

# Pour les droits des femmes, pour l'égalité femmes/hommes,

**FAISONS DU 8 MARS 2013**

**UNE JOURNÉE QUI COMPTE !**

La moitié des salariés sont aujourd'hui des femmes. Malgré des avancées (réussite scolaire, hausse de l'activité y compris chez les cadres...) elles continuent à subir de multiples discriminations. Elles ont des rémunérations inférieures aux hommes pouvant aller jusqu'à 27%. Elles sont particulièrement touchées par la précarité et le temps partiel, le chômage, plus encore que les hommes.

Leurs carrières sont plus souvent plafonnées, bloquées, ce qui se traduit par des retraites inférieures de 42%.

Quant au partage des tâches domestiques, il n'est rien de dire que beaucoup reste à faire! Les préjugés sexistes ont la vie dure et les femmes continuent d'effectuer 80% des tâches ménagères et 70% celles liées à la famille.

Dans la vie quotidienne, elles sont nombreuses à continuer à subir les violences verbales, psychologiques et physiques.

**La CGT combat toutes les discriminations dont les femmes sont victimes. Elle travaille aussi à une culture d'égalité entre les femmes et les hommes. De la formation à la vie professionnelle ou en société, les stéréotypes renforcent les inégalités. la Confédération Générale du Travail et les organisations CGT favorisent toutes les avancées en matière de législation sociale et de droits pour une égalité entre les femmes et les hommes dans le travail et dans la vie.**

Dans la Fonction Publique, à la DGFIP, les inégalités perdurent aussi. Les négociations ouvertes en septembre 2012 par la Ministre de la Fonction publique ont abouti, en février, à un protocole d'accord que la CGT a décidé de signer. En effet, de nombreuses revendications CGT ont été retenues dans le texte final, notamment :

• Une démarche intégrée de l'égalité : toutes les concertations et négociations devront prendre en compte les enjeux d'égalité professionnelle. Le rôle des Institutions Représentatives des Personnels (IRP) est reconnu et consolidé.

• Le rapport de situation comparée (RSC) sera enfin obligatoire (loi de 1983) pour les trois versants et à tous les niveaux : Interministériels, ministériels, directionnels, établissements et collectivités. Il permettra un diagnostic précis.

• La suppression des inégalités salariales devra être effective par tous moyens : le recrutement, le déroulement de carrière, la formation, la promotion, et par un travail sur les filières à prédominance féminine où les qualifications sont bien souvent sous-valorisées.

• L'articulation vie privée /vie professionnelle devra être facilitée par des politiques sociales mises en œuvre dans les trois versants (petite enfance, crèche, logement, transport, perte d'autonomie). Cependant, malgré l'insistance de la CGT, le protocole manque d'ambition sur l'action sociale, la santé au travail et la reconnaissance de la pénibilité. La question importante des inégalités de pensions a été renvoyée à la concertation retraite 2013. Enfin, le Ministère a refusé de prendre des mesures plus contraignantes pour obliger les employeurs publics à mettre en œuvre ce protocole.

**C'est pourquoi, L'action contre les mesures discriminatoires à l'égard des femmes et pour gagner une véritable égalité Femmes Hommes au travail et dans la vie, reste un combat de pleine actualité. C'est l'affaire de tous, femmes et hommes.**

**LE 8 MARS 2013 FAISONS ENTENDRE ENSEMBLE CES EXIGENCES !**

## ANI: précarité maximale pour les femmes

**Les faits.** L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier, signé par le Medef et des organisations syndicales minoritaires, précariserait encore plus, s'il était transcrit dans la loi, les 3,3 millions de femmes qui travaillent à temps partiel.

**Le contexte.** Le travail à temps partiel est devenu en trente ans , synonyme de travail féminin à faible rémunération et il constitue un facteur de précarité pour un grand nombre de salariées.

**Les enjeux.** Le recours au temps partiel féminin ne doit pas être une aubaine pour les entreprises. La CGT propose de l'encadrer davantage, contrairement aux dispositions de l'ANI.

Depuis le 11 février, le Medef ne cesse de lancer au gouvernement de vibrants appels à transposer «fidèlement» les termes de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité des entreprises et la «sécurisation de l'emploi», au motif que ses objectifs seraient «un compromis constructif entre les employeurs et les salariés» (1). Un projet de loi doit être présenté en Conseil des ministres le 6 mars, puis examiné en urgence par le Parlement en vue d'une promulgation fin mai.

La CGT refuse un accord signé par des syndicats minoritaires et qui organise un grave recul des droits des salariés au bénéfice des employeurs. Les femmes seraient parmi les premières victimes de cette régression sociale et de la précarisation accrue qu'elle entraînerait, parce qu'elles se trouvent beaucoup plus souvent que les hommes dans des situations de précarité. En particulier parce qu'elles occupent la plupart des emplois à temps partiel.

### 1. Le temps partiel, un genre féminin

Le temps partiel se conjugue pour l'essentiel au féminin. Près d'une femme active sur trois travaille à temps partiel contre un homme sur vingt seulement. Les femmes représentent aujourd'hui en France plus de 82% des 5 millions d'actifs salariés à temps partiel. La probabilité de travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein est près de 7 fois plus élevée pour une femme que pour un homme (2). La tendance est à la hausse, le travail à temps partiel est en progression dans la fonction publique et dans de nouveaux secteurs féminisés comme les centres d'appels, les psychologues ou encore les techniciennes de laboratoire.

Selon l'Insee et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), un tiers environ des femmes concernées déclarent ne pas avoir choisi ce mode d'activité: c'est le «temps partiel subi» des statistiques. Mais le «choix» des autres femmes actives est très souvent contraint par l'inégal partage des tâches dans la famille et l'insuffisance des dispositifs permettant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

### Travailleuses précaires du secteur tertiaire

La moitié des emplois à temps partiel occupés par les femmes est concentrée dans le secteur tertiaire: l'hôtellerie-restauration, la grande distribution, les services à la personne, l'enseignement, la santé (hors médecins), l'action sociale et l'administration. Elles subissent fréquemment des horaires courts, irréguliers, atypiques, morcelés, des amplitudes horaires élevées, un fort taux de sous-emploi et ont de faibles rémunérations.

### «Travailleuses pauvres»

Les femmes représentent 80% des très bas salaires et dans 74% des cas, elles travaillent à temps partiel. Elles constituent également 69% des «travailleurs pauvres» (ayant un revenu inférieur au seuil de pauvreté, fixé à 964 euros de revenus mensuels pour l'année 2010). En 2011, la moitié des salariés à temps partiel déclare percevoir un salaire mensuel net, primes et compléments compris, inférieur à 850 euros. Le salaire horaire moyen n'est que de 11,20 euros de l'heure contre 14,80 euros de l'heure en moyenne pour un temps plein. Cet écart s'expliquerait par la plus forte fréquence du temps partiel dans les professions à faibles rémunérations, comme celles du nettoyage, de l'aide à domicile et du commerce. Et dans les emplois non qualifiés, occupés par les femmes à 62% en 2010.



### Des conséquences lourdes à long terme

Une majorité d'emplois à temps partiel ont pour caractéristique commune d'être mal rémunérés et de n'offrir en règle générale que peu de sécurité. «Choisi» ou subi, le travail à temps partiel est un facteur majeur de précarité pour les femmes:

Leur niveau de rémunération est plus faible;

L'ouverture des droits pour la maladie et l'accès aux indemnités journalières sont plus compliqués (exigence d'une durée de travail de 200 heures par trimestre);

Les pensions de retraite sont plus basses que celles des hommes: la moitié des femmes de 65-69 ans seulement ont effectué une carrière complète au moment de prendre leur retraite contre 80,9% des hommes;

La proportion de salariées suivant une formation est systématiquement inférieure à celle des hommes puisque la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail. Les femmes y accèdent pour 53% dans le secteur public et 39% dans le secteur privé (contre respectivement 55% et 42% pour les hommes) .

### Le temps partiel dans l'ANI du 11 janvier 24 heures hebdomadaires minimum?

2. L'une des principales dispositions de l'accord, saluée comme une mesure positive, consiste à imposer un seuil horaire hebdomadaire de 24 heures pour les temps partiels. Mais des exceptions et des dérogations nombreuses sont prévues et/ou pourraient être négociées dans les branches, et surtout «une durée d'activité inférieure peut être

prévue, à la demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre au minimum la durée prévue». Ghyslaine Richard, membre de la direction confédérale de la CGT et responsable du collectif femmes-mixité, prévient: les lettres type de «demande motivée» à faire signer sous la pression ne manqueront pas.

### **Les heures «complémentaires»**

L'accord prévoit que les heures «complémentaires» (terme utilisé pour les temps partiels) seraient majorées de 10 % dans la limite de 1/10e d'heure au-delà de la durée contractuelle, puis de 25%. Ces taux sont inférieurs à ceux qui s'appliquent aux heures supplémentaires (temps pleins), qui sont respectivement de 25 et 50%. De plus, des accords collectifs dérogatoires pourraient prévoir des taux encore inférieurs. «C'est une discrimination indirecte contre les femmes», pour Ghyslaine Richard: non seulement elles subissent des emplois à temps partiel qu'elles n'ont pas – ou pas vraiment – choisis, mais de plus, si elles dépassent leur temps de travail contractuel, elles sont payées moins que dans le cas d'un plein-temps.

Par ailleurs, le calcul de la durée du travail peut être réparti sur toute l'année, ce qui peut même conduire à ce qu'il n'y ait aucune majoration de la rémunération.

### **Variation du temps de travail**

«Un accord de branche étendu peut permettre, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent, d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé "complément d'heures".» Ces compléments d'heures seraient donc sans limite quant à leur propre durée et quant à la durée du travail imposée. Selon l'accord, huit avenants pourraient être signés par an et les variations du temps de travail seraient encore accentuées. Les femmes qui disent choisir le temps partiel pour pouvoir consacrer du temps à leur famille risqueraient de se voir dénier ce droit, et sans aucun recours. Contrairement à la jurisprudence actuelle, ces nouvelles dispositions permettraient en outre aux employeurs de ne pas payer ces heures comme des heures complémentaires et de ne pas requalifier le contrat de travail. Celui-ci doit en effet être modifié lorsque l'horaire moyen prévu au contrat est dépassé d'au moins deux heures par semaine durant 12 semaines consécutives ou au cours d'une période de 15 semaines. Dans certains cas, on peut aboutir à une requalification en CDI à temps complet. Ce ne serait plus le cas avec la loi en préparation.

### **Interruptions d'activité**

L'accord incite les négociateurs de branche à discuter du nombre et de la durée des périodes d'interruption d'activité au cours de la période de travail (journée ou nuit). Alors que la législation actuelle en limite le nombre à une seule et d'une durée inférieure à deux heures, sauf contrepartie négociée, l'ANI incite à multiplier les interruptions d'activité. On sait pourtant que ce temps d'attente est ingérable pour le salarié.

Les deux avancées de l'ANI concernant le travail à temps partiel (seuil horaire à 24 heures et majoration des heures complémentaires), constituent un effet d'annonce et aboutissent en fait à une aggravation de la situation.

### **3. Les revendications de la CGT**

La CGT, notamment à travers le collectif femmes-mixité, veut faire reculer la précarité liée au temps partiel subi en majeure partie par les femmes. Elle propose un ensemble de mesures à l'encontre des dispositions de l'ANI.

#### **Augmenter le coût du travail à temps partiel**

Il s'agit de dissuader les entreprises qui font du temps partiel un mode de gestion permanent. Deux formes de renchérissement sont envisageables:

Une majoration des cotisations des employeurs en faveur de la protection sociale. La possibilité de cotiser sur la base d'un temps complet est offerte aux entreprises depuis 2003, mais cette faculté est restée sans suite, faute d'obligation;

Des primes de précarité comme pour les CDD et l'intérim, puisque le temps partiel est désormais clairement associé à la précarité et aux autres «formes flexibles d'emploi».

#### **Renforcement des droits sociaux**

Il faut garantir un seuil de 24 heures hebdomadaires sans dérogation, pour assurer le franchissement de la barre des 200 heures trimestrielles et des 800 heures par an pour la maladie et la retraite. La notion de prorata temporis doit être supprimée pour le droit à la formation et la protection sociale.

#### **Pas de modulation pour le temps partiel**

On ne doit pas déroger à la règle d'une seule coupure dans la journée d'au maximum 2 heures, sauf certaines professions très spécifiques et précisément justifiées avec contrepartie en proportion. La modulation doit être interdite pour le travail à temps partiel.

#### **Majoration de toutes les heures complémentaires**

Les heures complémentaires du temps partiel doivent être majorées à 25% puis à 50%, comme pour les heures supplémentaires.

#### **Études d'impact**

Tout projet de loi doit faire l'objet d'une «étude d'impact sur le genre», dont le principe a été introduit par Najat Valaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes. La CGT en demande l'application concernant l'ANI.

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes a connu des avancées récentes: le nouveau décret sur l'égalité professionnelle, paru le 18 décembre 2012, qui impose une négociation sur les rémunérations et un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Mais un projet de loi retranscrivant les termes de l'ANI du 11 janvier serait un piège pour les 3,3 millions de femmes qui travaillent à temps partiel. La CGT inscrit son refus du recul qu'il instaure dans un ensemble de revendications fondamentales sur la valeur et la qualité du travail, l'égalité professionnelle, les structures d'accueil des jeunes enfants et le partage des tâches et des responsabilités au sein de la famille. Et sur le plein-emploi, ainsi que le rappelle Ghyslaine Richard.