



la
cgt



Egalité

Femmes/Hommes

dans la **Construction** / **Bois - Ameublement**



Le 8 mars

n'est pas une date comme les autres ...

C'est la **Journée Internationale des luttes pour le droit des femmes** ! Cette journée trouve son origine dans les luttes des ouvrières et suffragettes du début du XX^e siècle, pour de meilleures conditions de travail et le droit de vote. Des femmes comme **Louise WEISS**, **Olympe DE GOUGES** ou **Louise MICHEL** font partie de celles qui ont entraîné le mouvement, mais elles ne sont pas les seules puisque d'autres femmes sont parvenues à faire évoluer la condition des femmes dans la société tout en réduisant les inégalités. Même si quelques évolutions ont eu lieu, nous sommes encore loin de voir les inégalités entre les femmes et les hommes totalement supprimées ...

Combien de femmes ?

- ▲ se voient encore refuser un poste car elles sont jeunes et susceptibles de devenir maman ?
- ▲ subissent le temps partiel non volontaire ?
- ▲ ont un salaire moins élevé que les hommes à compétences égales ?
- ▲ accèdent à des postes à responsabilité dans les domaines syndicaux ou politiques ?

Aujourd'hui plus que jamais, cette journée doit être l'occasion pour chacun d'entre nous, femmes, hommes, jeunes, retraité(e)s, militantes, militants, adhérentes, adhérents, sympathisantes, sympathisants, privé(e)s d'emploi, de célébrer cette journée par des initiatives individuelles ou collectives afin de montrer, qu'ensemble et unis, nous parviendrons à gagner sur les inégalités entre les femmes et les hommes !

La femme doit être l'égale de l'homme et inversement, l'homme doit être l'égal de la femme ! Depuis plusieurs années, la CGT revendique les droits pour tous afin de réduire progressivement les disparités. Il faut maintenant dépasser les a-priori et créer les conditions d'une avancée sociale réussie !



Egalité Professionnelle et Négociations Annuelles Obligatoires ...

Avec la loi REBSAMEN et les ordonnances MACRON, de nouvelles règles sont établies dans le domaine « **des Négociations Annuelles Obligatoires** ». Malheureusement, les entreprises ont désormais la possibilité de fixer le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement, par un accord collectif. À défaut d'accord collectif, ce sont les dispositions du Code du travail qui s'appliquent.

En matière d'égalité salariale, qu'impose la loi ?

L'article L2242-17 en précise quelques modalités. Le législateur impose :

- ▲ Une nécessaire articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés.
- ▲ Une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi) ;
- ▲ Des mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- ▲ Des mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleur(e)s handicapé(e)s (...)

La CGT va beaucoup plus loin dans ses propositions

- ▲ **IMPOSER** partout l'engagement des négociations sur l'égalité professionnelle annuellement et non une fois tous les quatre ans !
- ▲ **EXIGER** la suppression des écarts de rémunération avec un budget consacré aux rattrapages des inégalités. Faire appliquer le principe : « à travail égal, salaire égal ! ».
- ▲ **LUTTER** pour la suppression des temps partiels imposés. Qui dit temps partiel, dit salaire partiel et inéluctablement carrière et retraite partielles. Privilégier les contrats à temps plein choisis !
- ▲ **GARANTIR** une articulation vie personnelle/vie professionnelle, en imposant une organisation du temps de travail qui garantisse notamment l'égalité dans le déroulement de carrière.
- ▲ **GARANTIR** des conditions de travail décentes pour les femmes et les hommes.
- ▲ **SANCTIONNER** les employeurs qui font de la discrimination à l'embauche, dans le déroulement de carrière ou dans l'accès à la formation professionnelle.
- ▲ **SANCTIONNER** l'employeur qui ne respecterait pas son obligation de recruter des salarié(e)s handicapés.

■ **Maud DENIS**



Une revendication CGT

CGT tant dans les territoires que dans les professions ...

L'égalité Femmes/Hommes est un enjeu majeur pour toute la CGT. J'ai piloté pendant 6 ans le Collectif Mixité dans le Morbihan.

Nous avons travaillé avec les Syndicats de Grandes Entreprises (l'ARSENAL de Lorient, CTRL, HILL ROM, AGRO ...), des Collectivités territoriales, et avec l'UPA pour le monde de l'Artisanat (un accord sur la complémentaire Santé a été signé en 2006 et un accord sur les conditions d'accès à l'emploi pour les femmes a été négocié). Partout où nous avons pu signer un accord, à partir des revendications des salarié(e)s, des avancées non négligeables ont été obtenues.

La première revendication qui nous vient à l'esprit est bien sur le « même salaire » pour toutes et tous, mais cette juste revendication est bien insuffisante. L'insuffisance, se porte également sur les critères d'embauche, le déroulement de carrière, les conditions d'emploi.

Nous devons aboutir à l'harmonisation entre la vie quotidienne et le travail et là, nous avons encore bien du chemin à faire.

Chez HILL ROM, Entreprise de fabrication de matériel hospitalier, nous avons signé le 1^{er} accord en 2002. Il vise à mettre en place une égalité salariale. Plusieurs mois ont été nécessaires pour aboutir à une grille salariale non discriminante.

