



8 mars, loi travail, stage intersyndical — avril 2016

POUR L'ENSEIGNEMENT, L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE, LA CULTURE, LA FORMATION, L'INSERTION, Info

Sommaire

- P.1– Edito
- P.2– 8 mars appel CNDF
- P.3– 8 mars : Faisons de l'égalité une réalité !
- P.4– Projet de loi travail : non à la double peine pour les femmes, tribune dans *Le Monde*
- P.5 – Projet loi travail : communiqué du CNDF
- P.6 – Dépliant avant/après loi travail
- P.7 – Stage intersyndical femmes : Femmes et loi travail
- P.8-9 – Stage intersyndical femmes : Santé au travail des femmes dans la FP
- P.10 – Hollande et les droits des femmes ; attributions de la ministre

Photos

(MC Guérin p 3 et 4)

Comité de rédaction

*Nina Charlier, Sigrid Gérardin,
Marie-Caroline Guérin
Laurence Le Louët
Marie-Pierre Lecame
Anne Marie Pavillard
Cécile Ropiteaux
Aurélia Sarrasin,
Valérie Soumaille*

cafem@listes.fsu.fr

Vers un printemps social ?

Depuis des mois, des années, le discours dominant tente de nous convaincre que les droits des salarié-es seraient une entrave à la liberté d'entreprendre et donc à la création d'emploi, que les services publics et les fonctionnaires coûteraient trop cher... Les gouvernements Hollande successifs ont participé à la résignation générale, et à la désespérance sociale, et leur responsabilité est lourde !

Mais en ce mois de mars, les salarié-es, les jeunes, les précaires relèvent la tête. Non, on ne gobe pas n'importe quoi ! Non, on ne va pas favoriser l'emploi en facilitant les licenciements ! Non, la casse du Code du Travail n'est pas une voie de progrès ! Et les femmes ne sont pas les dernières à clamer leur indignation et leur refus du projet de loi travail. Parmi l'équipe qui a initié la pétition « Non à la loi travail », figurent plusieurs femmes, responsables syndicales ou associatives.

Le mois de mars, c'est aussi la date du 8, journée internationale de luttes pour les droits des femmes. Alors c'est tout naturellement qu'a germé l'idée d'une tribune féministe listant les régressions contenues dans le texte de loi qui seront spécialement défavorables aux femmes, et même discriminantes. Cette tribune, intitulée « Projet de loi travail : non à la double peine pour les femmes ! » a recueilli des signatures venues d'horizons variés : syndicalistes, féministes, militantes associatives, chercheuses, avocates, économistes...

Mais il nous faut être vigilantes sur plusieurs fronts à la fois : faisant feu de toute contestation, Marine Le Pen tente de se mettre au diapason du mécontentement et s'auto-proclame défenseuse des droits des femmes ! Mais évidemment elle reste sur le constat de la précarité des femmes, sans proposer aucune mesure concrète ni appeler à participer au mouvement social ! C'est d'ailleurs la deuxième fois depuis le début de 2016 qu'elle se place sur le terrain des droits des femmes, les agressions sexuelles du Nouvel an à Cologne lui ayant fourni une occasion supplémentaire de fustiger les étrangers. A l'entendre, il suffirait alors de fermer les frontières de la France pour garantir les droits et la sécurité des femmes !

A l'opposé de ces mensonges, les féministes les vraies, dénoncent à la fois le sexisme, sous quelque forme qu'il se manifeste, et le racisme ! Les féministes, les vraies, savent quelles mesures sociales seraient nécessaires pour faire progresser les droits des salarié-es et l'égalité salariale et professionnelle ! A la veille de la journée du 31 mars, gageons que les femmes sauront prendre toute leur place dans les mobilisations afin de construire un printemps de luttes et de victoires, un beau printemps social !

30 mars 2016

Appel à un 8 mars de lutte pour l'égalité femmes/hommes au travail et dans la vie !

Ce 8 mars : Luttons, Faisons grève, Manifestons, Rassemblons nous, Menons ensemble des actions festives et symboliques !

Le 8 mars, c'est la journée internationale de luttes pour les droits des femmes du monde entier !

Les luttes des femmes ont permis de conquérir des droits et de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

La journée du 8 mars, qui célèbre l'histoire de ces luttes, est plus qu'un symbole. C'est la journée internationale de luttes pour les droits des femmes du monde entier. Ce n'est pas la journée de « la » femme, comme les médias se complaisent à le répéter. Nous refusons la récupération de cette journée à des fins commerciales, avec des messages publicitaires proposant de la « fêter » par un cadeau ou une distribution de fleurs sur le lieu de travail... sans doute pour mieux faire oublier, le reste de l'année, l'ampleur des inégalités qui restent à combattre.

Dans la société les femmes sont partout mais l'égalité nulle part !

Les femmes sont touchées par les inégalités de salaire et de retraite, par le temps partiel subi, la précarité, elles sont majoritairement en charge des tâches domestiques et familiales, minoritaires dans les postes de responsabilité politique ou économique. Elles sont trop souvent victimes de multiples formes de violences : viols, violences conjugales, violences sexistes et sexuelles au travail, lesbophobie, prostitution, agressions racistes, violences contre des femmes réfugiées. Les femmes sont les premières victimes des guerres.

Aujourd'hui plus que jamais nous devons nous rassembler, faire converger nos luttes pour l'égalité et contre toute forme de violence.

Les politiques d'austérité, la montée des extrêmes droites et le retour des extrémismes religieux imposent plus que jamais des régressions pour les femmes :

- La loi Rebsamen (dilution des rapports de situation comparée et des négociations égalité professionnelle), la loi Macron (travail du dimanche et de nuit), précarisent encore plus la situation des femmes
- La diminution drastique des dépenses publiques met en danger les services publics et touche particulière-

ment les femmes : menace sur les gardes d'enfants, sur l'accès au droit à l'IVG (150 centres IVG fermés en 10 ans), sur l'accès aux soins (notamment l'éloignement des services de maternité...)

- La diminution voire la fin des subventions publiques menace l'existence même des associations féministes qui œuvrent tous les jours pour les femmes

- Les courants extrémistes ont réussi à faire enterrer les ABC de l'égalité à l'école, et menacent le droit à l'IVG. Ils refusent la PMA pour toutes les femmes.

AGIR !!! RENDRE TOUTES LES LUTTES DES FEMMES VISIBLES !

Comme les coiffeuses et manucures du boulevard de Strasbourg, comme les femmes de chambre des grands hôtels, comme les femmes de ménage grecques, comme les femmes de Latelec en Tunisie, comme toutes les anonymes qui disent tous les jours STOP à toute forme de violence, comme toutes celles et ceux qui œuvrent chaque jour pour le droit des femmes, faisons entendre la voix des femmes !

