



Loi travail XXL :

Des arguments pour le débat

EGALITE FEMMES – HOMMES

Le gouvernement s'apprête, à travers sa réforme du code du travail par ordonnances, à remettre en cause des dispositions fondamentales pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour rappel :
 Les salaires des femmes sont en moyenne, inférieurs de 26% à ceux des hommes,
 Leurs pensions de retraite sont inférieures en moyenne de 40%,
 80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

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

AUJOURD'HUI

Les condamnations minimum en cas de licenciements abusifs sont de 6 mois de salaires, les prud'hommes décident ensuite du montant pour réparer l'ensemble du préjudice subi par les salariés –es.

Les condamnations minimum en cas de licenciements discriminatoires (femmes enceintes, syndicalistes, handicapés –es, lesbiennes..) sont de 12 mois, les prud'hommes décident ensuite du montant pour réparer l'ensemble du préjudice subi par les salariés –es.

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 (les banques, avec 45 jours supplémentaires, rémunérés à 100%),
- La loi ne prévoit pas de rémunération pour les congés enfants malades. De nombreuses branches ont des jours « enfants malades » rémunérés à 100% (ex : 5 jours dans la grande distribution..),

DEMAIN

Les condamnations minimum sont de 3 mois de salaires. Un plafond maximum de condamnation est créée et représente au maximum 20 mois de salaires pour les salariés –es de plus de 30 ans d'ancienneté.

Les condamnations minimum sont de 6 mois de salaires. Un plafond maximum de condamnation est créée et représente au maximum 20 mois de salaires pour les salariés –es de plus de 30 ans d'ancienneté.

Tous les droits familiaux pourraient être renégociés dans les entreprises qui seront libres d'appliquer ou pas, les accords de branche.

Sachant que dans les entreprises de moins de 50 salariés –es, l'employeur pourra négocier sans syndicat, il y a fort à craindre !

AUJOURD'HUI

Les entreprises de plus de 50 salariés –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 professionnelle ou de plan d'action, elles sont sanctionnées.

Les entreprises doivent négocier chaque année sur les salaires et prévoir des mesures pour supprimer les écarts salariaux **femmes/hommes**.

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 salariés –es, il est obligatoire de créer une commission du CE sur l'égalité professionnelle.

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.

DEMAIN

Ces dispositions deviennent optionnelles et les entreprises ne seront plus obligées de négocier sur l'égalité professionnelle et de publier les données permettant de chiffrer les inégalités.

Cette négociation pourra avoir lieu seulement une fois tous les 4 ans ! Il va falloir être patients –es pour les augmentations de salaires !

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 femmes/hommes, car il ne sera même plus obligatoire de mettre en place une commission spécialisée sur l'égalité professionnelle.

Après un accord d'entreprise, l'employeur pourra imposer la mobilité (y compris à l'International !), des changements d'horaires..., aux salariés –es qui ne pourront plus refuser. C'est une régression majeure, notamment pour les salariés –es qui ont des enfants.

LA CGT PROPOSE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES :

- ☛ De garantir l'égalité salariale et de revaloriser les emplois à prédominance féminine,
- ☛ De supprimer les discriminations (sexistes, racistes, syndicales...) à l'embauche et dans les carrières,
- ☛ De lutter contre les temps partiels de moins de 24 heures par semaine et la précarité,
- ☛ De protéger les femmes enceintes, d'améliorer les conditions de travail et de soutenir la parentalité.