



Montreuil, le 29 juin 2017

10 propositions pour (enfin !) faire de l'égalité une réalité

La CGT fait de la conquête de l'égalité F/H une priorité. Au travail, dans la vie, mais aussi dans la CGT. C'est la raison pour laquelle la CGT a initié, avec le mouvement féministe, le mouvement #8mars15h40. C'est aussi la raison pour laquelle la direction confédérale de la CGT est paritaire depuis 1999. La CGT se félicite donc du choix du gouvernement de faire de cette question une grande cause nationale et présente 10 propositions concrètes pour faire de l'égalité enfin une réalité. Ces propositions font écho à celles travaillées avec le mouvement féministe et portées par des milliers de femmes lors de la mobilisation du 8 mars¹ dernier. Au-delà de ces mesures spécifiques, il faut pour gagner l'égalité F/H, mener et évaluer toute réforme et toute politique publique à l'aune de cet objectif. L'impact sur l'égalité F/H des futures réformes du code du travail, de l'assurance chômage et des retraites devra être évalué notamment par le Conseil Supérieur à l'Egalité Professionnelle, et ses alertes et propositions devront être prises en compte.

La CGT tient d'ores et déjà à indiquer que :

- **La hiérarchie des normes et le principe de faveur sont particulièrement importants pour les femmes**
 - Elles sont concentrées dans les PME/TPE, avec une plus faible implantation syndicale et donc un moindre rapport de force pour la négociation des accords d'entreprise
 - Les droits familiaux (congés enfants malade, congé maladie, congé maternité ou parental) sont considérablement améliorés par les conventions collectives. Renvoyer cette question à l'entreprise conduirait à priver les femmes de nombreux droits

¹ Voir le site 8mars15h40.fr

- Alors que 70% des tâches ménagères sont toujours assumées par les femmes, **renforcer la flexibilité et assouplir les licenciements conduira de nombreuses femmes à être obligées de renoncer à leur emploi** (face aux contraintes familiales, les femmes plus que les hommes seront dans l'impossibilité de travailler le soir ou le WE, de changer de lieu de travail ou de subir des changements d'emplois du temps de dernière minute par exemple)
- **Renvoyer à la négociation d'entreprise le contenu, la périodicité et les modalités des NAO, des information/consultation et de la BDES reviendrait à supprimer l'ensemble des outils sur l'égalité professionnelle** en entreprise, sauvegardés en 2015 grâce à la mobilisation de la CGT et des féministes (Pétition SOS Egalité)
- Les mesures d'austérité sont doublement défavorables aux femmes
 - o Elles sont majoritaires dans la Fonction publique
 - o Elles sont directement pénalisées par le recul des Services publics
- Elles touchent une retraite de 40% inférieure à celle des hommes, et l'allongement de la durée de cotisation, le report de la borne d'âge, la décote ou le calcul de la pension sur la base des 25 meilleures années au lieu des 6 derniers mois leur sont très défavorables.

10 propositions pour (enfin !) faire de l'égalité une réalité

1 – Garantir l'égalité salariale

1-1 De réelles sanctions pour les entreprises et administrations qui discriminent

Malgré 8 lois successives, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes représentent toujours 26% (tout confondu). Pourquoi ? Parce qu'il n'y a pas de sanction effective. Alors qu'il est obligatoire d'avoir un accord d'entreprise ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle, 59 % des entreprises (de plus de 50 salarié.e.s) n'en ont pas, et seules 0,1 % d'entre elles ont été sanctionnées. Au-delà, les sanctions sont seulement liées à une obligation d'ouvrir des négociations, pas de les conclure, et le recours aux plans d'actions unilatéraux est très fréquent. Enfin, s'agissant d'une discrimination, les sanctions ne peuvent se limiter à une obligation de moyen mais doivent être liées à une obligation de résultat, et de suppression effective des écarts de rémunération.

Dans la Fonction publique, les écarts de salaires sont plus limités que dans le privé mais ils s'élèvent tout de même à 19,2 % et aucune sanction n'est prévue.

Propositions:

- Passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat (avec un échéancier) en matière d'égalité professionnelle en mettant en place des sanctions lorsqu'il est constaté des écarts de rémunération (*reprise de la loi Ameline de 2006 qui a été abrogée en 2010 avant d'être appliquée*)
- Obliger à la conclusion d'un accord égalité professionnelle en supprimant les exonérations de cotisations sociales aux entreprises qui n'ont pas conclu d'accord prévoyant notamment la suppression des écarts de rémunération dans un délai de 5 ans (*reprise des dispositions de la loi Aubry 1 sur les 35h*)
- Rendre effective la mesure prévue dans la loi du 4 août 2014 d'interdiction d'accès aux marchés publics pour les entreprises sanctionnées
- Etendre aux entreprises de plus de 50 salarié.e.s la possibilité de recours à l'expertise technique par le comité d'entreprise en vue de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et faciliter l'accès à ce droit en ne le conditionnant plus à l'accord de l'employeur. Si celui-ci souhaite contester la nécessité d'une expertise, le choix de l'expert ou l'étendue de la mission qui lui est confiée, il saisit le juge judiciaire.
- Le renforcement des moyens et des prérogatives de l'inspection du travail (DIRECCTE) pour garantir une application effective des sanctions, ce alors que les effectifs au sein des Direccte ont baissé d'environ 20 % entre 2009 et 2017
- Décliner l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 mars 2013 dans la Fonction publique, dans toutes les collectivités, établissements de santé, ministères.