Luttons pour obtenir l'égalité salariale, contre le temps partiel imposé et la précarité

Imposons le partage des tâches domestiques. Les femmes ne sont pas programmées génétiquement pour accomplir ce travail. Assez de la double journée !



Pour faire reculer le système patriarcal et obtenir l'égalité, aussi bien au travail, dans la famille que dans la société toute entière, le 8 mars ne doit pas être une journée sans lendemain. Plus que jamais, il doit s'inscrire dans une dynamique de mobilisations, de luttes et de revendications des femmes, ici et partout dans le monde,

Sur la base de ce texte, les signataires appellent à renforcer ou à créer partout des collectifs unitaires pour préparer ensemble des 8 mars de luttes, revendicatifs, féministes et syndicaux.

RASSEMBLEMENT LE 8 MARS A 12H30 DEVANT LE MEDEF, 55 AVENUE BOSQUET, PARIS 7ÈME,

ET POUR COURONNER LA JOURNEE MANIFESTATION LE 8 MARS AU SOIR, RDV 18 HEURES, FONTAINE DES INNOCENTS

FAISONS DE L'ÉGALITÉ UNE RÉALITÉ !

En 2016, alors que les femmes sont plus diplômées que les hommes, que 6 lois successives et de nombreux accords ont affirmé le principe de l'égalité salariale, il y a toujours 27 % d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Alors que l'accès à l'emploi est un moyen d'émancipation et d'autonomie déterminant pour les femmes, seules 66 % d'entre elles sont en emploi, contre 75 % pour les hommes. Les femmes sont d'avantage touchées par la précarité : 11,6 % sont en CDD (7,6 % des hommes) et elles représentent 80 % des salarié-es à temps partiel. Elles sont 80 % à déclarer être régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes au travail. Ce sont encore elles qui assument l'essentiel des responsabilités familiales et qui sont directement pénalisées par l'insuffisance des services publics de prise en charge de la petite enfance mais aussi de la dépendance.

Seule une action volontariste et déterminée permettra de faire reculer ces inégalités.

Or, les signaux que nous observons vont dans le sens contraire et nous inquiètent : désengagement des pouvoirs publics sur l'égalité, suppression du ministère dédié au droit des femmes, promesses de création de places en crèche non tenues, sanctions insuffisantes des entreprises qui discriminent... Dans la Fonction publique, le protocole d'accord pour l'égalité F/H signé il y a deux ans par toutes les organisations syndicales reste très insuffisamment appliqué. Nous regrettons le blocage du patronat sur les questions d'égalité professionnelle : difficulté de mise en œuvre des accords par manque d'évaluation et de sanction, pas de négociation sur les classifications...

Nous nous inquiétons, en France et en Europe, de la montée des discours réactionnaires et des remises en cause du droit des femmes à disposer de leur corps (accès à la contraception, à l'IVG).

Plus que jamais, nous pensons nécessaire de continuer notre action pour faire de l'égalité une réalité. Sur le terrain, nous travaillons pour que les IRP garantissent une juste représentation des salarié-es et fassent progresser la mixité.

Nous nous engageons ensemble dans les territoires, les branches, les entreprises et la Fonction publique à travailler pour :

> **Supprimer les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes et mettre fin aux mécanismes qui renforcent les inégalités (part variable, mécanismes

indemnitaires).

> **Limiter le recours aux contrats à temps partiels**, en le rendant financièrement dissuasif pour les employeurs et en améliorant la protection sociale des salarié-es.

> **Promouvoir la mixité des métiers et des filières scolaires et universitaires**. A l'école, dans les entreprises, lutter contre les stéréotypes de genre, notamment par des formations dédiées.

> **Agir pour la revalorisation des métiers à prédominance féminine** et pour une juste reconnaissance des compétences et des qualifications.

> **Lutter contre les inégalités de carrière**, identifier et supprimer les mécanismes du plafond de verre pour

permettre l'accès des femmes à toutes les fonctions d'encadrement et de direction, dans l'entreprise comme dans la fonction publique.

> **Garantir la prise en compte des risques et de la pénibilité** des métiers à prédominance féminine.

> **Lutter contre les inégalités de retraite**.

> **Mettre en place un temps de travail et une organisation du travail** permettant à toutes et tous une

bonne articulation de leur vie personnelle et professionnelle. Le congé parental doit être revalorisé pour permettre une parentalité partagée.

> **Lutter contre les violences sexistes et sexuelles** en renforçant la prévention sur les lieux de travail et la protection des victimes.

> **Développer les lieux d'accueil pour la petite enfance**, répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie, renforcer les services publics appuyés sur des emplois stables et favoriser une politique familiale compatible avec ces objectifs.

A l'occasion du 8 mars, journée internationale de luttes pour les droits des femmes, nous appelons les femmes et les hommes à se mobiliser sur leurs lieux de travail pour faire cesser ces discriminations inacceptables et pour faire de l'égalité une réalité. Les pouvoirs publics doivent mener et évaluer l'ensemble des politiques publiques à l'aune de l'égalité. Les employeurs du privé comme du public doivent mettre fin aux inégalités salariales et professionnelles, à la précarité et se donner les moyens de mieux combattre les violences sexistes et sexuelles au travail.

*Déclaration unitaire
CFE-CGC – CGT – FSU – Solidaires –
UNSA dans le cadre de la journée
internationale de lutte pour les droits des femmes
Paris, 2 mars 2016*



PROJET DE LOI TRAVAIL : non à la double peine pour les femmes !

Une fois de plus, le gouvernement oublie les droits des femmes. Le préambule de l'avant-projet de loi rappelle que "le principe d'égalité s'applique dans l'entreprise. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit y être respectée". Voilà pour la théorie, et c'est bien le minimum quand on sait que les femmes continuent de gagner en moyenne un quart de moins que leurs homologues masculins et que la France se classe 132^e en matière d'égalité salariale sur 145 pays. Le problème, c'est que cette déclaration de principe n'est accompagnée d'aucune mesure pour rendre enfin l'égalité effective.

Surtout, le projet de loi repose sur l'inversion de la hiérarchie des normes et fait systématiquement primer les accords d'entreprise sur les accords de branche ou la loi. Ce principe est fondamentalement nuisible à la lutte pour l'égalité professionnelle, qui n'a avancé qu'imposée par la loi et sous la pression des luttes féministes. Ajoutons que les femmes sont plus nombreuses dans les TPE/PME, où il y a moins d'implantation syndicale, et donc moins de possibilité de négocier et de se mobiliser. Faire primer les accords d'entreprise entraînera donc une baisse des droits et garanties collectives dans les secteurs à prédominance féminine.

Dans la (longue) série de régressions prévues pour l'ensemble des salarié-es, certaines seront particulièrement discriminantes pour les femmes.

