

Négociation annuelle Obligatoire

Les revendications des
femmes salariées



L.2242-5 du code du travail « L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L.2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. »

La loi impose aux entreprises de négocier mais seulement 7,5 % d'entre elle le font . Les négociations annuelles dans nos entreprises doivent systématiquement intégrer la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes non seulement parce qu'il s'agit d'une exigence de justice sociale, ce qui est en soi suffisant, mais parce que les politiques en matière d'égalité constituent une partie de la solution pour sortir de « la crise »

L'objectif est de négocier sans fléchir l'égalité professionnelle sur les rémunérations, la reconnaissance des qualifications, le recrutement, la formation, les conditions de travail, le déroulement de carrière...

Ces négociations doivent aboutir à la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération et la suppression des temps partiels imposés mais aussi à l'aménagement des horaires de travail.

La place des femmes au sein des organisations syndicales est essentielle

« Les femmes sont des actrices incontournables dans les mouvements sociaux et dans la construction d'alternatives aux politiques actuelles. Elles doivent prendre toute leur place pour faire entendre leurs points de vue et leurs propositions. Dire que les femmes doivent faire entendre leurs points de vue et leurs propositions, loin de renvoyer à une position essentialiste, ne fait qu'acter une réalité : le fait d'assumer les fonctions de responsabilité familiale, prise en charge des enfants et personnes dépendantes, et plus généralement de l'économie des soins, amène à mesurer directement les carences ou les régressions dans le domaine des services publics, de la protection sociale et de la satisfaction des besoins sociaux fondamentaux »

Christiane MARTY
Fondation Copernic



UNION DEPARTEMENTALE
de la CGT Ariège

17 place Albert TOURNIER
09100 PAMIERS
Tel: 05 34 01 35 45
Fax: 05 34 01 35 46
udcgt.09@wanadoo.fr



Les plus grandes discriminations
se cachent derrière les habitudes

La crise engendre une
féminisation de la pauvreté

L'égalité des chances
entre femmes et hommes
au travail et dans la vie

DEBAT PUBLIC

**MARDI 27 MARS 2012
18 HEURES**

**SALLE J JAURES
MAIRIE FOIX**

L'égalité

⇒ d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles

⇒ dans l'emploi, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite

la mixité

⇒ des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels

⇒ L'accès à tous les métiers pour les femmes et pour les hommes

**« A travail de valeur égale,
Salaires égaux »**
Reconnaissance des qualifications
des femmes

le droit

⇒ de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé

⇒ à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles

⇒ une retraite à 60 ans, avec un minimum de 75% du salaire de référence et aucune pension inférieure au SMIC pour une carrière complète (en prenant en compte toutes les périodes de précarité, de temps partiel subi) et le retour aux dix meilleures années pour le calcul des pensions

**Interdire le temps partiel imposé
et toute forme de précarité
des femmes**

Quelques chiffres...

Les inégalités de salaires

Alors que les femmes ont massivement investi le monde du travail, elles gagnent toujours 27 % de moins que les hommes. L'écart mensuel moyen est de presque un demi Smic.

Plus on progresse dans l'échelle des salaires plus l'écart entre les femmes et les hommes est important, les premières étant beaucoup moins nombreuses dans le haut de l'échelle. Un des facteurs de ces inégalités de salaires provient des différences de temps de travail. Les femmes sont cinq fois plus souvent en temps partiel que les hommes.

Si l'on tient compte des différences de statut d'emploi (cadre, employé, ouvrier), d'expérience, de qualification (niveau de diplôme) et de secteur d'activité (éducation ou finance) les écarts de traitement révèle l'application de mesures de discrimination pure pratiquée par les employeurs à l'encontre des femmes.

Le temps partiel subi

5,5 % des actifs sont employés en temps partiel et souhaiteraient travailler davantage, soit 1,25 million de personnes. Il s'agit à 75 % de femmes. La part de personnes en sous-emploi est très supérieure pour les populations les moins qualifiées, qui occupent les postes les plus précaires, notamment dans les secteurs du nettoyage ou de la distribution.

Au total, 9 % des femmes salariées sont en situation de temps partiel subi, contre 2,5 % des hommes. Le taux atteint 13,9 % pour les femmes non-diplômées, 12,9 % pour celles de moins de 29 ans, 13,1 % pour les employées, et même 16,4 % pour les femmes étrangères.

Cependant, beaucoup d'entre elles déclarent ne pas souhaiter travailler davantage, compte tenu des conditions de travail et de salaires dont elles disposent d'un côté, et du fait des difficultés que cela entraînerait par ailleurs de l'autre, notamment en termes de garde des enfants.

La retraite

Les femmes ont été nombreuses dans les luttes en 2010 pour réclamer une retraite décente. 43% d'entre elles seulement accomplissent l'exploit de valider 40 ans de carrière, les hommes sont 86%.

Articulation vie privée et vie professionnelle

Seulement 9% des hommes déclarent que la naissance de leur enfant a eu une incidence sur leur vie professionnelle contre 32% pour les femmes. Il est indispensable de proposer des aménagements de temps de travail afin de pouvoir concilier emploi et grossesse quel que soit le corps de métier. Il faut développer des aides à l'accueil de jeunes enfants afin que les femmes qui consacrent trois fois plus de temps que les hommes à cette gestion puissent être soutenues et leur permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et familiale.

En arrière...

Les femmes représentent la moitié des salariés en Ariège, environ 38% d'entre elles sont à temps partiel dont 28% en CDI.

18% exercent dans le secteur médico-social et social, 13% dans les administrations publiques, 12 % dans les commerces.

Seulement 6% des femmes occupent des postes de cadres.

La hausse du chômage affecte davantage les femmes que les hommes (54,3% contre 45,7%). L'Ariège se démarque par ailleurs par sa sur-représentation de demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA et ceci sur la totalité des bassins du département.