des dispositions existent (article L241-13 du code de la sécurité sociale) prévoyant que les exonérations de cotisation sur les bas salaires sont réduites pour les entreprises qui ne respectent pas les obligations de négocier. Elles ne sont cependant pas mises en œuvre. Elles doivent être appliquées et élargies aux obligations de négocier en matière d'égalité professionnelle.

1-5 Adopter des pratiques exemplaires 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 traitement égal pour un travail de valeur égale doit être appliqué dans les grilles de la Fonction Publique

2- Renforcer la négociation dans les entreprises

Le décret du 18 décembre 2012 a enfin permis la mise en œuvre de sanctions pour les entreprises de plus de 50 salariés qui n'ont ni plan d'action ni accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces dispositions doivent néanmoins être renforcées :

2-1 Se donner les moyens d'analyser les discriminations au cours de la carrière

Une partie importante des discriminations femmes/hommes se joue sur le déroulement de carrière. Pourtant, cette question constitue l'angle mort des négociations dans l'entreprise. Il convient d'en faire un sujet obligatoire, dans le cadre de la négociation sur l'égalité, et de se donner les moyens d'avoir des données chiffrées sur le sujet.

2-1-1 Ajouter le sujet des discriminations au cours de la carrière au sein de la négociation

Article 2 E (nouveau)

La sous-section 1 de la section 2 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 2242-5 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2242-5. – L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57, complétés par les indicateurs contenus dans la base de données unique et par toute information qui paraît utile aux négociateurs. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations. Elle porte enfin sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

« Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, l'obligation de négocier devient triennale. La mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-8 du présent code.

« En l'absence d'accord, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-8 porte également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. » ;

2-1-2 Enrichir le RSC par des éléments sur la carrière professionnelle

Les outils existants ne permettent pas de mesurer les discriminations sur la carrière. Les sénateurs ont souhaité remédier à ce manque par un amendement (articles 6 ter et quater). Cet amendement va dans le bon sens, mais sa rédaction pourrait être améliorée de la façon suivante :

Le deuxième alinéa de l'article L.2323-57 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il compare notamment le niveau de rémunération, de qualification et l'âge des salariés embauchés à un niveau de qualification équivalent, dans les différentes filières professionnelles, de façon à mesurer d'éventuels écarts dans les trajectoires de carrière professionnelle »

Il s'agit ici de lutter contre la discrimination indirecte en permettant la mise en évidence, pour les corriger, de dispositifs « apparemment neutres » mais ayant des conséquences discriminantes sur le déroulement de carrière⁸.

2-2 Sanctionner les entreprises sans RSC :

2-2-1 Sanctionner les entreprises ne produisant pas de RSC

Le Rapport de Situation Comparée est obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, et indispensable pour élaborer un accord ou un plan d'action. Cependant, 50% des entreprises de plus de 300 salariés ne disposent pas de RSC. **Il est donc nécessaire que la sanction de 1% de la masse salariale qui existe pour les entreprises qui n'ont ni accord ni plan d'action soit également liée à l'existence du RSC.**

2-2-2 Rétablir une obligation de RSC complet pour les entreprises de 50 à 300 salariés

Depuis la recodification du code du travail en 2008, les entreprises de 50 à 300 sont seulement soumises à une obligation de RSC très allégée. Il est nécessaire de rétablir l'obligation de RSC complet.

2-2-3 Pour les entreprises de 10 à 50 salariés, un diagnostic simplifié, le Diagnostic Egalité Professionnelle, doit être rendu obligatoire.

Le Diagnostic Egalité Professionnelle est mis à disposition depuis le 1er janvier 2010, de manière expérimentale pour tous les établissements de 20 à 49 salariés. Elaboré en lien avec le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle et avec l'appui de la CNAV, le dispositif mis en place consiste à produire automatiquement, à partir des données déclarées par les entreprises dans leurs déclarations sociales (DADS), un diagnostic par sexe de la situation de leurs salariés en matière d'emploi et de conditions de travail : effectifs, catégories professionnelles, nombre d'embauches, âge moyen, types de contrats, durée du travail, rémunérations.

