



## JOURNÉE DE LA FEMME

**Le 8 mars 2012, la CFTC se mobilise pour les femmes salariées des Très Petites Entreprises (TPE)**

HEUREUSE EN FAMILLE

HEUREUSE AU TRAVAIL

SARAH SALARIÉE D'UNE PETITE ENTREPRISE

**J'ai (ré) concilié**  
ma vie de famille & ma petite entreprise

|   |    |
|---|----|
| <b>Edito de Pascale Coton</b>   | 3  |
| <b>Contexte actuel : la situation des femmes en entreprises</b>   | 4  |
| <b>Le 8 mars, la CFTC innove et part à la rencontre des femmes salariées des Très Petites Entreprises (TPE)</b> | 5  |
| <i>La CFTC accompagne les salariées des TPE</i>   | 5  |
| <i>Les actions CFTC menées dans toute la France le 8 mars</i>   | 6  |
| <b>La conciliation des temps de vie vue par la CFTC : une démarche indispensable pour les salariées des TPE</b> | 8  |
| <i>Pour un temps partiel choisi</i>   | 8  |
| <i>Des mesures simples pour adapter les conditions de travail aux contraintes familiales</i>                    | 9  |
| <i>Pour un meilleur partage des responsabilités familiales</i>  | 9  |
| <i>Egalité salariale entre les femmes et les hommes : « À travail égal, salaire égal »</i>                      | 10 |
| <i>Révision des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>                 | 10 |
| <i>La formation : facteur important pour parvenir à l'égalité homme femme</i>                                   | 11 |
| <b>Rappel des principales lois sur l'égalité entre les femmes et les hommes</b>                                 | 12 |
| <b>Contacts presse</b>  | 13 |

*Depuis toujours, la CFTC se bat pour les droits des femmes en entreprise et dans la Fonction publique ; nous avons d'ailleurs été l'un des rares syndicats à lutter pour que les femmes bénéficient d'une retraite pleine et entière sans qu'elles soient obligées d'attendre 67 ans, lors de la réforme des retraites!*

*Avec un écart mensuel moyen de 445 euros, soit presque un demi-SMIC et un temps partiel subi majoritairement par les femmes, ces inégalités doivent être combattues ! Les conséquences sur la retraite des femmes sont tout aussi dramatiques : **1 femme sur 3 à la retraite vit en dessous du seuil de pauvreté !***

*Alors qu'il y a quelques semaines le Sénat renforçait les sanctions pour parvenir à une vraie égalité salariale entre les hommes et les femmes, force est de constater que les inégalités persistent. Les changements de comportement, la baisse des inégalités entre les hommes et les femmes, qui devraient logiquement en résulter, s'opèrent trop lentement. Il est temps de développer la mixité, d'améliorer l'accès des femmes aux postes d'encadrement et de supprimer les écarts de rémunération.*

**La priorité : utiliser au mieux l'arsenal législatif existant qui peine à être mis en œuvre !**

*Cette année, pour le 8 mars, la CFTC met à l'honneur les femmes travaillant dans les TPE. Parce qu'elles ne bénéficient généralement pas du même accompagnement que les salariées des grandes entreprises alors qu'elles disposent pourtant des mêmes droits !*

**Représentant 43 % des salariés des TPE, les femmes ont un besoin urgent d'être informées, conseillées. La CFTC part également à leur rencontre pour les écouter et connaître leurs attentes et besoins réels. Trop éloignées jusqu'à aujourd'hui de l'univers syndical, nous pensons qu'il est plus que temps de les accompagner !**



**Pascale Coton, Secrétaire générale de la CFTC**

## Contexte actuel : la situation des femmes en entreprises

Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent encore et se manifestent aussi bien au niveau des rémunérations que dans le cadre des évolutions de carrière.

Si la France est la championne européenne de la natalité, elle a encore beaucoup de progrès à faire en matière d'égalité professionnelle. 41<sup>e</sup> pays sur 60, derrière la Grèce, la Russie ou encore la Lituanie, la France n'est pas prête de rattraper son retard ! Quelques chiffres suffisent à dévoiler tout l'enjeu de la situation : 31 % des femmes sont en situation de précarité (contre 6 % pour les hommes) et lorsqu'elles travaillent, leur rémunération est inférieure de 20 %<sup>1</sup> par rapport à celle des hommes à travail égal, soit un écart mensuel d'environ 400 euros pour un temps plein !

Et que dire du temps partiel subi : 80,9 % des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes et 9 %<sup>2</sup> d'entre elles sont en situation de temps partiel subi ! À la retraite, c'est 1 femme sur 3 qui vit en dessous du seuil de pauvreté !

