

# BULLETIN EGALITE PROFESSIONNELLE



## Edito de Jean-Claude MAILLY, Secrétaire Général

« A travail égal, salaire égal ». Cette vieille revendication est toujours d'actualité. Ce n'est malheureusement pas une surprise dans la mesure où la valeur républicaine d'égalité est régulièrement remise en cause.

Au plan social, l'objectif d'égalité est transversal : de l'accès à l'emploi aux retraites en passant par les conditions de travail, la carrière, les salaires ou l'accès à la formation professionnelle.

C'est aussi l'inégalité entre les salariés des grandes entreprises et ceux des TPE.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un des aspects essentiels de cette lutte pour l'égalité. Cela passe aussi dans notre organisation par un nombre croissant de camarades femmes aux postes de responsabilité à tous les niveaux.

C'est aussi pour renforcer nos actions sur toutes ces questions que dans beaucoup de nos unions départementales et fédérations ont été désignés des référent(e)s égalité FORCE OUVRIERE.

L'objectif d'égalité doit être un réflexe et un objectif permanent : c'est ainsi que nous nous développerons et que nous répondrons au mieux à notre attachement essentiel aux valeurs républicaines.

### Dans ce numéro :

Egalité professionnelle, au cœur de l'action FORCE OUVRIERE	2
Les référents égalité FORCE OUVRIERE	3
Réforme des retraites : les femmes en première ligne	4
Initiatives	6
Du côté du l'Union Européenne...	6
Focus	7
Quizz	8

# EGALITE DES DROITS - PROGRES POUR TOUS

## L'EGALITE PROFESSIONNELLE, AU CŒUR DE L'ACTION DE FORCE OUVRIERE - Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU, Secrétaire Confédérale



L'égalité professionnelle est au cœur de l'action de notre organisation, profondément attachée à lutter contre toute forme de discrimination, par nature attentatoire aux principes d'égalité, de solidarité et de laïcité.

Le combat pour l'égalité, en particulier au regard de l'emploi, reste un défi syndical. Notre arsenal juridique n'est pas directement en cause. Pourtant, les discriminations restent le lot quotidien de beaucoup de salariés, mais aussi de chômeurs ou de retraités.

C'est pourquoi FORCE OUVRIERE poursuit sa lutte pour l'égalité professionnelle, tout en mettant l'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Des formations sont ainsi consacrées de manière spécifique à l'égalité professionnelle. Elles permettent de s'approprier la problématique de manière transversale et de développer des outils d'action, en particulier dans l'entreprise. Il importe notamment de nourrir la négociation collective en ce domaine en recherchant des accords qui ne soient pas un simple rappel de la loi. A cette action participent aussi les référents égalité FORCE OUVRIERE dans les structures.

L'égalité entre les femmes et les hommes reste une priorité pour notre organisation, alors que les femmes subissent de plein fouet la précarisation de travail, accentuée par la crise financière. Pour FORCE OUVRIERE, l'égalité entre les femmes et les hommes doit permettre le progrès pour tous les salariés.

L'égalité de rémunération est un enjeu syndical majeur. Il en va du droit de tout salarié de vivre dignement et pleinement de son travail. Investir le terrain permet aussi de faire avancer les revendications salariales et lutter contre les politiques de rémunération qui font la part belle à l'individualisation. Le combat pour l'égalité salariale c'est d'abord le combat pour la transparence salariale. Ce n'est pas un hasard si seulement 30 % des entreprises assujetties transmettent le rapport de situation comparée. L'action syndicale en ce domaine est encore plus décisive alors que les pouvoirs publics sont loin d'assumer leurs responsabilités, comme en témoigne le volet consacré à l'égalité professionnelle dans la loi portant réforme des retraites.

Dans cette précarisation du travail, le temps partiel occupe une place de choix. Il est à son tour vecteur de précarité, dont il cumule et cristallise les facteurs. Le temps partiel impacte non seulement les salaires, mais aussi l'évolution professionnelle et la protection sociale. Sans compter la flexibilité des conditions de travail. Pour toutes ces raisons, notre organisation fait de la lutte contre le temps partiel contraint, facteur de précarité pour tous les salariés, une priorité.

La lutte pour l'égalité professionnelle n'est pas réductible au combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes. FORCE OUVRIERE est ainsi investie dans la problématique de la diversité récemment mise en avant. Mais cette thématique de la diversité ne saurait être abordée en des termes qui mettent en cause les principes républicains. Nous œuvrons donc pour sa déclinaison en termes de non discrimination.