Le bilan de cette expérimentation démontre que la production de données est automatique et ne génère pas de contraintes pour les entreprises. Il doit donc être généralisé

⁸ *LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 .art.1..... Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes,...*

2-3 Inciter à la conclusion d'accords

De nombreuses entreprises ne jouent pas le jeu de la négociation et préfèrent le plan d'action unilatéral à l'accord. Les organisations syndicales ont pris leurs responsabilités en adoptant des règles de représentativité et de validation des accords, le législateur doit maintenant clairement inciter au dialogue social. **Nous proposons que la durée des plans d'action soit limitée à 1 an (contre 3 ans pour les accords)**

2-4 Ré instituer une échéance de suppression des écarts de rémunération

La loi « Ameline » de 2006⁹ prévoyait que les entreprises devaient avoir mis fin aux inégalités de rémunération femmes/hommes dans un délai de 5 ans, faute de quoi elles seraient sanctionnées. L'échéance a été abrogée dans le cadre de la réforme des retraites de 2010.

Il convient de la rétablir. Le législateur ne peut accepter qu'une discrimination flagrante perdure entre les femmes et les hommes sans adopter une obligation de suppression de la discrimination assortie d'une échéance.

Nous proposons une reprise de la formulation de la loi de 2006 :

Article L2242-7

« La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes [avant le 31 décembre 2016.](#) »

⁹ LOI n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

3- Lutter contre les temps partiels et la précarité :

3-1 Des dispositifs inopérants pour lutter contre les temps partiels

La loi dite de 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 étudiants 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 salariés 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 et auquel il est possible de déroger. 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 salariés 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 (sans limitation de durée de l'avenant ni de volume de la durée augmentée) 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.

8

3-2 Les propositions de la CGT

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 indirecte¹⁰ » devra être réalisée avant le 1^{er} janvier 2015.

¹⁰ **LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 .art.1.....** *Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes,...*

Si à l'issue de cette évaluation une discrimination 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 prévoir de :

- **Lutter contre les temps partiels** : pénaliser les entreprises qui abusent des emplois à temps partiel, instaurer un vrai seuil minimal à 24h...
- **Harmoniser la majoration des heures complémentaires et des heures supplémentaires**, et instaurer une majoration de 25% sur la première tranche d'heures complémentaires puis de 50%
- **Renchérir le coût du travail à temps partiel** pour dissuader 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 les contrats (notamment la couverture maladie), supprimer la notion de « **prorata temporis** » pour tous les temps partiels (droit à la formation, protection sociale, droit social et syndical...).
- **Instaurer un droit opposable 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).

4- Renforcer les possibilités d'action de groupe pour les organisations syndicales

Les actions en justice des salariés sont quasiment exclusivement réalisées après rupture du contrat de travail. En outre, du fait de la faiblesse des sanctions encourues, il est souvent plus intéressant financièrement de ne pas respecter la loi.

Dans le prolongement de l'action de groupe introduite dans la loi consommation, nous considérons indispensable de renforcer la possibilité des organisations syndicales à agir collectivement en justice pour garantir l'effectivité du droit.

Ainsi, la CGT propose une modification de la définition légale de l'intérêt à agir des syndicats (article L.2132-3 du code du travail).¹¹

A notre sens, l'article L.2132-3 du code du travail est archaïque et a suscité un contentieux important depuis un siècle, où se mélangent actions patronales et syndicales. La CGT propose que cet article soit rédigé en cohérence avec l'article L.2131-1 du code du travail sur l'objet des syndicats. Cet objet a été actualisé par la loi du 28 octobre 1982 et prend en compte l'évolution du champ de l'action syndicale. Aussi, l'article L.2132-3 pourrait être ainsi rédigé : « *Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice, devant toutes les juridictions, pour la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts* ». Cette action peut se faire devant toutes les juridictions (notamment devant les conseils de prud'hommes en intervention aux côtés des salariés).

Cette définition de l'intérêt à agir doit également être transposée pour les travailleurs du secteur public.

