



GUIDE

DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Connaître et faire appliquer
l'égalité professionnelle dans
votre entreprise.



UNE
COMPLÉMENTAIRE
SANTÉ POUR TOUS
LES SALARIÉS,
ÊTES-VOUS BIEN
INFORMÉ



ALFK 502-8884 Crédit photo alexis84

Au 1^{er} janvier 2016 au plus tard, tous les salariés du secteur privé devront bénéficier d'une complémentaire santé.

Pour tout savoir sur la réforme : connaître le calendrier, décrypter son actualité... Malakoff Médéric vous accompagne.

Rendez-vous sur le site :
complementaire-sante-obligatoire.malakoffmederic.com

Votre contact :
contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

É D I T O



L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, ENJEU ESSENTIEL POUR UNE SOCIÉTÉ QUI AVANCE

La revendication de l'égalité entre les femmes et les hommes ne date pas d'aujourd'hui. C'est en 1791, et pour la première fois, que la révolutionnaire Olympe de Gouges osa mettre en avant ce principe républicain qui fût refusé par la convention. Elle paya de sa vie son combat.

L'ère industrielle, et en particulier son développement après la 1^{ère} guerre mondiale, a ouvert au capitalisme une main d'œuvre soumise et pourtant devenue nécessaire à l'économie du pays.

À la fin de la seconde guerre mondiale, les sociétés ont pris conscience que les femmes existaient en tant que citoyennes. Elles ont obtenu des droits civils tels que le droit de vote. Pour autant, il faudra encore longtemps pour que les revendications des femmes soient prises en compte dans le monde du travail. La révolution sociale de 1968 a permis au travers des luttes féministes de mettre en avant des inégalités salariales (formations, déroulement de carrière...) et sociétales qui existaient depuis toujours. Pourtant, à la fin des trente glorieuses et surtout au début des années 2000, nos luttes ont permis des avancées notables. La loi de novembre 2010 devait amener

des transformations importantes avec des pénalités pour les entreprises qui ne respectaient pas l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Malheureusement, la crise économique et financière que nous vivons depuis 2008 s'est transformée inévitablement en crise sociale et les dispositifs inscrits dans cette loi ont été mis au placard. Combien d'entreprises oublient de remettre aux élus le Rapport de Situation Comparée ou le Rapport Unique ?

Mais, il en est de même dans la société. Alors que la femme semblait avoir obtenu une certaine égalité dans les responsabilités familiales, celle-ci est bien souvent remise en cause.

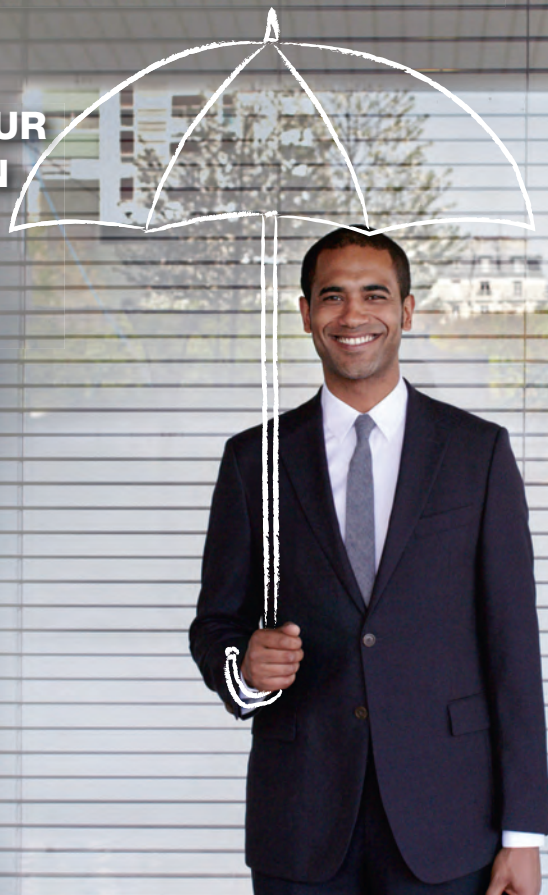
La commission Égalité de la FGTA-FO qui s'est réunie à plusieurs reprises, a pensé qu'il était utile de remettre à jour le guide afin de sensibiliser tous les élus et de donner à tous les syndicats des différents secteurs les moyens de mettre en avant nos revendications. ♦

Martine SAINT-CRICO
*Secrétaire fédérale
en charge de l'Égalité*

PRÉVOYANCE ET SANTÉ COLLECTIVE

**Penser aux entreprises,
c'est d'abord protéger ceux
qui y travaillent.**

**PROTECTION SUR
MESURE SELON
LES BESOINS
DE VOTRE
ENTREPRISE**



WWW.REUNICA.COM

**CONTACTEZ-NOUS
AU 01 40 22 35 84**

Les experts Réunica conçoivent des protections sur mesure pour aider les entreprises à avancer sereinement. Ce contrat personnalisé prend en compte la démographie de chaque société pour s'adapter au mieux à ses besoins.

