

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°574
du 29 novembre 2017

ÉGALITÉ MIXITÉ FEMME/HOMME

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT-263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

♦ Tél. 01.55.82.68.88

♦ Fax. 01.55.82.69.15

<http://www.fnic-cgt.fr>

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication :
Emmanuel LEPINE

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0318 S 06415

Bimestriel : 2,74 €





Humanis
Protéger c'est s'engager

Retraite
Prévoyance
Santé
Épargne
Dépendance

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

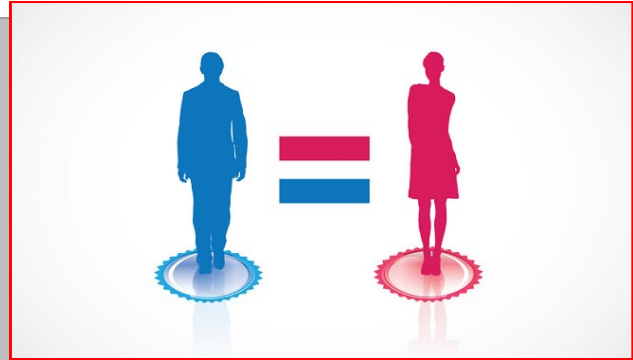
Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

humanis.com

♦ MIXITÉ - ÉGALITÉ, UN COMBAT SYNDICAL PERPÉTUEL.

Lutter contre les discriminations et s'engager en faveur de la diversité, de l'égalité de traitement, reconnaître à chacun sa place dans la société, sont autant de sujets et d'engagements que la CGT se doit de porter, de promouvoir, de faire vivre, à l'entreprise, dans la société mais aussi au sein de notre organisation.

Agir à l'entreprise tout d'abord, car elle est le lieu d'action privilégié des syndicats CGT et surtout elle est un des lieux où le capitalisme exerce sa pression la plus forte et utilise tous les biais, dont les discriminations, pour renforcer l'exploitation des salariés. Mais prenons-nous toujours à cœur, dans tous les syndicats, les questions de diversité, de mixité, de non-discrimination de toute sorte et d'égalité de traitement ? En faisons-nous des axes revendicatifs au même titre que l'emploi, les salaires et le temps de travail ?



La mixité dans l'entreprise doit être une bataille menée non seulement sous l'angle de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, non seulement sous l'angle d'une féminisation globale des effectifs, mais elle doit être réfléchie également en termes de répartition des emplois et des tâches.

Lutter contre le cantonnement des femmes dans certains postes ou certains métiers permettra sans conteste de faire progresser la mixité dans nos entreprises.

Par ailleurs, les inégalités dans le travail s'appuient et se nourrissent de celles qui persistent au sein de notre société. Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes au niveau familial, politique ou social ont la vie dure (prise en charge des enfants et/ou des personnes âgées, sous-représentation dans les instances nationales, les femmes travaillent pour « un salaire d'appoint »...). Ils favorisent l'acceptation des temps partiels, des carrières en pointillés, des progressions de carrières ralenties, et des salaires inférieurs à ceux des hommes.

POUR QUE LES FEMMES NE SOIENT PLUS PÉNALISÉES DANS LEUR CARRIÈRE - QU'ELLES SOIENT MÈRES OU NON, LE DEVIENNENT UN JOUR OU PAS - LA CGT DOIT CONSTRUIRE DES BATAILLES AUTOUR DE REVENDICATIONS ADAPTÉES AUX SITUATIONS QU'ELLES SUBISSENT.

◆ CONDITIONS D'ACCÈS A L'EMPLOI/ MIXITÉ DES EMPLOIS.

Malgré les lois successives ayant affirmé le principe de l'égalité salariale... il y a toujours **23 % d'écart salarial** (et 18 % d'écart salarial horaire) entre les femmes et les hommes. Pire, cet écart est stable depuis 20 ans.

Cette inégalité s'explique essentiellement par 4 facteurs :

➡ **Les temps partiels concernent à 80 % les femmes.**

➡ **La concentration des femmes dans des métiers socialement et financièrement dévalorisés dans lesquels leurs qualifications ne sont ni reconnues ni rémunérées.**

➡ **Une moindre progression sur l'ensemble de la carrière.**



➡ **Une « discrimination pure », qui joue d'autant plus que le salaire est individualisé et composé de primes... L'écart salarial est par exemple plus élevé entre les femmes et les hommes dans la catégorie cadre.**

Une nette progression de l'emploi des femmes, mais une plus grande exposition à la précarité.

Tableau 3 : Statut et type de contrat en 2010

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes
Non salariés	7,6	15,0	11,5	31,4
Salariés	92,4	85,0	88,5	49,5
Intérimaires	1,3	2,8	2,0	31,2
Apprentis	1,1	2,0	1,6	34,1
Contrats à durée déterminée ¹	11,6	7,6	9,6	59,8
Contrats à durée indéterminée ²	86,0	87,5	86,8	49,1
Ensemble des salariés	100,0	100,0	100,0	100,0
Ensemble des emplois	100,0	100,0	100,0	47,5
Effectif (en milliers)	12 194	13 498	25 693	47,5

1. Y compris les emplois aidés.

2. Y compris les emplois aidés, les salariés sans contrat, ainsi que les fonctionnaires stagiaires et les titulaires du secteur public.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.

Lecture : en moyenne, en 2010, 7,6 % des femmes ayant un emploi sont non-salariées.

Source : INSEE, Regards sur la parité : Édition 2012. Enquêtes Emploi du 1^{er} au 4^{er} trimestre 2010.

L'écart de taux d'activité

L'écart de taux d'activité, c'est-à-dire le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population totale des hommes et des femmes, n'a cessé de se réduire, notamment en vingt ans (entre 1990 et 2010).

En 1990, il était de 17 points avec un taux d'activité de 76 % pour les hommes et de 59 % pour les femmes, en 2010 de 9 points avec 75 % pour eux et 66 % pour elles.

