

8 mars 2004

Ensemble pour l'égalité professionnelle, ouvrons les négociations !



Sur l'initiative du Medef, dans le cadre du chantier de la " refondation sociale ", une négociation s'est ouverte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En effet, le Medef considère le salariat féminin comme un " réservoir de main d'œuvre qualifiée ", un " vivier de compétence... qui sert le développement de l'économie ".

La Cgt place l'enjeu de cette négociation au service de la suppression des inégalités, dans un objectif de justice et d'amélioration des conditions de travail et des salaires pour les femmes salariées qui, à terme, sont décisifs pour les retraites.

Une grande majorité des salarié(e)s place l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme leur première préoccupation dans les entreprises.

L'objectif de l'égalité professionnelle doit faire partie de toutes les négociations au sein de l'entreprise (loi du 9 mai 2001) en ce qui concerne : les embauches, les salaires, le déroulement de carrière, la formation, les conditions de travail etc.

A l'occasion de ces négociations avec le Medef, la Cgt est porteuse des propositions suivantes en vue d'obtenir un accord cadre de progrès social en matière de :

Recrutement

- Avoir des critères objectifs de recrutement non discriminants favorisant la mixité des emplois ;
- **avoir des statistiques sexuées sur les candidatures et les embauches, communiquées par l'employeur aux élu(e)s du personnel ;**
- **l'interdiction des discriminations cumulées pour tout poste et tout emploi (apparence physique, origine, âge, état de santé et handicap).**

Déroulement de carrière

Les femmes doivent avoir :

- accès à tous les emplois, y compris en ce qui concerne les postes de décision ;

- accès aux formations qualifiantes sur le temps de travail avec des mesures d'accompagnement si nécessaire (aide à la garde des enfants, etc.) ;
- une affectation sans discrimination notamment dans des emplois, fonctions, services ou ateliers exclusivement ou majoritairement occupés par des hommes ;
- le congé maternité ne doit pas être un frein au déroulement de carrière.

Égalité de rémunération

" A travail de valeur égale, salaire égal " donc :

- revalorisation des emplois dits " féminins " ;
- reconnaissance des compétences dites " féminines " dans les qualifications et les grilles de classifications ;
- mise en œuvre dans les négociations du code de bonne conduite concernant les politiques salariales (cf. Guide européen sur les rémunérations de 1996).

Temps de travail

- Respect des responsabilités familiales pour les femmes comme pour les hommes, avec choix des horaires pour la ou le salarié et surtout pour les familles monoparentales (98 % des femmes) ;
- le temps partiel ne doit pas être imposé ;
- des congés rémunérés enfant malade pour chaque salarié (mère et père), de sept jours par enfant, avec augmentation du nombre de jours suivant le nombre d'enfants.

Maternité

- Changement d'affectation si nécessaire en cas de grossesse ;
- allongement de la durée du congé à 24 semaines dès le premier enfant ;

- ➔ allongement du congé paternité à 1 mois avec maintien de la rémunération ;
- ➔ pour le congé parental : maintien de l'ancienneté à 100 % pour l'ensemble des droits ;
- ➔ retour dans le même emploi avec intégralité de la rémunération ;
- ➔ possibilité d'accompagnement au retour dans l'emploi, si nécessaire, avec bilan de compétence et formation sur le temps de travail (*durée en fonction des métiers et de la durée de l'absence*).

Prévention du harcèlement sexuel et sexiste dans l'entreprise

- ➔ Un environnement non sexiste doit être instauré dans chaque lieu de travail ;
- ➔ l'information sur les procédures de recours pour les victimes doit être largement diffusée ;
- ➔ une campagne annuelle de prévention du sexisme et du harcèlement doit avoir lieu dans l'entreprise.

Organisation du travail non discriminante, amélioration des conditions de travail et sauvegarde de la santé

- ➔ Le contenu des tâches ne doit pas être discriminant entre les femmes et les hommes (l'accès aux mêmes tâches pour les femmes et pour les hommes doit être réaffirmé et mise en œuvre) ;

- ➔ une politique d'ergonomie de postes et d'amélioration des conditions de travail pour permettre l'accès des femmes à tous les postes doit être mise en œuvre ;
- ➔ la charge de travail : l'exigence de force physique doit être appréciée de la même manière pour les femmes et les hommes (cf. infirmière soulevant un malade, caissière soulevant des tonnes de " petits poids ", etc.) ;

Rapport et moyens des instances représentatives du personnel

- ➔ Remise du rapport annuel de la situation comparée entre les hommes et les femmes, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ;
- ➔ mise en place d'une commission égalité professionnelle dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille avec des moyens suffisants pour leur fonctionnement régulier et efficace (formation des membres, heures de délégation etc.) ;
- ➔ droit de saisie du Chsct ;
- ➔ négociation annuelle pour des mesures de rattrapage avec des objectifs chiffrés, précis et un calendrier d'application, et mise en place d'une commission de suivi ;
- ➔ **accès des femmes à des places éligibles, de titulaires, sur les listes aux élections professionnelles.**

**A l'occasion du 8 mars 2004,
journée internationale de luttes des femmes,
la Cgt appelle chacune, chacun à agir dans les entreprises
pour que l'égalité professionnelle femme - homme
devienne une réalité !**

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite :

prendre contact

me syndiquer

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :

Bulletin à renvoyer à La Cgt, espace Qualité de Vie syndicale, case 6-4, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, e-mail : orga@cgt.fr.