GIE AG2R REUNICA, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - cédant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance de mutualités, d'unités de mutualités et de sociétés d'assurances - Siège social : 104-110 boulevard Haussmann - 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris - CONCEPTION & CRÉATION : W&C Saatchi Corporate - EXECUTION : COTÉ AGENCE - PHOTO : Agnès Boy

S O M M A I R E

UN PEU D'HISTOIRE ... 6-9

L'ÉVOLUTION HISTORIQUE DE LA LOI 10-12

LA LOI ACTUELLE 13-16

LA PAROLE DES MEMBRES
DE LA COMMISSION ÉGALITÉ 17-21

LA FGTA-FO ET L'UNI 22-23



UN PEU D'HISTOIRE :

L'ÉGALITÉ EST UN COMBAT COMMUN

Deux siècles et plus...que des femmes se battent pour la liberté, l'égalité et les droits de l'Homme.

Des femmes ont arraché de grandes conquêtes, mais l'histoire a démontré que l'on ne peut pas faire table rase du passé.

Malgré les victoires, elles doivent toujours se défendre pour conserver leurs droits de femmes, mais aussi faire face à ce recul social dont elles sont victimes, sans oublier la violence qu'elles subissent.

Fléau que notre société tolère trop facilement et qui fait que, chaque semaine en France, trois femmes meurent sous les coups de leur conjoint.

De nombreuses femmes que nous ne pourrions pas toutes citer dans ce guide ont voulu construire un monde basé sur la paix, la justice, l'égalité, la liberté et la solidarité.

Leur rendre hommage serait de prendre pour exemple ces femmes en révolte qui nous ont ouvert la voie.

LA DÉCLARATION DES DROITS DE LA FEMME ET DE LA CITOYENNE DE 1791. L'emblème des mouvements pour la libération des femmes.



Olympe de Gouges, héroïne révolutionnaire s'est distinguée par son célèbre texte intitulé « *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne* », parue le 14 septembre 1791. Elle y prônait ardemment l'émancipation féminine. Exigeant la pleine assimilation légale, politique et sociale des femmes, c'est le premier document à évoquer l'égalité juridique et légale des femmes par rapport aux hommes. Ainsi se voyait dénoncé le fait que la Révolution oubliait les femmes dans son projet de liberté et d'égalité. Elle fut aussi une défenderesse acharnée de l'abolition de l'esclavage des Noirs. Olympe de Gouges pensait autrement l'ensemble des rapports sociaux et s'inscrivait ainsi dans un débat européen sur l'égalité véritable, débat ouvert par les Lumières et qui est toujours d'actualité. Trop avant-gardiste, elle connut malheureusement la guillotine...

GRANDE FIGURE DE LA COMMUNE DE PARIS POUR SES NOMBREUX COMBATS. Sa devise républicaine sur l'Égalité : « *Simple, forte, aimant l'art et l'idéal, brave et libre aussi, la femme de demain ne voudra ni dominer ni être dominée* ».



Louise Michel avec de nombreuses héroïnes combattantes de la Commune met sur pied des crèches, des cantines, des organismes de solidarité, mais participe aussi en première ligne aux combats durant la semaine sanglante (Mai 1871). Arrêtée à plusieurs reprises lors des manifestations, elle paiera de 9 années de déportation son engagement. Elle défendra avec force l'abolition de la peine de mort, les ouvriers et les chômeurs.

On retiendra aussi d'elle, cette citation qui évoque trois aspects de l'exis-

tence de l'homme : « *chacun cherche sa route ; nous cherchons la nôtre et nous pensons que le jour où le règne de la liberté et de l'égalité sera arrivé, le genre humain sera heureux* ». La route que chacun suit, la liberté et l'égalité. La tâche est immense et la pierre est à peine dégrossie.

FIGURE HISTORIQUE DU FÉMINISME À L'ORIGINE DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES (1910). Manifestation qui se déroule tous les ans le 8 mars.



On aurait pu dire en son temps, **Clara Zetkin**, est la femme de demain ou mieux, osons le dire : « *elle est la femme d'aujourd'hui, l'égale* ». Ses principaux combats ont été la lutte pour la suppression du capitalisme, pour le droit de vote des femmes, le droit au divorce et

à l'union libre, l'égalité entre les sexes. Ses convictions lui ont survécu. Elle a défendu une conception du couple au sein duquel les partenaires devaient être égaux en droits. Elle était favorable au divorce par consentement mutuel et pensait que les garçons, comme les filles, doivent prendre part aux soins du ménage. Mère de deux garçons, elle a vécu elle-même en union libre, et s'est toujours montrée une ardente partisane du travail des femmes, seul moyen pour elles d'accéder à l'autonomie.

ELLE A ÉTÉ LA PREMIÈRE PRÉSIDENTE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET LA PREMIÈRE FEMME MINISTRE D'ÉTAT. Sa bataille principale fut pour le droit à l'avortement, un droit humain fondamental.



Sans tomber dans un pathos exagéré, on ne doit pas oublier que de nombreuses femmes, dont **Simone Veil**, ministre de la Santé en 1974, ont mené tambour battant des luttes pour le droit des femmes

et leurs droits fondamentaux, dont celui de disposer de leur corps... Après les violentes attaques personnelles qu'elle a subies lors de l'adoption de la loi sur l'interruption de grossesse, elle exprime le besoin de partager son expérience dramatique de la déportation et des camps de la mort. Avant la « Loi Veil », l'avortement était totalement illégal : il était tabou, pratiqué dans des conditions extrêmes... Certains médecins français acceptaient de pratiquer l'avortement de façon clandestine, au risque d'être punis par la loi, ce qui entraînait de gros dangers pour les femmes n'ayant pas les moyens de se faire avorter à l'étranger. Il faudra encore de nombreuses années pour que l'avortement soit mieux accepté, mais aujourd'hui, ce droit n'est pas acquis et est régulièrement mis en danger, y compris en France...

