



Pour les femmes en 2013 des droits nouveaux, pas des reculs !

L'accord sur l'emploi du 11 janvier 2013 est un véritable piège pour les femmes !

D'après le gouvernement et les organisations signataires (Medef, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC et CFTC), l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 serait une avancée pour les femmes. Attention, c'est un piège !

C'est en fait plus de latitudes aux entreprises pour licencier, plus de flexibilité au détriment des salariés, les femmes comme les hommes seront concernés. Parce qu'elles sont plus nombreuses dans les emplois précaires et à temps partiel, les femmes seront encore plus touchées.

Contrairement à ce que dit le gouvernement, la modulation du temps de travail est accentuée par de nouvelles dispositions dont l'impact sur la vie privée est extrêmement lourd en désaccord même avec les textes européens.

L'introduction **d'un seuil horaire de 24 h** pour les temps partiels est présentée comme une mesure positive. Mais des exceptions et des dérogations nombreuses sont prévues et/ou pourront être négociées dans les branches. Les étudiant-e-s de moins de 26 ans, les salarié-e-s dont les employeurs sont des particuliers ne sont pas concernés ; des dérogations individuelles à la demande des salarié-e-s sont prévues. Mais des pressions risquent d'être très fortes ! Enfin, le calcul de la durée du

travail peut se faire sur toute l'année, ce qui réduit de beaucoup la portée du seuil horaire de 24h et peut même conduire à ce qu'il n'y ait aucune majoration de la rémunération.

Le temps partiel concerne majoritairement des femmes (82 % soit 3,3 millions de femmes), est devenu la norme dans certains métiers (la majorité des caissières, 76 % des femmes de ménages et des emplois de service à la personne). Cette forme d'emploi se propage y compris dans la fonction publique, et même parmi des professions très qualifiées : téléopératrices, techniciennes de laboratoire, psychologues

Il est aussi caractérisé par des formes d'emploi précaires et d'horaires atypiques, décalés, morcelés, en complète contradiction avec une articulation vie professionnelle / vie personnelle. Il est aussi massivement mal rémunéré : les femmes représentent 80 % des très bas salaires, à temps partiel dans 74 % des cas, avec des ressources inférieures à 800 euros par mois. Et dans bien des cas, le niveau de pension de retraite ne fera que creuser les écarts.

Il explique pour moitié les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. C'est un résultat qui ne doit rien au hasard : les dispositifs d'allègements de cotisations sociales mis en œuvre à compter de 1992, et renforcés en 1996, ont conduit à une accélération brutale du recours au temps partiel, trop souvent subi.

Le dispositif de majoration des heures complémentaires est discriminatoire.

L'accord prévoit que les heures complémentaires seront majorées de 10 % dans la limite d'1/10 d'heure au-delà de la durée contractuelle, puis de 25 %. Ces taux sont inférieurs à ceux qui s'appliquent aux heures supplémentaires pour les temps pleins (respectivement 25 et 50 %). De plus, des accords collectifs dérogatoires pourront prévoir des taux encore inférieurs. **C'est une discrimination indirecte contre les femmes.**

Alors que l'on ne pouvait plus signer d'accords de temps partiel modulé depuis le 22 août 2008, l'ANI réintroduit de la flexibilité, il la renforce et l'organise.

La CGT propose de :

• **renchérir le coût du travail à temps partiel** contraint, ce qui permettrait de renverser la logique d'incitation

qui défie le bon sens, de pénaliser les entreprises qui en font un mode de gestion permanent. Deux formes de renchérissement sont envisageables et doivent être discutées :

* une majoration des cotisations des employeurs profiterait également à la protection sociale. La possibilité de cotiser sur la base d'un temps complet est offerte aux entreprises depuis 2003, mais cette faculté est restée sans suites, faute d'obligation,

* **une compensation pour les salarié-e-s concernées** : le temps partiel est clairement associé à la précarité et aux autres « formes flexibles d'emploi ». Pourquoi ne pas renforcer par des primes de précarité les droits des salarié-e-s contraint-e-s au temps partiel alors que c'est le cas pour les contrats à durée déterminée et d'intérim ?

- **renforcer les droits sociaux pour les contrats courts** : supprimer la notion de « prorata temporis » pour tous les temps partiels (droit à la formation, protection sociale, droit social et syndical...). Garantir un seuil des 24 h hebdomadaires, sans dérogation, pour assurer le franchissement de la barre des 200 heures trimestrielles et des 800 heures par an pour la maladie et la retraite ;
- **possibilité de passage à temps complet** pour toutes les personnes en temps partiel contraint ;
- pas de dérogation à la règle d'une seule coupure dans la journée d'au maximum 2 heures, sauf certaines professions très spécifiques et précisément justifiées avec contrepartie

en proportion. Interdiction de la modulation pour le travail à temps partiel ;

- **toute heure complémentaire doit être majorée**, à 25 % puis à 50 %, comme le préconise la Cour de justice européenne.

De nouvelles négociations vont s'ouvrir ou sont en cours sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, sur l'indemnisation du chômage, sur les retraites. La CGT va continuer à y porter ses exigences sur l'égalité professionnelle.

Pourtant, depuis juin 2012 des avancées sont à noter : Une nouvelle loi contre le harcèlement sexuel ; des engagements pris par le comité interministériel pour combattre le sexisme et les préjugés sexistes ; un nouveau décret sur l'égalité professionnelle paru le 18 décembre 2012 imposant une négociation sur les rémunérations, un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique.

Pour la CGT, il est impossible de reculer, la loi sur l'emploi ne peut pas reprendre cet accord tel quel !

Tout projet de loi doit faire l'objet « d'une étude d'impact sur le genre ». Nous exigeons que ce principe, introduit par la ministre des Droits des femmes, soit appliqué maintenant !

5 mars / 8 mars 2013 : mobilisons-nous toutes et tous pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à retrouver à : UD CGT 33 Bourse du Travail 44 Cours Aristide Briand CS 21685 33075 Bordeaux Cedex Fax 05 56 02 38 19
mail : ud@cgt-gironde.org