10

Cet élargissement de l'intérêt à agir du syndicat permettrait à ce dernier d'agir pour obtenir une décision de justice directement applicable par l'employeur, pour chaque salarié concerné.

Ceci permettrait par exemple aux organisations syndicales d'agir pour discrimination salariale ou de déroulement de carrière, et d'obtenir en une seule procédure reconnaissance de la discrimination et réparation du préjudice individuel. Ceci limiterait les coûts et les risques d'une démarche individuelle, et serait un levier incitatif puissant à l'application de la loi par les entreprises en matière d'égalité professionnelle.

¹¹ Pour tous les détails, voir les propositions remises par la CGT à Laurence Pecaut Rivolier le 25/11/2013

5- Former les IRP et les managers

5-1- Formation des IRP

Tout membre d'une délégation syndicale appelé à négocier sur l'égalité professionnelle doit bénéficier de 3 jours de formation par an sur l'égalité professionnelle, les stéréotypes sexués et les violences sexistes et sexuelles (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.

5-2 Formation des gestionnaires RH

Tout manager et responsable RH doit avoir suivi une formation sur l'égalité professionnelle, les stéréotypes sexués et les violences sexistes et sexuelles 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.

6. Mieux partager les congés parentaux

6-1 Généraliser la prise effective du congé paternité

Le nombre de pères prenant leur congé paternité augmente régulièrement, atteignant 69% en 2007¹². Pour garantir l'égalité, il convient de généraliser le congé paternité¹³, de l'allonger à un mois, mais aussi de garantir le maintien de l'ensemble de la rémunération, y compris pour les cadres rémunérés au-dessus du plafond de la sécurité sociale.

6-2 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.

¹² Etude TNS, 2007, <http://www.tns-sofres.com/etudes-et-points-de-vue/de-plus-en-plus-de-peres-prennent-leur-conge-paternite>

¹³ La présidente du MEDEF s'est d'ailleurs positionnée en 2011 pour que le congé paternité soit obligatoire http://www.lesechos.fr/07/03/2011/LesEchos/20884-19-ECH_les-cadres-incites-a-recourir-davantage-au-conge-paternite.htm

7- 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 :

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, viol : 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 agissement de harcèlement sexuel », il est laissé aux entreprises le soin de déterminer quelles sont les dispositions et dispositifs suffisants pour organiser la prévention dans tous les lieux de travail.

Pour une réelle politique de prévention, la CGT propose :

- De **rendre obligatoire la mise en place d'actions de prévention** du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et plus globalement des violences faites aux femmes (modifications de l'article L4612-3). Il s'agit de lutter contre tout environnement au travail constituant un « conditionnement à l'acceptation » des violences sexistes et sexuelles.
- De **préciser explicitement les responsabilités du chef d'entreprise**, en prévoyant qu'il doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner les actes de harcèlement moral et sexuel (modification de l'article L.1153-5).
- De renforcer le rôle des médecins du travail :
 - o En précisant dans leur mission le fait d'éviter toute « altération de la santé des travailleurs » du fait de leur travail et également des violences subies par les femmes dans ou en dehors de l'entreprise (article L4622-3)
 - o En leur permettant de préconiser des mesures comme une mutation ou un changement de poste en raison de violences subies dans ou en-dehors de l'entreprise (article L4624-1)
 - o En leur assurant une formation spécifique initiale et continue leur permettant de dépister les violences
- De former les élu-es des instances représentatives du personnel, sur la question des violences sexistes et sexuelles
- D'ajouter dans le Rapport de situation comparé, ainsi que dans les Accords égalité professionnelle, un indicateur portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail

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 nécessairement être prise en compte par tous les employeur-es, les préventeur-es des entreprises, les personnes ressources pour retrouver un emploi.

Nous proposons notamment de permettre pour les salariées victimes de violence dans ou en-dehors de l'entreprise, concernées par l'ordonnance de protection des victimes, de pouvoir bénéficier après avis du médecin du travail d'un droit à:

- La mutation ou le changement de poste
- La réduction de son temps de travail, à la réorganisation de son emploi du temps ou à l'aménagement de son poste de travail
- La démission sans préavis avec le bénéfice des indemnités de rupture
- La suspension de son contrat de travail, avec accès aux indemnités chômage
- D'un droit aux indemnités chômage durant la période de suspension du contrat ou après la démission (considérée comme légitime)
- Une protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés.