La CFTC très attachée à l'égalité salariale est convaincue qu'il faut réduire les marges de manœuvre laissées aux entreprises en la matière, car elles en abusent. « *L'État doit se donner les moyens d'imposer et non plus seulement de préconiser* » déclare Pascale Coton, Secrétaire générale de la CFTC.

Certes, il y a eu un espoir récemment avec le vote du projet de loi favorisant la parité hommes-femmes chez les Hauts fonctionnaires... Mais également des déceptions : le jeudi 23 février 2012, le Sénat votait une proposition de loi relative à l'égalité salariale : l'entreprise qui ne sera pas couverte par un accord relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à la date du 1er janvier 2013 perdra le bénéfice des exonérations de cotisations sociales et des réductions d'impôt qui lui sont, le cas échéant, applicables. La CFTC y était bien évidemment favorable. Hélas, le texte n'a pu être mis à l'ordre du jour avant la fin de la session parlementaire.

**La CFTC continuera d'informer les femmes sur leurs droits spécifiques avec une prise en compte plus particulière des salariées des TPE, afin qu'elles accèdent plus facilement aux services apportés par notre syndicat.**

---

<sup>1</sup> Source : INSEE

<sup>2</sup> Source : Observatoire des Inégalités

## **Le 8 mars, la CFTC innove et part à la rencontre des femmes salariées des TPE**

Le 8 mars, aura lieu la journée internationale de la Femme. La CFTC met, pour la première fois, les salariées des très petites entreprises à l'honneur.

Actrices incontournables des petites entreprises du commerce, des services, de la santé, du bâtiment, de la formation et autres secteurs d'activité, ces salariées n'ont pas les mêmes possibilités d'accès à l'information, notamment du fait de l'absence de syndicats dans ces entreprises. Comme ailleurs, l'égalité professionnelle est rarement une réalité.

### **→ La CFTC accompagne les salariées des TPE**

Pour tout ce qui touche à leur quotidien de femme, mais aussi de mère de famille, à leurs aspirations, aux freins qu'elles peuvent subir...La CFTC s'engage à les informer et à les conseiller de la même manière que les salariées des moyennes et grandes entreprises sur de nombreux domaines, notamment sur les modes de garde les plus adaptés à leur situation ou sur la formation.

Plus spécifiquement, elle leur apporte des réponses concrètes au sein des instances locales CFTC en rapport avec leur activité au sein d'une TPE : par exemple des conseillers les informeront sur leurs droits en cas de changement d'horaire ou de travail le dimanche. (Respect de la vie personnelle et familiale ; droit de repos...)

La CFTC les accompagne également dans leurs démarches relatives aux services à la famille ou à la vie quotidienne : CESU, crédit d'impôt famille...

→ Les actions CFTC menées dans toute la France le 8 mars

A l'occasion de la journée de la femme, la CFTC met son réseau à disposition de ces salariées pour les informer, les accompagner et les aider dans leur démarche. **Un seul objectif : (ré)concilier la vie de famille et la petite entreprise.**



Les militants CFTC, répartis dans toute la France, partiront à la rencontre des salariées des TPE afin d'amorcer le dialogue.

Pour communiquer son offre de services, plusieurs unions régionales CFTC organiseront une distribution de cartes postales auprès des petits commerces : en Bourgogne (Dijon, Mâcon, Nevers, Auxerre...), en Normandie (Rouen, le Havre, Caen, Évreux...), dans les Pays de la Loire (Angers, Saint-Nazaire...), dans le Centre (Tours, Amboise...), en Bretagne (Rennes, Lamballe, Lannion, Vannes...), en Midi-Pyrénées (Toulouse)... D'autres objets promotionnels seront distribués notamment en Ile de France et en Bretagne.

Pour la CFTC, il s'agit de pouvoir conseiller, mais également de recenser les besoins spécifiques de femmes salariées de TPE, pour mieux les informer mais aussi mieux

les défendre auprès des pouvoirs publics. Trop souvent délaissées par les syndicats, elles doivent pourtant pouvoir être accompagnées au mieux tout au long de leurs parcours professionnels.

En charge depuis de nombreuses années au sein de la CFTC du dossier discriminations, Pascale Coton, désormais Secrétaire générale, se rendra à Bordeaux le 7 mars à un forum organisé par l'Union Régionale CFTC Aquitaine. Il rassemblera les représentants patronaux tels que l'Union Professionnelle Artisanale (UPA), l'Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL) ou encore la Confédération Générale du Patronat des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME). Cette table ronde permettra de dégager des pistes d'actions de proximité visant à améliorer le statut des salariées des TPE et à leur proposer une offre de services CFTC.