C'est d'abord le cas sur la négociation égalité professionnelle, déjà bien malmenée par la loi Rebsamen. Les obligations des employeurs sont encore allégées : les négociations annuelles peuvent devenir triennales, les accords d'entreprise primeront sur les accords de branche, et la durée de vie des accords sera limitée à 5 ans, sans garantie de maintien des avantages acquis ! En bref, l'égalité professionnelle qui avance déjà très très lentement sur le terrain, est renvoyée aux calendes grecques!

Le temps de travail est le premier facteur discriminant pour les femmes, qui effectuent toujours 80 % des tâches ménagères. La norme du présentéisme, imposée notamment pour les cadres, les exclut des postes de responsabilité. De l'autre côté, 80 % des salarié-es à temps partiel sont des femmes, avec un salaire et une protection sociale partielle, mais une flexibilité et des amplitudes horaires maximum. Au lieu de réduire la durée légale du travail pour faire converger le temps de travail des hommes et des femmes, et permettre à toutes et tous d'exercer leurs responsabilités familiales, le projet de loi renforce considérablement la flexibilité. Il augmente les durées maximum de travail, notamment pour les cadres, et renforce les possibilités pour l'employeur de modifier de façon unilatérale les horaires et

le temps de travail sans déclencher d'heures sup. Pour les salarié-es à temps partiel, c'est la double peine : un salaire partiel, une précarité maximum, et des heures supplémentaires qui seront demain encore moins bien payées ! La majoration de leurs heures complémentaires est déjà 2 fois plus faible que celle des salarié-es à temps plein, qu'à cela ne tienne, le projet de loi rajoute encore de la discrimination : le taux de majoration légal ne sera plus que de 10 %, alors qu'il atteignait 25 % actuellement. Cerise sur le gâteau, les délais de prévenance en cas de changement d'horaires pouvant être réduits à 3 jours au lieu de 7 actuellement.

Pour toutes celles qui ne pourront pas s'adapter, les modalités de licenciement sont facilitées. Aujourd'hui déjà, la moitié des femmes qui arrête de travailler à la naissance d'un enfant connaissait auparavant des horaires atypiques (de nuit, le week-end ou le soir). Demain, ce projet de loi facilitera les licenciements de celles et ceux qui ne pourront pas s'adapter à la flexibilité imposée.

Enfin, le projet de loi réforme en profondeur la médecine du travail. Il supprime la visite d'aptitude obligatoire et centre le suivi médical sur les salarié-es dits à risques.

Sauf que les risques et la pénibilité des métiers à prédominance féminine sont justement sous évalués. Une caissière de supermarché, qui porte chaque jour 15 tonnes, sera-t-elle considérée comme exerçant un métier à risque ?

Pour toutes ces raisons, nous, féministes, disons non au projet de loi travail. Toute réforme du code du travail devrait au contraire se donner pour objectif de faire enfin de l'égalité une réalité !

<http://inegaleloitravail.fr/>

Tribune dans *Le Monde*, 8 mars 2016

Signatures :

Dominique Meda, Rachel Silvera, chercheuse, Annick Coupé Solidaires, Sophie Binet, pilote de la commission "Femmes mixité" de la CGT, Céline Verzeletti, secrétaire confédérale de la CGT, Claire Serre-Combe, porte-parole d'Osez le féminisme !, Bernadette Groison (secrétaire générale de la FSU), Sigrid Gérardin (co-SG du SNUEP-FSU), William Martinet, président de l'UNEF, Cécile Ropiteaux (FSU - Secteur Femmes), Cécile Gondard Lalanne, co-porte parole de l'Union syndicale Solidaires, Emmanuelle Boussard-Verrechia, avocate spécialiste en droit du travail, Christiane Marty, chercheuse, Fondation Copernic, Réjane Sénac, chargée de recherche CNRS au Centre de recherches politiques de Sciences Po - CEVIPOF, HDR, Antoine MATH, chercheur à l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), Sophie Pochic, chargée de recherche CNRS, Mage, Séverine Lemièrre, chercheuse, Anne Eydoux, économiste, Centre d'études de l'emploi et Université Rennes 2, Esther Jeffers, Economiste atterrée, Marie Cervetti, FIT, une femme, un toit, Monique Dental, Réseau Féministe "Ruptures", Françoise Lhote, AEMF, Emmanuelle Piet, militante féministe, Ana Azaria, présidente de Femmes Egalité, Véronique Séhier, Le planning familial, Michèle Dayras, SOS sexisme, Suzy Rojzman, Collectif National Droits des Femmes, Yveline Nicolas, Adéquations, Cécile Guillaume, Chercheuse, Caroline Dehaas, militante féministe, Mireille BRUYERE Economiste, Sabina Issenhane, Economiste ...



AVANT PROJET DE LOI TRAVAIL

L'avant projet de loi travail concerne tout le monde. Tou-te-s les salarié-e-s de droit privé seront touché-e-s par cette entreprise de précarisation générale. Mais certaines dispositions auront des conséquences particulières sur les femmes.

- > Parce que ce sont elles les plus précaires,
- > Parce que ce sont elles qui touchent les salaires les plus bas.
- > Parce que ce sont elles qui sont majoritairement à temps partiel.
- > Parce que ce sont elles et leurs enfants qui constituent la grande majorité des familles monoparentales.

Citons certaines de ces dispositions :

Une des idées forces du projet de loi El Khomri est cette **fameuse inversion des normes** : l'accord d'entreprise passe avant l'accord de branche qui passe lui même avant la loi. Or les femmes sont surtout présentes dans les PME et dans les Très Petites Entreprises qui souffrent d'un important déficit d'implantation syndicale. Elles seront donc soumises à un rapport de forces particulièrement défavorable pour négocier des accords d'entreprise et prendront de plein fouet le chantage à l'emploi.

En outre, les modalités du dialogue social, telles qu'elles sont énoncées dans la loi El Kohmri, seront particulièrement défavorables à l'égalité professionnelle.

L'avant projet de loi El Khomri prévoit des dérogations à la mesure du temps de travail, par le biais des astreintes surtout, et aux durées maximales du travail (44 heures), et ce par simple accord d'entreprise. Ce sont encore les femmes qui prennent très majoritairement en charge les tâches domestiques, d'éducation des enfants et d'accompagnement des personnes dépendantes. Elles devront donc encore jongler davantage en cas d'augmentation du temps de travail.

Le temps partiel : par le biais de la loi de sécurisation de l'emploi, il était fixé un minimum de 24 heures pour les contrats de travail à temps partiel. Mais cette loi prévoyait la possibilité de nombreuses dérogations notamment par le biais d'un accord de branche. Maintenant, la durée minimale du travail sera définie par l'accord de branche lui même. Seulement en l'absence d'un accord de branche, la durée minimum sera de 24 heures. L'employeur pourra d'ailleurs fixer unilatéralement le temps partiel sans en informer l'inspection du travail.