L'égalité professionnelle, c'est l'affaire de tous.

Ce bulletin égalité se veut ainsi un outil à disposition des militants FORCE OUVRIERE pour approfondir les questions d'actualité en matière d'égalité. Un outil que nous souhaitons pratique et interactif, notamment à travers vos suggestions.

Bonne lecture...  
Amitiés syndicalistes.

## LES REFERENTS EGALITE FORCE OUVRIERE

Une démarche de désignation de référents égalité dans les structures (fédérations, unions départementales) a été engagée pour renforcer l'accompagnement de nos camarades et la diffusion des positions de l'organisation sur l'égalité professionnelle.

Les référents égalité FORCE OUVRIERE (une soixantaine à ce jour) sont formés de manière spécifique, un stage au moins leur étant réservé chaque année à l'Institut Supérieur du Travail de Strasbourg. Ces stages permettent de s'approprier les différents aspects de l'égalité professionnelle, mais aussi les voies et moyens de l'action syndicale en ce domaine.

Des journées référents égalité organisées périodiquement à la Confédération permettent d'approfondir ensemble les actualités du dossier et les positions de l'organisation. C'est aussi l'occasion d'échanges et de discussions sur les difficultés rencontrées sur le terrain.

Les référents FORCE OUVRIERE sont fortement impliqués dans l'égalité professionnelle. Il leur appartient de faire vivre ce dossier dans les structures en relayant les problématiques, mais aussi en développant des outils pour les camarades. La confédération est à leur disposition pour les soutenir dans leurs démarches.

UD/FD	NOMS
SPS	ROCHARD Catherine
TEXTILES	VIDAL Francine
FEC FO	GAUZET Maryse
FEETS FO	BOISSONNADE Sophie
FGF-FO	SIMONEAU Claude
FGFO	DELEVILLE Véronique
FGTA	LECOT LOTHORE Janine
FNEC FP FO	RAQUIL Rosella
FNEM FO	EUGENIE Laurine
FO COM	GARREAU Monique
UD 02	SALEILLE Martine
UD 04	ADOUE Gisèle
UD 10	FURIGO Coraline
UD 10	REBOUL Jacqueline
UD 11	BOSTYN Myriam
UD 13	CORSO Martine
UD 16	PAILLER Béatrice
UD 17	TURPAUD Lydie
UD 21	ROTARDIER Aurélie
UD 22	LE NOUVEL Fabienne
UD 25	DUBAIL Claire
UD 28	PISSON-LAVIGNE Michel
UD 29	LENNON Marie
UD 31	BORIOS Sylvie
UD 31	RAYNAUD Josette
UD 32	HELOU Annick
UD 32	LEMAITRE Philippe
UD 33	CARRE TEA Nadine
UD 33	GUELOU Isabelle
UD 38	DE LUCA Franca
UD 39	MAITRE Philippe
UD 42	BENZAKAYER Fatima
UD 42	CHAUSSIN Jean-Yves
UD 42	PIERRE Karine
UD 46	LONFRANC Annick

UD/FD	NOMS
UD 49	RULLIER Nathalie
UD 51	MONTAGNAC François-Xavier
UD 53	GERVOIS Catherine
UD 54	JOINVIER Sylvie
UD 56	ZETUNIAN Mouche
UD 58	ROCHEL Farida
UD 59	DUMONT Valérie
UD 61	RIPAUX Nathalie
UD 62	DELBECQ Patricia
UD 63	PREVOST Sylviane
UD 64	HERRIBERRY Mireille
UD 67	FLEURENCE Isabelle
UD 73	HETTLER Armelle
UD 76	DAMOI Nathalie
UD 78	HOURIEZ-LEJEUNE Régine
UD 79	DUSSOUS Roselyne
UD 81	DEBAS Alix
UD 82	COULOM Michel
UD 83	BATTISTINI Sandrine
UD 87	GUERET Patricia
UD 89	HENRY Géraldine
UD 90	PEPION Catherine
UD 91	THUAULT Sylvia



**La parole aux référents :  
cette rubrique est la vôtre.  
Vos suggestions et articles  
sont les bienvenus pour les  
prochains numéros.**

## REFORME DES RETRAITES : LES FEMMES EN PREMIERE LIGNE

### UN ÉTAT DES LIEUX ALARMANT

Le système de retraite française lie assez étroitement participation au marché du travail et montant de la pension de retraite. La retraite dépend de manière générale de la durée d'assurance de l'individu et de son niveau de salaire passé, les règles pouvant varier selon le régime d'affiliation. Les inégalités professionnelles persistantes entre les femmes et les hommes se retrouvent ainsi dans la retraite.