1-2 La revalorisation des métiers à prédominance féminine

Les femmes sont concentrées dans 12 familles de métiers, dévalorisés socialement et financièrement, où les qualifications et la pénibilité ne sont pas reconnues. La loi, qui impose un salaire égal pour un travail de valeur égale doit être respectée. Elle impose depuis 2004, lors de la révision des classifications, de vérifier si les classifications ne comportent pas de biais discriminants. Pourtant, le bilan de la DGT démontre qu'aucune branche ne l'a mis en œuvre. Le guide publié par le CSEP est un point d'appui pour impulser cette démarche.

Pour rendre effectives les obligations de l'article L2241-7 sur la prise en compte de l'égalité F/H dans la négociation des classifications nous proposons:

- La formation obligatoire de tous les négociateurs de branche sur le guide du CSEP
- La création d'un droit d'expertise de branche pour aider les syndicats à analyser les critères d'évaluation retenus et à identifier et corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes
- Dans le cadre du rapport annuel au CSEP et à la CNNC, la mise en place d'une analyse

annuelle par le CSEP et la DGT des accords de classifications signés du point de vue de l'égalité professionnelle.

- La revalorisation des métiers à prédominance féminine dans la Fonction publique
- Dans la Fonction publique, reconnaissance du service actif pour tous les corps subissant une exposition à la pénibilité qui ne peut être évitée du fait des contraintes de service public

2 - La fin des discriminations (sexistes, racistes, syndicales...) à l'embauche et dans les carrières

2-1 La mise en place d'un registre des candidatures et d'une notification des droits

(Voir rédaction en annexe)

Contrairement aux idées reçues, il existe des mesures simples et efficaces pour lutter contre les discriminations (sexistes, racistes, personnes en situation de handicap...) à l'embauche :

- Mettre en place un registre des embauches qui recense les CV reçus et les recrutements effectués, en précisant les sexe, nom, prénom, lieu de résidence, date et lieu de naissance des candidats
- Instaurer une notification des droits remise lors de chaque entretien d'embauche et rappelant les questions qui ne doivent pas être posées lors de l'entretien et les coordonnées des instances recours en cas de non respect (délégué.e du personnel, défenseur des droits...)
- Ajouter dans l'analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes de la BDES, un indicateur sexué sur le nombre de candidatures reçues par catégorie professionnelle et par type de contrat en comparaison des recrutements effectués

2-2 Un indicateur pour mesurer les discriminations sur les carrières

(Voir rédaction en annexe)

Pour empêcher les discriminations sur les carrières, il faut d'abord pouvoir les mesurer et les rendre visibles. Nous proposons l'ajout obligatoire dans les bilans sociaux des entreprises et administrations d'un indicateur permettant de mesurer les discriminations (sexistes, racistes, syndicales...) sur les carrières. Cet indicateur sera ensuite un point d'appui pour gagner un égal déroulement de carrière pour toutes et tous.

Le renforcement de l'action de groupe contre les discriminations

- L'action de groupe, mise en place par le projet de loi justice du 21^e siècle est un premier pas. Cependant, elle reste insuffisante et doit être complétée sur 2 aspects :
 - permettre une réparation intégrale du préjudice en une seule procédure judiciaire au Tribunal de Grande Instance.

- Rendre obligatoire, dans le délai de 6 mois suivant la mise en demeure, la communication par l'employeur de toutes les pièces demandées par le requérant et permettant de vérifier et quantifier la discrimination.

2-3 Renforcer les condamnations des employeurs en cas de discriminations (notamment en cas de récidive).

2-4 Former systématiquement les RH, inspecteurs du travail et magistrats. Il convient d'étendre et de renforcer la nouvelle obligation de formation créé par la loi de 2016 : l'étendre à toutes les entreprises de plus de 50 salarié-es, et la renforcer en y intégrant, en plus de la discrimination à l'embauche, la discrimination sur les carrières. Enfin, pour s'assurer du contenu de la formation, il convient d'établir un cahier des charges de la formation et de labelliser des organismes.

3 – Lutter contre les temps partiels de moins de 24h/semaine et la précarité

Les inégalités de salaire s'expliquent principalement par la place des femmes dans le marché de l'emploi. Ces dernières occupent plus facilement les postes les moins bien payés et à temps partiel. Actuellement, 70% des emplois précaires et 80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a fixé une durée minimale de 24 heures par semaine mais permettait d'y déroger si la ou le salarié.e le souhaite ou si une convention ou accord de branche étendu prévoit une durée inférieure. Une ordonnance du 29 janvier 2015 est venue compléter la liste des exceptions (CDD de remplacement, CDD de moins de 7 jours, travail temporaire...). Du fait de ces nombreuses dérogations, le principe d'une durée minimale de 24 heures a été vidé de son utilité et ne permet pas de protéger les travailleuses à temps excessivement partiels. Des accords de branche prévoient ainsi des durées minimales dérogatoires dérisoires dans plusieurs secteurs d'activité.