ELLE A ÉTÉ L'UNE DES PREMIÈRES FEMMES LIBRES D'EUROPE PARCE QUE SA PLUME LUI A TOUJOURS ASSURÉ INDÉPENDANCE MATÉRIELLE ET SITUATION SOCIALE. L'égalité passe par l'amélioration des conditions féminines et l'émancipation des femmes ainsi que l'évolution de leur représentation dans la société.



Françoise Giroud, secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée de la Condition féminine, entre juillet 1974 et août 1976, lance « **cent une mesures** » en faveur des femmes (mise en place de droits propres pour les femmes, lutte contre les discriminations, ouverture des métiers dits masculins, etc). En réponse à Gérard Pelletier qui lui demandait : « **mais jusqu'où allez-vous pousser cette recherche, cette exigence de l'égalité, de la parité de la femme dans le système ?** ». Françoise

Giroud : « **jusqu'à ce que les femmes incompetentes puissent occuper des postes de direction comme les hommes le font** ». Elle a œuvré pour une politique réformatrice tout en ne reniant pas sa féminité. Les évolutions qu'elle avait favorisées, sont aujourd'hui en danger. Comme elle l'a dit elle-même : « **Les révoltes qui se manifestent par les armes, on peut les mater. Celles qui naissent et se propagent par l'esprit sont insaisissables** » et « **Rien n'est jamais joué si l'on se refuse à subir** ».

EN FRANCE, IL RESTE ENCORE UN LONG CHEMIN A PARCOURIR POUR ARRIVER A L'ÉGALITÉ : LE SAVIEZ-VOUS ?

QUELQUES EXEMPLES D'INÉGALITÉS :

La constitution prévoit que la loi « **favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives** ».

Depuis 2012, la proportion de femmes députées atteint 26,9%. En 2014, 87 femmes ont été élues au Sénat. Elles ne représentent que 25 % de la Haute Assemblée.

Depuis la loi du 13 juillet 1965 qui a réformé les régimes matrimoniaux, une femme peut travailler sans l'autorisation de son mari. Cette loi a permis aux femmes de pouvoir gérer leurs biens, ouvrir un compte en banque et exercer une profession sans l'accord de leur mari.

Depuis 1958 avec la 5^{ème} République, une seule femme a été Premier Ministre, Edith Cresson.

La mixité ne devient obligatoire de la maternelle au lycée qu'en 1975, avec la loi Haby.

87% des femmes ont le baccalauréat contre 84% des hommes.

25% des femmes ont un diplôme supérieur à 2 ans après le baccalauréat contre 20% des hommes.

À l'arrivée de leur premier enfant, 36% des femmes modifient leur activité professionnelle, contre seulement 10,3% des hommes.

Plus de 80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. 85% des tâches ménagères sont dévolues aux femmes.

On ne compte que 18 000 hommes sur les 540 000 bénéficiaires du congé parental.

Les salaires des femmes sont de 27% à 28% inférieurs à ceux des hommes en moyenne.

Les femmes perçoivent des retraites inférieures de 600 euros en moyenne à celles des hommes. ♦

Martine Saint-Cricq / Secrétaire fédérale Egalité Femmes-Hommes

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : DES AVANCÉES SOCIALES

DE LA LOI DU 13 JUIN 1907 SUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
À LA LOI DU 4 AOÛT 2014

Le **Code civil de 1804** inscrit l'infériorité féminine dans la loi française. Ainsi, le mariage est un contrat régi par la loi et l'inégalité entre les époux est établie : la femme doit obéissance à son mari en échange de sa protection et les enfants et les biens demeurent sous la tutelle de l'époux. Un siècle plus tard, la **loi du 13 juin 1907** autorise les femmes mariées à disposer librement de leur salaire.

L'**ordonnance du 21 avril 1944** de l'Assemblée consultative d'Alger portant sur l'organisation des pouvoirs publics en France après la Libération, par son article 17 adopté par 51 voix contre 16, accorde le droit de vote et d'éligibilité aux femmes françaises. Enfin, « *Les femmes sont électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes* ».

Le **préambule de la Constitution de la IV^e République du 27 octobre 1946** inscrit le principe d'égalité entre les sexes.

« Le peuple français proclame, en outre, comme particulièrement nécessaires à notre temps, les principes politiques, économiques et sociaux ci-après : La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Bien qu'élevée en principe fondamental par la Constitution, l'égalité entre les hommes et les femmes ne restera qu'une théorie illusoire malmenée par des pratiques discriminatoires. La deuxième moitié du XX^e siècle permettra, petit à petit, de faire de ce principe une réalité par des avancées sociales importantes mais encore insuffisantes.

Ainsi, il faut attendre la **loi n° 65-570 du 13 juillet 1965** portant réforme des régimes matrimoniaux pour que les femmes puissent exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari : « *la femme a le droit d'exercer une profession sans le consentement*

de son mari, et elle peut toujours, pour les besoins de cette profession, aliéner et obliger seule ses biens personnels en pleine propriété ».

Grâce à la **loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972** s'inscrit dans le Code du travail le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : « *tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* ». Cependant, cette loi reste encore trop souvent inappliquée, et laisse maintenant les femmes dans une situation inégalitaire. Depuis l'arrêt Defrenne, la Cour de justice de l'Union européenne considère que le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, « *fait partie des fondements de la Communauté* ».

La **loi du 13 juillet 1983**, dite loi Roudy, fixe un principe général de non-discrimination au regard du sexe dans tous les domaines concernant les relations de travail : embauche, formation, rémunération, affectation, qualification, classification, mutation. Elle crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle permet aux entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage provisoires en faveur des femmes.

La **directive 2006/54 du Parlement et du Conseil du 5 juillet 2006** portant sur l'égalité de traitement en matière d'emploi prévoit que sont interdites les discriminations directes ou indirectes entre les hommes et les femmes qui concernent les conditions de recrute-

ment, d'accès à l'emploi ou au travail non salarié, de licenciement, de formation et de promotion professionnelle, d'affiliation aux organisations de travailleurs ou d'employeurs. Une différence de traitement entre les hommes et les femmes ne peut être justifiée qu'en raison de la nature des activités professionnelles concernées et si les mesures prises sont légitimes et proportionnées. Les femmes et les hommes doivent être traités de façon égale dans le cadre des régimes professionnels de Sécurité sociale, en particulier concernant le champ d'application et les conditions d'accès aux régimes, les cotisations et le calcul des prestations, notamment concernant les majorations, les conditions de durée et de maintien des droits.

La **loi du 23 mars 2006** impose aux partenaires sociaux, au niveau de la branche professionnelle comme de l'entreprise, l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires (articles L 2241-9 et L 2242-7 du Code du travail). Elle fait suite à l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La loi a également pour objectif de réconcilier la maternité et l'emploi, de promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision, et de diversifier l'offre de formation professionnelle.

À ce jour, ces textes successifs n'ont pas suffi à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les faits. Les femmes perçoivent en moyenne un revenu salarial inférieur de plus d'un quart à celui des hommes dans le secteur privé et de

près de 20 % dans le secteur public. Cet écart s'explique essentiellement par des différences en termes de quantité de travail et de types d'emplois occupés. L'emploi féminin reste en effet profondément marqué par une ségrégation professionnelle, horizontale, qui concentre les femmes actives dans un nombre réduit de métiers, en général mal valorisés et peu reconnus. La ségrégation verticale, ou plafond de verre, est une autre caractéristique de l'emploi des femmes qui les pénalise dans leurs parcours professionnels et explique une partie des écarts de salaire.

Pourtant, l'égalité hommes-femmes, si elle doit être une évidence, semble être aussi une nécessité comme l'affirmait, en octobre 2014, Klaus Schwab, fondateur et président exécutif du Forum économique mondial **« Atteindre l'égalité entre hommes et femmes constitue une nécessité absolue, et cela pour des raisons économiques. Seules les économies qui jouissent d'un accès plein et entier à l'ensemble de leurs talents demeureront concurrentielles et pourront prospérer. Mais ce qui est encore plus important est que l'égalité entre hommes et femmes est une question de justice. En notre qualité d'êtres humains, nous nous devons également de garantir des valeurs équilibrées »**.

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, publiée le 5 août 2014 au **Journal Officiel**, participe à cette longue et lente évolution vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Si elle n'est pas encore un aboutissement, elle donne aux femmes de nouveaux droits. Nous ne pouvons qu'espérer que sa mise en œuvre ne sera pas lettre morte comme cela est encore le cas aujourd'hui pour un certain nombre de textes législatifs et réglementaires. ♦

JURIDIQUE

RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS
SUR www.fgtafo.fr
Rubrique REPÈRES dans votre espace adhérent

Le 1^{er} juin 2014, le décret permettant la prise en compte de tous les trimestres de maternité sans exception pour le calcul de la retraite, a été publié au Journal Officiel.

Les femmes perçoivent aujourd'hui des retraites moins élevées que celles des hommes. Cet écart s'explique par des carrières plus souvent interrompues, des rémunérations plus basses, liées à la discrimination salariale et à la fréquence du travail à temps partiel chez les femmes.

La réforme de la loi Macron, ne va pas arranger cette situation, où, le travail du dimanche et les horaires de nuits, vont encore accroître ces inégalités.

Concernant la dernière réforme sur les retraites, voici les mesures qui vont modifier la situation des femmes sur le sujet.

- Congés maternité

Naissance du 3^{ème} enfant ou jumeaux : 2 trimestres validés au lieu d'un.

Tous les trimestres de congés maternité sont comptés pour la retraite anticipée.

- Le travail à temps partiel

Il faut avoir gagné 150 fois le SMIC horaire au lieu de 200 pour valider un trimestre.

- **De meilleurs droits pour les aidants familiaux en charge d'une personne handicapée** qui sont en majorité des femmes.

Les pensions des femmes sont inférieures à celles des hommes de 42 %.

GUIDE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

LA LOI DU 4 AOÛT 2014 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

LES PRINCIPALES NOUVEAUTÉS SONT LES SUIVANTES :

NEGOCIATIONS COLLECTIVES

Au niveau des branches

Permettre l'application du principe déjà posé selon lequel il est interdit de prendre en considération du sexe, toute mesure en matière de classifications : art L 1142.1 al 3.

Les dispositions sur les négociations portant sur les classifications sont complétées : art L 2241.7.

A l'occasion de l'examen quinquennal des classifications, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail, sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux 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. L'article L 2241.7 précise que les catégories et les critères de classification (notamment le mode d'évaluation des emplois) sont établis selon les règles qui assurent l'application du principe de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale (art L 3221.2).

Cette novation de la loi est essentielle, c'est l'opportunité stratégique d'entrer

dans une fabrique des causes structurelles de la discrimination à l'encontre des femmes salariées : les grilles de classification.

L'objectif étant de supprimer des grilles de classification.

- Les discriminations indirectes : il s'agit de supprimer des grilles de classification, négociées dans les branches, les discriminations indirectes, à l'encontre des femmes, causées par certains critères d'évaluation des emplois.

- Des critères apparemment neutres ne reconnaissant pas la valeur réelle du travail effectué sont utilisés au détriment des emplois très féminisés.

Suite à des préconisations de l'OIT, et des décisions Européennes de par la cour de justice :

**Objective.
Pertinente.
Dénuée de
discrimination.
Dénuée de tout
stéréotype sexué,
voir sexiste.**

Des ressources sont disponibles pour aider les négociateurs de branche à œuvrer dans ce sens et réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour cela, il est nécessaire d'apprécier les compétences

professionnelles mises en œuvre dans les emplois, par des femmes et par des hommes, ainsi que leurs contraintes selon une méthode.

De plus, les négociations de branche sur

les classifications, et les négociations de branche sur l'égalité professionnelle, ne devront plus se dérouler en parallèle.

Il s'agit de revisiter les grilles de classification et de supprimer les discriminations indirectes causées par certains critères d'évaluation des emplois.

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, à moins que cette disposition, ce critère, ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

C'est dans cette perspective que les partenaires sociaux au niveau national, interpro, ont décidé d'élaborer une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, et ce afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

L'articulation des négociations est précisée :

- La négociation annuelle de branche sur les salaires assure le suivi des mesures de rattrapage salarial décidées dans le cadre de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle. Art L 2241.3.

Que la loi prévoit, art L 2241.7 :

" Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations font de sa réduction une PRIORITÉ. "

- Au niveau de l'entreprise, l'articulation des négociations obligatoires est révisée et le contenu de l'information à communiquer est amélioré.

Ainsi, la négociation sur la suppression

des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est intégrée dans la négociation annuelle globale sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et sur les moyens de les atteindre.

Cette négociation porte sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L 2242.5 al 1.

La liste des domaines d'actions prévues

- Conditions d'accès à l'emploi.
- Conditions d'accès à la formation professionnelle.
- La promotion professionnelle.
- Les conditions de travail et de l'emploi.

Le déroulement des carrières est prévu explicitement, ce thème pourra notamment permettre de mieux aborder la question des carrières courtes prévue par certaines grilles de classifications, dans les professions très féminisées relevant des catégories non-cadres.

Ce qu'il faut savoir

S'il y a défaut d'initiative de l'employeur sur ces mesures, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. L 2242.7.

Si un accord est conclu, l'obligation de négocier devient triennale.

Le suivi de la mise en œuvre des mesures prévues dans l'accord visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, est alors assuré dans le cadre de NAO sur

les salaires. L 2242.5 al 3.

En cas d'absence d'accord, la définition et la programmation de mesures sont alors assurées dans le cadre des NAO sur les salaires. L 2242.5 al 3.

Dans tous les cas, les NAO dans l'entreprise doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L 2242.6.

Afin d'assurer une négociation sérieuse et loyale, l'employeur doit communiquer aux délégations syndicales des informations pertinentes.

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurants dans les rapports annuels communiqués au CE sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'entreprise. L 2323.57 et L 2323.47, notamment pour les entreprises de moins de 300 salariés, complétés par les indicateurs contenus dans la base de données économiques et sociales L 2323.7.2.

IMPORTANT

Ces éléments peuvent être complétés par toute information qui paraît être utile aux négociateurs.

L'article L 2242.5 al 1, offre une grande latitude aux organisations pour demander et obtenir de l'employeur des informations pour négocier en toute connaissance de cause.

Par dérogation, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2015, un accord d'entreprise majoritaire peut prévoir le regroupement dans une négociation unique dite de :

Qualité de vie au travail

De tout ou partie de certaines négocia-

tions obligatoires dont celle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La négociation obligatoire sur les salaires échappant à cette possibilité de regroupement.

CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE

Le rapport établi par l'employeur et communiqué au comité d'entreprise sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise est complété.

- Il comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière de :

- Sécurité et santé au travail.

- Les écarts de salaires.

- Le déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté.

- Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Formation

Les actions de promotion de la mixité des métiers, de la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entrent dans le champ d'application de la formation professionnelle continue. L 6313-1 al 2.

Risques professionnels

Pour assurer une prévention efficace des risques professionnels, il convient d'adopter une approche tenant compte du genre en matière de santé et de sécurité au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il apparaît en effet que les risques professionnels auxquels sont exposées les femmes salariées sont sous-évalués. Par conséquent, une évaluation sexuée des risques professionnels est nécessaire pour mettre fin à cette sous-évaluation, préjudiciable à la santé des femmes et à l'égalité. Dans cette perspective, dans le document unique d'évaluation des risques, sont appliquées les dispositions de l'article L 4121.3 du code du travail : cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est assurément un risque professionnel auquel sont davantage exposées les femmes, risque portant atteinte à leur santé et également à leur avenir professionnel.

Selon la nouvelle formulation explicite, l'employeur, en cas d'échec de la prévention qu'il doit mettre en œuvre, prend toutes les dispositions nécessaires relatives aux faits de harcèlement sexuel afin d'y mettre un terme et de les sanctionner. Art L 1153.5.