Pascale Coton ira également s'entretenir de leurs projets professionnels avec de futures salariées de petits commerces : les apprenties en coiffure du CFA de la Chambre de Métiers de la Gironde.

## La conciliation des temps de vie vue par la CFTC : une démarche indispensable pour les salariées des TPE

Grâce à ses propositions sur la conciliation des temps de vie la CFTC veut améliorer les conditions des femmes et plus particulièrement celles travaillant dans les TPE, qui encore plus que d'autres rencontrent des difficultés au quotidien pour organiser leur temps de travail et leur vie familiale. Les femmes, souvent garantes des responsabilités familiales, doivent la plupart du temps faire **un choix entre famille et travail**. Situation de surcroît aggravée au sein des foyers monoparentaux...

Au travers de son projet du Statut du Travailleur<sup>3</sup>, la CFTC propose un éventail de solutions concernant le partage des responsabilités familiales, l'égalité professionnelle et la formation, dont quelques une vous sont détaillées.

→ Pour la CFTC, des mesures doivent être prises afin d'enrayer le temps partiel subi qui touche particulièrement les femmes, la proportion de salariées à temps partiel étant de 17 % supérieure à celle des hommes.

L'activité à temps partiel et le congé parental doivent être un choix pour toute personne désirant élever son enfant de moins de 16 ans, y compris en cas d'adoption. La CFTC propose que la salariée ait la garantie de retrouver son poste, à taux plein, à l'issue de ce temps partiel ou de ce congé, qu'il soit aidé financièrement et que ses droits sociaux (protection sociale, assurance vieillesse) soient conservés.

- La CFTC réclame une allocation de libre choix parental à hauteur d'un demi-SMIC afin de compenser partiellement l'interruption d'activité et dans le cas d'un passage à un temps partiel, une allocation à taux partiel. Elle souhaite également depuis longtemps que le congé parental d'éducation et son allocation puissent être fractionnables jusqu'aux 16 ans de l'enfant.
- La CFTC constate 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 retraite. La CFTC demande donc que les entreprises, employant beaucoup de salariées à temps partiel et qui utilisent

---

<sup>3</sup> Projet porté par la CFTC depuis 2006 - Le statut du travailleur « la sécurisation des parcours de vie » un projet de la CFTC

de façon régulière les heures complémentaires et supplémentaires, ne perçoivent plus d'aides de l'État, liées à la défiscalisation de ces heures.

- Pour limiter la précarité et le temps partiel subi, la CFTC préconise d'encourager les contrats de travail à temps plein. Elle propose donc que les employeurs qui abusent des temps partiels se voient imposer une participation financière, 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 salariées en situation de précarité. Cette participation financière modulée pourrait prendre la forme d'une prime de précarité à appliquer au temps partiel ou d'une surcotisation assurance chômage.

**→ Afin d'adapter les conditions de travail aux contraintes familiales, des mesures simples sont envisageables, comme :**

- Adapter les horaires de travail et des délais de prévenance pour pouvoir, par exemple, déposer un enfant à la crèche et le récupérer ;
- Prendre en charge une partie du financement du mode de garde des enfants ;
- Multiplier les modes de garde en améliorant les dispositifs de garde collectifs et individuels.

**→ Afin d'assurer une égalité entre l'homme et la femme concernant la responsabilité familiale, la CFTC préconise :**

- Le maintien de salaire à 100 % pendant le congé de paternité ;
- La permission pour la salariée enceinte de travailler moins d'heures ou de faire plus de pauses ;
- La neutralité des périodes d'absence (congé de maternité, congé de paternité, congé parental) pour les droits liés à l'attribution des primes (13<sup>e</sup> mois...) ;
- Une sensibilisation des employeurs, managers et salariés à cette problématique grâce à une campagne de communication accompagnée d'outils de sensibilisation : promotion du congé paternité dans un kit d'accueil, guide de la parentalité, rappelant à tous les salariés les différents congés parentaux et familiaux auxquels ils ont droit.

→ Concernant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la CFTC se base sur le principe de « À travail égal, salaire égal », et propose :

- Que les aides versées aux entreprises de moins de 50 salarié(e)s, pour le remplacement des salariées en congé de maternité, soient reversées non aux entreprises, mais plutôt à un 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.
- Que l'article 1er de la loi du 23 mars 2006 relatif au rattrapage salarial des femmes rentrant en congé de maternité ou d'adoption, soit étendu à d'autres congés pour raisons familiales, qui peuvent être pris indifféremment par les femmes ou par les hommes, à savoir : le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé de soutien familial.