En 2015 : les taux d'activité des hommes et des femmes de 15 à 64 ans s'établissent respectivement à 75,5 % et 67,6 %.

Sur l'ensemble des vingt dernières années, les femmes ont cependant été plus exposées que les hommes au chômage, mais la différence entre eux diminue nettement.

Alors que les taux de chômage respectifs étaient de 6,2 % et 10,2 % en 1990, l'écart entre hommes et femmes était d'à peine 1 point en 2010 : 9,7 % pour les femmes et 9 % pour les hommes.

Il convient d'apporter quelques nuances à ce panorama. Tout d'abord, en équivalent « emplois à plein temps », l'augmentation du travail des femmes est nettement moins spectaculaire du fait de la progression continue du travail à temps partiel.



Entre 1975 et 2008, sur les 3 831 000 emplois créés, les deux tiers l'ont été à temps partiel et ils ont très majoritairement concerné les femmes (près de 70 %).

D'autre part, l'emploi non-qualifié est de plus en plus féminisé : il est occupé à 62 % par des femmes aujourd'hui contre 56 % il y a vingt ans.

Hommes et femmes occupent encore rarement les mêmes postes de travail.

Elles et ils ne travaillent pas dans les mêmes entreprises ou dans les mêmes secteurs d'activité. Et au sein d'une même entreprise, l'on retrouvera une « spécialisation » entre les emplois.

Le phénomène de concentration des emplois féminisés, dans peu de familles professionnelles, perdure : 12 des 86 familles professionnelles concentrent 52 % des emplois occupés par les femmes (à titre de comparaison, les douze premières familles occupées par les hommes regroupent 36 % de leurs emplois).

Près d'un tiers de l'emploi salarié féminin est regroupé sur dix professions, dont notamment l'en-

semble des activités liées aux services à la personne, les emplois administratifs de la fonction publique (y compris l'enseignement) et des entreprises, le commerce... autant de secteurs où les rémunérations sont faibles.

Les infirmiers et professeurs des écoles sont également des secteurs où de nombreux emplois sont occupés par des femmes.

Les emplois des hommes sont, eux, moins concentrés, 16 % sont regroupés sur dix professions, également souvent peu qualifiées (conducteurs, ouvriers qualifiés ou non du bâtiment, magasiniers...).

La proportion des femmes reste stable dans l'industrie où elles occupent trois emplois salariés sur dix. Seul le secteur de la fabrication textile, de l'habillement et du cuir emploie une main-d'œuvre fortement féminisée, avec plus de sept femmes sur dix salariés.

Soin, et nettoyage, secrétariat et travail administratif, vente... Les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes, et souvent les emplois à prédominance féminine sont dévalorisés.

En plus, le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué. Les systèmes de classification professionnelle introduisent des biais dans la façon de prendre en compte ces emplois (par exemple une assistante de direction trilingue n'est pas forcément classée comme un technicien, malgré le même niveau de diplôme).

Lutter contre le « sexisme ordinaire » et les stéréotypes de genre.

Les inégalités que subissent les femmes tant au travail que dans la vie trouvent leurs sources

dans des rapports de domination et le sexisme qui enferme les individus dans des rôles sexués : aux femmes la douceur, l'écoute, la fragilité, la beauté... ; aux hommes la force, la virilité, l'autorité. Ces stéréotypes de genre sont confortés dès la naissance par l'éducation, la publicité ou encore les médias... ils ont un effet dans le travail.



Gagner l'égalité professionnelle.

Si toutes les femmes partagent entre elles un vécu commun d'infériorisation par rapport aux hommes, leur situation dans le salariat se différencie de plus en plus selon qu'elles sont en haut ou en bas de l'échelle des rémunérations et de l'emploi. Une approche spécifique s'impose.

Plusieurs facteurs expliquent qu'encore aujourd'hui, il y a en moyenne, tout confondu, autour de 23 % en moins de rémunération pour les femmes :

- Elles sont majoritaires dans le **temps partiel**.
- Elles n'occupent pas les mêmes emplois.

Il faut rappeler que la loi prévoit « un salaire égal pour un travail de valeur comparable » et pas seulement à poste égal. Donc raisonner sur les emplois, les filières, c'est écarter la majorité des situations où sont les femmes.

Les accords égalité sont loin d'être généralisés, mais ils n'ont jamais été aussi nombreux grâce à

la mise en place des premières sanctions en 2013. En octobre 2016, on en dénombre plus de 13 800, soit 41 % des entreprises couvertes, avec cependant un grand écart entre les grandes entreprises (91 % sont couvertes) et les entreprises de 50 à 300 salariés (35 % sont couvertes).

Nous nous heurtons à 2 difficultés :

- **La loi n'est pas appliquée :** 59 % des entreprises de plus de 50 salariés n'ont pas d'accord ou de plan d'action, mais seules 109 (environ 0,1 %) ont été sanctionnées.
- **Parmi les entreprises couvertes, près de la moitié ont un plan d'action unilatéral, d'un contenu plus faible qu'un accord.** Même parmi les entreprises ayant un accord, bon nombre d'accords ne sont que des "coquilles vides", se contentant de rappeler de simples principes de la loi, enchaînant des formules toutes faites, n'engageant en rien l'entreprise. Certains accords s'appuient sur des données statistiques partielles ou même fausses.

◆ CARRIÈRE, CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION.

PROMOTION ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

LES ENJEUX :

L'égalité professionnelle doit intégrer la question des promotions parfois appelées « avancement », du déroulement des carrières et de l'accès des femmes aux postes à responsabilités. Deux sujets sont en fait abordés ici :

- **D'abord, la question des avancements « habituels »** au sein d'un même poste ou d'un même emploi, qui fait partie de la politique d'entreprise. Il s'agit de voir comment, avec de l'ancienneté, les salariés progressent dans leur entreprise, notamment via des changements de classification, d'échelon, de grade, de niveau... évidemment accompagnés d'une évolution salariale. On parlera dans ce cas de "déroulement des carrières".

