

effet pour que les petites entreprises puissent aussi en bénéficier. Droit à l'expertise dans la négociation collective (cf. document du 11 avril 2005, propositions d'amendements au projet de loi du 26 mars 2006), et abrogation des textes limitant l'information du comité d'entreprise (articles L.432-4-2 et L.432-4-3 du code du Travail). Élargir le nombre d'études sur la santé au travail dans les métiers féminisés.

Créer une ligne budgétaire spécifique et non transférable pour la formation des acteurs syndicaux sur l'égalité professionnelle. Le gouvernement doit maintenant mettre en place les sanctions et moyens de contrôles afin :

- d'imposer l'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations... comme le prévoit la loi, et faire respecter par les Ddtefp leurs obligations concernant le dépôt des accords collectifs (article L. 132-27-2 alinéa 3 du code du Travail);

- de contraindre réellement les employeurs à appliquer tous les textes régissant les questions d'égalité à commencer par lui-même, notamment appliquer les lois 2001 et 2006 avec les sanctions prévues (voir le résumé du rapport, pages 3 et 4: en cas de non-négociation, amendes de 3 750 euros et un an d'emprisonnement) ainsi que le rendez-vous prévu en 2010 (qui doit être avancé); prélèvement d'une contribution sur la masse salariale des entreprises en organisant une « mutualisation » des moyens consacrés au rattrapage salarial, notamment des entreprises donneuses d'ordres envers les entreprises sous-traitantes. Envisager des aides et des modulations selon la taille de l'entreprise, son engagement en matière d'égalité, sa situation économique;

- de renforcer pour cela les moyens de contrôle en mobilisant l'inspection du Travail sur l'action contre les discriminations sexuelles et pour l'égalité professionnelle, en inscrivant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme une priorité du Ministère, avec formation initiale et continue à l'appui.

- par mesure d'urgence, comme première étape de rattrapage des réels écarts qui sont beaucoup plus importants, imposer immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale consacrée au rattrapage des inégalités de rémunération de l'ordre de 5% (écart résiduel entre les femmes et les hommes au-delà de toute explication: engagement de l'Accord national interprofessionnel (Ani) dans son article 12).

LES FACTEURS STRUCTURELS

Ce sont les effets de structure, la persistance de la ségrégation professionnelle qui justifient en grande partie les écarts de salaires.

La non-mixité des emplois -que ce soit au niveau de la concentration sectorielle de l'emploi féminin, ou au niveau vertical, la concentration dans quelques professions les moins qualifiées -reste la variable principale. Quant au secteur et à l'entreprise, les femmes restent concentrées dans ceux qui paient moins, (Pme ...).

Les cultures et des traditions sont encore lourdes. Certains préjugés ont la vie dure. Ces facteurs sont fondés sur les

rapports sociaux de sexe et renvoient aussi à la division des rôles au sein de la sphère familiale: accès différenciés à l'éducation et à la formation, répartition « inégale » du travail domestique, persistance de repères d'un « salaire familial masculin » assurant la couverture du ménage et inversement, d'un salaire d'appoint pour les femmes...

Il faut parvenir à une réelle mixité des formations des filles et des garçons selon les filières: inciter les garçons vers les emplois à prédominance féminine, revaloriser les emplois très féminisés.

Il faut renforcer, exiger une vraie mixité des emplois: à compétences égales, une femme doit pouvoir occuper tous les postes; rendre transparentes les procédures de recrutement et de promotion (toutes les candidatures doivent être connues).

Il faut lutter réellement contre la précarité et les bas salaires des femmes et le temps partiel subi en pénalisant les entreprises qui utilisent ces formes d'emplois; revaloriser les majorations de salaires des salarié-e-s à taux partiel; favoriser le passage des temps partiels imposés à des contrats à temps complets. Il faut renforcer les droits au congé maternité.

Le Complément de libre choix d'activité doit être remplacé par un congé rémunéré au moins à 80% du salaire, plus court (pourquoi pas 20 semaines par parent, non transférables entre eux, donc allongement du congé « paternité » de 11 jours à 20 semaines), assorti d'un vrai droit à l'accueil pour tous les enfants à l'issue du congé de maternité, dans un service public d'accueil des jeunes enfants.

AGIR SUR LES REPRÉSENTATIONS CULTURELLES ET LES STÉRÉOTYPES SEXISTES

Ce point essentiel doit être intégré lors de la transposition de la directive européenne sur l'égalité femmes / hommes dans les biens et services (exemple de la publicité, des livres scolaires...).

Reprise des dispositions législatives sur la parité dans les domaines économiques et sociaux: représentation équilibrée dans les conseils d'administration, conseils de surveillance, comités d'entreprise, délégués du personnel prud'hommes, censurée par le Conseil constitutionnel de la loi du 24 mars 2006.

Réforme constitutionnelle: création d'une commission dans chaque Assemblée parlementaire.

Élargissement de la définition du harcèlement sexuel (directive européenne du 5 juillet 2006). Par exemple, élargir les obligations de lutte contre le harcèlement sexuel à la notion de droit à un environnement non sexiste.

Modification du texte sur la dénonciation calomnieuse. Nous n'oublions pas que l'État employeur est concerné par ces mesures et qu'il a les possibilités de donner l'exemple en la matière.

ERRATUM: Dans le *Rapid'info Bretagne* n°332, le stage *Emploi, Formation Professionnelle* (17, 18, 19 mars) était annoncé à St Brieuc. Il se déroulera à Colpo.



Bimensuel
0,15 €

mail : cgt.bretagne@wanadoo.fr • Tél. 02 99 65 45 90 • Fax : 02 99 65 24 98 • Directeur de la publication : Christian PELTAIS • I.S.S.N. : 1258-7745 • C.P.A.P. : 0708 5 07992

rapid'info bretagne

www.cgt-bretagne.fr

Vendredi 7 Mars à Lorient



Colloque
Égalité
Professionnelle

9h00 à 16h00

Espace

Cosmao Dumanoir
(Bd Cosmao Dumanoir)

Edito Jaques PAUGAM

La C.G.T. Bretagne poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui vise à :

INFORMER, sensibiliser et former les militants et plus largement les syndiqués C.G.T. à faire de l'égalité l'affaire de tous, et pas seulement l'affaire des femmes. Nous avons ainsi souhaité doter les membres des instances de représentation du personnel de connaissances techniques et juridiques pour négocier des accords en faveur de l'égalité professionnelle dans les entreprises.

AIDER les organisations C.G.T. à porter la question de l'égalité professionnelle femme-homme à tous les niveaux, y compris dans les entreprises où les salariés n'ont pas d'instance de représentation du personnel.

Les réalisations en 2006 et 2007 :

- Formation de 85 stagiaires
- L'étude sur le Pays de Saint Brieuc
- Le colloque du 1^{er} décembre 2006 à Pontivy
- Le forum du 7 novembre 2007 dans le cadre de la Conférence Régionale
- La mise en place des collectifs *Égalité Professionnelle* dans les départements

sont autant de points d'appui pour porter notre engagement à un niveau supérieur.

La place prise par la C.G.T. lors de la Conférence Nationale du 26 novembre 2006, initiée par le Gouvernement, n'a pas été sans conséquence sur les engagements de l'É-

spécial égalité professionnelle

tat.

La pression doit maintenant s'accroître dans les branches, les entreprises, les fonctions publiques pour obtenir des négociations et des accords sur l'égalité salariale et professionnelle.

C'est le sens que nous voulons donner à ce deuxième colloque, en créant les conditions pour que les organisations de la C.G.T. inscrivent ces questions dans leur activité sur les lieux de travail.

Conférence sur l'égalité Femme / Homme

La conférence sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est la dernière des trois conférences tripartites annoncées par le Gouvernement avec l'amélioration des conditions de travail et l'emploi et le pouvoir d'achat.

Nous avons demandé, dès le départ, que la question de l'égalité professionnelle femmes/hommes figure dans toutes les conférences et tous les projets de réforme.

Car si, au cours des quarante dernières années, la scolarisation des filles, l'entrée massive des femmes dans l'activité professionnelle, la maîtrise de la fécondité ont été des facteurs de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, ses inégalités subsistent dans l'espace domestique. Les tâches du ménage, la charge des enfants, celle de personnes âgées dépendantes restent l'apanage des femmes et maintiennent les inégalités dans le monde du travail.

A U-DELÀ DES BONNES INTENTIONS...

Des inégalités persistent dans la formation des filles, des métiers très féminisés pérennisent des filières où les salaires sont plus faibles. La maternité a un impact négatif sur l'activité des femmes. À partir de 1994, moment où le congé parental a été étendu dès le deuxième enfant, le taux d'activité des mères de deux enfants a chuté de 18 % en quatre ans. Plus de la moitié des enfants de moins de 3 ans sont gardés par leurs mères, l'insuffisance des propositions de modes de garde est criante. Plus tard, il y a les parents malades ou très âgés: dans ce domaine aussi les besoins grandissent, et les politiques publiques montrent leurs insuffisances.

Malgré la volonté des femmes et souvent des hommes, les solutions restent individuelles et coûteuses, ce qui oblige les femmes à prendre en charge. Elles le paient très cher, sur leurs salaires, leurs carrières, leurs retraites ; cela a des répercussions sur leur indépendance financière, leur niveau de vie et celui de leurs enfants...

Or, les politiques publiques ont un impact direct sur la marche vers l'égalité, comme celles qui sont à l'oeuvre aujourd'hui. Ne pas augmenter les salaires et notamment le Smic qui concerne pour 80% les femmes; consolider les exonérations de cotisations sociales; poursuivre les restrictions budgétaires en 2008 pour l'État comme pour la Sécurité Sociale, qui amplifient un affaiblissement des services publics de l'école, de la formation, comme de l'accueil des enfants; mettre en oeuvre des mesures qui tendent à flexibiliser le travail (augmentation de sa durée, segmentation, précarité, travail du dimanche...): autant de décisions qui ont des conséquences négatives directes sur la situation des femmes. La Cgt a voulu apporter sa contribution en proposant et argumentant, et en affirmant qu'elle ne se contenterait pas de « mesurètes » ou de déclarations de bonnes intentions.

Plusieurs séances de travail ont eu lieu depuis la mise en place de la conférence le 18 septembre, permettant d'étudier les « bonnes pratiques » constatées dans les accords existants mais aussi dans tous les domaines qui structurellement affectent l'égalité (formation, orientation, accueil des enfants, congés parental, etc.).

Nous avons pu constater un accord ferme avec les autres organisations syndicales sur beaucoup de points, cette unité mettait le patronat mal à l'aise et le rendait pratiquement muet, sauf pour affirmer que les entreprises ne pouvaient faire davantage! Après le 26, nous pouvons noter des avancées: Xavier Bertrand demande à la Dares* de mettre les chiffres à jour pour début 2008 en incluant l'année 2006 afin que des données incontestables et récentes soient à disposition de tous. Et surtout, il s'est engagé sur l'égalité salariale pour que, au 31 décembre 2009, toutes les entreprises de plus de cinquante salariés produisent, sur la base d'un rapport de situation comparée, un plan de rattrapage des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Ce plan devra prévoir un rattrapage sur une du-

rée raisonnable (pas trente ans!), et sera transmis aux directions du travail avec l'avis du comité d'entreprise.

À défaut, des sanctions financières significatives seraient appliquées dès janvier 2010. Elles seraient calculées en pourcentage de la masse salariale et seraient dissuasives (cela coûterait plus cher aux employeurs que de rattraper l'écart). Le cas échéant, les sommes collectées par ce biais auraient une vocation redistributive et seraient affectées à des aides aux entreprises de moins de cinquante salariés qui, pour réduire les inégalités, engagent des démarches d'adaptation des postes de travail.

Pour accompagner, l'État s'engage, dès le lendemain de la conférence :

- Le ministre réunira les préfets et leur demandera de réunir les partenaires sociaux sur cette question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes;

- Un référent sera nommé Nous avons demandé, dès le départ, que la question de l'égalité professionnelle femmes/hommes figure dans toutes les conférences et tous les projets de réforme.

- Un groupe de travail composé de Drh, auquel il a admis que devaient participer des représentants syndicaux, va travailler sur le rapport de situation comparée: « *Non pas pour en faire une coquille vide mais pour le rendre plus opérant.* » Ce travail sera soumis au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (Csep) au plus tard le 1^{er} mars 2008. Il sera mis à disposition sous format électronique sur Internet dès juin 2008. Des négociations doivent s'ouvrir, sincères et loyales, proposant des enveloppes spécifiques de rattrapage, « *certaines l'ont fait, comme ce grand groupe d'assurance ou de télécommunication* » et « *pas question de rogner sur les salaires des hommes pour donner plus aux femmes* ».

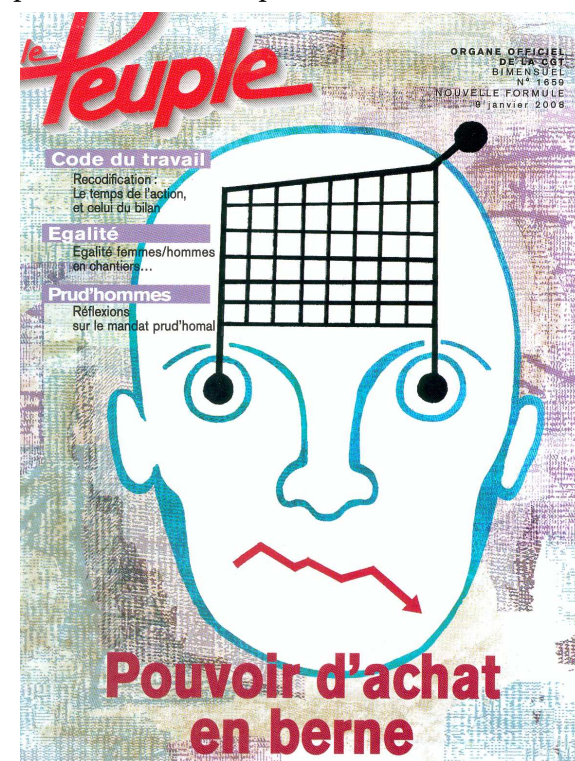
Les accords signés ne comportant pas de clauses sur le rattrapage des inégalités femmes/hommes seront renvoyés aux commissions mixtes paritaires. Il propose de développer les observatoires paritaires. Concernant les allègements de cotisations et de leur modulation en fonction des négociations salariales, cette question qui est en discussion au Conseil d'orientation de l'emploi (Coe), devrait comprendre la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

LA PRESSION DOIT S'ACCENTUER

L'État s'engage sur une campagne de communication grand public, en articulant avec les branches professionnelles.

Le ministre propose de travailler à faire évoluer la mixité professionnelle. Pour cela, il faut faire avancer les mentalités sur le modèle des conventions qui existent entre les branches (automobile, bâtiment) et des établissements scolaires, universités... La convention interministérielle va permettre de mobiliser tous les ministères concernés sur la question. Il propose que des objectifs chiffrés soient établis pour l'accès aux postes de direction.

À notre demande, il s'engage à organiser une table ronde avec les branches concernées sur le temps partiel: même choisi, il peut léser la carrière, à fortiori quand il est subi, il entraîne faibles rémunérations, précarité, activité éclatée. « *Je veux une généralisation des bonnes pratiques, comme celles de cette grande enseignante qui va signer un accord dans peu de temps.* » Sur le mode de garde opposable comme sur la dépendance, il s'engage à mettre des groupes de discussion en place sans tarder.



Pour le congé parental, il faudra choisir entre le modèle suédois (qui partage entre le père et la mère, sinon c'est perdu) ou le modèle allemand (qui rajoute une période si elle est prise par le père), mais aucun délai n'a été précisé. Dans son intervention liminaire, il a évoqué la place des femmes dans les fonctions publiques en disant qu'elles étaient, elles aussi, concernées par la conférence.

On peut donc supposer que les outils correspondants vont être réactivés mais nous n'avons eu aucune précision.

Pourtant nous ferons le point: le ministre propose que la conférence se réunisse dans la même configuration en septembre 2008 pour faire le bilan du travail accompli, « *vérifier ensemble où on en est* ».

Au sortir de la conférence, nous pouvons dire que nous avons avancé sur un certain nombre de questions:

- les sanctions financières contre les employeurs prennent maintenant un caractère prégnant qui va pousser à des négociations sincères et loyales pour aboutir à des accords réduisant les écarts;

- les services de l'État vont être mobilisés sur la question, même si n'ayant pu obtenir aucune promesse d'effectifs supplémentaires, on se demande au détriment de quelle autre tâche cela pourra se faire;

- le Conseil supérieur de l'égalité voit son rôle et ses missions renforcées;

- la table ronde sur le temps partiel va avoir lieu dans les mois qui viennent;

- campagne de communication, travail interministériel pour favoriser la mixité des emplois, réflexion sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, etc.

Cela nous donne beaucoup de responsabilités. Nous avons joué notre rôle en faisant les propositions, nous allons continuer à l'assumer en participant aux concertations et groupes de travail annoncés. Dans les entreprises, les militantes et militants de la C.G.T. doivent exiger des négociations et des moyens pour réduire les écarts de salaires et les injustices.

Les mouvements sociaux actuels sur les retraites et le pouvoir d'achat ont exercé une pression importante sur cette conférence. Le gouvernement a dû s'engager contre un patronat muet qui semblait n'attendre que les sanctions financières pour s'y mettre. La pression doit s'accroître dans les branches, les entreprises et les fonctions publiques pour obtenir des négociations et des accords sur l'égalité salariale et professionnelle. Et n'oublions pas qu'il s'agit d'une revendication prioritaire des salariés, ce qui est un point d'appui solide.

Ghyslaine Richard

Membre de la Commission Exécutive Confédérale

Les propositions De le C.G.T.

Les discriminations à l'égard des femmes ne peuvent sérieusement reculer que si :

- les acteurs apprennent à lire les discriminations sexuelles dans les entreprises et les branches;

- les acteurs apprennent à s'approprier le droit.

Pour permettre un vrai diagnostic complet sur les inégalités salariales en entreprise, il faut donner les moyens d'une transparence en matière salariale (sur les déroulements de carrière, les primes, y compris bonus et primes en nature...); fournir des éléments de rémunération les plus fins possible (pas seulement par catégories moyennes, mais aussi par types d'emploi, filières...).

Pour appliquer le principe: «un salaire égal pour un travail de valeur comparable» Il faut avoir les moyens d'observer les méthodes d'évaluation et de classification des emplois à prédominance féminine, comparés aux emplois à prédominance masculine: par exemple, au sein d'une même entreprise entre filières techniques et administratives, créer un système d'évaluation des emplois entre filières dans les entreprises, les branches: ouvrir cette boîte noire.

Nous proposons que les élus du personnel puissent faire appel à un expert payé par l'employeur dans ce domaine particulier, que des fonds mutualisés soient créés à cet

*Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement).