



Genre et Nouveau statut du travail salarié : vers l'égalité entre les femmes et les hommes

Des droits pour chaque salarié(e) tout au long de la vie professionnelle



De nombreux salariés - encore plus de femmes - échappent au cadre des garanties collectives actuelles, dans le privé comme dans le public. Au-delà des statuts professionnels existants, le Nouveau statut du travail salarié (Nsts) s'adresse à l'ensemble des salarié(e)s (du public et du privé), des demandeurs et demandeuses d'emploi et des inactifs et inactives.

Il y a un enjeu tout particulier à conjuguer au féminin le Nsts. En effet, sur de nombreux points, les femmes sont les premières concernées par l'éclatement des statuts du travail, par la non-reconnaissance de leur qualification, par la remise en cause régulière de leur droit au travail, sous prétexte de privilégier leur rôle de mère...

Orientation scolaire et formations : des parcours non mixtes...

Le Nsts donne le droit à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.

La Cgt revendique qu'au moins 10 % du temps de travail soient consacrés à la formation, rémunérés comme tel et pris sur le temps de travail.

Appuyons nous sur certaines expériences proposées dans des accords égalité professionnelle : par exemple, adapter les modules de formation, choisir un lieu plus accessible, une durée modulable, développer le système e-learning (formation à domicile) comme à Edf - Gdf ; ou encore prendre en charge le coût d'accueil des enfants lorsque la formation a lieu hors du temps de travail (Eads...).

Et n'oublions pas ce que nous avons obtenu interprofessionnellement à travers l'accord national relatif à l'accès à la formation tout au long de la vie, qui crée le Droit individuel à la formation (Dif) de 20 h / an cumulables et transférables est un premier pas, la Cgt revendiquant que ce Dif soit pris sur le temps de travail.

► Les filles réussissent toujours mieux que les garçons à l'école : en 2004, selon l'Insee, pour les 25-34 ans, 10 % des filles n'ont aucun diplôme mais près de 16 % des garçons sont dans ce cas. Pourtant, elles sont loin d'occuper toutes les filières de formation. Elles restent dans les filières dites féminines, les moins valorisées sur le plan professionnel : parmi les niveaux Cap-Bep, où elles sont moins nombreuses que les garçons (17 % pour les filles de 25 à 34 ans contre 25 % pour les garçons du même âge), elles s'orientent surtout vers les filières tertiaires, les garçons se répartissant davantage entre industrie et tertiaire. Si elles représentent 55 % de l'ensemble des étudiants, elles restent très largement majoritaires dans les filières littéraires et seulement 18 % en sciences et technologie ; du côté des grandes écoles, en dehors du commerce où leur pro-

gression est importante (41 % des effectifs), elles ne sont que 22 % dans les écoles d'ingénieurs ; 28 % des admises à l'Ena... ;

► en matière de formation continue, si les apparences sont sauvées (36 % des hommes et des femmes accèdent en moyenne à une formation, selon le Cereq), il y a un grand écart selon les catégories professionnelles et le statut surtout chez les femmes : seules 14 % des ouvrières y accèdent (contre 23 % pour les ouvriers) et même parmi les employés où les femmes sont nettement majoritaires (à 77 %), 31 % y accèdent contre 37 % pour les hommes employés. Le fait d'avoir un enfant de moins de 6 ans pénalise toutes les femmes (y compris les cadres : 57 % des femmes cadres avec enfant contre 64 % des hommes cadres avec enfant accèdent à une formation...).



Précarité au travail : les femmes d'abord !

Des emplois plus éclatés, des bas salaires...

► Les femmes sont davantage concernées par l'emploi précaire, dans le privé comme dans le public : elles sont plus nombreuses en Cdd qui sont occupés à plus de 53 % par des femmes (alors qu'elles ne représentent que 46 % des actifs). Il en est de même des contrats aidés (59 % de femmes - 71,2 % dans la fonction publique territoriale) surtout dans le secteur non marchand, qui offre pourtant le moins de chance de retrouver un emploi stable. Elles sont sur-représentées dans toutes les formes d'emplois « hors-statut » de la fonction publique (vacataires, emplois à temps réduits...). Elles sont également toujours plus nombreuses au chômage : en mars 2004, le taux de chômage des femmes est de 11,1 % contre 9 % pour les hommes, alors même que leur réussite scolaire se poursuit (données Insee) ! ;

► le temps partiel - notamment imposé - constitue un véritable piège pour la plu-

part des femmes : 82 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes ; le temps partiel a plus que doublé depuis les années 80 (et surtout depuis le début 90) ; il correspond à environ 17 % des emplois mais à près 30 % de l'emploi féminin et 5 % de l'emploi masculin ; il est concentré dans des emplois peu qualifiés (7 actives sur 10 à temps partiel sont employées ou ouvrières ; chez les caissières et femmes de ménage ou aides à domicile, le temps partiel est la norme). Parmi elles, 49 % n'ont pas « choisi » le temps partiel qui a été imposé à l'embauche ; quant aux 34 % d'entre elles qui ont demandé un temps partiel pour élever leurs enfants, ont-elles eu un véritable choix, compte tenu des structures d'accueil existantes (à proximité de leur domicile, de qualité et d'un coût supportable...) ?

► les femmes sont sur-représentées dans les Pme (elles sont plus de 55 % dans les entreprises de moins de 50

Le Nsts donne le droit à l'emploi stable et/ou statutaire.

C'est là qu'intervient notamment la notion de Sécurité sociale professionnelle qui constitue notre réponse pour combattre la notion même de licenciement (pérennisation du contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi).

Il s'agit de passer d'une vision réparatrice par l'indemnisation à un droit tout au long de la vie qui libère le salarié de sa dépendance à la gestion de telle ou telle entreprise.

Nous demandons que le contrat de travail et le salaire soient maintenus jusqu'à ce que le reclassement soit effectif dans un poste de niveau au moins équivalent en termes de qualification, de salaire, de temps et de lieu de travail.

Nous voulons que l'ensemble soit financé par une cotisation mutualisée des entreprises et une co-responsabilisation de celles-ci au niveau de la branche et/ou du territoire.



La Cgt revendique également la suppression des seuils.

Dans ce cadre, des passerelles doivent être offertes particulièrement aux salarié(e)s et ouvrir de nouveaux droits à ces salarié(e)s.

salariés (51 % pour les hommes) et 28 % dans les Tpe (moins de dix salariés), contre 21 % pour les hommes) (selon l'Unedic) ; elles appartiennent à des secteurs d'activités où les conventions collectives s'appliquent peu ou mal, voire n'existent pas, et dont la représentation syndicale est faible (hôtel - café - res-

tauration, commerces, services à la personne...). Les lois récemment votées avec des garanties assorties de seuils minima de salariés excluent davantage les femmes dans les Pme, sans parler du Nouveau Contrat d'Embauche (Cne) qui risque de pénaliser tout particulièrement les femmes.

Le cadre d'action européen : un outil à mobiliser

Il correspond aussi au plan d'égalité hommes / femmes de la Ces voté par le congrès de Prague auquel la Cgt a participé. L'approche des partenaires sociaux reconnaît que les causes d'inégalité demeurant sur les marchés du travail européen sont complexes et liées entre elles.

Les partenaires sociaux européens sont convaincus que, pour s'y attaquer avec succès, des stratégies intégrées de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sont nécessaires.

Les quatre priorités sur lesquelles le Ceep, l'Unice / l'Ueapme et la Ces souhaitent voir les partenaires sociaux agir durant les cinq prochaines années sont les suivantes :

- ➡ aborder les rôles de l'homme et de la femme ;
- ➡ promouvoir les femmes dans la prise de décision ;
- ➡ soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;

➡ s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces priorités sont interconnectées et d'une même importance. Les actions aux niveaux national, sectoriel et/ou de l'entreprise seront les plus efficaces si les divers aspects de ces priorités sont traités par une approche intégrée.

La Ces et l'Unice / Ueapme, le Ceep assurent la promotion du présent cadre d'action dans les États membres et à tous les niveaux.

Dans ces conditions, il nous appartient, à la Cgt, de mettre en œuvre ces priorités et d'en assurer le suivi et l'évolution.

C'est pourquoi l'examen des accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle (2001 / 2004) nous permet déjà de vérifier l'application, d'une part, de la loi de mai 2001 et, d'autre part, de répondre positivement à la sollicitation de ce cadre d'action.

Le bilan de ces quarante accords démontrent la possibilité d'obte-

nir des statistiques éclairant la situation des femmes salariées.

La commission égalité dans les entreprises de 200 salarié(e)s souligne la nécessité d'organiser l'activité syndicale avec les institutions représentatives du personnel. C'est une raison de plus pour envisager la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises de très petite taille et le développement de cette négociation dans les branches.

Nous pouvons encore faire beaucoup au niveau national et au niveau européen, l'un nourrissant l'autre.

Mais n'oublions pas la possibilité contenue dans la loi de mai 2001 de négocier le protocole d'accord des élections des délégués du personnel et des comités d'entreprise.

Cet article engage les négociateurs à construire des listes représentatives du nombre de femmes et d'hommes dans l'entreprise. Là aussi, il faut une démarche intégrée.

Des compétences tellement « naturelles » qu'il n'est pas nécessaire de les reconnaître, ni de les rémunérer

- ➡ À 80 %, les Smicards sont des femmes et que dire des salariés à bas ou très bas salaires (autour de 450 euros par mois) si ce n'est qu'il s'agit également de 80 % de femmes notamment à temps partiel... ;
- ➡ les femmes restent confinées dans un petit nombre d'emplois : les six catégories socio-professionnelles les plus féminisées regroupent plus de 60 % des femmes aujourd'hui (alors qu'en 1982, elle ne regroupaient que 50 % des femmes) : il s'agit du personnel des services directs aux particuliers (nettoyage et garde d'enfants) des employés de commerce, administratifs d'entreprise et de la fonction publique, des professeurs d'école et infirmières ;
- ➡ les emplois très féminisés font appel à leur rôle présumé « naturel » de mères. Il y a une non-reconnaissance des compétences dans ces métiers, ceci se traduit par une dévalorisation de ces métiers et par des écarts de salaire importants ;
- ➡ celles qui ont « la chance » d'accéder à un poste d'encadrement ne seront pas pour autant épargnées : le plafond de verre existe bel et bien ; plus l'on monte dans la hiérarchie, moins l'on trouve de femmes et plus les écarts de salaires, de promotion augmentent ;
- ➡ globalement les écarts de salaire sont autour de 20 à 25 % (tout confondu), malgré les lois, les tentatives permanentes de réduction de ces différences. Si parmi les employés, catégorie très féminisée, l'écart de salaire moyen n'est « que » de 7 %, il atteint 17 % chez les ouvriers et 23 % chez les cadres ! Et encore, ces données ne concernent que le temps complet ! (selon les Dads, 2003). Dans la fonction publique, la rémunération des femmes est de 14 % inférieure à celle des hommes et même de 18 % dans la catégorie A.

Le Nsts donne le droit à la reconnaissance en termes de qualification, de l'expérience et des diplômes. Nous revenons notamment :

➡ *le doublement de salaire à valeur constante entre l'entrée dans la vie professionnelle et le passage à la retraite ;*

➡ *la reconnaissance des diplômes par exemple : Le Smic à 1 500 euros brut pour un salarié sans qualification ; 1,4 x le Smic pour un Bac ; + 2 x le Smic pour un Bac + 5.*

D'ores et déjà, les négociations sur l'égalité professionnelle doivent porter la volonté de revaloriser certains métiers via par exemple la Validation des acquis et de l'expérience (Vae) et de réduire les écarts de salaires entre les hommes et les femmes dans tous les échelons et tous les niveaux...

On peut s'appuyer sur les expériences de certains accords égalité professionnelle. Par exemple, celui qui engage Schneider Electric à ce que cet écart soit inférieur à 1 % d'ici à cinq ans, et ce, sur tous les éléments de la rémunération (salaire fixe, bonus, part variable)...

Un droit à la santé, une pénibilité au travail cachée...

Le Nsts exige le droit à l'intégrité physique et mentale et à la santé tout au long de la vie. Les évaluations des risques professionnels doivent être sexuées.

- ▶ En matière de santé et de pénibilité au travail, la situation n'est guère plus avantageuse : il y a une méconnaissance des maladies professionnelles liées aux métiers dits féminins et une non-reconnaissance de certaines formes de pénibilité (stress, intensités psychiques et physiques, fatigue mentale, port de charges lourdes, ou encore violences au travail...) Les troubles musculo-squelettiques ou les lésions par efforts répétitifs sont les premières maladies professionnelles et se retrouvent essentiellement dans les activités de service ; de même les relations à la clientèle, aux usagers et aux malades créent des formes de stress peu visibles et non reconnues. Dans la fonction publique territoriale, les maladies professionnelles touchent plus les femmes (35 % contre 17 % pour les hommes) ;
- ▶ à cela s'ajoute la surcharge du travail domestique (rappelez que globalement il est effectué à 80 % par les femmes) qui crée de fortes tensions dans la vie des femmes et renforcent ces sources de stress et de fatigue physique et mentale.



Un droit à l'emploi des mères sans cesse bafoué ; une insécurité sociale qui touche de plus en plus les femmes

► Sous prétexte de « concilier » la vie des mères en tant que salariées, des mesures comme le temps partiel et surtout l'Ape (1) visent l'exclusion provisoire ou définitive de certaines femmes du marché du travail, précisément celles en situations les plus défavorables. Plus de 500 000 femmes ont fait ce « choix » d'accepter une allocation d'environ 500 euros par mois. Des risques de paupérisation pour elles, de perte d'indépendance à la fin de l'Ape sont énormes : le taux de chômage à l'issue de ces congés est beaucoup plus élevé qu'au départ ; le risque de quitter définitivement le marché du travail, de perdre même son statut de chômeuse est réel. Au total, ce sont des inégalités parmi les femmes elles-mêmes qui se creusent, entre celles qui trouvent une solution compatible d'accueil de leurs enfants et de maintien dans un emploi et celles qui n'y arrivent pas... ;

► en matière de retraite, rappelons que les femmes ont des carrières plus courtes, moins sûres, plus souvent à temps partiel et davantage interrompues que celles des hommes. Toutes les discriminations qu'elles subissent dans leur vie professionnelle se cumulent pour aboutir à une inégalité vis-à-vis de la retraite, comme l'a constaté le Conseil d'orientation des retraites (Cor) lors de sa réunion plénière du 2 octobre 2002 :

► leur pension totale était inférieure de 42 % à celle des hommes en 2001. Si l'on raisonne sur les droits directs (c'est-à-dire sans les avantages familiaux), l'écart se creuse (53 %). Cet écart est plus faible dans le public (30 %). Dans la fonction publique territoriale, les 3/4 des femmes perçoivent une pension inférieure à 1 200 euros (la moitié moins de 981 euros), alors que 42 %

Le Nsts ajoute le droit à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, le droit à la retraite solidaire, le droit à une véritable démocratie sociale.

Le Nsts doit prévoir la possibilité d'un accueil collectif pour tout enfant ; une plus forte implication des pères, sans pénalisation des carrières, ni des unes ni des autres et l'application effective et générale de la réduction du temps de travail.

Le Nsts va au-delà de la seule question de l'emploi, il implique également l'ensemble des responsabilités sociales, voire sociétales, la gestion des temps sociaux, le partage des tâches domestiques et familiales au sein des ménages...

Avec le Nouveau statut du travail salarié, il s'agit de construire des garanties collectives pour tous les salarié(s) dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de toutes professions, quel que soit leur sexe, dépendant d'un employeurs ou de plusieurs - public(s) ou privé(s) -, soit en même temps, soit de manière alter-

(1) Allocation parentale d'éducation, devenue depuis 2004 « le libre choix d'activité » dans le cadre de la Paje.



des hommes perçoivent une retraite de plus de 1 200 euros),

- ➔ autre point d'inégalité : l'âge moyen de liquidation est plus tardif chez les femmes (environ deux ans) et leurs durées de cotisations plus courtes (122 trimestres pour les femmes, contre 144 pour les hommes),
- ➔ parmi les retraités, 85 % des hommes ont effectué une carrière complète et seulement 39 % des femmes,
- ➔ enfin, la majorité des retraités « pauvres » (au

minimum vieillesse) sont des femmes (83 %),

- ➔ les effets des réformes de 1993 et 2003 vont renforcer ces inégalités : prise en compte des vingt-cinq meilleures années de carrière ; passage de 37,5 annuités à 40 pour la fonction publique ; puis à 41 et 42 ans à l'horizon 2020, dans le privé et le public, alors que les femmes sont plus nombreuses dans la fonction publique. Introduction de décote par année de cotisation manquante...

Ceci suppose l'implication de tous, Etat, entreprises, mais aussi hommes et femmes, en tant que citoyens et/ou syndicalistes... afin de permettre à chacun et chacune de mieux articuler vie professionnelle, vie familiale, vie personnelle et militante et citoyenne ; il s'agit en effet de permettre à tous et à toutes de s'impliquer dans la vie citoyenne et démocratique, et de favoriser l'implication des femmes dans le syndicalisme à tous les niveaux.

née tout au long de la vie professionnelle.

Il doit permettre pour chaque salarié, d'exiger de chaque employeur un certain nombre de garanties concernant ses conditions d'emploi et de travail. C'est pourquoi nous voulons attacher les droits à la personne du salarié, ne plus les faire dépendre de l'entreprise, de l'employeur. Ces droits seraient cumulables, transférables, opposables à tout employeur, donc garantis au plan interprofessionnel.

Ainsi, on renforce la notion de droit individuel pour consolider et enrichir la notion de garantie collective.

Avec les Nsts, les aléas de la vie professionnelle, les choix personnels qui peuvent être faits (mobilité, changement d'emploi, voire même les pauses dans l'activité professionnelle) ne sont plus synonymes de rupture pour l'individu et d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Le Nouveau statut du travail salarié est une réponse à la dynamique de l'exclusion qui affecte notre société.