

**35 Propositions CFTC**  
**Égalité salariale hommes/ femmes**  
**(Pascale COTON / Evelyne ISINGER / Patricia LE BIHAN)**

**P**our la CFTC, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et la conciliation vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale, sont les principes fondamentaux de notre Société.

Pour la CFTC, la lutte contre les discriminations s'entend également au niveau du genre et tout au long du parcours de vie.

C'est pourquoi, nous souhaitons que ces thèmes soient abordés au cours de cette conférence, à un moment où ces sujets sont d'actualité au niveau national et européen.

Nous savons tous que les négociations salariales ne se déroulent pas de la même manière selon les entreprises, mais également selon qu'il s'agit d'entreprises privées ou publiques.

Toutefois, conformément à la loi du 23 mars 2006, toutes les entreprises où sont désignés des délégués syndicaux, se doivent de réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, d'ici au 31 décembre 2010.

1. Dans un souci de non discrimination de traitement, la CFTC demande que le **rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes** (RSC) soit étendu à toutes les entreprises, quel que soit leur nombre de salarié(e)s. En effet la majorité du personnel féminin est recensé dans les TPE et PME.

La CFTC rappelle que sur sa proposition, un tableau de bord a été mis en place par décret du 29 novembre 2006. Ce tableau de bord obligatoire, identifie des critères pour mesurer la mixité (et la non mixité) dans les entreprises. Il inclut les objectifs de progression réalisés l'année passée, ceux fixés pour l'année en cours et ceux attendus pour l'année suivante concernant les effectifs, la rémunération, la formation, les promotions et les embauches.

**Négociations salariales et suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes**

La CFTC propose :

2. Que les entreprises qui n'auront pas abouti à la conclusion d'un accord prévoyant des mesures permettant de supprimer totalement d'ici le 31 décembre 2009, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, se verront supprimées les aides de l'Etat liées à la défiscalisation des heures complémentaires et supplémentaires.
3. Que les entreprises qui n'auront pas abouti à la conclusion d'un accord salarial dans les trois années suivant la signature du dernier accord, se verront supprimées les aides de l'Etat liées à la défiscalisation des heures complémentaires et supplémentaires.

4. Que les aides versées aux entreprises de moins de 50 salarié(e)s, pour le remplacement des salariées en congés de maternité, soient reversées directement aux salarié(e)s ou au fond de formation, si ces entreprises n'aboutissent pas à la conclusion d'un accord salarial sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
5. Que la loi du 23 mars 2006 soit étendue à toutes les entreprises, quel que soit le nombre de salarié(e)s, afin de ne pas impulser une discrimination entre les salarié(e)s d'entreprises importantes et les salarié(e)s de PME/TPE, qui emploient le plus grand nombre de femmes. Actuellement les textes prévoient simplement que l'employeur prenne en compte les objectifs en matière d'égalité dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre. Comment contrôler concrètement, si ce n'est en obligeant à la négociation et en obligeant à rendre des comptes.
6. Etendre l'article 1 de la loi du 23 mars 2006, relatif au rattrapage salarial des femmes rentrant d'un congé maternité ou d'adoption, à d'autres congés pour raisons familiales, pris aussi bien par les femmes que par les hommes, à savoir :
  - a. Le congé parental d'éducation
  - b. Le congé de présence parental
  - c. Le congé de solidarité familiale
  - d. Le congé de soutien familial.
7. Dans un but de simplification de la méthode de calcul de rattrapage salarial prévu dans la loi du 23 mars 2006 et détaillée dans la circulaire d'application de la loi du 19 avril 2007, mettre en place, pour toutes les entreprises, **un taux minimum de rattrapage salarial** suite au retour de tous les congés précités ; ce taux serait discuté chaque année en Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle ; il devra figurer obligatoirement sur le bulletin de salaire des salarié(e)s femmes ou hommes, rentrant de ces congés.

### **Conciliation Vie Privée/Vie Professionnelle**

La CFTC souhaite que dans cette conférence soit traitée la conciliation Vie privée / Vie professionnelle, au même titre que les salaires. En effet, cette conciliation est particulièrement délicate pour les femmes, qui sont les plus touchées par les inégalités dans la sphère privée. Ce facteur contribue à maintenir des inégalités dans la vie professionnelle. A cela s'ajoute le fait que les femmes « subissent » de plus en plus des situations de monoparentalité.