Depuis, nous avons mis en place un **Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** qui s'inscrit dans un cadre plus général portant sur l'égalité des chances dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle. C'est un enjeu majeur et un axe de progrès. Le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre parmi différents domaines :

- ▲ L'embauche ;
- ▲ La formation ;
- ▲ La promotion professionnelle ;
- ▲ La rémunération effective ;
- ▲ L'articulation entre l'activité professionnelle et la responsabilité familiale.

A titre d'exemple, pour le plan 2015/2018, nous avons accentué les améliorations entre la maternité et la vie professionnelle :

- ▲ pour les futurs pères, autorisation d'absence pour assister aux visites prénatales obligatoi-

res, avec maintien de la rémunération ;

▲ possibilité, pour les salarié(e)s concerné(e)s par un congé de maternité, d'adoption ou par un congé parental d'éducation de réaliser un ou plusieurs entretiens en vue de faire le point sur leur évolution de carrière et d'aborder leur plan de formation.

Ces améliorations font suite à des mesures déjà existantes :

▲ horaires choisis pour une majorité de salarié(e)s (4H obligatoires de 10H00 à 12H00 et de 14H00 à 16H00) et 3 heures à l'initiative du salarié,

▲ 1H30 d'absence autorisée dans le cadre de la rentrée scolaire,

▲ les semaines de fermeture pendant les vacances scolaires,

▲ une charte de réunions,

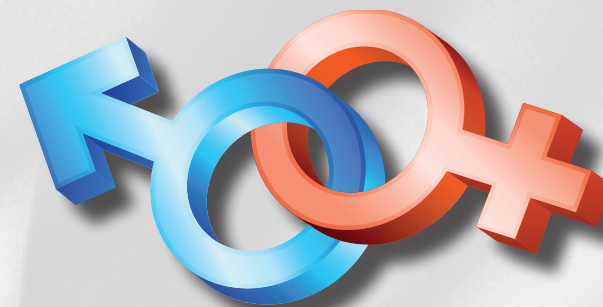
▲ un local pour les femmes qui allaitent, surveillance médicale renforcée, réduction du temps de travail de 1/16 pour les salariées enceintes à compter du début du 6^e mois de grossesse,

▲ une mutuelle financée à 100 % par HILL-ROM, prévoyance,

▲ une assistante sociale, le 1 % logement, des bourses d'étude pour les enfants des salariés.

■ **Bruno BOTHUA**

A partir des revendications pour l'égalité Femmes/Hommes nous avons su améliorer les conditions de vie au travail pour tous les salariés.



Egalité Femmes/Hommes

dans la Construction Bois - Ameublement



Assez des grandes déclarations de bonnes intentions, passons à l'acte ! HOLLANDE nous avait promis le changement ...

REBSAMEN, alors Ministre du Travail, a imposé « la représentation équilibrée des femmes et des hommes » aux élections professionnelles dans les entreprises.

Puis, EL KHOMRI, impose la parité aux Elections Prud'homales.

Sous couvert de valoriser le parcours syndical des femmes, le Gouvernement VALLS a créé des règles arbitraires qui ont parfois empêché de présenter des candidats engagés et formés qu'ils soient femmes ou hommes.

Dans certaines Entreprises ou Conseil de Prud'hommes, des listes incomplètes ont dû être présentées.

Des postes sont donc restés vacants ayant pour conséquence de diminuer les forces défendant les intérêts des salariés.

... et MACRON, le renouveau ...

MACRON a déclaré que l'égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause nationale du quinquennat.

Quelle hypocrisie !

La Président MACRON a décidé de casser le Code du Travail, et de détruire les droits et les garanties des salariés.

En remettant en cause les acquis sociaux des salariés, Monsieur MACRON n'a pas oublié de mettre un peu plus à mal l'égalité femmes-hommes.

Grâce à notre cher Président, aujourd'hui les entreprises ne seront plus obligées de négocier tous les ans sur ce sujet mais seulement une fois tous les 4 ans.

Comment prétendre prendre en compte l'égalité femmes-hommes par la création de règles absurdes ?

Le constat d'échec des Gouvernements successifs est indiscutable :

▲ **26 %** en moins de rémunération pour les femmes,

▲ **32 %** des femmes sont à temps partiel,

▲ **82 %** des personnes à temps partiel sont des femmes,

▲ **57 %** des bénéficiaires du RSA sont des femmes,

▲ **2 fois plus** de femmes que d'hommes attendent 65 ou 66 ans pour faire liquider leur retraite du faite de carrières incomplètes ...

Pour mettre un terme à ces inégalités intolérables et permettre aux femmes de s'impliquer dans la défense des droits des salariés, la CGT a des propositions concrètes pour n'en citer que quelques-unes :

▲ **ENGAGER** des négociations sérieuses à tous les niveaux,

▲ **EXIGER** la suppression des écarts de rémunération,

▲ **SANCTIONNER** les employeurs qui discriminent,

▲ **PORTER** le congé maternité à 24 semaines et le congé paternité à un mois intégralement rémunéré et obligatoire,

▲ **OBTENIR** les 32 heures pour tous et toutes ...

■ **Marie MARTIN**

Se battre réellement pour l'égalité des sexes doit impliquer la prise de mesures efficaces et contraignantes pour les employeurs et non pas se limiter à de belles promesses !