- **Ensuite, la question de la "promotion"** renvoie également à l'accès des femmes aux postes à responsabilités, et donc au "plafond de verre" auquel elles sont confrontées. Le "soupçon de maternité", les stéréotypes sexistes (parfois intégrés par les femmes elles-mêmes, qui les conduisent à s'autocensurer) ou encore les discriminations pures sont autant de freins à des parcours professionnels enrichissants, évolutifs et surtout comparables à ceux des hommes.

39,6 % des femmes (contre 60,4 % des hommes) ont un parcours professionnel « ascendant continu » c'est à dire qu'elles ou ils ont eu des promotions tout au long de leur itinéraire professionnel.

58,1 % des femmes (contre 41,9 % des hommes) ont un parcours professionnel « descendant », avec des pertes d'emploi ou des déclassements.

Plus de source : Enquête Santé et itinéraires professionnels, 2006-2010, Dares).

CE QUE DISENT LES TEXTES

➡ **La Constitution** : Article 1^{er} – La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux [...] responsabilités professionnelles et sociales."

➡ **L'ANI du 1er mars 2004 :**

Article 9 – « une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes de responsabilités et, par là même, faire sauter « le plafond de verre ».

Alinéa 3 de l'article 10 – « lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande ».



Alinéa 5 de l'article 10 – « Pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilités, les entreprises rechercheront des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec les obligations familiales des intéressées ».

Alinéa 6 de l'article 10 – « Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploieront à ce que, dans toute la mesure du possible, les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité ».

INDICATEURS BDES (BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUE ET SOCIALES) :

- **Nombre de promotions par catégorie professionnelle.**
- **Durée moyenne entre deux promotions. La CGT souhaite ajouter de nouveaux indicateurs de suivi sur ce thème.**

Exemple de revendications à porter :

Objectif chiffré d'augmentation du taux de promotion des salariées à temps partiel.

Objectif chiffré d'augmentation du taux de promotion des salariés Homme/Femme à l'issue des formations professionnelles.

Vigilance :

Attention, comme les femmes restent longtemps bloquées dans une même catégorie on constate souvent qu'elles sont mieux payées que les hommes dans celles-ci ; c'est dû à leur ancienneté dans la catégorie, mais cela ne signifie pas qu'elles progressent mieux, au contraire, c'est même là le signe d'une stagnation professionnelle.

CLASSIFICATIONS/QUALIFICATIONS

Les qualifications et l'expérience professionnelle sont rarement reconnues. Il est nécessaire de mettre en place une nouvelle grille de classification permettant la reconnaissance des qualifications à leur juste niveau, ainsi qu'un principe d'évolution hiérarchique en fonction de l'expérience professionnelle acquise.

UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

Quatre critères :

- **Les connaissances professionnelles,**
- **Les capacités,**
- **Les responsabilités,**
- **Les charges physiques ou nerveuses.**

LES ENJEUX

Article L 3221-2 du Code du travail :

« Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physique ou nerveuse ».

Parmi les facteurs expliquant les inégalités salariales, le fait que femmes et hommes occupent encore rarement les mêmes postes de travail est important. Au sein d'une même entreprise, l'on retrouvera une « spécialisation » entre les emplois. Le phénomène de concentration des emplois féminisés dans peu de familles professionnelles perdure : 12 des 86 familles professionnelles concentrent 52 % des emplois occupés

par les femmes (à titre de comparaison, les douze premières familles occupées par les hommes regroupent 36 % de leurs emplois). Il s'agit, pour l'essentiel, des domaines du secrétariat et du travail administratif, de la vente, du soin, de l'éducation et du nettoyage. Or, les métiers occupés majoritairement par les femmes ne reconnaissent pas les vraies qualifications requises, au prétexte qu'elles seraient "naturelles", "innées" !

L'objectif est de revaloriser les emplois à prédominance féminine par une remise à plat des définitions et évaluations des emplois retenues dans les classifications professionnelles. Il s'agit d'analyser les critères utilisés dans ces classifications professionnelles, de faire apparaître ce qui, derrière une apparente neutralité, contribue à minorer le poids des compétences réellement mises en œuvre, et d'appliquer le principe **« un salaire égal pour un travail de valeur égale »**. Cela permettra une reconnaissance de toutes les qualifications des emplois à prédominance féminine.

Ce principe de valeur égale a mis longtemps à s'imposer, malgré les lois de 1972 et 1983. Les obligations de négocier sur ce thème ont été renforcées en 2001 et surtout en 2014, grâce aux batailles de la CGT. Désormais ce thème est obligatoire au niveau de la branche, lors de la révision des classifications, mais aussi dans l'entreprise.

FAIRE BOUGER LES CRITÈRES DE LA CLASSIFICATION

Le guide du Défenseur des droits repère des biais au sein des quatre critères définis par la loi :

- **Reconnaître toutes les composantes de la qualification.** Il s'agit des connaissances, de la formation, du diplôme, de l'expérience... Différents biais peuvent exister, par exemple : il n'y a pas toujours équivalence des diplômes techniques/ tertiaires. Dans une entreprise industrielle, le BTS administratif des secrétaires de direction n'était pas reconnu comme le BTS des techniciens. De même, l'expérience, y compris parfois informelle doit être reconsidérée.
- **Une autre approche des capacités.** Ce critère est complexe et multiforme selon les méthodes. Il renvoie, par exemple, à la capacité de résoudre des problèmes, à la technicité... Mais ce critère omet, bien souvent, les techniques relationnelles très importantes dans de

nombreux emplois à prédominance féminine. On ne reconnaît pas la multi-dimensionnalité du poste : addition des rôles, diversité des attentes, des interlocuteurs, des tâches à mener simultanément, des priorités à organiser, le fait d'être fréquemment interrompu...

- **Obtenir une définition plus large des responsabilités.** Il convient de ne pas restreindre cette notion aux seules responsabilités financières, budgétaires et à l'encadrement.

Il faut ouvrir ce critère :

- aux responsabilités envers les personnes (usagers, clients, patients...) ;
- aux responsabilités liées à la transmission de son savoir, au remplacement de supérieurs, à la formation des nouveaux arrivants...;
- aux responsabilités de représentation de l'entreprise auprès des clients, à l'autonomie.
- **Reconnaître que les emplois à prédominance féminine ont aussi des exigences organisationnelles.** Les charges physiques et nerveuses font partie des critères retenus par l'article 3221-2 du Code du travail et dans les méthodes non discriminantes promues par le Bureau International du Travail et existant dans certains pays (Québec, Portugal...). Il s'agit de reconnaître que des contraintes organisationnelles fortes existent dans tous les emplois, y compris à prédominance féminine, et doivent être pris en compte dans la valorisation de ces emplois. La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine vient également de la non reconnaissance des exigences physiques (comme durée et répétition des gestes) ; des exigences émotionnelles et temporelles (maîtrise des émotions, implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques, contact avec la mort, gestion de la peur...) ou encore pressions extrêmes d'emploi du temps, etc.

SUPPRIMER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

LES ENJEUX :

Les inégalités de rémunération et les déficits promotionnels constituent le cœur des inégalités : au plan de la société toute entière,

il y a environ un quart en moins de salaire pour les femmes. Selon les données de la Dares de 2015, l'écart global est de **25,7 %**. Comment expliquer cet écart ?

Plusieurs facteurs interviennent :

- **Les femmes sont majoritaires dans le temps partiel, surtout subi.** Combattre le temps partiel court est donc une première réponse aux inégalités salariales.
- **Les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes : la « ségrégation professionnelle » joue sur les salaires.** Cela a deux effets sur les rémunérations :
 - D'une part les femmes n'accèdent pas aux emplois qui paient le mieux, du fait du plafond et des parois de verre : la mixité des métiers est donc la deuxième réponse pour réduire les écarts de rémunération.
 - D'autre part, les emplois à prédominance féminine sont dévalorisés. Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égal » n'est pas appliqué.
- **Elles touchent moins souvent des primes et pour un montant plus faible** (25 % en moins). 53 % des hommes et seulement 37 % des femmes bénéficient des heures supplémentaires ; 30 % des hommes et 16 % des femmes touchent des primes liées à des contraintes de poste. Les emplois à prédominance féminine offrent moins de primes, même si les conditions de travail sont pénibles.
- **Elles accumulent un retard de carrière** tout au long de leur vie professionnelle et sont souvent placées et maintenues à de faibles niveaux de classification. La CGT propose la méthode du « nuage de points » pour mesurer cet écart, à partir du niveau de diplôme de l'Éducation nationale, de l'âge des salariés et en fonction de leur rémunération réelle et de leur classification.
- **Elles sont victimes de discriminations :** même à poste « égal » elles sont moins bien payées, souvent du fait d'un « soupçon de maternité » (et pas seulement du fait d'interruptions réelles) : les femmes sont soupçonnées d'être, de devenir ou d'avoir été des mères, non disponibles pour l'entreprise et

LES REVENDICATIONS À PORTER



donc moins performantes.

1. **Obtenir des données précises**, complètes, sur tous les éléments de la rémunération.
2. **Croiser ces données avec l'âge ou l'ancienneté**, pour construire un nouvel indicateur par la méthode du nuage de points.
3. **Exiger que le salaire de base, à qualification égale** soit strictement égal entre les femmes et les hommes.
4. **Analyser l'attribution des primes** : liées aux postes de travail, individuelles, collectives ? Quels sont les critères d'attribution de ces primes et n'y a-t-il pas des biais discriminants dans ces critères? (par exemple, « l'assiduité », le présentéisme...).
5. **Réduire la part variable** de la rémunération et augmenter le salaire de base.
6. **Pour tout écart constaté, exiger des mesures de rattrapage**, avec un plan précis, un budget spécifique.
7. **Exiger que ce budget soit indépendant** des dispositifs d'évolution professionnelle et des attributions de hausses salariales générales.
8. **Exiger un suivi et une transparence** sur l'attribution de l'enveloppe de rattrapage.
9. **Rappeler** que les mesures de suppression des écarts de salaires doivent être étudiées à chaque négociation sur les salaires.
10. **Exiger que les salariés à temps partiel touchent les mêmes primes** que les salariés à temps plein.
11. **Augmenter le taux de rémunération des heures supplémentaires** des salariés à temps partiel.
12. **Demander des traitements de données spécifiques** sur des situations particulières : par exemple sur la comparaison des rémunérations des salariées, 3 ans après le retour de maternité par rapport aux autres salariés ; comparaison des rémunérations des parents (selon le sexe et le nombre d'enfants) avec les autres salariés, de même pour les personnes à temps partiel...





L'expertise mutualiste au service de votre protection sociale complémentaire



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**
22 branches professionnelles en santé et 6 en prévoyance, 190 000 entreprises, 9 millions de personnes protégées en santé et 2,5 millions en prévoyance.
- **Vous garantir une relation de proximité**
1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.
- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**
Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.
- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**
200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,
2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,
16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,
3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
partenaires-sociaux@mutex.fr
www.mutex.fr



◆ CONDITIONS ET TEMPS DE TRAVAIL DES FEMMES, UN CONSTAT PEU RELUISANT.