Les femmes souffriront aussi particulièrement des changements affectant la durée minimum des congés légaux. Celle ci aussi sera déterminée par l'accord d'entreprise.

Le congé de solidarité familiale sert à accompagner un proche en fin de vie. Évidemment, il est pris en grande majorité par les femmes. La durée, de 3 mois maximale de congé, renouvelable une fois, ne sera plus assurée. Il en sera de même pour le congé de proche aidant pour accompagner les personnes âgées dépendantes et les personnes handicapées.

L'avant projet de loi El Khomri prévoit aussi d'accroître la flexibilité du travail. En effet, la modulation du

temps de travail qui existe depuis la loi des 35h pourra, par accord, être appliquée sur 3 ans (au lieu de un actuellement) et sur 4 mois (au lieu de 4 semaines) dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s. Là encore, les femmes qui doivent par exemple aller chercher leurs enfants à l'école apprécieront le fait de ne plus être en mesure de maîtriser leurs horaires.

Le licenciement va être facilité par le biais du plafonnement des indemnités prud'homales pour licenciement abusif. Ça peut être là aussi la bonne occasion pour licencier des femmes victimes de violences par exemple...

Enfin, seuls les salarié-e-s dits « à risque » pourront bénéficier d'un **suivi médical**. Évidemment, la pénibilité des métiers féminisés n'étant que très peu prise en compte, comme pour les aides à domicile ou les caissières par exemple, on voit ce que cela peut signifier pour la santé des travailleuses !

Cet avant projet de loi est vicié à la base. Il part du principe que pour juguler le chômage, pour créer des emplois, il faut faciliter les licenciements. C'est aberrant. Cet avant projet de loi répond aux vœux les plus profonds du Medef.

Nous ne pouvons que le combattre et exiger son retrait total.

*Communiqué de presse du CNDF,
8 mars 2016*

8 pages du SNES, février 2016



ÉCRIT :

Faire vivre l'égalité entre les femmes et les hommes : une ambition démesurée à l'heure où les droits des femmes sont remis en cause sur bien des plans ?

Pour les enseignant-es, personnel-le-s d'éducation, adhérent-es et militant-es du SNES-FSU, c'est tout le contraire. Elles et ils s'engagent et y travaillent au quotidien.

Égalité salariale, fiscalité des politiques familiales, égalité professionnelle, égalité pour les élèves sont autant de terrains qu'elles et ils investissent pour faire vivre pleinement ces droits.

Cela passe par des actions qui pourraient sembler anodines, par des solidarités qui prennent forme et qui, cumulées, feront de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité.

Décidément, pour le SNES-FSU, l'égalité n'est pas un vain mot. Elle passe par une politique volontariste et cohérente qui permettra de faire évoluer les mentalités en profondeur, et qui, loin d'opposer les femmes et les hommes, rencontrera l'adhésion de toutes et de tous. »

Fridérique Rolat, conseillère générale
Aurélia Sarrazin, responsable du groupe Femmes

Illustration réalisée par Maryline Cahouat, Odile Corbellat, Anne Féray, Olivier Labarge, Odile Unalster, Henri Nouzi, Aurélia Sarrazin

LOI TRAVAIL ET DROITS DES FEMMES

AVANT / APRÈS

L'accord d'entreprise ne peut être que plus favorable que l'accord de branche en matière d'égalité

Un accord d'entreprise peut prévoir des clauses moins favorables pour les femmes que l'accord de branche

En cas de dénonciation d'un accord égalité pro, les avantages acquis par le salarié s'appliquent jusqu'à signature d'un nouvel accord

En cas de dénonciation d'un accord égalité pro, les avantages acquis ne s'appliquent plus

Les accords égalité pro ont une durée de vie permanente, sauf disposition contraire ou dénonciation

Les accords "égalité pro qualité de vie au travail" ont une durée de vie de 5 ans. Il faut tout recommencer, tous les 5 ans.

La négociation sur l'égalité pro est annuelle (sauf accord majoritaire d'entreprise). En cas d'accord unilatéral, la négociation doit être ouverte chaque année.

Par un accord de branche, la négociation sur l'égalité pro aura lieu tous les 3 ans, même en cas d'accord unilatéral de l'employeur.

La NAO (salaires) peut devenir triennale (au lieu d'annuelle) en cas d'accord majoritaire d'entreprise

Par un accord de branche, la NAO sera triennale, même en cas de désaccord des syndicats de l'entreprise

LOI TRAVAIL ET DROITS DES FEMMES

AVANT / APRÈS

Les cadres ou salarié-e-s autonomes peuvent rentrer dans le dispositif "forfait-jour" en cas d'accord collectif

Les entreprises de moins de 50 salarié-e-s pourront imposer le forfait-jour. En cas de refus, la salariée pourra être licenciée

Le plancher hebdomadaire des temps parties est fixé à 24h (possibilité de dérogation par accord de branche, avec des contreparties)

La dérogation aux 24h hebdomadaires deviendra la norme, sans contrepartie pour les salarié-e-s

Le délai de prévenance en cas de changement d'horaire est de 7 jours (sauf accord de branche, avec un minimum de 3 jours)

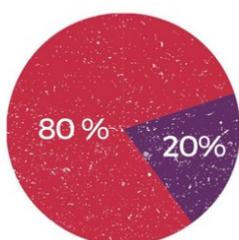
Le délai de 3 jours deviendra la norme. Pour les aides à domicile, le délai pourra être inférieur à 3 jours, en cas d'urgence, par accord collectif

L'employeur doit informer l'inspection du travail pour mettre en oeuvre le temps partiel

L'employeur n'aura plus à informer l'inspection du travail et pourra mettre en place le temps partiel unilatéralement

Les heures complémentaires sont majorées à hauteur de 10% dans la limite d'1/10ème des heures contractuelles puis de 25% pour les suivantes

Un accord de branche ou d'entreprise pourra prévoir que les heures complémentaires seront toutes valorisées à hauteur de 1/10ème



80% DES TÂCHES DOMESTIQUES SONT ASSUMÉES PAR LES FEMMES...

... comment concilier les temps de vie quand l'avant-projet de loi prévoit l'augmentation du temps de travail et l'extension du forfait-jour?

3 ans

C'EST LE TEMPS QU'IL FAUDRA ATTENDRE POUR LES NÉGOCIATIONS SALARIALES, EN CAS D'ACCORD DE BRANCHE...

... alors que cette durée est d'1 an à l'heure actuelle, sauf en cas d'accord majoritaire dans l'entreprise (loi Rebsamen).

Femmes et loi travail

En matière d'égalité professionnelle aussi, cette loi constitue un vrai recul. Les premiers bilans des **accords « égalité pro »** montrent déjà que ce sont parfois des coquilles vides, sans mesure de rattrapage ou dispositif de suivi. Nous reviendrons sur cet aspect de bilan.

L'inversion de la hiérarchie des normes impactera tous les accords, et notamment ceux concernant l'égalité professionnelle, par exemple ceux qui prévoient des mesures de suppression des écarts de salaires entre les hommes et les femmes, avec des conséquences en terme de durée de validité ou de périodicité ; eux aussi pourront être plus défavorables que l'accord de branche, aggravant le rapport de force en faveur de l'employeur.

De plus, l'employeur pourra s'opposer à la publication d'un accord, ce qui compromet la transparence, et donc le travail des organisations syndicales, qui peuvent jusqu'à présent dénoncer une entreprise qui discrimine, ou au contraire s'appuyer sur un accord favorable obtenu dans une autre.

La suppression du droit d'opposition des organisations représentant 50 % des suffrages exprimés en cas de référendum d'entreprise est également préjudiciable, en particulier pour le vote des mesures d'égalité professionnelle dans des entreprises où les femmes sont minoritaires.

En ce qui concerne la **formation professionnelle et l'apprentissage**, les changements relatifs au contrat de professionnalisation seront négatifs, dans la mesure où ils remettent en cause les diplômes et qualifications, qui pourront être remplacés par l'obtention d'un simple bloc de compétences. Or, globalement, les femmes sont plus sécurisées par leur (relative) réussite scolaire, donc la remise en cause des diplômes et qualifications va les fragiliser.

Un bilan mitigé qui appelle à notre vigilance syndicale

Rachel Silvera affirme qu'il y a eu quelques avancées, par exemple pour la part des femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40. Mais si l'on regarde l'ensemble des entreprises cotées et non cotées concernées par la loi, la part diminue. De même, le nombre d'entreprises ayant négocié un accord ou un plan d'action pour l'égalité a augmenté ; mais, ici aussi, un grand écart apparaît entre les grands groupes et les PME.

Sophie Pochic attire l'attention sur les différences à l'échelle individuelle : la situation semble s'améliorer pour certaines femmes cadres dans les grandes entreprises. Mais il existe un risque que cela ne se transforme en « égalité élitiste », en privilégiant la promotion des « femmes de talent » plutôt que la réduction de la pénibilité au travail ou la diminution des horaires atypiques. La situation a tendance à stagner, voire à régresser pour les femmes plus modestes, expressément touchées par les restructurations, le chômage et la précarité.

Face à ces constats, le projet de loi El Khomri ne va vraiment pas dans le bon sens ! Au contraire, il faudrait des avancées supplémentaires !

Parallèle avec ce qui est à l'œuvre dans la FP

Les similitudes sont nombreuses, parce qu'on a affaire aux mêmes logiques libérales, avec des conséquences très proches en matière de pouvoir d'achat, de paupérisation et de précarisation, et aussi pour les logiques de management.

Le dogme de la réduction des dépenses publiques amène des suppressions d'emplois massives et des restructurations, la casse des Services Publics et la destruction des missions, la mobilité subie liée par exemple à la réforme territoriale et la fusion des régions...

Le recours à des personnels hors statut augmente : contrats

aidés, contractuel-les... Un exemple éclairant concerne la précarité des AESH, personnels qui aident à la scolarisation des élèves en situation de handicap. C'est un métier nouveau, mais l'état n'a pas créé un statut ! Donc ces personnels connaissent deux ans de contrat aidé, puis 6 ans de CCD. Et cela concerne des femmes, à 75 %, avec une quotité moyenne de travail autour de 75 %.

Les « réformes » des fonctions publiques, le gel des salaires et l'externalisation de certaines activités ont aussi affecté fortement les catégories B et C, très féminisées.

Même si le statut des fonctionnaires n'est pas directement lié au Code du travail, de nombreuses dispositions réglementaires, décrets ou arrêtés, en sont (ou en seront) des transpositions, par exemple pour le paiement des heures supplémentaires. La remise en cause du temps de travail est une réalité également dans la FP, liée aux fortes contraintes de continuité de service public, dans un contexte de réduction des effectifs.

On a donc la même logique de **dislocation des droits collectifs**.

Je citerai pour illustrer mon propos une étude menée par Dominique Cau-Bareille, ergonomiste, et Julie Jarty, sociologue : « **Trajectoires et rapports de genre dans l'enseignement secondaire** » (SNES, SNEP). La réduction des moyens humains et financiers des établissements aboutit à des incitations faites aux enseignant-es de participer à des projets pour récupérer des crédits ou du matériel, projets chronophages, dans lesquels les femmes ont donc plus de mal à s'impliquer, vu que majoritairement ce sont à elles qu'incombent les charges domestiques et familiales. Les chef-es d'établissements exercent des pressions pour que les enseignant-es s'engagent dans les enseignements mais aussi dans des activités connexes qui participent au rayonnement de l'établissement. En échange, ils ont des emplois du temps arrangeants, par exemple. Ces activités connexes ne sont pas le cœur du métier, mais elles vont être évaluées. Et les collègues (souvent des femmes) à temps partiel vont être déconsidérées, car elles refusent les heures supplémentaires, le rôle de coordinatrice... Du coup on aboutit au paradoxe que, bien qu'à temps partiel, elles ont souvent un très mauvais emploi du temps ! Cela va aussi avoir des conséquences sur la notation, et donc sur les salaires et les carrières !

Il faut vraiment scruter ces **différences de carrières**, en observant les données des Bilans sociaux (Rapports de situation comparée de la FP). Il semble qu'un des facteurs principaux soit lié à l'évaluation genrée, c'est-à-dire au regard différencié des personnels d'inspection selon le sexe de l'enseignant-e inspecté-e.

En matière d'évaluation, le MEN cherche des moyens de valoriser dans leur carrière les personnels qui feraient « mieux » leur métier. Nous le contestons, il y a bien là un enjeu d'égalité professionnelle ! Exemple du Régime Indemnitaire des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement, dont l'intitulé est déjà parlant ! Cela aboutit à une individualisation à outrance des primes, et peut s'apparenter à l'inversion de la hiérarchie des normes dans la mesure où chaque rectorat, chaque université peut fixer son niveau indemnitaire.

Du côté syndical, la prise en compte de l'égalité professionnelle est désormais à l'œuvre : formations à l'égalité des représentant-es des personnels, production de fiches, guides, sites dédiés, mobilisation intersyndicale autour du 8 mars, et, sujet que nous abordons régulièrement ici, réflexion sur la place des femmes dans nos organisations. A poursuivre pour défendre nos droits et en conquérir de nouveaux !

Cécile Ropiteaux

SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La fonction publique emploie 62 % de femme (54 % dans la fonction publique d'État, 61 % dans la fonction publique territoriale et 77 % dans la fonction publique hospitalière). La FP a souvent été perçue comme plus protectrice vis-à-vis de ses personnels - en ce qui concerne les conditions de travail, et plus égalitaires du point de vue des salaires. Si cela a pu sembler vrai entre femmes et hommes au sein même de la FP, la réalité de l'égalité semble toute relative. De surcroît, la FP n'a pas été épargnée par la mise en œuvre de réformes et de dispositifs qui ont intensifié le travail, diminué le nombre de personnels, instauré un management entrepreneurial, baissé le pouvoir d'achat des personnels notamment par le gel des salaires. Ces réformes et dispositifs ont en réalité fortement dégradé les conditions de travail de l'ensemble des fonctionnaires mais ils ont eu un impact encore plus fort sur les femmes et sur leur la santé.

LE « COMMUN » ENTRE PUBLIC ET PRIVE

On pense souvent à tort que le statut des fonctionnaires protège les femmes des inégalités. Or les chiffres révèlent le contraire.

1) Il existe une division sexuée des métiers dans la FP voir le Rapport annuel de la DGAFP : Division sexuée des métiers / ségrégation professionnelle.

Les emplois de direction sont occupés à seulement 26% par des femmes.

Les ministères les plus féminisés sont l'EN (70%) et les ministères sociaux (65%).

Et cette ségrégation professionnelle se décline aussi à l'intérieur de chaque fonction publique. Ex : majorité de femmes infirmières et aides soignantes, professeures des écoles, agentes d'entretien.

Les emplois dits féminins sont moins valorisés, moins rémunérés, souvent plus précaires et contrairement aux idées reçues sont aussi plus pénibles. (un ex. selon l'ANACT : les accidents du travail touchant les femmes sont en augmentation de 21,8 % quand ceux des hommes baissent de 18,6 %)

Cette dévalorisation professionnelle des métiers investis par les femmes est imputable au fait que l'image de ces professions a été construite au féminin, sur la base de qualités féminines prétendument innées. Beaucoup de ces professions sont en quelque sorte héritées du travail domestique gratuit avant d'être des tâches professionnalisées : les fonctions de soin, d'attention aux autres, d'éducation étaient dévolues aux femmes au sein même des familles. Et cette division des rôles qui, dans d'autres conjonctures historiques, se pratiquait sur un mode domestique persiste aujourd'hui, mais sur un mode salarié. Le travail domestique n'ayant jamais été valorisé, voire invisible, ni rémunéré, cela explique que la professionnalisation de ces activités est très rarement valorisée.

Une idée persistante est celle des salaires des **femmes moindres car moins pénibles** : Faux. Les maladies professionnelles dont sont victimes les femmes augmentent 2 fois plus vite que celles des hommes et dépassent celles des hommes depuis 2010. 58 % des TMS reconnus concernent les femmes (enquête SUMER, surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) - les métiers féminisés faisant souvent appel au travail répétitif (devant écran, plateforme téléphonique....)

2) Etude sur les salaires de janvier 2016 du Centre d'étude de l'emploi :

Les salaires ont été gelés depuis 2010 pour l'ensemble de la FP donc en réalité le pouvoir d'achat a baissé considérablement. Et dans le même temps les écarts de salaires entre femmes et hommes sont restés importants en dépit de lois visant à favoriser l'égalité professionnelle.

> Le salaire des hommes est supérieur de 18,9 % à celui des femmes soit 365 euros de plus par mois. C'est au sein de la fonction publique d'Etat que l'écart de rémunération est le plus élevé (22,7 %, soit 509 euros en moyenne), suivie par la fonction publique territoriale (17,5 %, soit 281 euros), il est le plus faible (6,6 %, soit 125 euros en moyenne) au sein de la fonction publique hospitalière (FHP).

Le salaire des femmes est rarement utilisé pour ne prendre en charge que leur besoin personnel. Il sert généralement à l'ensemble de la famille (enfant, ascendant-es...). Ce manque à gagner, cette perte de pouvoir d'achat a obligé les femmes à réduire certaines dépenses. Bon nombre d'études révèlent qu'un des premiers postes budgétaires que les femmes ont diminué c'est celui concernant leur santé. Elles se rendent moins chez le médecin, s'auto-médicalisent davantage voire ne se soignent pas. Ici c'est aussi tout l'aspect préventif des visites médicales régulières qui est remis en cause par cette baisse de pouvoir d'achat.

Un pouvoir d'achat en berne pour les femmes c'est aussi une moindre autonomie financière par rapport à leur partenaire et par rapport à leur hiérarchie.

Or les violences conjugales ne s'arrêtent pas là où commencent les crises économiques. Et nous le savons trop bien, au regard du manque de prises en charge et de structures d'accueil des femmes victimes de violences, une des conditions indispensables pour que les femmes quittent leurs agresseurs est aussi et surtout leur capacité financière à être autonome. Perdre en pouvoir d'achat c'est perdre en autonomie et c'est donc plus de difficultés à vivre seule. .

La fonction publique n'est pas non plus épargnée par les violences et agressions sexuelles au travail (même si les plaintes sont encore très marginales).

Le fait que les femmes sont majoritaires dans les emplois peu qualifiés, précaires et souvent en situation de familles monoparentales, fait qu'elles acceptent plus longtemps les situations de maltraitance, de harcèlement et de violences au travail car le salaire qu'elles gagnent est vital pour elles et leurs enfants.

Elles sont aussi beaucoup plus nombreuses en situation de subordination donc plus souvent victimes de ces situations. De surcroît quand elles se plaignent des blagues sexistes, de la proximité physique que leur imposent leurs supérieurs mais aussi leurs collègues... elles sont souvent moquées et peu prises au sérieux (elles « manquent d'humour », en rajoutent prennent trop à cœur, devraient être contentes d'être draguées etc.) et ces agressions multiples ne sont pas perçues comme telles par le monde du travail ni toujours par les syndicats (voir le travail de l'AVFT). Or elles ont des effets dévastateurs sur leur santé. 16 % des femmes interrogées (par l'ANACT) ont dit souffrir de menaces et d'humiliation sur leur lieu d'exercice (2^e facteur de souffrance au travail). Et cette situation représente un coût pour la santé physique et mentale des femmes (arrêt maladie, consommation de médicaments pour tenir au travail etc.).

>>>

>>>

CE QUI EST SPECIFIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE :

- la proximité physique avec les usager-es.

Le secteur de l'État et des collectivités publiques comporte plusieurs caractéristiques qui lui sont propres, notamment une importante, qui consiste en la proximité avec le public dans les 3 FP.

- **Les tensions dans le rapport aux usager-es** (service public égal service au public) dominant dans le secteur public : 43 % des agent-es du SP le signalent. Malgré de nombreuses études ayant objectivé ce phénomène, cette face de l'activité professionnelle est toujours peu apparente, souvent volontairement cachée. En effet, les problèmes économiques et sociaux augmentent (chômage, marginalisation d'une partie des jeunes de la société, grande pauvreté, augmentation de l'exclusion sociale ...) quand dans le même temps le nombre de fonctionnaires baisse, cela crée une demande toujours plus difficile à satisfaire voire parfois impossible.

Il en résulte une incompréhension de la part des usager-es entraînant des violences verbales voire physiques sur les agent-es (majoritairement des femmes...). Les agentes sont donc tiraillées entre leur volonté de bien faire leur travail, c'est à dire rendre un service à l'ensemble du public qu'elles reçoivent (et sont empêchées de le réaliser) et les agressions qu'elles subissent. Ce qui implique un épuisement psychologique professionnel qui dégrade d'autant les rapports aux usager-es et ceux de leur vie privé.

Une caractéristique de l'ensemble des personnels de la FP quand ils/elles parlent de ce travail est l'importance que recouvre la notion du « **travail bien fait** ».

Or les évolutions récentes de l'organisation du travail qui intensifie le travail impliquant toujours plus de rentabilité ont des conséquences. L'organisation du travail telle qu'elle est imposée (augmentation des cadences, réduction des délais...) empêche de bien réaliser le travail et conduit bon nombre de fonctionnaires à l'épuisement professionnel voire au *burn out*... elles le disent elles-mêmes, elles sont souvent à la limite de la maltraitance.

Les efforts mis en œuvre par les salariées (comme tenter de répondre aux hyper-sollicitations des usager-es ou encore les risques pris pour mener à bien leurs tâches), de façon à tenter de maintenir coûte que coûte la qualité de leur travail sont à l'origine de pathologies mentales mais aussi de troubles intra articulaires.

Or, la combinaison d'une intensité forte du travail et un faible niveau d'autonomie et/ou de reconnaissance est hautement pathogène : elle accroît considérablement le risque de maladie mentale mais aussi de maladies cardio-vasculaires.

De surcroît, dans ces situations d'injonctions contradictoires et d'IDT la vie privée est très vite contaminée : trouble du sommeil, irritabilité, conflit. Le sentiment dégradé de son travail mal fait implique des liens sociaux et affectifs qui se dégradent.

Le corps est lui aussi impacté : la sécrétion d'hormones corticoïdes entraîne des modifications neurologiques dont le rôle est fortement suspecté dans la survenue des dépressions.

Or, lorsque les pathologies sont enfin prises en charge, la détérioration des conditions de travail, à l'origine de la détérioration de la santé en générale, est peu incriminée car la souffrance des victimes s'exprime plus généralement à travers un discours de culpabilité et de manque de reconnaissance en général.

Une autre caractéristique de l'emploi dans la FP : les horaires décalés

Ils sont plus nombreux dans le secteur public que dans le secteur privé.

En 2013 selon la DRESS (Direction de la recherche, des études de l'évaluation et des statistiques), 70 % des salarié-es du secteur hospitalier travaillaient le samedi, 64 % le dimanche et 33 % la nuit – ils ne sont respectivement « que » 50 %, 30 % et 16 % dans les autres secteurs économiques. Un bémol cependant dans le public par rapport au privé : une meilleure régulation, notamment par le fait que ces horaires soient donnés plus en avance que dans le privé (ex. infirmières et caissières).

Or les horaires décalés percutent fortement la vie des femmes car elles ont en charge l'aspect matériel de la gestion de leurs familles, enfants et ascendant-es (préparer les repas, faire les devoirs, conjuguer le planning de leur travail avec les RV avec les enseignant-es les médecins etc.). Ces tâches qui leur incombent prennent certes du temps pour être réalisées mais une donnée peu objectivée est la charge mentale que nécessite cette gestion (trouver une garde, conserver la continuité des activités extra scolaires etc.). Il n'y a pas donc

juste le fait des horaires décalés dont chacun connaît aujourd'hui les effets dévastateurs sur la santé mais aussi les épuisements psychiques et physiques dus au stress de s'occuper mentalement et matériellement des personnes à charge en amont du travail.

CONCLUSION

Prendre en compte la souffrance au travail, ses causes, ses effets sur la santé de l'ensemble des personnels est aujourd'hui indispensable pour nos organisations syndicales mais il est aussi primordial d'avoir un regard genré sur cette problématique. Les formes diffuses d'intensifications du travail ont des effets différenciés et plus importants sur les femmes du fait de leur position inégale sur le marché du travail.

Pour cela :

> Il faut se souvenir que rien n'arrivera naturellement, tous les acquis les droits des femmes l'ont été au prix de luttes qui se sont appuyées sur une visibilité et une médiatisation de leur légitimité.

> il faut revendiquer haut et fort l'égalité professionnelle et pas seulement l'égalité salariale : c'est à dire forcer les politiques publiques pour favoriser la mixité des métiers (au moins ceux de la FP) et des filières scolaires.

> Mais aussi forcer les instances pour reconnaître la pénibilité et les compétences requises dans les classifications professionnelles pour les métiers prétendument féminins. La valorisation de ces métiers engendrera de meilleures rémunérations et une meilleure prise en compte des risques professionnels. Elle sera bénéfique aux femmes mais aussi à l'ensemble de la société : amélioration du pouvoir d'achat des ménages et des conditions de vie des enfants dans les familles monoparentales mais aussi aux quelques hommes travaillant dans ces métiers.

> En prévention il est indispensable que tou-ttes les salarié-es bénéficient de formations lourdes concernant les stéréotypes de genre toujours véhiculés dans l'ensemble de la société (et pas simplement des modules de sensibilisation). Une meilleure connaissance des mécanismes qui fabriquent ces inégalités engendrera une meilleure prévention des risques au travail.

> Il faut reconnaître et condamner le harcèlement au travail pour que cessent ses effets dévastateurs sur la santé mentale et physique des femmes. La société dans son ensemble reste très tolérante aux violences faites aux femmes, il est urgent que cesse l'impunité des agresseurs.

> Il faut former aussi plus fortement les personnels qui siègent dans les CHSCT. Quand un CHSCT examine un poste et/ou les RPS sur un lieu de travail, il est indispensable de cerner les éléments de pénibilité liés aux inégalités d'où la nécessité de bien connaître ces inégalités et les mécanismes.

En tant que syndicat, nous devons peser dans les débats avec le législateur pour que les lois qu'il a lui même inscrites s'appliquent. Mais nous devons toujours et encore améliorer et mieux intégrer les inégalités de genre dans nos revendications, nos analyses et nos actions.

Sigrid Gérardin

Ex : Etude de la DRESS sur la FPH

Les tensions avec le public (patients, accompagnants...) se sont considérablement accrues entre 2003 et 2013 : 32 % des agentes d'entretien le confirment contre 19% en 2003, 56 % contre 43% pour les aides-soignantes, 66 % contre 54 % pour les sages-femmes.

Les contraintes physiques se sont également renforcées :

« rester longtemps debout » est le lot de 90 % des agents d'entretien, et de 94,4 % des aides-soignants contre 54 % des médecins et 50 % de l'ensemble des salariés en France.

« effectuer des mouvements douloureux » : 73,7 % des agents d'entretien en sont victimes, 85,6 % des aides-soignants contre 37 % de la population générale et 13,5 % des médecins.

Le travail de la DRESS liste aussi les différents facteurs de risques psychosociaux en 5 grands groupes – entre parenthèses le pourcentage pour l'ensemble des salarié-es en France

L'exigence de travail : 64 % du personnel est « obligé de se dépêcher » (46 %)

Les exigences émotionnelles : 85% doivent parfois « calmer des gens » (54 %)

L'autonomie et la marge de manoeuvre : 45 % ne peuvent interrompre momentanément leur travail quand ils le souhaitent (30 %)

Les rapports sociaux : 20% ont déjà été « victimes d'une agression verbale de la part d'un collègue ou d'un supérieur » (13 %)

Les conflits de valeur : 50 % disent qu'il leur arrive de « faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soins » (28 %).

HOLLANDE ET LES DROITS DES FEMMES

En 2012, les féministes avaient salué la mise en place du Ministère des Droits des Femmes, ainsi que la création en 2013 du HCE, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. Mais lors du remaniement de 2014, le ministère de plein exercice est supprimé, remplacé par un secrétariat d'État rattaché au Ministère de la Santé et des Affaires sociales. Cette fois, depuis février 2016, les droits des femmes sont regroupés, dans un même ministère (*voir les attributions dans l'encadré*), avec la famille et l'enfance !

Le HCE a exprimé sur ce sujet de « sérieuses préoccupations » : « Mettre sous un même Ministère “ la famille, l'enfance et les droits des femmes ”, n'est-ce pas enfermer les femmes dans le rôle stéréotypé qui leur est assigné depuis des siècles : celui d'épouse et de mère ? »

Le HCE rappelle ensuite que « depuis 4 ans, les avancées en matière d'égalité femmes-hommes sont incontestables. La Loi sur l'égalité réelle du 4 août 2014 avait, en effet, consacré l'enracinement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques publiques. »

Mais l'égalité professionnelle ne semble pas non plus une priorité de ces gouvernements : elle avait déjà été bien malmenée par la loi Rebsamen en 2015, qui prévoyait la disparition du Code du Travail de deux articles qui fondent les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle : l'obligation d'établir un « rapport de situation comparée » (RSC) chaque année pour les entreprises de plus de 300 salarié-es et un diagnostic pour les entreprises de 50 à 300 salarié-es, ce qui avait suscité la colère notamment d'Yvette Roudy. Suite à la mobilisation des féministes, les données du RSC avaient été intégrées à la Base de données unique des entreprises, mais elles ne font plus l'objet d'un document spécifique.

Dans la continuité de son prédécesseur, **la ministre El Khomri inscrit dans son projet de loi « travail » des mesures qui vont fragiliser l'égalité professionnelle**, réduire les droits des salarié-es et augmenter la précarité. Voici par exemple l'avis rendu le 11 mars par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle : « *Un déséquilibre apparaît dans ce texte en défaveur des salarié-es et singulièrement des femmes. (...) Même si ces mesures ne visent pas explicitement une dégradation de la situation des femmes, elles auront un impact négatif sur elles. Il s'agit bien d'un risque de discrimination indirecte.* »

Exemples de mesures qui vont impacter particulièrement l'égalité professionnelle : voir le tableau avant/après en page 6.

Laurence Rossignol veut-elle être la ministre de toutes les femmes ?

Le 30 mars, la ministre a comparé les femmes musulmanes choisissant de porter le voile aux « *nègres qui étaient pour l'esclavage* »... De nombreuses réactions ont vivement critiqué ces propos. On peut penser ce qu'on veut du foulard islamique, mais le fait de caricaturer et stigmatiser ces musulmanes, qui seraient des esclaves, et/ou des « *militantes de l'islam politique* », est indigne d'une ministre. D'ailleurs certaines féministes en accord avec elle sur le fond se sont désolidarisées de ses paroles. De plus, la ministre a évoqué les « *franco-musulmans* », comme s'il s'agissait d'une sorte de communauté binationale, et donc à moitié étrangère...

D'autre part, même au-delà de la polémique autour de l'emploi du mot « *nègre* », l'affirmation selon laquelle des esclaves étaient satisfait-es de leur sort constitue une insulte à la mémoire des hommes et femmes qui ont été victimes de l'esclavage, ainsi qu'à leurs descendant-es. Et marque une méconnaissance de l'histoire et de la recherche universitaire sur le sujet !

Tout ceci paraît au mieux très maladroit, au pire suspect, surtout juste après le lancement d'une campagne nationale contre le racisme !

Cécile Ropiteaux

Attributions de Laurence Rossignol ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes au remaniement de février 2016

Familles

> prépare et met en œuvre la politique familiale du gouvernement
> est chargée d'élaborer et de promouvoir toute mesure concourant au soutien des familles, des enfants, des adolescents, des parents et des solidarités intergénérationnelles en liaison avec la ministre des Affaires sociales et de la Santé ou le secrétariat général du comité interministériel de prévention de la délinquance pour ce qui concerne la prévention de la radicalisation des mineurs et l'accompagnement des familles.

> élabore et met en œuvre, en liaison avec la ministre des Affaires sociales et de la Santé, les règles relatives aux prestations familiales....

Droits des femmes

> promouvoir les mesures destinées à faire respecter les droits des femmes dans la société, à faire disparaître toute discrimination à leur égard et à accroître les garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, professionnel, éducatif, social, sanitaire et culturel et est associée à la préparation, en lien avec les autres ministres compétents, des mesures visant à assurer le droit des femmes, la lutte contre le harcèlement et contre les violences faites aux femmes et la protection effective des victimes de ces violences, et veille à leur application.

> avec la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et la ministre de la Fonction publique, elle prépare les mesures relatives à l'égalité professionnelle et des rémunérations dans le secteur privé et le secteur public et à la mixité des métiers.

> est chargée, par délégation du 1^{er} ministre, de coordonner la mise en œuvre, par l'ensemble des départements ministériels, de la politique en faveur de la parité et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

> prépare et suit les travaux du comité interministériel aux droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.