Ces obligations de protection de la personne harcelée et de sanction de l'individu harceleur sont de nature à inciter l'employeur à établir et mettre en œuvre une politique de prévention performante et à réagir sans tarder, notamment au vu de l'engagement possible de sa responsabilité civile en cas d'inaction ou d'action tardive.

Congés pour événements familiaux

Comme pour le mariage, la loi prévoit, 4 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité, art L 3142.1.

Parentalité

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, se voit reconnaître le bénéfice d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires concernant la surveillance médicale de la grossesse (art L 1225.6).

Pendant les 4 semaines suivant la naissance de son enfant, le second parent salarié est protégé contre la rupture de son contrat de travail par l'employeur, art L 1225.4.1, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

En matière de congé parental, pour favoriser l'implication des pères et mieux partager les responsabilités parentales, la réforme, applicable pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er octobre 2014, devrait prévoir une modification de sa durée avec un partage de ce congé entre les deux parents.

Violences

Les violences conjugales ne sont pas sans incidence sur la situation professionnelle des femmes salariées.

Des règles de protection sont renforcées, notamment pour leur maintien dans le logement et l'éviction du conjoint violent, avec des dispositions spécifiques pour les femmes de nationalité étrangère concernant la délivrance d'un titre de séjour. ♦

LA PAROLE DES MEMBRES DE LA COMMISSION ÉGALITÉ

Régulièrement, la Commission FGTA-FO organise des réunions. Elles ont pour but d'accompagner les militants FO dans les négociations à venir sur ce sujet, que ce soit dans les entreprises ou dans les branches.

En plus de la mission d'accompagnement, la Commission égalité FGTA-FO aura comme missions :

- D'assurer l'interface entre la confédération et les UD ou la FGTA-FO sur l'évolution des thèmes de l'égalité.
- D'accompagner sur le plan technique les syndicats et les élus sur ce thème.
- D'observer l'évolution des pratiques et des problématiques dans ce domaine.
- D'engager des actions de sensibilisation et d'information sur les points clés.
- De relayer les positions de l'organisation, notamment dans les négociations collectives.

Afin de favoriser un dialogue constructif, l'entreprise peut dispenser une formation destinée aux membres de la Commission

Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes du Comité d'Entreprise. Les représentants syndicaux et membres de la Commission peuvent bénéficier de formations dispensées par la confédération Force Ouvrière, de journées d'information, d'analyse du RSC* à la fédération FGTA-FO, et de journées d'information aux Unions Départementales.

COMPOSITION :

Martine SAINT- CRICQ, Secrétaire fédérale FGTA-FO, en charge du secteur Egalité.

Corinne GOSSELIN, interlocutrice à la FGTA-FO sur les questions de l'égalité professionnelle.

Cyril HERBIN, secteur Industrie/BRS.

Janine LECOT LOTHORE, secteur Coiffure / Esthétique.

Aïcha MACNA DADI, secteur Grande Distribution.

Rabah DAHMANI, secteur Agriculture.

Habiba HABRIH, secteur Hôtellerie-Restaurant.

*Rapport de Situation Comparée

DES INFORMATIONS CONCERNANT LA COMMISSION SONT DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA FGTA-FO :

Site FGTA-FO

Rubrique "Les Commissions" sur la home page.

Mais également dans le Code du travail, Code pénal, Site Ministère du travail (www.emploi-santé.gouv.fr), Legifrance.gouv.fr, ORSE, Observatoire des branches.....



Corinne GOSSELIN

"L'article L3123-13 du Code du Travail dispose que l'indemnité de licenciement du salarié ayant été employé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Une étude du CESE (Conseil économique, social et environnemental), publiée en 2013, révèle que les emplois à temps partiel sont occupés à 82,5% par les femmes. Il apparaît donc clairement que ces dispositions légales pénalisent les femmes en 1er lieu, celles-ci voyant souvent leur indemnité de licenciement réduite, en particulier lorsqu'elles ont fait valoir leur droit au congé parental.

Dans les mesures d'accompagnement que nous avons négociées dans le cadre du PSE qui a touché l'entreprise PERNOD au sein de laquelle j'exerce divers mandats, j'ai tenu à dénoncer cette inégalité et obtenu que les congés parentaux soient neutralisés dans le calcul de l'indemnité de licenciement pour les salariés qui en auraient bénéficiés par le passé."



Cyril HERBIN

"Nous avons signé un accord sur l'Égalité chez Coca-Cola Entreprise qui prouve la volonté commune entre la direction et FO sur ce thème.

Mais notre travail ne s'arrête pas.

Nous devons vérifier, contrôler et être force de propositions pour faire évoluer et vivre notre accord afin qu'il ne soit pas un « accord marketing ».

Un accord est toujours pour nous plus important qu'une charte signée avec un organisme d'Etat.

En plus de l'accord, la lecture et l'analyse du Rapport de Situation Comparée est incontournable, mais attention car ce document sera bientôt noyé dans la Base de Données Économiques et Sociales. Les représentants des salariés doivent être vigilants.

Notre accord a aujourd'hui plus de trois ans et doit être rediscuté afin d'intégrer des modifications légales et répondre aux évolutions du travail.

Une attention doit aussi être portée sur les Activités Sociales et Culturelles. Lors de l'établissement des actions, il faut avoir aussi le réflexe égalité sans oublier les réflexions sur les crèches, et autres moyens de garde...

Pour nous, l'égalité c'est tout le temps."



Janine LECOT LOTHORE

"Dans la coiffure, les femmes représentent 84 %, les hommes 16%. Ce taux de féminisation est stable et plus précisément en catégorie employée. Devant une profession à dominance féminine, le patronat était plutôt réticent à l'ouverture des négociations, et avait pour argument que tout était parfait.

FO COIFFURE a été très actif et notamment sur la négociation portant sur la vie familiale.

Des engagements ont été actés :

- Les offres d'emploi doivent comporter la forme masculine et féminine H/F.
- Prévoir le passage à temps complet avant toute embauche.
- Favoriser le développement du temps partiel choisi, les hommes pourront y accéder dans les mêmes conditions que les femmes.

Le temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle.

En aucun cas un salarié ne peut être sanctionné ni écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une formation en raison de l'utilisation de ses droits en matière de parentalité."



Aïcha MACNA DADI

"Depuis le 27 octobre 1946, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a valeur constitutionnelle ; pourtant, dans le monde de la grande distribution, force est de constater que les femmes occupent en majorité les postes pour assister la clientèle, cela va de l'encaissement des produits en passant par la vente des produits.

Les femmes ont, par la force des choses, occupé ces fonctions tout en ayant des contrats pour la plupart à temps partiel, ce sont des contrats plus "subis" que "choisis".

La place de la femme dans la grande distribution, notamment dans l'encaissement, reste anecdotique, il faut pour cela laisser de côté sa vie familiale.

La situation des femmes dans la grande distribution souffre de la précarité ; des conditions de travail, des horaires décalés, des horaires difficiles pour allier l'éducation des enfants, éducation qui pour certaines se fait seule.

Toutes ces conditions rendant compliquée l'accession à des postes de responsabilité.

Le chemin reste long avant que la femme devienne l'égale de l'homme dans le monde du travail."



Rabah DAHMANI

"Partout où nous vivons, travaillons, jouons, lorsque nous nous déplaçons, faisons du sport, sur nos lieux de détente, de loisirs, de soins, désormais jusque sur nos toits et sur nos murs, près de 180 000 professionnels des jardins et du paysage façonnent notre quotidien.

Malgré la pénibilité de certains des métiers du paysage et même si elles sont encore peu nombreuses (12 %), on assiste à l'arrivée de jeunes femmes. Passionnées par la nature, la création, mais aussi par la technique et le management, elles ont de nombreux atouts pour trouver leur place tant comme conceptrices paysagistes, que comme conductrices de travaux, chefs d'entreprise ou responsables de services espaces verts d'une collectivité.

Dans les métiers du paysage où il y a une biodiversité, des qualifications en hausse régulièrement, une pratique et des débouchés assurés, les filles ont tous les atouts pour réussir. Il est du devoir des professionnels, des écoles, des centres de formation des syndicats de les aider dans ce sens."



Habiba HABRIH

"L'égalité Hommes/Femmes dans l'hôtellerie et la restauration rend la comparaison difficile au niveau des salaires, tout le monde étant payé au SMIC, sauf dans les grandes structures où il existe une politique salariale.

Nos problèmes sont autres. Certains métiers étant réservés aux hommes (cuisiniers, barman, sommeliers...) d'autres aux femmes (femmes de chambres, serveuses, réceptionnistes...).

Le principal problème que nous avons est un problème sociétal qui sera difficile à changer. Car on ne tient pas compte de la spécificité de la femme (responsabilité familiale, grossesse, éducation des enfants...). Tout ceci pénalise ou restreint son évolution dans l'entreprise.

Il est essentiel d'intégrer les femmes dans nos instances syndicales afin qu'elles puissent discuter de leurs préoccupations." ♦

GLOSSAIRE

ÉGALITÉ

Le fait d'être sur le même rang et d'avoir les mêmes droits et les mêmes devoirs.

DIVERSITÉ

Dans l'entreprise, la diversité renvoie à la présence de salariés de sexes, de religions et d'origines différentes.

MIXITÉ

Le fait d'être formé de deux éléments, voire plus, de nature différente, sans que ces deux éléments soient forcément d'importance égale.

PARITÉ

Le fait d'assurer une répartition égale entre deux groupes.

ÉQUITÉ

Le fait de traiter de manière juste et équilibrée, de manière impartiale.

NON DISCRIMINATION

Refus d'établir une différence dans le traitement des salariés en fonction de leurs origines, de leur sexe, de leur religion, etc.

OIT : convention internationale (n°100/1953) sur la non-discrimination entre travailleurs masculins et féminins.

Différencier :

- Discrimination directe = situation comparable—traitement moins favorable. Ou situation non comparable—traitement identique
- Discrimination indirecte = situation neutre en apparence mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des salariés d'un sexe, ou des salariés ayant une activité syndicale, ou des salariés d'un âge donné, etc



SERVICES À LA PERSONNE : LA PARITÉ AU FORCEPS ?

" Assistante maternelle, garde d'enfants, assistante de vie... Les femmes sont largement majoritaires dans le secteur des services à la personne, caractérisé par un faible niveau de formation initiale et la quasi-généralisation des emplois à temps partiel. Et pour cause ! Ces métiers sont souvent assimilés à des activités subsidiaires, sources d'un revenu complémentaire à celui procuré par le travail du mari.

Nombre de ces emplois ont pour cadre l'univers familial et sont rémunérés par des particuliers employeurs. Il est dès lors difficile d'y mettre en évidence des écarts de salaires significatifs entre les hommes et les femmes. En revanche, dans les entreprises de services aux personnes, l'évolution professionnelle, quels que soient les métiers concernés, favorise généralement les hommes, qui accèdent plus facilement et/ou plus rapidement aux postes de responsabilité.

Dans l'un et l'autre cas, il est clair que nous sommes encore trop marqués par les stéréotypes socioculturels, qui veulent que la femme s'occupe du ménage et des enfants, et l'homme du jardinage ou de l'informatique. Mais les choses commencent à changer, les mentalités évoluent et les qualifications pour les métiers de service à la personne se déterminent moins sur des critères de sexe, que de compétence et de motivation. Alors certes, dans ce secteur qui recrute, les femmes et les hommes n'exercent toujours pas les mêmes métiers, mais la tendance est à une amélioration de la parité, et l'on ne peut que s'en réjouir." ♦

Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

LA FGTA-FO ET L'UNI



Lors de la 4^{ème} conférence d'UNI-Europa qui s'est tenue à la Commission Européenne à Luxembourg, Martine Saint-Cricq de la FGTA-FO a été réélue à UNI Europa et UNI Monde femmes et Monique Garreau de FO-COM a été élue pour la première fois à UNI-Europa Femmes.

La FGTA-FO est membre de l'UNI, syndicat international regroupant plusieurs secteurs d'activités. Outre la FGTA-FO, d'autres fédérations sont impliquées : la FEC, FO-COM, FASAP, FEETS, SNAA et l'UCI.

Le secteur « Femmes » est actif dans la plupart des pays dans le monde et de nombreux syndicats adhèrent à UNI. Dans le Monde, Force Ouvrière siège dans la zone 17. En Europe, Force Ouvrière siège dans la zone 4 regroupant la France, la Belgique, le Luxembourg,

Monaco et les Pays Bas.

Tous les problèmes que connaissent les femmes (discrimination, contrats précaires, équilibre entre vie professionnelle et privée, pensions de retraites, santé, violences...) sont différents en fonction des continents. Cependant, une constante demeure : les femmes sont toujours les premières victimes de la crise. Le constat que font les femmes de l'UNI, c'est qu'aujourd'hui les problèmes d'égalité doivent être réglés au niveau mondial, mais aussi des sociétés.

Notre zone 4 a pour objectif de porter ensemble des revendications vis-à-vis de l'Union Européenne. L'Union Européenne a permis des avancées importantes en matière d'Egalité entre hommes et femmes. C'est un domaine, avec celui de la santé et du bien-être au travail, pour lequel on peut souligner les acquis positifs obtenus grâce à des directives qui ont été transposées dans les différents états membres.

Le chemin vers l'égalité est long et difficile. Prenons, pour exemple, le dernier vote au parlement européen en faveur de l'augmentation du congé de maternité à 20 semaines, rémunéré à 100%. Il faudra encore des mois, voire des années, avant que les différents pays européens transposent la directive en droit national mais de plus, si le vote au parlement européen répond aux aspirations de nombreuses femmes et permet à celles-ci de reprendre le travail de manière plus sereine, il n'en demeure pas moins que nous devons nous battre pour que cette mesure ne soit pas à terme la source de discriminations indirectes (discriminations à l'embauche et dans l'évolution des carrières entre autres). Les arguments des employeurs sont mesquins face au progrès social que constitue la mesure.

Nous dénonçons les politiques d'emploi qui favorisent l'embauche à temps partiel. Dans certains pays de l'Union Européenne une femme sur deux est engagée à temps partiel. Le revenu que procure un travail à temps partiel se situe souvent bien en dessous des normes reconnues en matière de seuil de pauvreté. Notre intention est de poursuivre notre interpellation vis-à-vis de l'union européenne pour qu'elle prenne des mesures progressistes dans ce domaine, pour qu'elle mette des gardes-fous. Nous n'avancerons pas en matière d'égalité

salariale si nous prenons en compte uniquement les discriminations directes. Les discriminations indirectes pour l'accès à des emplois à temps plein mais également pour l'accès à des fonctions supérieures doivent être dénoncées et combattues.

Notre travail se poursuivra dans les mois qui viennent par un contact avec des parlementaires européennes.

Nous nous réjouissons de la volonté des femmes d'avancer vers une meilleure représentation des femmes au sein de l'UNI. L'objectif à viser à terme, est selon nous, la parité en sachant que l'étape intermédiaire est d'atteindre les 40 %. Mais là également le chemin est long, difficile, semé d'embûches car pour avancer au sein de l'UNI nous devons chacune faire avancer la parité au sein de nos propres organisations. Nous devons convaincre nos collègues masculins que la démocratie syndicale passe aussi par la parité entre hommes et femmes, nous devons convaincre nos collègues féminines que l'enjeu est important et que pour avancer sur nos revendications nous devons être présentes dans les lieux de négociation ! Les revendications des femmes doivent être portées de manière transversale au sein de nos organisations et ensemble, avec nos collègues. Avancer au sein de l'Uni est un stimulant pour progresser dans nos organisations et inversement.

Enfin, nous souhaitons exprimer également notre solidarité vis-à-vis des collègues et amies qui sont contraintes de lutter en priorité contre la violence à l'égard des femmes." ♦

Martine Saint-Cricq
Secrétaire fédérale FGTA-FO



FGTA-FO - 7, passage Tenaille - 75680 PARIS Cedex 14

tél : 01 40 52 85 10 - fax : 01 40 52 85 12

www.facebook.com/fgta.forceouvriere - twitter.com/fgtaFO - www.fgtafo.fr

Retrouvez-nous sur notre site : www.fgtafo.fr