Première source d'inégalité : il incombe bien (trop) souvent aux femmes de « jongler » entre se rendre au travail et **se voir refuser l'accueil de la crèche de leur enfant malade**. Il nous faut donc trouver des solutions pour ces situations d'urgence et de manière générale sur les modes de garde de nos enfants.

8. La CFTC préconise la création au sein des différentes structures d'accueil de jeunes enfants, **des espaces dédiés** permettant de les recevoir lorsque ceux-ci sont malades. Ainsi les jeunes parents, et surtout les jeunes mères, ne se retrouveraient pas dans des situations souvent délicates pour gérer les contraintes du quotidien. Cet accueil leur permettrait de s'organiser dans l'urgence tant professionnellement, que personnellement sans avoir à subir toutes formes de préjugés. Nous proposons que cet espace soit une pièce plus au calme et offrant toutes les mesures d'hygiène pour les autres enfants.
9. Les employeurs s'engagent également à prendre en charge au bénéfice des parents, une **garantie prévoyance pour la garde d'enfants malades** (accord du 11/12/2006 du groupe Editis)

- 10.** De plus, nous souhaiterions avoir un regard plus attentif sur un **véritable congé enfant malade**, permettant aux parents de bénéficier de jours de congés pour rester auprès de leurs enfants, au-delà de ce qui est prévu par l'article L122-28-8 du code du travail. En effet, 3 jours peuvent ne pas être suffisants, surtout, dans un contexte de modifications climatiques qui vient aggraver les problèmes de santé et en incidence directe sur des pathologies comme la bronchiolite, ou des allergies dues à la pollution.

On constate d'une part que les **places en crèches sont insuffisantes** pour couvrir les attentes des familles et l'on pressent que la situation va se dégrader, de l'autre, une certaine opinion, qui trouve écho aujourd'hui, remet en cause les congés parentaux au prétexte qu'ils éloignent de la vie professionnelle. A cela s'ajoute le fait que les entreprises, en général, n'entreprennent rien pour faciliter la prise en compte des impératifs familiaux aux mères de famille et découragent par ailleurs souvent les pères de prendre leur congé de paternité.

Pour la CFTC, la politique familiale doit effectivement être impulsée par **les pouvoirs publics**. La CFTC soutient le développement des crèches d'entreprises et interentreprises au même titre que les crèches mises en places par les collectivités locales.

Pour les femmes qui occupent des emplois atypiques, faire garder les enfants est un véritable casse-tête. Les modes de conciliation ordinaires sont rarement compatibles avec un travail de nuit ou en décalé.

- 11.** En matière de garde d'enfants, la CFTC demande que soit **accélérée la création des crèches d'entreprises et/ou interentreprises** afin de faciliter la conciliation vie de famille / vie professionnelle pour les parents.

La CFTC souhaite aussi que l'accent soit mis sur **l'éducation des enfants et des adolescents**, car il est démontré que les adolescents en difficulté ont besoin d'une présence parentale.

La CFTC s'oppose à toute remise en cause du congé parental d'éducation et de l'allocation susceptible de l'accompagner. Elle se prononce en revanche pour une amélioration de ce dispositif.

- 12.** Le **congé parental d'éducation fractionnable**, article L 122-28-1, pourrait répondre à ce besoin en étant octroyé **jusqu'aux 16 ans de l'enfant**.

- 13.** L'allocation du **congé parental d'éducation** devrait être calculée **en fonction du revenu du salarié(e), avec un plancher minimum** et non pas forfaitairement.

- 14.** Pour que **le droit au congé de paternité** soit **effectif**, la CFTC souhaite une **augmentation de l'indemnité** versée au salarié par un versement complémentaire de la branche famille.

Autre source d'inégalité, ce sont le plus souvent les femmes qui sacrifient leur carrière, du fait qu'elles prennent en charge physiquement des **parents ou grand parents pendant leur période de dépendance**. Le vieillissement démographique croissant et le besoin de structures adaptées médicalement et financièrement ne correspondent pas à la demande de la population.

- 15.** Ce sont bien souvent les femmes qui mettent leurs carrières entre parenthèse pour pallier le manque de structures et l'inadéquation des pensions de retraite avec le coût de ces structures. Nous demandons que le **congé de soutien familial soit lié à la personne dépendante** et non plus au salarié(e) comme en vigueur actuellement (article L225-20).