Propositions

- Encadrer plus fortement les dérogations à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires instaurée par loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013:
 - Interdire aux branches professionnelles de déroger à la durée minimale de 24 heures en dessous d'une durée « plancher » (durée qui pourrait être le tiers d'un temps plein soit 15 heures hebdomadaires)

- Majorer le paiement des heures à temps partiel lorsque le contrat de travail du/de la salarié-e prévoit une durée inférieure à la durée minimale de 24 heures en application de la législation actuelle
- Majorer les heures complémentaires à 25% puis 50% (et non 10% comme prévu actuellement), y compris en cas d'avenants individuels
- Des droits sociaux - retraites, chômage, maladie - équivalents à ceux des temps pleins, financés par une augmentation des cotisations patronales sur les temps partiels de moins de 24h ;
- La suppression des exonérations de cotisations sociales accordées par l'Etat pour les emplois de moins de 24h hebdomadaires ;
- L'obligation pour l'employeur de prévenir la/le salarié.e au moins 7 jours à l'avance en cas de changement de planning (contre 3 depuis la loi Travail) ;
- L'intégration du temps de trajet entre 2 lieux de travail et des coupures horaires de plus de 2h dans le temps de travail.

4 – La protection des femmes enceintes et le soutien de la parentalité

La maternité, réelle ou supposée, est toujours le premier facteur de discrimination des femmes. Les récents drames de fausses couches au travail démontrent la nécessité de renforcer la protection de la femme enceinte, ce qui est confirmé par le rapport de l'ANACT d'avril 2017, suite à la mission initiée par le gouvernement en réponse à l'interpellation de la CGT.

4-1 Protection de la femme enceinte

- **Extension des obligations d'aménagement et/ou de changement de poste** dès l'annonce de la grossesse dès lors qu'il expose la salariée ou met en danger son enfant.

Nouvelle rédaction de l'article R 1225-4 en reprenant la liste de la recommandation 191 de l'OIT et les recommandations de l'INRS:

- Tout travail obligeant à lever, transporter tirer ou pousser des charges de plus de 5 kg (charge unique et/ou globale)
- Tout travail exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour ses fonctions reproductives ou pour l'enfant à naître
- Tout travail faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre
- Tout travail exigeant un effort physique du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibration
- Les postures pénibles
- L'exposition au bruit
- La charge globale liée au cumul des facteurs...

- **Extension des dispositions existantes pour le travail de nuit** au travail par équipe, en horaires décalés et aux journées discontinues, avec maintien intégral de la rémunération
- **Allègement du temps de travail avec maintien du salaire**
 - d'une heure par jour dès l'annonce de la grossesse, ou, au choix de la salariée, réduction hebdomadaire de 5h par semaine.
 - D'1h30 par jour à partir de 6 mois de grossesse, ou, au choix de la salariée, réduction hebdomadaire de 7h par semaine.
 - Droit à des pauses de courte durée sans autorisation de l'employeur
 - Droit de refus des heures supplémentaires
- **Droit à un aménagement des horaires de travail** pour empêcher les amplitudes horaires de plus de 8h et limiter les temps de trajets et les déplacements professionnels dès l'annonce de la grossesse. Droit pour la salariée de refuser un déplacement professionnel (dès lors qu'il induit un dépassement du temps de travail, une modification des horaires habituels ou un découché) à partir de l'annonce de la grossesse.
- **Rétablissement de l'obligation de surveillance renforcée** de la femme enceinte par les médecins du travail.
- **Etendre la garantie de maintien de la rémunération à toute salariée en inaptitude du fait de la grossesse.**
- **Remise obligatoire d'une notification des droits de la femme enceinte**, avec les dispositions légales et conventionnelles et les coordonnées du DP dès l'annonce de la grossesse.
- **2 rendez-vous RH ou hiérarchiques obligatoires avec la salariée**
 - Lors de l'annonce de la grossesse pour faire le point sur les aménagements à mettre en place et sur les droits de la salariée (avec remise de la notification des droits)
 - A 6 mois de grossesse pour évaluer réajuster les aménagements en fonction de l'état de santé de la salariée.
- **Intégration dans le DUER** de la liste des postes à risques pour les salariées enceintes

4-2 Renforcement de la protection contre le licenciement

- **La réintégration en cas de licenciement discriminatoire doit être de droit.** L'article [L. 1225-71](#) du code du travail prévoyant la nullité du licenciement d'une femme en raison de son état de grossesse ou de sa maternité, doit être modifié pour spécifier expressément que la réintégration est de droit².