→ Concrètement la CFTC propose que soit prévu dans les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- La possibilité de bénéficier des augmentations collectives et de la moyenne des augmentations individuelles des femmes qui rentrent de congé parental comme cela existe pour le congé de maternité, et que soit prévu des augmentations individuelles au 1<sup>er</sup> janvier et/ou au 1<sup>er</sup> juillet afin que les femmes qui partent en congé de maternité hors période traditionnelle d'attribution des augmentations individuelles ne soient pas pénalisées.
- Conserver son droit à congés payés ou à indemnité compensatrice au retour d'un congé parental, même si la période de prise de congés payés est close ;
- Versement intégral par l'employeur des cotisations de retraite complémentaire durant certains congés pour événements familiaux (congé parental, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial, congé de présence parentale) ;
- Prise en charge par l'employeur, pour les salariés à temps partiel, du supplément de cotisations à l'assurance vieillesse (maintien des cotisations comme s'ils avaient travaillé à temps plein) ;

- Conserver son droit à congés payés ou à indemnité compensatrice au retour, même si la période de prise de congés payés est close.

→ **La formation est également un facteur important à prendre en compte afin de favoriser l'égalité homme femme.**

- Lorsqu'elles ont des enfants en bas âge, les femmes se forment moins que les hommes. Du fait du temps consacré aux tâches domestiques et aux enfants, l'emploi du temps féminin suppose une organisation sans faille, que le moindre changement peut venir enrayer. Ainsi, 20 % des femmes salariées sont amenées à réorganiser leur vie personnelle afin de suivre une formation, contre 14 % des hommes salariés. La formation professionnelle continue doit être, par définition, accessible à toutes et à tous !
- La CFTC a toujours prôné cette égalité d'accès à tous les dispositifs (Plan de formation, contrat et période de professionnalisation, CIF, DIF, VAE). Mais de la volonté à la réalité, bien des obstacles sont à franchir, bien des freins sont encore à faire sauter.
- La CFTC, forte de ses représentants au sein des entreprises (comité d'entreprise, délégué du personnel, commission formation...) et des organismes paritaires (Organisme paritaire collecteur agréé, Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels...), n'a de cesse de réclamer l'application des législations en vigueur en matière de parité. Elle pèse de toute son influence dans les instances où elle siège afin que les femmes ne soient pas lésées en matière d'accès à la formation professionnelle continue.

## Rappel des principales lois sur l'égalité entre les femmes et les hommes

**Loi Roudy du 13 juillet 1983** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui crée une obligation de produire un rapport de la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'emploi et de formation.

**Loi Génisson du 9 mai 2001** qui crée une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches.

**Loi du 16 novembre 2001** sur la lutte contre les discriminations en matière de recrutement, rémunération, formation, reclassement, promotion professionnelle...

**Loi du 23 mars 2006** relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui fixe notamment pour objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que de promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision.

**Loi du 9 novembre 2010** portant sur la réforme des retraites qui complète le contenu des rapports annuels remis au CE (obligation d'établir un plan d'action, communication d'une synthèse de celui-ci, prise en compte de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle dans les entreprises de moins de 300). Elle instaure une sanction financière à l'encontre des entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle d'ici fin 2011 et pour celles qui seront couvertes en 2012, mais dont les accords ou plans ne seront pas conformes aux nouvelles dispositions et qui n'auront pu justifier des motifs de leur défaillance.

**Décret du 7 juillet 2011 et circulaire du 28 octobre 2011** – applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 - relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises en faveur de l'égalité, qui précise le contenu de l'accord ou du plan d'action ainsi que les modalités de contrôle et de mise en œuvre de la pénalité financière.

**Adoption le 14 février 2012 par l'Assemblée nationale** d'un projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, n° 784, déposé le 7 septembre 2011 (texte non promulgué).

**Adoption le 16 février 2012 par le Sénat** d'une proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (texte non adopté par l'Assemblée nationale).

### **Service de Presse de la CFTC**

Estelle Wanou, Chargée des relations extérieures  
01 73 30 49 12 – [presse@cftc.fr](mailto:presse@cftc.fr)

Laëtitia Barthelemy, Chargée des relations presse  
01 73 30 43 54 - [lbarthelemy@cftc.fr](mailto:lbarthelemy@cftc.fr)

### **Retrouvez toutes les informations de la Confédération :**

De nombreuses informations figurent sur le site [www.cftc.fr](http://www.cftc.fr)

CFTC TV, un journal hebdomadaire et une équipe dédiée : <http://www.cftc.tv/>

Page Facebook : <http://www.facebook.com/syndicatCFTC>

Compte Twitter : @SyndicatCFTC

« La Vie à défendre » magazine bimestriel des adhérents