## **Organisation de Travail**

Nous constatons que les emplois à **temps partiel**, très majoritairement occupés par les femmes, ont des **conséquences très négatives sur leur salaire, leur niveau de vie et leur protection sociale**. Un nombre trop important vit en-dessous du seuil de pauvreté, avec les conséquences que l'on connaît sur leur déroulement de carrière mais aussi sur leur retraite

- 16.** La CFTC demande que les entreprises, employant beaucoup de salariées à temps partiel et qui utilisent beaucoup d'heures complémentaires et supplémentaires, **ne perçoivent plus d'aides de l'Etat**, liées à la défiscalisation de ces heures.
- 17.** La CFTC préconise que les salarié(e)s, désirant **cotiser à la retraite sécurité sociale et complémentaire, sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein**, implique que les employeurs soient obligés d'accéder à cette demande et de cotiser également sur cette base reconstituée (accord du 20/02/2007 de la Sncma).
- 18.** Pour limiter la précarité et le temps partiel subi, la CFTC préconise d'encourager les contrats de travail à temps plein, par une **participation financière de l'entreprise, modulée et inversement proportionnelle au temps de travail retenu**. Cette contribution financière n'est pas une fin en soi, mais servirait à consolider le parcours professionnel des salarié(e)s en situation de précarité. Cette participation financière modulée pourrait prendre la forme :
  - a. d'une **prime de précarité** à appliquer au temps partiel,
  - b. ou la forme d'une **sur-cotisation ASSEDIC**.Pour la CFTC, il faut amener les entreprises à assumer leur responsabilité financière et sociale dans la gestion de leur personnel.
- 19.** Pour limiter le recours au temps partiel, la CFTC demande que les **heures complémentaires soient majorées de 15 %** dans la limite de 10 % d'heures complémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail.

Le **temps de travail et l'amplitude horaire** dans certains métiers, méritent qu'on s'y attarde durant cette conférence, car il est très difficile à ces salarié(e)s, d'allier vie familiale et journée de travail hachée, en y additionnant les temps de transports et les heures « d'interruption ».

Par ailleurs la CFTC n'est **pas favorable au temps partiel annualisé** qui rajoute des contraintes supplémentaires en termes d'organisation familiale.

- 20.** Si le salarié à temps partiel demande à passer à un temps plein sur un poste à pourvoir, proche de sa catégorie professionnelle, ou de qualification immédiatement supérieure, *le statut du travailleur CFTC* prévoit le droit pour le salarié à une **proposition individualisée de poste** (en complément de l'affichage qui échappe parfois à la vigilance des salariés).
- 21.** L'amplitude horaire est d'une durée maximale de treize heures. Pour les femmes travaillant plus particulièrement dans certains secteurs (commerce, nettoyage...), la CFTC préconise un **meilleur aménagement des horaires de travail**
  - a. en limitant par journée de travail à une seule interruption de travail et d'une durée raisonnable
  - b. en encadrant davantage, voire en supprimant le temps partiel annualisé.Cette meilleure organisation des plages horaires pourrait se concrétiser au travers de la négociation au sein des branches et/ou des entreprises.

Un certain nombre de postes de travail ne sont pas accessibles aux femmes du fait de leur pénibilité physique et/ou du manque de structures adaptées. Pourtant favoriser la mixité sur les postes, reviendrait à améliorer les conditions de travail et à impulser une dynamique positive tant pour les femmes que pour les hommes.

- 22.** Féminiser les conditions de travail nécessite de réduire la pénibilité des postes de travail et de prévoir des structures adaptées à la mixité. Ces aménagements conduits en liaison avec les représentants du personnel et les médecins du travail, permettront aux emplois actuellement mal adaptés à la mixité, à se féminiser.

**L'accompagnement des salariés à temps partiel** doit être renforcé par les services publics, afin de leur permettre d'accéder à un poste de qualité et à temps plein. Là aussi la CFTC fait des propositions.

- 23.** Accompagner les salarié(e)s à temps partiel qui recherchent un emploi à temps plein avec **l'aide d'un professionnel de l'ANPE**. Cet accompagnement serait de droit quel que soit le différentiel d'heures avec un temps plein (catégorie prioritaire).

- 24. Moduler les cotisations salariales** des entreprises en fonction du type de contrats utilisés. Les cotisations devraient être plus importantes pour les contrats précaires et temps partiel, utilisés comme outils de flexibilité, que pour les CDI. Ceci permettrait au service public de l'emploi de disposer de davantage de ressources pour accompagner ces personnes dans leur reclassement vers des emplois de qualité, à durée indéterminée et à temps plein.

- 25.** Si un salarié, ayant cumulé plusieurs emplois à temps partiel, était licencié de l'un d'entre eux, il **percevrait des allocations de chômage** au titre de cette activité perdue, **quel que soit le nombre d'heures effectuées** au titre de l'emploi conservé et des rémunérations qui y correspondent.

- 26.** La CFTC préconise également que le développement des groupements d'employeurs soit favorisé au niveau territorial comme véritable instrument de lutte contre la précarité. Le groupement d'employeurs (GE) constitue, en effet, une réponse appropriée aux besoins des salarié(e)s à la recherche d'un emploi à temps plein (un salarié sur 3 travaille à temps partiel dans les très petites entreprises). A cette fin, les embauches au sein des GE seraient exclusivement des contrats à durée indéterminée à temps plein.

### **Formation Initiale – Formation Continue**

Nous savons tous que l'égalité homme - femme nécessite une évolution des mentalités. Ces inégalités sont également perpétuées dans le système éducatif scolaire, les femmes étant sous représentées dans certains métiers. Combien de femmes ne font pas le métier souhaité du fait d'une mauvaise orientation ?

- 27.** La CFTC demande la mise en place dans le programme scolaire d'une sensibilisation à l'égalité hommes - femmes dès le jeune âge, complétée de campagnes nationales d'information sur les métiers et leurs évolutions.

- 28.** La CFTC demande également le développement de partenariats entre les entreprises et les établissements scolaires afin de faire en sorte que les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications définissent des référentiels des métiers et d'emplois non sexués (journées d'ouverture des entreprises, « girl's day »...).

Les particuliers employeurs sont de plus en plus nombreux à embaucher dans le secteur des **emplois familiaux** (+ 5 % par rapport à 2003, un million de salarié(e)s en 2004, 48 % à temps partiel). Il s'agit surtout de femmes de 40-45 ans, peu qualifiées

- 29.**La CFTC demande à améliorer les possibilités de formation pour les salarié(e)s à temps partiel, par :
- le biais du chèque formation à vie
  - la majoration des heures de DIF
  - la restriction des possibilités de refus de l'employeur qui serait limité à une seule fois au lieu de deux actuellement.
- 30.**Les salarié(e)s à temps partiel inscrits à l'ANPE pourraient suivre une formation en dehors du temps de travail, qui serait financée par des fonds dédiés à la formation des demandeurs d'emploi, les fonds régionaux de développement de la formation professionnelle tout au long de la vie. Si la formation suivie est à temps plein, la CFTC préconise une prise en charge complète de cette formation (indemnité calculée sur la rémunération du salarié ramenée à un temps plein et financement de la formation).  
Par ailleurs, les offres de formation devraient être plus adaptées aux horaires des salarié(e)s à temps partiel.
- 31.**Il est également impératif de créer des formations qualifiantes et des diplômes pour tous ces emplois familiaux, afin de valoriser et de sécuriser ces emplois et leurs conditions de travail (pas de médecin du travail, pas de prévention, peu de contrôle de l'inspection du travail...)

Pour la CFTC, il est urgent de retisser du lien social en **faisant revenir sur le marché du travail les femmes ayant fait le choix d'élever leurs enfants.**

- 32.**La CFTC demande de prendre toutes les mesures allant dans le sens d'un soutien, notamment financier et technique par le Service Public de l'Emploi (SPE), afin que ces personnes puissent **bénéficier d'un accompagnement soutenu et d'une formation prioritaire et qualifiante.**
- 33.**La CFTC propose une modification sur la base des articles L 132.27, (al. 2) et L 432-1-1 du code du travail : « **Dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, sont prises en compte,** en vue de la GPEC, les conditions de maintien dans l'emploi des salarié(e)s âgés, **des femmes les moins qualifiées et/ou à temps partiel** et de leur accès à la formation professionnelle continue ».
- 34.**Enfin, pour **renforcer le contrôle de l'effectivité de l'égalité professionnelle par les services de l'inspection du travail**, il faut que les moyens humains et financiers lui soient donnés, avec éventuellement un interlocuteur référent.
- 35.Modification de l'article L 223.1 (al.2) du code du travail :**  
Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'adoption visés à l'article L 122.26, « et d'un congé parental d'éducation, visés à l'article L 122.28.1 » ont droit à leur congé annuel « ou au paiement d'une indemnité compensatrice » quelle que soit la période retenue par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise