

Les droits des femmes (aussi) passent à la trappe

Le gouvernement s'apprête, à travers sa réforme par ordonnances du Code du travail, à remettre en cause des dispositions fondamentales pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Pourtant, Emmanuel Macron nous avait promis de faire de l'égalité Femmes/Hommes sa grande cause nationale. Les femmes ne seraient-elles qu'un instrument de communication ?



POUR RAPPEL :

- Les salaires des femmes sont inférieurs de 26% à ceux des hommes en moyenne ;
- Leurs pensions de retraite sont inférieures de 40% en moyenne ;
- 80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes ;
- Les femmes sont concentrées dans des secteurs où les syndicats sont moins implantés.

Plusieurs dispositions des ordonnances remettent en cause les droits des femmes :

AUJOURD'HUI	DEMAIN ?
La loi fixe des droits familiaux (assez faibles) qui sont considérablement améliorés par les conventions collectives. Par exemple : → le congé maternité est rémunéré à 100% dans la majorité des branches, → un allongement du congé maternité est prévu dans certaines branches → La loi ne prévoit pas de rémunération pour les congés enfants malades, de nombreuses branches ont des jours enfants malades rémunérés à 100% → Les branches prévoient souvent des aménagements de poste et de temps de travail pour les femmes enceintes	Tous les droits familiaux seront renégociés dans les entreprises, qui seront libre d'appliquer ou pas les accords de branche. Sachant que dans les entreprises de moins de 50 salarié-es l'employeur pourra négocier sans syndicat, il y a fort à craindre pour nos droits !
Les condamnations minimum en cas de licenciement discriminatoire (femmes enceintes, syndicalistes, handicapé-es, lesbiennes...) sont de 12 mois, les prudhommes décident ensuite du montant pour réparer l'ensemble du préjudice subi par les salarié-es	Les condamnations minimum sont de 6 mois de salaire. Un plafond maximum de condamnation est créé et représente au maximum 20 mois de salaires pour les salarié-es de plus de 30 ans d'ancienneté.
Les entreprises de plus de 50 salarié-es doivent négocier chaque année sur l'égalité professionnelle et communiquer l'état des lieux précis des inégalités. Si elles n'ont pas d'accord sur l'égalité pro ou de plan d'action, elles peuvent être sanctionnées.	Ces dispositions deviennent optionnelles, et les entreprises ne seront plus obligées de négocier sur l'égalité pro et de publier les données permettant de chiffrer les inégalités.
Les entreprises doivent négocier chaque année sur les salaires et prévoir des mesures pour supprimer les écarts salariaux Femmes/Hommes	Cette négociation pourra avoir lieu seulement une fois tous les 4 ans ! Il va falloir être patient-es pour les augmentations de salaires !
Un employeur ne peut pas imposer à un-e salarié-e de modification de son contrat de travail. Impossible donc d'imposer une mobilité forcée, des changements d'horaires ou une baisse de salaire	Après un accord d'entreprise, l'employeur pourra imposer la mobilité (y compris à l'international !), des changements d'horaires... aux salarié-es qui ne pourront plus refuser. Bon courage pour les salarié-es qui ont des contraintes familiales!

AUJOURD'HUI

DEMAIN ?

Les CHSCT sont en charge de la prévention et de la protection de la santé et de la sécurité. Ils interviennent notamment sur la question du harcèlement et des violences.

Dans les entreprises de plus de 300 salarié-es, il est obligatoire de créer une commission du CE sur l'égalité pro

La durée des CDD est limitée à 18 mois avec 2 renouvellements maximum

Télétravail : L'employeur doit :

- Décompter le temps de travail des salarié-es
- Payer l'équipement
- Se mettre d'accord avec les salarié-es sur les horaires où ils sont joignables

Le travail de nuit doit être exceptionnel. L'employeur est tenu de prendre des mesures pour protéger la santé et la sécurité des salarié-es

Les CHSCT sont supprimés. A la place, une instance unique de représentation du personnel : Le Comité Social d'Entreprise (CSE). Exit donc les questions de santé et de sécurité, et d'égalité F/H, car il ne sera même plus obligatoire de mettre en place une commission spécialisée sur l'égalité professionnelle.

Par accord de branche, la durée des CDD pourra atteindre 5 ans, sans limitation du nombre de renouvellement !

Les obligations de l'employeur sont considérablement limitées :

- Plus d'obligation de décompter (et rémunérer les heures effectuées
- L'équipement est à la charge du/de la salarié-e
- L'employeur décide des plages horaires

Dès lors qu'il y a un accord d'entreprise, le travail de nuit peut être mis en place, sans disposition de prévention ou de protection.



L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES EST UNE PRIORITÉ !

La CGT appelle avec les associations féministes à manifester le 12 septembre 2017

👉 RAPPEL DES PROPOSITIONS DE LA CGT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE :

- ➔ Garantir l'égalité salariale et revaloriser les emplois à prédominance féminine ;
- ➔ Supprimer les discriminations (sexistes, racistes, syndicales...) à l'embauche et dans les carrières ;
- ➔ Lutter contre les temps partiels de moins de 24h/semaine et la précarité ;
- ➔ Protéger les femmes enceintes, améliorer les conditions de travail et soutenir la parentalité ;
- ➔ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et protéger les femmes victimes ;
- ➔ Lever les difficultés d'application de la loi sur la mixité des listes aux élections professionnelles ;
- ➔ Renforcer la mixité des filières de formation et des métiers ;



**Vous pouvez
aussi adhérer
en ligne sur**

www.sante.cgt.fr

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite prendre contact et/ou adhérer à la CGT.

Nom :
 Prénom :
 Adresse :
 Code Postal : Ville :
 E-mail :

Fédération Santé et Action Sociale - Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX - revendic@sante.cgt.fr - Tel : 01 55 82 87 52