

## AXES DE REVENDEICATIONS FORCE OUVRIERE

### TEMPS PARTIEL

- Résorber le temps partiel contraint ;
- Instituer une durée de travail minimale ;
- Interdire toute clause d'exclusivité ;
- Promouvoir des horaires de travail permettant d'avoir plusieurs employeurs ;
- Renforcer le passage à temps plein.

### FORMATION PROFESSIONNELLE

- Traiter la problématique de l'égalité professionnelle dans le plan de formation professionnelle ;
- Intégrer les contraintes personnelles dans l'organisation des actions de formation (lieux, horaires de formation).

### CONCILIATION VIE PERSONNELLE VIE PROFESSIONNELLE

- Promouvoir des horaires de travail compatibles avec la vie personnelle (horaires variables...) ;
- Améliorer les dispositifs favorisant le partage de la parentalité (rémunération du congé de paternité... ) ;
- Renforcer les congés familiaux prévus par la loi ;
- Prendre en compte les difficultés de garde (modes, frais...),
- Intégrer les différents modèles familiaux (pacs, concubinage...),

### CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTE, SECURITE

- Favoriser la mixité des postes de travail dans l'entreprise (ergonomie des postes, recrutement... ) ;
- Résorber et prévenir les stéréotypes ;
- Prendre en compte la grossesse (aménagement d'horaires, de postes...).

### SALAIRE

- Retenir des critères objectifs et ne pénalisant pas la parentalité (présentisme par exemple),
- Garantir la neutralité du sexe ou de la parentalité dans l'évolution salariale et professionnelle.

## 1910 - 2010 100 ans plus tard, les inégalités persistent !



Confédération générale du travail **FORCE OUVRIERE**  
Secteur Conventions Collectives

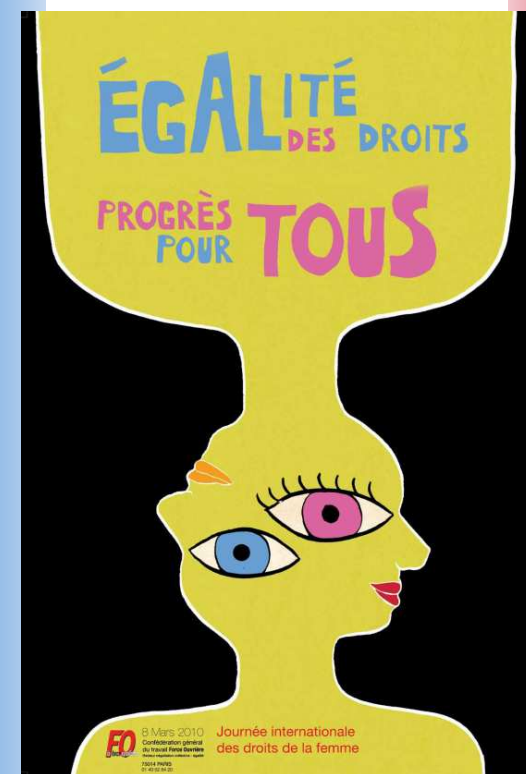
**Marie Alice MEDEUF-ANDRIEU**

Négociation Collective - Egalité Professionnelle  
CE-Comités de Groupe - Temps de Travail

141 avenue du Maine 75680 PARIS CEDEX 14

Tel : 01.40.52.84.17 - Fax : 01.40.52.84.18

[marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr](mailto:marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr)



## Actions et positions FORCE OUVRIERE



## POURQUOI AGIR ?

**Agir pour l'égalité professionnelle, c'est agir pour tous les salariés sur tous les aspects :**

### EMPLOI

Hors intérim, les femmes sont plus concernées par le travail précaire (contrats à durée déterminée, contrats à durée indéterminée en sous emploi ...).

### TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel (18% en 2007) sont très majoritairement des femmes (83% des salariés à temps partiel).

Presque la moitié des temps partiels féminins sont des temps partiel d'embauche.

Le temps partiel cumule les facteurs de précarité, du salaire (la moitié des salariés à temps partiel déclarent un salaire mensuel net inférieur à 800 € par mois) à la protection sociale.

### SALAIRE

En 2009, les femmes sont près de deux fois plus souvent au Smic que les hommes.

Les deux tiers des salariés à bas salaires sont des femmes.

Dans les entreprises de 10 salariés et plus, la rémunération brute totale moyenne des femmes reste inférieure de 27% à celle des hommes.

### FORMATION PROFESSIONNELLE

Le taux d'accès des femmes est équivalent à celui des hommes, mais les femmes doivent réorganiser leur vie personnelle deux fois plus que les hommes pour se former.

### RETRAITE

En 2004, les femmes retraitées percevaient une retraite correspondant à 60% de celle des hommes.

### CHOMAGE

Les femmes sont davantage touchées par le chômage que les hommes (8,3% contre 7,4% en 2008).

### CONCILIATION VIE PERSONNELLE VIE PROFESSIONNELLE

Le taux d'emploi des femmes est le plus affecté par le nombre d'enfants :

- Sans enfant 82 %                      - Un enfant 73 %
- Deux enfants 64 %                    - Trois enfants 40 %

De fait, 40% des femmes vivent un changement de situation professionnelle à la naissance d'un enfant, contre 6% des hommes.

### CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTE, SECURITE

31% des salariées, du privé comme du public, déclarent une discrimination liée à la grossesse ou la maternité ; 4,8 % des viols se déroulent sur ces lieux de travail ; 58% des troubles musculo-squelettiques (TMS) affectent les femmes.

La mesure du stress est de 40% en moyenne supérieure pour les femmes par rapport aux hommes.

## COMMENT AGIR DANS L'ENTREPRISE ?

### DELEGUE DU PERSONNEL- RECLAMATIONS

- Le DP porte les réclamations individuelles et collectives du personnel.
- Le DP veille à l'application des textes applicables (Code du travail, règlement intérieur, conventions collectives ...).
- Le DP dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes : harcèlement moral ou sexuel, discriminations... (L. 2313-2 C. Trav.).

### DELEGUE SYNDICAL- NEGOCIATION COLLECTIVE

- Le DS a le monopole de la négociation collective dans l'entreprise,
  - Le DS porte les revendications de l'organisation syndicale
- Négociation collective et égalité professionnelle :*
- Obligation d'intégrer le rattrapage salarial dans la NAO (L.2242-7).
  - Obligation annuelle de négocier de manière spécifique sur l'égalité (L. 2242-5) .

**Rappel :** exigence légale de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au plus tard le 31 décembre 2010.

### COMITE D'ENTREPRISE- CONSULTATION

- Consultation annuelle obligatoire du CE sur le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes (L. 2323-47 entreprises de moins de 300 salariés ; L. 2323-57 entreprises d'au moins 300 salariés) ;
- Consultations obligatoires du CE sur des thèmes se reliant à l'égalité professionnelle (formation professionnelle, temps de travail...L. 2323-6) ;

**Rappel :** constitution obligatoire d'une commission égalité professionnelle dans les entreprises de 200 salariés et plus L. 2325-34.

## EGALITE DES DROITS - PROGRES POUR TOUS - EGALITE DES DROITS

### OBJECTIFS

**Garantir l'application des droits et des garanties** intéressant l'égalité professionnelle prévus par les textes applicables dans l'entreprise.

**Faire émerger les difficultés rencontrées** dans l'entreprise en termes d'égalité professionnelle.

### OBJECTIFS

**Obtenir un accord égalité professionnelle** plus consistant qu'un rappel de la loi ou des formules incantatoires.

**Intégrer les revendications Force ouvrière** en matière d'égalité professionnelle.

### OBJECTIFS

**Traiter de manière transversale la problématique** de l'égalité professionnelle dans la gestion de l'entreprise .

**Garantir une information de qualité** en matière d'égalité professionnelle.

**Relayer les positions de FO** en matière d'égalité professionnelle.