² Disposition votée dans la loi pour l'égalité réelle du 4 août 2014 et censurée par le conseil constitutionnel du fait de problèmes de procédure législative

- **Renforcer le montant des dommages et intérêts en cas de licenciements discriminatoires.** Le plancher de dommages et intérêts pour la salariée qui ne réintègre pas son emploi après son licenciement doit être doublé (12 derniers mois de salaire au lieu de 6 actuellement s'ajoutant aux indemnités légales de ruptures) pour être réellement dissuasif. La salariée doit également percevoir les salaires auxquels elle aurait eu droit pendant la période allant du licenciement jusqu'au jugement définitif reconnaissant sa nullité³.
- **Interdiction des ruptures conventionnelles pendant la période de protection**
- Durant la période de protection, en **cas de rupture anticipée du CDD** pour des motifs « autorisés », tout comme en cas de non renouvellement du CDD, l'employeur doit requérir **l'autorisation de l'inspecteur du travail**, idem pour la Fonction publique (aujourd'hui, de nombreux CDD ne sont renouvelés quand l'agente est enceinte).
- **La protection de la femme enceinte salariée doit s'appliquer même en l'absence de titre de séjour**, contrairement à ce que prévoit un récent arrêt de la Cour de cassation⁴.
- **La période de protection contre le licenciement doit être allongée jusqu'à 6 mois après l'accouchement**, comme le proposent l'ensemble des organisations syndicales françaises avec la Confédération Européenne des Syndicats.
- Les congés maternité, pathologiques et afférents à la grossesse ne doivent pas avoir de conséquences sur le déroulement de carrière, ni sur la rémunération.
- **Pour les femmes enceintes privées d'emploi :**
 - Les femmes enceintes doivent rester inscrites à Pôle Emploi en catégorie E durant leur maternité (pour éviter les longues procédures de réinscription). La radiation de Pôle Emploi doit être interdite pendant la période de protection (10 semaines actuellement après l'accouchement, 6 mois proposés par la CGT)
 - Ouverture de droits sans durée de cotisation minimum dès lors que la rupture ou la fin du contrat a lieu pendant la période de protection
 - Assimilation des jours de congés maternité à des jours de travail à raison de 5 heures par jour dans le régime général, à l'image de ce qui a été mis en place pour les intermittentes depuis l'accord de 2016.
 - Indemnisation par la Sécurité sociale de tous les congés maternité sans minimum de cotisations, et a minima pour les 8 semaines d'arrêt obligatoire

³ Disposition votée dans la loi pour l'égalité réelle du 4 août 2014 et censurée par le conseil constitutionnel du fait de problèmes de procédure législative

⁴ Cass. soc., 15 mars 2017, n° [15-27.928](#)

4-3 Allonger les congés maternité et paternité et les rendre universels

Le congé maternité en France, de 16 semaines, est inférieur à la durée de 18 semaines préconisée par l'OIT et à la moyenne Européenne. Ceci conduit les salariées à recourir à des congés maladie, ou aux congés pathologiques avec une moyenne de 38 jours⁵ en France. C'est la preuve que le congé de 16 semaines est très insuffisant au regard des contraintes vécues par les salariées. Cette situation conduit à une culpabilisation et à une inégalité des femmes, ainsi qu'à une désorganisation des RH qui ne peuvent anticiper la durée de l'absence des salariées enceintes et organiser leur remplacement. La CGT se félicite du vote par l'assemblée nationale de la loi Buffet⁶ allongeant le congé maternité à 18 semaines et le congé paternité de 11 à 14 jours et exige qu'elle soit adoptée définitivement. Au-delà, la CGT propose un allongement du congé maternité à 24 semaines, et du congé paternité à 1 mois, rémunéré et obligatoire.

Le congé maternité doit être étendu à l'ensemble des travailleuses quelque soit leur statut. Il doit être financé grâce à une cotisation sociale payée par l'ensemble des indépendant-es.

4-4 Des mesures pour la parentalité

La CGT propose :

- Une évaluation de la réforme du congé parental de la loi pour l'égalité réelle du 4 août 2014
- Une meilleure rémunération du congé parental - levier indispensable à un meilleur partage entre les parents - qui doit pris en charge au même niveau que le congé maladie, comme dans les pays scandinaves, avec un minimum forfaitaire de 70% du SMIC
- Un grand plan de création de places en crèches de façon notamment à pouvoir progressivement raccourcir la durée du congé parental
- Des droits garantis par la loi à 10 jours enfants malades (sans jours de carence) pour tous les parents d'enfants de moins de 12 ans
- Une table ronde tripartite sur la situation des assistantes maternelles pour permettre une revalorisation de leur situation et la ratification par la France de la convention 189 de l'OIT
- L'ouverture de la PMA à toutes les femmes qui doivent bénéficier de l'ensemble des droits sociaux

⁵ <http://drees.social-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/le-conge-de-maternite>

⁶ <http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion4347.asp>

5 – Des mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et pour protéger les femmes victimes de violences

(Voir rédaction en annexe)

80% des femmes disent être victimes de sexisme au travail, 20% de harcèlement sexuel au travail, 10 viols ou tentative de viol ont lieu chaque jour en France sur un lieu de travail. 70% des victimes disent ne pas en avoir parlé à leur supérieur, quand elles l'ont fait, 40% d'entre elles estiment que le règlement leur a été défavorable (elles ont été mutées, placardisées, voire licenciées). En moyenne, 223 000 femmes sont victimes de violences au sein du couple par an. La première conséquence est souvent la perte de l'emploi de la victime, ce qui ajoute à la violence physique la précarité et donc la dépendance économique vis-à-vis de l'agresseur. Pourtant, les violences sexistes et sexuelles ne sont pas un sujet de dialogue social dans l'entreprise, rare sont celles qui ont pris des mesures de prévention. Avec les associations féministes, la CGT propose l'adoption d'une loi cadre contre les violences faites aux femmes. A l'échelle internationale, avec la Confédération Syndicale Internationale, la CGT demande l'adoption d'une norme OIT contraignante contre les violences sexistes et sexuelles.