Les conditions de travail, c'est concrètement l'environnement dans lequel les salariés vivent sur leur lieu de travail ... C'est l'ensemble des facteurs sociaux, psychologiques, environnementaux, organisationnels et physiques qui caractérisent un environnement de travail : état de santé, exposition à la pénibilité, stress, satisfaction au travail, rythmes, autonomie, formation, climat social...

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ONT - ELLES UN SEXE ?

Sont-elles identiques entre les femmes et les hommes ?

Sur le plan national, les femmes et les hommes ne sont pas confrontés aux mêmes conditions de travail : on assiste effectivement à un effet de genre des conditions de travail.

La raison principale : femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois. Les stéréotypes ont la vie dure et l'orientation professionnelle est encore aujourd'hui fortement associée au genre...

Pour preuve, selon l'INSEE, l'éventail des professions exercées par les femmes est plus réduit. Les femmes sont concentrées dans moins de familles professionnelles que les hommes (48 % des femmes occupant un emploi sont concentrées dans 4 secteurs d'activité sur les 24 que compte le pays : la santé et les services sociaux, l'éducation, l'administration publique et le commerce de détail).

Quant au taux d'emploi, plus les femmes sont diplômées plus celui-ci est mince entre femmes et hommes (diplômes universitaires de 2^{ème} cycle : taux d'emploi de 84 % pour les femmes et 87 % pour les hommes).

Bien qu'elles poursuivent plus longtemps leurs études, l'insertion professionnelle des femmes reste néanmoins plus difficile que celle des hommes.

Le taux d'emploi des femmes est en moyenne plus faible et donc le chômage plus élevé. Malgré tout, ce dernier tend à se réduire puisque désormais les femmes accèdent plus facilement à des emplois mais ceux-ci sont bien souvent précaires et dévalorisés.



Une fois en poste, force est de constater que les évolutions de carrière des femmes sont plus lentes, voire inexistantes du fait des congés maternité, des temps partiels, de la non-reconnaissance de leurs qualifications...

De plus, les femmes accèdent plus rarement à des postes de cadres dirigeants (cadres d'états-majors administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises ou directeurs techniques des grandes entreprises) : les femmes représentent 21,6 % au niveau national contre 78,4 % d'hommes.

La division sexuée du travail persiste...

Concrètement on assiste à une répartition sexuée des tâches dans les entreprises : à poste équivalent, les tâches confiées aux deux sexes ne sont pas les mêmes. En effet, on confère encore aux femmes et aux hommes des compétences dites « naturelles » : force et autorité pour les uns, minutie et empathie pour les unes, par exemple...

Pour autant, le travail est-il plus pénible pour les hommes, comme le voudrait l'idée reçue ? S'il est vrai que les hommes sont davantage soumis au port de charges lourdes, le travail des femmes est tout autant marqué par la pénibilité : travail répétitif, postures contraignantes, station debout, travail permanent sur écran, ou encore en relation constante avec le public, travail morcelé et interrompu...

4 types d'effet de genre sont dégagés :

- La double ségrégation, qui porte sur la distribution des emplois et sur celle des tâches au sein d'emplois pourtant mixtes. Elle s'explique par les stéréotypes de sexe, qui renvoient à des représentations de métier, mais qui n'ont parfois rien à voir avec la difficulté réelle du travail.
- L'organisation des temps de plus en plus en flux tendus, pénalisante pour les salariés qui cumulent d'autres activités, qu'elles soient familiales, personnelles ou professionnelles (deuxième emploi voire parfois plus).
- Les conditions de travail des femmes souffrent d'une certaine invisibilité. Ce qui conduit, notamment, à occulter la pénibilité et les charges physiques, mentales et émotionnelles des emplois.
- Les contraintes, comme certains rythmes de travail ou certaines exigences d'ancienneté ou de disponibilité, privent les femmes d'évolution dans leur emploi. La répétitivité du travail et le manque de perspectives de carrière font que les femmes, notamment au plus bas niveau de qualification, restent attachées au poste qu'elles ont occupé à leur entrée dans l'entreprise, et c'est cela même qui est générateur d'usure professionnelle.

Des effets différents et des inégalités sur la santé au travail

Homme ou femme, nous sommes tous confrontés à certaines formes de pénibilité au travail ou de risques professionnels, mais à des formes différentes, qui n'entraînent donc pas les mêmes conséquences sur la santé...

CAR LES PROBLÈMES DE SANTÉ DES HOMMES ET DES FEMMES AU TRAVAIL TROUVENT SOUVENT LEUR ORIGINE DANS DES ORGANISATIONS ENCORE TRÈS « SEXUÉES ».

On observe cependant que les maladies professionnelles touchent les femmes comme les hommes. En revanche, en 15 ans, leur nombre a augmenté de façon exponentielle pour les femmes (+ 91 % pour les hommes, + 170 % pour les femmes). De même, les accidents de travail des femmes sont en augmentation (+ 24 %) tandis qu'ils sont en baisse régulière pour les hommes (- 28 %).

De plus, la qualité de vie au travail est d'autant plus égratignée pour les femmes qu'elles sont majoritaires dans les emplois en temps partiel imposé. Si ce dernier est choisi, malgré tout, la charge de travail reste identique à un temps complet. Peu d'employeurs créent des postes conjoncturels pour compenser les temps partiels ou ajustent correctement la charge de travail.

Ainsi, la probabilité des femmes d'être exposées à la tension au travail est supérieure à celle des hommes. Un salarié est considéré comme exposé à une situation « tension au travail » s'il a dans son travail à la fois une faible latitude décisionnelle et une forte demande psychologique.

Ce qui explique donc, en partie, l'épidémie voire la pandémie de notre siècle : les Risques Psycho Sociaux... l'état de santé mentale dégradé...l'épuisement professionnel...le BURN OUT... A terme, 3 millions de salariés y seront exposés.

Dans le détail, les familles professionnelles qui présentent l'état de santé mentale le plus dégradé sont majoritairement occupées par des femmes. A savoir des professions d'ouvrières ou d'employées : employées de la Poste, ouvrières de l'industrie, femmes de ménage et employées de la banque. Ainsi que des professions intermédiaires administratives de la fonction publique et la profession de cadre de la banque.

A contrario, les professions « à bonne santé mentale » sont à prédominance masculine. Parmi elles, les cadres de la fonction publique, ingénieurs et cadres d'industrie, qui se caractérisent par une exposition faible aux RPS (Risques Psychosociaux) et une forte satisfaction au travail.



Agressions sexistes et sexuelles viennent également s'ajouter à la liste puisqu'elles sont courantes dans le monde professionnel et les victimes sont dans 99 % des cas, des femmes...

On recense une pluralité de ce type de violences, qui vont de l'injure sexiste au viol : les humiliations, injures, messages à caractère pornographique, exhibition, harcèlement (moral, sexiste ou sexuel), agression, viol...

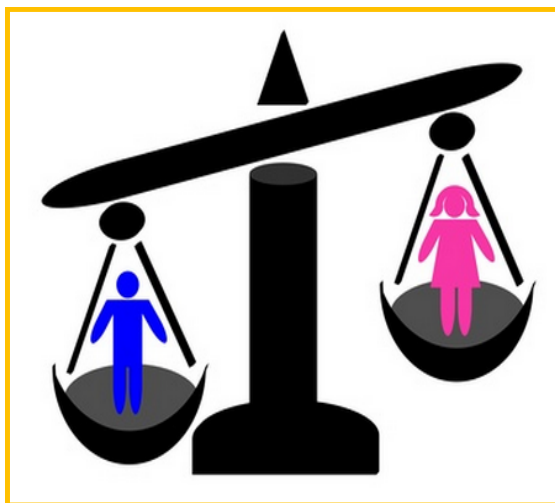
Ainsi, au cours de leur carrière, 4 femmes sur 5 seront victimes de sexisme au travail et 1 femme sur 5 sera victime de harcèlement sexuel (estimation réalisée à partir des faits dénoncés).

L'émergence sur les réseaux sociaux de « #balancetonporc et #metoo » permettra t-elle de contribuer à libérer la parole des victimes ? Il semble en tout cas, que ces mouvements tendent à favoriser la mise en lumière des violences sexistes et sexuelles perpétrées au sein de notre société.

En l'occurrence, au sein des entreprises, les représentants du personnel et organisations syndicales restent des acteurs-clé quant à la prise en charge des victimes, à la lutte véhémente contre ces violences et, à terme, la mise en place d'actions concrètes afin que les femmes en soient préservées.

TEMPS DE TRAVAIL

Voici désormais 17 ans que nous fêtons le passage aux 35 H hebdomadaires. La réduction du temps de travail a de nombreux effets positifs qui ne sont plus à démontrer, tant sur les salariés que sur leurs conditions de travail. Cependant, les bénéfices escomptés ont été rognés suite au détricotage continu de cet acquis et à l'hyperflexibilité du temps de travail...



De nos jours, il existe donc de nombreuses différences qui coexistent entre le temps de travail des hommes et celui des femmes. Cette corrélation s'explique par le grand nombre de femmes exerçant une profession à temps partiel ou de type CDD et qui ont globalement tendance à effectuer des horaires moins longs mais plus atypiques.

LE TEMPS PARTIEL EST AINSI QUATRE FOIS PLUS FRÉQUENT CHEZ LES FEMMES : 30,4 % CHEZ LES FEMMES CONTRE 7,9 % CHEZ LES HOMMES.

La moindre disponibilité temporelle des femmes dans le travail peut s'expliquer par la maternité.

Celle-ci entraîne un retrait total ou partiel du marché du travail (de manière temporaire ou permanente).

La maternité est le principal facteur de cessation d'activité « choisie » ou de mise à temps partiel « choisi ».

Mais le temps partiel peut être également subi... Et justement, 80 % de ces temps partiels, sont occupés par des femmes.

Le temps partiel subi est également synonyme de multiples employeurs pour que les salariées puissent percevoir un salaire leur permettant de vivre dignement.

LA CGT DOIT COMBATTRE ET FAIRE INTERDIRE LES TEMPS PARTIELS SUBIS ET CEUX INFÉRIEURS À 24H HEBDOMADAIRES, SOURCES DE PRÉCARITÉ, D'EXCLUSION ET D'INÉGALITÉ SOCIALE.

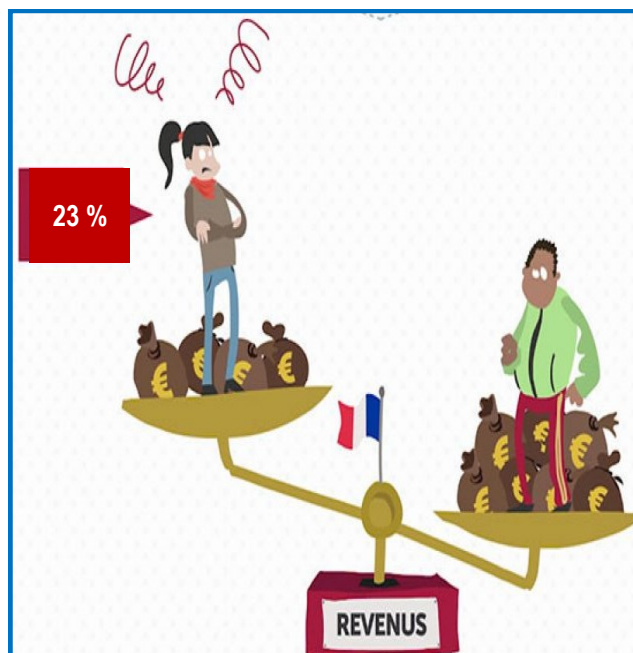
NOS REVENDICATIONS – ACTIONS EN FAVEUR DES CONDITIONS ET DU TEMPS DE TRAVAIL DES FEMMES



- ➡ **Augmentation le SMIC à 1 900 euros brut** par mois, car 80 % des salariés rémunérés au SMIC sont des femmes.
- ➡ **Maintien des CHSCT au sein des entreprises.** Ils contribuent efficacement à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail.
- ➡ **Sanction financièrement des entreprises** qui ne respectent pas l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes.
- ➡ **Incitation forte des entreprises à inscrire l'action en faveur de la mixité des emplois et des tâches** dans les plans d'action ou accords sur l'égalité. Par exemple, préconiser « une masculinisation des métiers à prédominance féminine? car nous y voyons un facteur d'amélioration des conditions d'emploi et vice-versa. »
- ➡ **Aménagement des temps de travail** pour explicitement viser à une bonne articulation avec la vie familiale et personnelle.
- ➡ **Encadrement strict des horaires atypiques** travail de nuit ou à temps partiel, mis en place au nom de l'intensification et de la flexibilité.
- ➡ **Amélioration de la prise en charge de la période de maternité**, avec un volet des accords « égalité professionnelle d'entreprise » qui y soit dédié : formation, remise à niveau au retour du congé maternité. Réajustement salarial équivalent à la moyenne des augmentations

individuelles versées au cours des 3 dernières années à l'ensemble des salariés de la même catégorie socio-professionnelle.

- ➡ **Révision des critères de classifications** pour prendre en compte toutes les contraintes que le travail fait peser sur les femmes et pour revaloriser leurs emplois.
- ➡ **Prise en compte du genre** dans les actions relatives à l'amélioration des conditions de travail, à la santé, à la pénibilité et aux risques psychosociaux, ainsi que dans des outils tels que le document unique et les accords ou plans sur le stress, et ce avec l'implication des CHSCT, d'où la nécessité de les préserver.
- ➡ **Désexuer** les formations professionnelles et les métiers.
- ➡ **Augmentation des cotisations patronales** pour les emplois à temps partiels imposés.
- ➡ **Réduction de la pénibilité physique des postes de travail et amélioration de leur ergonomie**, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des salariés, femmes et hommes.
- ➡ **Obligation de l'employeur de sanctionner et d'écarter systématiquement** tout agresseur sexuel afin de préserver les salariées victimes.



◆ VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : UN PROBLÈME SOCIÉTAL GRAVE, UN COMBAT COLLECTIF.

Dans une société où les femmes cherchent à être reconnues les égales des hommes, elles souffrent au quotidien de la banalisation du sexisme et des violences sexuelles qui les freinent pour atteindre cette égalité.

Effectivement, les femmes peinent à passer outre les discours, les idéaux machistes, misogynies, rétrogrades qui tendent, en finalité, à les contrôler et à mieux les dominer.

Les causes ? La publicité, les clips musicaux et la pornographie ainsi que la télévision sont notamment responsables de renvoyer l'image de la femme objet, de la femme soumise aux hommes et à leurs désirs. Responsables aussi de banaliser la violence et les insultes envers les femmes.

Au quotidien, nous sommes donc TOUS exposés à des « clichés » qui nous imprègnent...

QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE SEXISTE ET SEXUELLE ?

Il existe une pluralité de ce type de violences qui vont de l'injure sexiste au viol : les humiliations, injures, messages à caractère pornographique, exhibition, harcèlement (moral, sexiste ou sexuel), agression, viol...

Pour rappel, toutes ces violences font l'objet d'une condamnation par le **Code pénal**.

I - VIOLENCES SEXISTES, SEXISME

MEMO JURIDIQUE

La loi Rebsamen, art L 1142-2-1 du Code du travail a permis l'ajout « d'agissement sexiste ».

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».



La violence sexiste, le sexisme, touchent quasiment exclusivement les femmes. Ainsi au cours de leur vie professionnelle, 4 femmes sur 5 seront victimes de sexisme au travail, contre 1 homme sur 100.

Le sexisme concrètement, c'est une blague, une remarque soi-disant « anodine »...

Par exemple :

« Les femmes sont trop fragiles, trop vulnérables pour exercer ce métier. »

« Une femme à ce poste à haute responsabilité a du coucher pour y arriver »

« Elle a été embauchée, non pas pour ses compétences, mais grâce à son physique »

LE SEXISME EST LE PLUS LOURD DES PLAFONDS DE VERRE À BRISER !

Désormais, dans notre société et donc dans les entreprises, une telle banalisation du sexisme amène certains hommes à considérer que porter une jupe serait de l'incitation au viol ! En soulever une, embrasser une femme sans son consentement ce serait de l'humour !

C'est ainsi que du sexisme peuvent découler des manifestations plus graves, à savoir des violences envers les femmes...

II - VIOLENCES SEXUELLES

MEMO JURIDIQUE

La définition de harcèlement sexuel : « situation dans laquelle un comportement non désiré, à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et en particulier de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Article 222-22 du Code pénal.

Une agression sexuelle est quant à elle un attouchement imposé sur les parties sexuelles ou connotées sexuellement : les fesses, le sexe, les seins, la bouche, les cuisses... **Nul besoin de répétition pour que le harcèlement soit reconnu...**

Le harcèlement sexuel peut donc englober l'agression sexuelle mais aussi des propos, messages à connotation sexuelle ayant pour but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Les affaires d'agressions sexuelles ne sont pas rares et sont partout : la rue, l'entreprise, le parti politique, le syndicat, les transports en commun, le domicile... le harcèlement sexuel au travail concernerait quant à lui **1 femme sur 5** (statistique établie à partir des femmes ayant dénoncé ou de faits constatés ! Mais qu'en est-il réellement !)

A noter qu'il s'agit d'un **facteur aggravant** lorsque l'agresseur est un supérieur hiérarchique.

Difficile en revanche de connaître véritablement l'étendue de ces agressions sexuelles, puisque, dans 3 cas sur 10, les victimes ne se sont épanchées auprès de personne et dans 7 cas sur 10 les employeurs ou supérieurs ne sont pas avisés.

Exemples de faits de harcèlement :

« Pour un chef de service **pincer les fesses** d'une salariée ».

« Faire parvenir à une femme de nombreux courriels par lesquels le salarié en cause lui faisait des propositions et des déclarations, d'exprimer le **souhait de la rencontrer seule** dans son bureau ».

« Pour un collègue tenir les propos suivants « bon, c'est quand qu'on couche ensemble » et poser des questions intimes sur la vie privée.

LE SEXISME, C'EST LE PRINCIPAL OBSTACLE À L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES !

QUELLES CONSÉQUENCES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

L'exposition à ces violences n'est pas sans conséquences sur les femmes et leurs conditions de travail.

De tels faits au sein de l'entreprise ne sont d'ailleurs pas toujours dénoncés. La victime se sent ainsi d'autant plus isolée et stigmatisée.

La confiance en soi, l'estime de soi, le bien-être, la santé et donc les « performances » en sont directement impactées.

Effectivement, dans de tels cas, plus de 90 % des femmes vont modifier leur comportement au travail (source « le sexisme au travail : entre déni et réalité » de 2015).

Ces violences sont de véritables « stresseurs » et engendrent donc inéluctablement une insatisfaction dans l'emploi et dans les relations professionnelles : plus les femmes sont exposées à ces violences, plus elles rapportent de hauts niveaux de détresse psychologique.



Pour information, 94 % de ces affaires sont classées sans suite et dans le pire des cas, l'agresseur encourt 2 ans de prison ferme (soit, moins que pour un vol) !

MEMO JURIDIQUE

Article L 4121-1 du Code du travail :
« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » : obligation de sécurité ET de résultat.

Mais concrètement, vers qui la victime peut elle se tourner pour être écoutée, conseillée, prise en charge ?

- **Organisations Syndicales, Instances Représentatives du Personnel,**
- **Employeur (si celui-ci n'est pas l'auteur des faits !), RH,**
- **Médecine du travail,**
- **Inspecteur du travail,**
- **Police, gendarmerie, avocat...**
- **Assistante sociale.**

Le règlement intérieur de l'entreprise doit impérativement rappeler les dispositions relatives de l'employeur quant au harcèlement moral et sexuel (L 1321-2 du Code du Travail).

Le droit d'alerte est un moyen significatif pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (L 2313-2 du Code du travail) : si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Afin de garantir la santé morale et physique de la victime (obligation légale de l'employeur), un changement de poste peut être envisagé, une mutation, un aménagement de son temps de travail, un éloignement de l'agresseur, une immunité quant à des sanctions ou représailles...



NOS REVENDICATIONS



- ➡ Sanction systématique des auteurs d'agressions et de violences au sein de l'entreprise.
- ➡ Formation managériale pour prévenir et venir en aide aux victimes.
- ➡ Formation des salariés quant à l'égalité Femmes/Hommes et à la sensibilisation quant aux violences sexistes et sexuelles.
- ➡ Mise en place d'un protocole d'aide aux victimes dans les entreprises afin de libérer la parole d'une part mais également d'assister les victimes (peu importe leur statut : CDI, CDD, intérimaire, contrat d'apprentissage, entreprise sous traitante...).
- ➡ Enquête interne à l'entreprise pour mettre en exergue les « irritants sociaux » afin de permettre la mise en place de plans d'actions concrets en y associant les Organisations Syndicales.
- ➡ Ajout d'indicateurs de suivi à intégrer dans la BDES afin de suivre concrètement et formellement les violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise.
- ➡ S'assurer que toute forme de violence soit prohibée à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise (pour les salariés au contact du public, pour les femmes prenant les transports en commun).
- ➡ Mise en place d'un relais entre les campagnes d'informations, et de préventions des agressions sexistes et sexuelles entre les entreprises, les lieux publics.

Tout comme dans notre société, le sexisme au travail conduit à considérer les femmes comme inférieures et à les réduire à leur dimension sexuelle, à les stéréotyper...



La banalisation du machisme, de la domination masculine, conduit à la banalisation du sexisme et des agressions sexuelles.

Le sexisme est insidieux. Il peut paraître anodin en apparence. Depuis tout petit, à la maison, à l'école, on nous inculque que le masculin l'emporte sur le féminin... cette phrase tellement banale doit nous amener à réfléchir !

Mieux vaut prévenir que guérir ... voici donc l'adage que doit s'approprier la CGT. elle doit être un rouage, un engrenage dans la lutte contre toute violence, dans l'évolution et la progression de notre société ... Mais elle ne pourra pas le faire seule !

Certaines entreprises ont mis en place des chartes, des règles de moralité, de correction, de convenance, de savoir-vivre, de comportement, de coexister entre salariés, un Code d'éthique, des dispositifs d'alerte, une cellule d'écoute téléphonique, des référents égalité/mixité pouvant être saisis par n'importe quel salarié victime ou témoin.

**LUTTER CONTRE LES
VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES,
C'EST LUTTER POUR LE
VIVRE ENSEMBLE !**

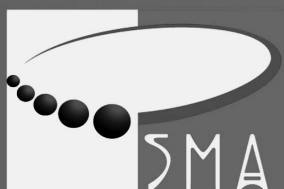
SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

**Pour comprendre,
anticiper, proposer**

**L'expert comptable
du CE**

**Pour bâtir
des alternatives**

www.mericassocies.com



PARIS 75013

58A, rue du Dessous des Berges

01 56 59 13 50

infoparis@mericassocies.com

VILLEURBANNE 69100

60, rue Racine

04 78 69 17 81

infoyon@mericassocies.com