En 2004, le montant moyen des retraites perçues par les femmes était de 38% inférieur à celui des hommes (1020 euros contre 1636 euros). Près de la moitié des femmes avaient une retraite inférieure à 900 euros, contre 20 % des hommes. Les droits directs acquis par les femmes (en contrepartie de leur activité professionnelle hors réversion et majorations) ne représentaient encore, en 2008, que 58 % de ceux des hommes (825 euros mensuels en moyenne contre 1426 euros).

Des écarts importants persistent donc en dépit de l'accès important des femmes au marché du travail. Comme FORCE OUVRIERE ne cesse de le rappeler, le problème des femmes n'est pas tant une inégalité de droit à la retraite qu'une inégalité de carrières et de salaires.

#### - *Précarité des conditions d'emploi*

Les femmes subissent de plein fouet la précarisation des conditions d'emploi et le chômage. Elles occupent les emplois les moins qualifiés et pour 30 % d'entre elles, ces emplois sont exercés à temps partiel. Cela représente 80 % du temps partiel... Accentuée par la crise financière, la précarité atteint des sommets pour les femmes lorsqu'elles sont seules.

#### - *Écarts de salaires*

Le maintien des écarts salariaux affecte le niveau des pensions. Depuis 1993, pour le secteur privé, la pension servie par le régime général dépend du salaire annuel moyen, calculé sur les vingt-cinq meilleures années de carrière. Les pensions complémentaires prennent en compte les salaires de toute la carrière.

Or depuis les années quatre-vingt dix les écarts salariaux ne diminuent plus. Les femmes touchent une rémunération brute inférieure de 27% à celle des hommes et l'écart de salaire horaire s'établit à 16%. 19% de femmes sont rémunérées au SMIC (contre 11% des hommes) et les deux tiers des salariés à bas salaire sont des femmes.

#### - *Articulation vie professionnelle et vie personnelle*

L'arrivée d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines (interruption ou réduction du temps de travail), qui s'accroît avec le nombre d'enfants. Selon la dernière enquête de l'Insee sur le sujet, les femmes consacraient en moyenne 3h48 par jour en temps domestique en 1999, soit une minute de moins qu'en 1986, tandis que les hommes y consacraient 1h59, soit 8 minutes de plus... Les femmes en activité subissent encore la discrimination de la mère, y compris potentielle. La seule convergence des durées d'assurance ne suffira donc pas à combler les écarts de niveau de pension. Dans les années à venir, les femmes auront davantage besoin d'une augmentation du salaire de référence que de trimestres validés.

### DES PROJECTIONS ÉDIFIANTES

Pour les générations de 1965 à 1974, les pensions des femmes ne représenteraient encore que 63% de celles des hommes.

Les femmes auront aussi à faire face à l'évolution des configurations familiales. La population des retraitées comprendra moins de veuves, mais plus de personnes isolées, célibataires ou divorcées. Sur dix femmes nées vers 1970, trois resteraient célibataires, trois divorceraient et quatre se marieraient sans jamais divorcer. Les femmes devront donc davantage compter sur leurs droits propres à la retraite (la pension de réversion est d'ailleurs réservée aux conjoints, excluant ainsi les pacsés ou les concubins...).

Le temps partiel pèse déjà et va peser de plus en plus fortement sur les pensions des femmes dans les années à venir (développement relativement récent du temps partiel).

## UNE RÉFORME PÉNALISANTE

La réforme des retraites, consistant pour l'essentiel à travailler plus pour gagner moins, pénalise davantage encore les femmes.

En particulier le relèvement de l'âge d'une retraite à taux plein à 67 ans. En 2009, 23% des femmes ont dû attendre 65 ans pour liquider une retraite faute d'avoir pu cotiser suffisamment. Une problématique majeure alors que l'espérance de vie ne cesse d'augmenter. L'atténuation de ce report, pour des parents nés entre 1951 et 1955 ayant élevé 3 enfants et arrêté ou réduit leur activité, est loin d'être à la hauteur. La suppression du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires sans condition d'âge pour les parents de trois enfants ayant 15 ans de service va aussi pénaliser surtout les femmes.