Pour lutter contre les violences au travail et protéger les victimes, la CGT propose :

- L'intégration de la prévention des violences sexistes et sexuelles comme nouveau thème de négociation obligatoire dans la NAO EPQVT, le renforcement du rôle du CHSCT
- L'obligation de formation des salarié.e.s, des RH et des médecins du travail
- Obligation de formation dans les instituts et écoles de formation (infirmier.e.s, assistant.e social.e, magistrat-es, policier.e.s, enseignant.e.s...)
- Le renforcement des prérogatives des médecins du travail
- De nouveaux droits pour protéger les femmes victimes de violences au travail ou intrafamiliales et garantir le maintien de leur emploi

6- Lever les difficultés d'application de la loi Rebsamen sur la mixité des listes aux élections professionnelles

La CGT est favorable à ce principe qu'elle applique dans ses instances de direction depuis 1999. Cependant, l'application de la loi pose sur le terrain certains problèmes techniques qui risquent de conduire à une moindre représentation des salarié.e.s. Ces problèmes peuvent facilement être dépassés par quelques aménagements à la marge.

3 principales pistes d'action :

1- Pour une effectivité de la proportionnalité :

Sur les petits nombres (salarié.e.s par collège et nombre de sièges à pourvoir) la proportionnalité est peu parlante. Sur un collège de 15 salarié.e.s avec 2 DP à élire, il n'est pas forcément pertinent de trouver une même proportion d'hommes et femmes sur la liste que d'inscrit.e.s dans le collège.

Proposition : instaurer un seuil d'application de la loi : à partir de 100 inscrit.e.s dans un collège.

2- Lever l'interdiction pour un sexe de se présenter et réinsuffler de la proportionnalité

Le mode de calcul actuel conduit dans certains cas à sous-représenter voire à exclure totalement les candidatures en raison du sexe de la personne. Non seulement cela ne permet pas une représentation équilibrée, mais cela peut conduire à interdire à une catégorie de sexe (femme ou homme) de se présenter (et par la suite d'être désigné.e délégué.e syndical.e, puisqu'il faut avoir été candidat.e).

Exemple :

Effectif de l'entreprise : 26 à 74 salarié.e.s : 2 DP titulaires

74 salarié.es sur la liste électorale

18 F = 24.3 % F >>>> $0.245 \times 2 = 0.486 = 0$ DP femme

56 H = 75.7 % H >>>> $0.755 \times 2 = 1.514 = 2$ DP homme

Ici les femmes représentent un quart des salarié.e.s du collège et pourtant le calcul aboutit à ne présenter aucune femme sur les listes. Donc un quart des salarié.e.s de l'entreprise ont l'interdiction de se présenter aux élections professionnelles, en raison de leur sexe.

Effectif de l'entreprise : 26 à 74 salarié.e.s : 2 DP titulaires

58 salarié.e.s sur la liste électorale

40 F = 68,9% >>>> $0.689 \times 2 = 1.37 = 1$ DP femme

18 H = 31.03% >>>> $0.313 \times 2 = 0.62 = 1$ DP homme

Ici il y a plus du double de femmes, et pourtant elles sont autant représentées que les hommes.

Proposition 1 : Admettre une souplesse de plus ou moins 1 siège par sexe.

Exemple : pour une entreprise composée de deux tiers d'hommes et d'un tiers de femmes et pour 6 sièges à pourvoir, la règle actuelle aboutit à 4 hommes et 2 femmes. La souplesse proposée donnerait la possibilité de présenter 1 à 3 femmes et 3 à 5 hommes.

Proposition 1bis : Une autre solution serait de modifier la règle de calcul. Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidat.e.s sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Lorsque l'application de cet alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidat.e.s à désigner pour chacun des deux sexes, le dernier siège à pourvoir est attribué indifféremment à un homme ou une femme.

Exemple : Effectif de l'entreprise : 26 à 74 salarié.e.s : 2 DP titulaires

58 salarié.e.s sur la liste électorale

40 F = 68,9% >>>> $0.689 \times 2 = 1.37 = 1$ DP femme au moins

18 H = 31.03% >>>> $0.313 \times 2 = 0.62$

Le deuxième candidat est indifféremment un homme ou une femme.

Proposition 2 : Des incitations plutôt que des sanctions couperets. Inciter les syndicats à présenter des listes équilibrées en octroyant plus d'heures de délégation.

Par exemple : on pourrait octroyer +5 heures par DP qui s'est présenté.e sur une liste qui respecte la loi, et -3 heures pour ceux qui ne l'ont pas respecté. (soit un tiers d'heures en plus ou moins).

+ ou - 6 heures pour la DUP et pour les membres du CE. (soit un tiers d'heures en plus ou moins).

3- Lever les freins à l'implication des femmes dans les mandats de représentation du personnel

Comme dit précédemment, la sous-représentation des femmes dans les IRP est due à la discrimination dont elles sont victimes dans l'entreprise, aux conditions d'exercice des mandats qui nécessitent temps et déplacement, à leur situation précaire, à leur place dans la société. L'accompagnement au mandat doit prendre en compte le fait que les femmes assument toujours la quasi-totalité des tâches domestiques.

Proposition :

L'accompagnement au mandat doit conduire à :

- l'encadrement des heures de réunions, qui ne doivent pas dépasser les horaires normales de travail, ou en cas de nécessité doivent conduire à :
- la prise en charge des frais de garde d'enfants (de moins de 12 ans) ou de garde d'adulte dépendants. Applicable également aux cas où le mandat amène le ou la salarié.e à se déplacer dans un lieu géographique qui n'est pas son lieu habituel de travail, et à se déplacer hors de ses horaires de travail pour les cas autres que les réunions.
- l'assouplissement des règles sur les heures de délégation des temps partiels. Aujourd'hui, le code du travail prévoit que les heures de délégation ne peuvent être utilisées sur les heures de travail que dans la limite d'un tiers de la durée de travail mensuelle prévue au contrat. Cela n'est pas tenable pour les salarié.e.s qui ont des charges de famille ou un autre emploi. Cette règle doit être supprimée.
- La condition d'ancienneté dans l'entreprise pourrait être abaissée à 3 mois (un an aujourd'hui) afin de permettre la candidature de salariés plus précaires, donc plus féminisés.

7- Un Service public de prise en charge de l'enfance et de la perte d'autonomie

Les femmes prennent en charge majoritairement l'entretien de la famille, de la maison, l'alimentation, le soin des enfants, des malades, des personnes âgées. Ces tâches domestiques pèsent sur leur vie professionnelle (carrières, temps partiels...). En moyenne*, les femmes salariées consacrent 3h30 par jour à ces tâches (principalement le ménage, la cuisine, le linge, les courses, les soins aux enfants...), contre 2 heures pour les hommes (principalement le bricolage...). L'évolution est très très lente : entre 1999 et 2010, le travail domestique pour les femmes a baissé de 22 mn quand celui des hommes a augmenté d'une minute ! Elles passent deux fois plus de temps à s'occuper du ménage et du soin aux enfants.

Développer un Service public de prise en charge de l'enfance et de la perte d'autonomie, c'est créer des emplois stables et qualifiés. Les femmes sont très majoritaires dans ces secteurs et occupent des emplois très précaires et à temps très partiels. Par exemple, les 376 000 assistantes maternelles françaises n'ont pas de salaire minimum, de temps de travail maximum ou de majoration des heures supplémentaires, et la France ne respecte pas sur ce point le droit international. Ces services publics doivent être accessibles sur tout le territoire, avec un personnel qualifié, mixte et en nombre suffisant.

Développer un tel Service public, c'est aussi privilégier l'accueil collectif en fixant des objectifs ambitieux de nombre de place en crèche et en instaurant une obligation de trouver une solution de garde des jeunes enfants.

La répartition des tâches domestiques nécessite une accélération et une généralisation des politiques contre les stéréotypes sexués et ce, dès le plus jeune âge.

8 – La fin des stéréotypes de genre et du sexisme à l'école et dans les médias

Lutter contre les stéréotypes, c'est lutter contre des préjugés qui nous enferment dans des croyances souvent fausses et réduisent nos choix et nos libertés ; croire que les filles et les femmes sont meilleures en danse qu'en foot ou que les hommes ne peuvent pas s'occuper de nourrissons sont des stéréotypes qu'il faut déconstruire dès le plus jeune âge, pour que chacune et chacun puisse construire sa personnalité en fonction de ses goûts et ses aptitudes, indépendamment de son sexe. L'école a un rôle important à jouer, ainsi que les médias. Cela nécessite une formation ambitieuse pour tous les personnels de l'éducation nationale, et plus largement des campagnes d'opinion destinées à toutes et tous.

9 - La mixité des filières de formation et des métiers

Les filières de formation sont très sexuées : les filles sont souvent cantonnées aux formations tertiaires (employées administrative, soin à la personne...) ou aux lettres et sciences humaines, quand les garçons sont orientés dans les filières industrielles et scientifiques. Cette orientation sexuée participe de fait à la non-mixité des métiers auxquelles ces filières préparent.

Or, les métiers fortement féminisés sont aussi les moins bien rémunérés avec souvent du temps partiel subi. Il est nécessaire de reconnaître les qualifications exercées dans ces métiers bien souvent assimilées à des qualités présumées naturelles pour les femmes alors qu'ils requièrent de véritables formations. L'action volontariste des branches est essentielle pour cette reconnaissance.

Il faut donc déconstruire les stéréotypes sexistes à l'école mais aussi dans l'entreprise et il est nécessaire que les politiques éducatives appliquent des dispositifs contraignants pour promouvoir la mixité des filières professionnelles. Cette mixité est une condition indispensable pour atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

10 - Un accès libre et remboursé à la contraception et à l'IVG sur tout le territoire

Alors que plusieurs mesures phares ont été prises pour améliorer l'accès à l'avortement (suppression de la notion de détresse, remboursement à 100 % et suppression du délai de réflexion entre autres), l'accès n'est toujours pas garanti dans tous les territoires du fait des déserts médicaux et des restructurations hospitalières qui ont conduit à la fermeture de nombreuses maternités et centres IVG. Face à un système de santé qui subit de plein fouet les baisses de crédits et la concentration croissante de l'offre de soins - avec, comme conséquence, le rallongement des délais d'attente, l'impossibilité de choisir la méthode d'interruption de grossesse ou le type d'anesthésie - nous réaffirmons que la défense du droit à l'IVG passe aussi par une attribution des moyens à la mesure des besoins. Toute politique progressiste qui n'est pas accompagnée par des moyens adéquats, est une politique illusoire.

Nous demandons également la suppression de la double clause de conscience spécifique à l'IVG. Le code de la santé publique donne déjà le droit aux médecins de refuser de pratiquer des actes contraires à leurs principes, le maintien d'une clause spécifique pour l'avortement renforce la culpabilisation des femmes véhiculée par la société et complique l'accès à l'IVG. Le droit à l'IVG doit faire partie des droits fondamentaux garantis par la constitution.

Annexes : Propositions rédigées

1- Mise en place d'un registre d'embauche

Rédaction :
Article L1221-13

« Un registre unique du personnel est tenu dans tout établissement où sont employés des salariés.

Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon indélébile.

Les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement sont inscrits dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel.

Pour chaque poste ouvert au recrutement, les candidatures reçues sont inscrite dans une partie spécifique du registre unique du personnel avec les mentions suivantes : nom, prénom, sexe, lieu de résidence, date et lieux de naissance des candidats à l'embauche. Les CV doivent être conservés pendant 5 ans.

Les indications complémentaires à mentionner sur ce registre, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement, soit pour les stagiaires mentionnés au troisième alinéa, sont définies par voie réglementaire. »

2- Mise en place d'une notification des droits

Rédaction :
Article L1221-6

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

L'employeur doit remettre à chaque candidat lors de l'entretien d'embauche une notification de ses droits reprenant les dispositions prévues à l'article L1132-1 ainsi que la liste des personnes à saisir en cas de non-respect de ses droits. Un décret détermine la forme et le contenu de la notification des droits.

3- Mise en place d'un indicateur sur les carrières

Il s'agit de compléter la BDES.

Inscrit dans l'article R.2323-12 du Code du travail, cela donne la formulation suivante :

1° Dans les Conditions générales de l'emploi, e) Positionnement dans l'entreprise, après « Répartition des effectifs par catégories professionnelle », ajouter :

- « Selon le niveau de formation, au sens de la Circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Education nationale, acquis par les salariés, répartition de ces salariés **selon le niveau de qualification, par tranche d'âge** »

2° dans « Rémunérations, comme il est écrit, « Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle », ajouter :

« Données chiffrées par sexe :

- Selon le niveau de formation, au sens de la circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Education nationale, acquis par les salariés, répartition de ces salariés **selon le niveau de rémunération, par tranche d'âge** »

4- Mesures contre les Violences sexistes et sexuelles au travail:

1- Négociation :

1-1 Ajouter un sujet de négociation obligatoire au sein de la négociation égalité professionnelle qualité de vie au travail sur les violences sexistes et sexuelles

Rédaction

Art L. 2242-8

« 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, de prévention des agissements sexistes et des violences sexuelles et de mixité des emplois. »

1-2 Obligation de plan de prévention du CHSCT sur toutes les violences sexistes et sexuelles, commises sur le lieu de travail et durant le trajet

Rédaction :

Article L 4612-3

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il ~~procède à~~ ~~peut proposer notamment~~ des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel, ~~et~~ des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 et plus globalement des violences faites aux femmes, commises sur le lieu de travail et le trajet entre le domicile et le travail. Le refus de l'employeur est motivé.

2- Formation

2-1 : Séances d'informations obligatoires de tout le personnel

Rédaction :

Article L4141-1

« L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité, [les agissements sexistes et les violences sexuelles](#), et les mesures prises pour y remédier.

Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier. »

2-2 : Formation des manager et RH

Rédaction

Ajout dans l'article 61 bis du projet de loi égalité citoyenneté

Le chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre III de la première partie du même code est complété par un article L. 1131-2 ainsi rédigé :

« Art. 1131-2. – Dans toute entreprise employant au moins cinquante salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement,

- les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.
- [Les salariés encadrant du personnel reçoivent une formation sur les agissements sexistes et les violences sexuelles et la non discrimination dans l'emploi au moins une fois tous les cinq ans](#)»

3- Protection de la salariée

3-1 : Droit à l'aménagement de poste

La salariée victime de violences sexuelles, dans ou hors l'entreprise, a droit, sur sa demande et après avis du médecin du travail

- à la réduction ou la réorganisation de son temps de travail
- à une mutation géographique, une affectation dans un autre établissement
- à la suspension de son contrat de travail et à la démission sans préavis. À l'issue de la suspension de son contrat de travail, la salariée retrouve son précédent emploi. Durant la suspension de leur contrat de travail ou à la suite de leur démission dans les conditions définies à l'article L. 1142-7, les salariées ont droit à ce même revenu de remplacement. « Le temps de suspension est considéré comme une période de cotisation effective à effets de prestation à la Sécurité sociale, aux indemnités chômage, à la retraite et à la retraite complémentaire. »

Rédaction

« Le chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la première partie du code du travail est complété par un article L. 1142-7 ainsi rédigé :

« Art. L. 1142-7 – [La salariée victime de violences sexuelles, dans ou hors l'entreprise, a droit, sur sa demande et après avis du médecin du travail, à la réduction ou la réorganisation de son temps de travail, à une mutation géographique, une affectation dans un autre établissement, à la suspension de son contrat de travail et à la démission sans préavis.](#)

[« À l'issue de la suspension de son contrat de travail, la salariée retrouve son précédent emploi. »](#)

3-2 : Droit aux allocations chômage

Rédaction

L'article L. 5421-1 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Durant la suspension de leur contrat de travail ou à la suite de leur démission dans les conditions définies à l'article L. 1142-7, les salariées ont droit à ce même revenu de remplacement.

« Le temps de suspension est considéré comme une période de cotisation effective à effets de prestation à la Sécurité sociale, aux indemnités chômage, à la retraite et à la retraite complémentaire. »

3-3 Protection contre les sanctions en cas d'absence et de retard justifiés par la situation physique ou psychologique de la salariée liée à des violences à l'encontre des femmes

Rédaction :

Le chapitre II du titre IV du livre Ier de la première partie du code du travail est complété par des articles L. 1142-8 à L. 1142-10 ainsi rédigés

« Art. L. 1142-8. – Les absences ou le non-respect des horaires de travail justifiés par la situation physique ou psychologique de la salariée liée à des violences à l'encontre des femmes ne peuvent donner lieu à sanction. L'employeur est informé dans les plus brefs délais de ces absences. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, pendant ces absences, composée comme l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale, et d'un complément à la charge de l'employeur, selon les modalités prévues à l'article L. 1226-1 du présent code, hormis les dispositions relatives à la condition d'ancienneté.

« Le présent article s'applique aux travailleuses à domicile, aux travailleuses saisonnières, aux travailleuses sous contrat intermittent et aux travailleuses temporaires, dès leur premier jour d'activité, sans condition d'ancienneté ou de volume horaire effectué.

« Les travailleuses indépendantes victimes de violences qui cessent leur activité pour rendre effective leur protection ou leur droit à l'assistance sociale intégrale bénéficient d'une suspension de l'obligation de cotisation pendant une période de six mois, pendant laquelle elles sont considérées comme cotisant effectivement. Leur situation est assimilée à celle d'une travailleuse active.

« Cette cotisation est équivalente à la moyenne des bases cotisées pendant les six mois précédant la suspension de l'obligation de cotiser.

« Art. L. 1142-9. – Un programme d'action spécifique destiné aux victimes des violences à l'encontre des femmes inscrites comme demandeuses d'emploi est institué.

« Art. L.1142-10. – Les situations de violences qui donnent lieu à la reconnaissance des droits prévus au présent chapitre sont justifiées au moyen de l'ordonnance de protection en faveur des victimes. Exceptionnellement, cette situation peut être justifiée par le rapport du ministère public indiquant l'existence d'indices selon lesquels la demanderesse est victime de violences à l'encontre des femmes, en attendant la promulgation de l'ordonnance de protection. »

4- Médecine du travail :

4-1-Elargissement des missions du médecin du travail aux cas de violences sexistes et sexuelles subies dans ou à l'extérieur du lieu de travail

Rédaction :

Article L4622-3

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ou du fait de violences subies par des femmes au travail ou subies à l'extérieur, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que toute atteinte à la sécurité des tiers.

4-2 Possibilité de proposer des mesures d'aménagement du poste de travail pour les femmes victimes de violences

Rédaction :

Article L4624-1

« Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique, aux violences subies par les femmes dans ou à l'extérieur de l'entreprise ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données selon le sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail.

4-3 Formation obligatoire sur les violences sexistes et sexuelles pour les médecins et inspecteurs du travail

Rédaction :

Article L4623-1

« Un diplôme spécial est obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail.

Par dérogation au premier alinéa, un décret fixe les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent recruter, après délivrance d'une licence de remplacement et autorisation par les conseils départementaux compétents de l'ordre des médecins, à titre temporaire, un interne de la spécialité qui exerce sous l'autorité d'un médecin du travail du service de santé au travail expérimenté.

Par dérogation au premier alinéa, un décret fixe les conditions dans lesquelles un collaborateur médecin, médecin non spécialiste en médecine du travail et engagé dans une formation en vue de l'obtention de cette qualification auprès de l'ordre des médecins, exerce, sous l'autorité d'un médecin du travail d'un service de santé au travail et dans le cadre d'un protocole écrit et validé par ce dernier, les fonctions dévolues aux médecins du travail.

Les médecins du travail reçoivent une formation spécifique, initiale et continue, afin d'être en mesure de dépister et d'accompagner les femmes victimes de violences ». Un décret détermine le contenu de la formation initiale et continue, spécifique au contrôle des dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux autres violences à l'encontre des femmes, des inspecteurs du travail, contrôleurs du travail et médecins du travail. »