8- Mettre en place une évaluation sexuée des risques professionnels et reconnaître la pénibilité du travail des femmes

Les risques professionnels des femmes sont souvent minorés¹⁴. Pour permettre aux IRP de disposer des informations nécessaires, il convient de rendre obligatoire une évaluation des risques genrée.

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.

La pénibilité du travail des femmes doit être reconnue. Le gouvernement Fillon a retiré le bénéfice de la catégorie active aux infirmières hospitalières. Pourtant celles-ci cumulent plusieurs critères de pénibilité : travail de nuit, port de charges lourdes, utilisation de produits toxiques, elles doivent pouvoir bénéficier d'un départ anticipé comme en bénéficiant d'autres professions dans la fonction publique. Ce dispositif doit être étendu dans le secteur privé.

¹⁴ 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

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>

9. Permettre d'articuler vie privée et vie professionnelle. Encadrer les forfaits jours, limiter le travail en horaires décalés et le dimanche

Du fait des dérèglementations successives, le forfait jour ne concerne plus seulement les cadres, mais tout salarié qui dispose d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Alors qu'en 2003 seuls 5% des salariés étaient soumis aux forfaits jours, ils sont 12,2% aujourd'hui¹⁵.

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 UGICT¹⁶). Les forfaits jours constituent un obstacle majeur à la prise de responsabilité des femmes, étant donné qu'ils ne permettent pas d'articuler vie personnelle et vie professionnelle. Pour la CGT, il est indispensable de se mettre en cohérence avec le droit international ratifié par la France 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 dans les accords collectifs qui figurait dans les lois Aubry et a été supprimée en 2005 et 2008
- Prévoir explicitement dans la loi le suivi des charges de travail par les CHSCT.
- 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

17

De même, la CGT est très attachée à ce que le travail en horaires décalés ou le dimanche reste exceptionnel et fasse l'objet de contreparties (salariale, reconnaissance de la pénibilité...)

¹⁵ Voir pour plus de détails l'analyse de l'UGICT-CGT à partir des chiffres de la DARES

<http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/le-point-sur-le-temps-de-travail-des-cadres>

¹⁶ Voir l'ensemble de la jurisprudence sur le site dédié de l'UGICT : <http://www.forfaitsjours.fr/>

10- Permettre une meilleure implication des femmes au sein des 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 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. Ainsi, plus qu'une politique de quotas qui ne résoudrait pas le problème de fond, la CGT demande à ce qu'une remise à plat du fonctionnement des IRP soit effectuée, de façon à adopter des modes de fonctionnement permettant l'égalité d'implication des femmes et des hommes. La CGT a déjà formulé de nombreuses propositions en ce sens au ministère du travail.

10-1 Extension et renforcement de la protection légale contre le licenciement

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%¹⁷). 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.

10-2 Renforcer les instances de proximité

Dans de nombreuses entreprises, les IRP sont concentrées au siège et progressivement regroupées. L'absence d'instance de proximité est un obstacle direct à l'implication des femmes. Celles-ci, souvent malheureusement plus sollicitées par les tâches parentales s'absentent difficilement de leur domicile en dehors de leurs heures de travail.

10-3 Assurer une représentation aux salariés des 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.

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

10-4 Renforcer les droits des salariés des entreprises de sous-traitance

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.

10-5 Contribuer à lever les obstacles à l'implantation syndicale

L'implantation d'organisations syndicales dans les secteurs à faible taux, historiquement, de syndicalisation, est difficile et risquée. 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.

10-6 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 (y compris en l'absence d'accord collectif le prévoyant) ...

10-7 Assurer une 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 être suivie de mesures spécifiques pour garantir la juste représentation des femmes. Ces mesures devront être précédées par une négociation interprofessionnelle, progressives dans le temps, et surtout tenir compte du taux de mixité du salariat.