## DES COMPENSATIONS INSUFFISANTES

Dans ces conditions, les mesures adoptées en faveur de l'égalité professionnelle sont nettement insuffisantes.

Le report dans le compte des assurées des indemnités versées pendant un congé maternité est une mesure symbolique. Quant à l'abrogation de l'exigence de suppression des écarts de rémunération au plus tard

le 31 décembre 2010, posée par la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale ! Ce désaveu est pour FORCE OUVRIERE inacceptable.

Une sanction financière sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, faute d'accord ou de plan sur l'égalité professionnelle. Mais son montant sera plafonné à 1% de la masse salariale et laissé à l'appréciation de l'autorité administrative. Aucune exigence salariale n'est maintenue en tant que telle. La publicité désormais requise de certains indicateurs du rapport de situation comparé risque de favoriser l'effet d'affichage au détriment de l'égalité professionnelle.

## POUR FORCE OUVRIERE : DEUX PRIORITÉS

Dans ce contexte, les priorités de FORCE OUVRIERE en matière d'égalité professionnelle restent d'une brûlante actualité :

### ➤ *L'égalité salariale*

Pas d'avancée réelle sans égalité professionnelle, en particulier salariale. Cette revendication doit être au cœur de notre action syndicale, en particulier dans le cadre des négociations collectives.

### ➤ *Le temps partiel*

Il faudrait atténuer les effets du temps partiel sur les retraites, mais priorité à la résorption du temps partiel contraint.

## ACTUALITE

### LA VIOLENCE AU TRAVAIL

#### EXTENSION DE L'ANI SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL.



Le journal officiel du 31 juillet a publié l'arrêté du 23 juillet 2010 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail (BO n° 2010-21). Cet ANI transpose l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007.

Signé par FO, cet accord est un levier pour introduire une problématique encore largement taboue y compris pour les salariés. Il intègre un focus sur la violence au travail subie par les femmes, souvent à connotation sexuelle. Il insiste sur les stéréotypes et les représentations à l'œuvre dans l'expression de ces violences.

## INITIATIVES

### SCIENCE-PO A LA PAGE DU GENRE



Initiative inédite : des étudiants devront suivre des enseignements sur les inégalités entre les femmes et les hommes pour obtenir leur diplôme.

C'est la vocation de PRESAGE, programme de recherche et d'enseignement des savoirs mis en place par science po avec le concours de l'OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques).

En œuvre depuis janvier 2010, ce programme sera obligatoire à la rentrée 2011. Les étudiants de sciences-po devront ainsi suivre des enseignements

sur les inégalités hommes-femmes pluri disciplinaires (droit, économie, sociologie, histoire...). De quoi leur permettre d'approfondir la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes de manière transversale et l'intégrer dans le cadre des leurs futures responsabilités.

### INCROYABLE MAIS VRAI



Le Conseil de Paris a voté fin septembre pour demander au préfet de police de Paris d'abroger une ordonnance de 1799, toujours en vigueur, interdisant aux femmes le port du pantalon !

## DU COTE DE L'UNION EUROPEENNE

### STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2010 - 2015

La Commission européenne a présenté le 21 septembre 2010 sa « Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010 - 2015 ». Cette nouvelle stratégie vise notamment à :

- **Instaurer des quotas de femmes dans les conseils d'administration et à renforcer la présence des femmes dans les instances dirigeantes.**

FO : en France, une proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle est en cours d'examen parlementaire. Cette loi prévoit l'instauration progressive de quotas pour accentuer la présence des femmes dans les instances dirigeantes des grandes entreprises (20% sur 3 ans, 40 % sur 6 ans après la promulgation de la loi). Le non respect de ces quotas serait sanctionné par la nullité des nominations non conformes.

Auditionnée, FORCE OUVRIERE a fait part de ces réserves concernant la méthode des quotas.

De plus, la problématique de l'accès des femmes aux instances dirigeantes ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt.

- **Promouvoir la création d'entreprise et le travail indépendant chez les femmes.**

FO : la création d'entreprise et la promotion du travail d'indépendant sont des pistes pour favoriser l'accès des femmes à l'emploi. Néanmoins, la protection sociale est moindre et la prise de risque importante. De plus, les femmes rencontrent déjà des difficultés majeures à dérouler une carrière de salarié.

- **Instaurer une journée européenne de l'égalité salariale, soutenir les labels, chartes, prix en ce domaine, explorer la question du temps partiel.**

FO : ce n'est pas une journée de plus ou de moins qui va permettre d'avancer réellement sur le sujet. Pas plus que la multiplication de labels et autres, permettant un effet d'affichage sans avancées réelles sur le fond. Il s'agirait d'imposer aux Etats membres d'adopter une législation contraignante. La France marque un recul inédit de la législation relative à l'égalité salariale dans le cadre de la réforme des retraites. Pour FORCE OUVRIERE, la priorité doit être dans la résorption du temps partiel contraint.

- **S'attaquer à la violence domestique.**

FO : en France est entrée en vigueur la loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants.

Cette loi vise surtout la violence dans la sphère privée, en dotant l'arsenal législatif de nouveaux outils (création du délit de harcèlement psychologique, renforcement de l'incrimination pénale des mariages forcés, de la protection de la victime..), mais n'ignore pas la violence au travail.

Elle harmonise les peines encourues pour des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral, prévues dans le code pénal et le code du travail.

- Approfondir les domaines dans lesquels les hommes sont actuellement désavantagés (amélioration de l'accès des pères aux congés parentaux, réduction du phénomène de décrochage scolaire chez les garçons ...).

FO : le partage des responsabilités familiales est un levier incontournable de l'égalité professionnelle pour tous les salariés. Les pères doivent ainsi pouvoir accéder aux dispositifs permettant d'articuler vie professionnelle et vie privée, sans pour autant aboutir à restreindre les droits des femmes.

## FOCUS

### ECONOMIQUE :

#### La pauvreté des familles monoparentales

Selon l'enquête de l'INSEE revenus fiscaux et sociaux sur « les niveaux de vie en 2008 » qui vient de paraître (INSEE Première n° 1311 septembre 2010), 30 % des familles « monoparentales » étaient touchées par la pauvreté en 2008, donc en dessous du seuil de pauvreté, évalué à 950 euros par mois. La moitié de

ces familles vivaient avec moins de 760 euros par mois. Pour ces familles, généralement une mère avec ses enfants (80 % des familles « monoparentales »), la proportion des pauvres est 2,3 fois plus forte que dans l'ensemble de la population. Cette pauvreté se relie fortement au temps partiel, au centre de la précarisation croissante du travail.

### JURIDIQUE :

#### La protection de la maternité face au licenciement

Le Code du travail prévoit un régime de protection des femmes enceintes contre le licenciement. Aucun licenciement ne peut intervenir (être notifié ou prendre effet) pendant le congé maternité. Cette protection absolue vaut pour tout motif de licenciement (personnel ou économique). Une protection relative est prévue pour la période précédant le congé ainsi que les quatre semaines suivant la fin du congé. Un licenciement peut alors être prononcé, mais uniquement pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat sans lien avec la grossesse (motif économique par exemple). Ces interdictions valent à peine de nullité de licenciement.

Par un arrêt du 15 septembre 2010, la Cour de cassation a renforcé la consistance de cette protection en dissuadant de la contourner. Une salariée partie en congé maternité se voit convoquée à un entretien préalable au lendemain de la période de protection, avant d'être licenciée pour insuffisance professionnelle. Devant les prud'hommes, la salariée soutient la nullité de son licenciement. Elle prétend que la direction avait préparé son licenciement pendant son congé, en procédant à son remplacement de manière définitive, ainsi que le

suggérait la modification de l'organigramme. La Cour de cassation reproche par sa décision aux juges du fond de ne pas avoir donné crédit aux éléments avancés par la salariée, en précisant qu'un tel remplacement aurait caractérisé une mesure préparatoire au licenciement, emportant ainsi la nullité d'un licenciement en réalité décidé pendant la période de protection. La Cour de cassation intègre ainsi dans la protection non seulement l'enclenchement d'une procédure de licenciement, mais aussi des actes moins formels de préparation d'un licenciement. C'est complètement justifié dans la mesure où la décision de licencier est souvent prise voir préparée en amont.

Cette affaire nous rappelle le quotidien de beaucoup de salariées confrontées à des situations difficiles à raison d'une grossesse. Les DP ont un rôle important à jouer pour prévenir ou diagnostiquer ce type de situations. Il importe d'être vigilant pendant les absences des salariées concernées, afin de détecter au plus vite toute démarche qui pourrait laisser à penser que la salariée n'a plus toute sa place dans l'entreprise. Il s'agit aussi de solliciter la direction dans le cadre des réunions DP sur la gestion de telle ou telle absence avant le départ de la salariée, voire de l'accompagner dans ses démarches.

