

Pour l'égalité professionnelle, nous voulons des actes

Communiqué intersyndical CFE CGC - CFTC - FSU - UNSA - CGT- CFDT- FO – Solidaires

Le mouvement déclenché par la révélation des violences sexuelles subies par des actrices dans le cadre de leur travail a permis de rendre visible l'ampleur des violences sexistes. Nos organisations syndicales alertent sur la nécessité d'agir globalement sur les questions d'égalité professionnelle et sur les violences au travail, dans le public comme dans le privé.

Le Président de la République a annoncé faire de l'égalité femmes/hommes une grande cause nationale. Nous en prenons acte, mais pour cela, il faut des mesures ambitieuses, des moyens humains et financiers à la hauteur de l'enjeu, des dispositifs contraignants et une évaluation de toutes les politiques publiques à l'aune de l'égalité.

Si nos organisations sont elles-mêmes engagées de longue date dans ce combat pour l'égalité, nous soulignons aujourd'hui la nécessité d'intensifier la mobilisation de nos militant.es, d'amplifier nos actions en faveur de l'égalité professionnelle et de faire progresser la mixité au sein de nos organisations.

A l'occasion du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, nous interpellons le gouvernement autour des propositions suivantes :

1. Assurer l'égalité salariale et professionnelle.

Dans le public comme dans le privé, ce sont les 26% d'écart de rémunération¹ - qu'ils soient liés à la carrière, à la part variable de la rémunération, à la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, ou au temps de travail - qu'il faut neutraliser. Il faut pour cela :

- **Rendre effectives les sanctions pour les employeurs qui discriminent** et passer, comme en Islande, d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. **Donner à l'Inspection du travail les moyens humains pour garantir l'application de la loi** et affecter le produit des pénalités à un fond en faveur de l'égalité professionnelle.
- **Limiter le recours aux contrats à temps partiels et aux contrats précaires** en les rendant financièrement dissuasifs pour les employeurs et en améliorant la protection sociale des salarié-es.
- **Lutter contre les inégalités de carrière.** Renforcer et rendre obligatoire les indicateurs permettant d'identifier et de supprimer les mécanismes de plafond de verre.
- **Assurer la mise en œuvre de la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale** par une juste reconnaissance salariale des qualifications et des compétences dans les classifications. Revaloriser les métiers à prédominance féminine (santé, éducation, administratifs, propreté, services à la personne...) dans le privé comme dans le public.
- **Promouvoir la mixité des métiers et des filières** scolaires et universitaires. De l'école à l'entreprise, lutter contre les stéréotypes de genre, notamment par des formations dédiées.

¹ Source : DARES 2016. Si on mesure les femmes par rapport aux hommes, il faudrait même parler de 34% d'écart.
Source Jean et Nicole Gadrey, 2017

2. Promouvoir une parentalité partagée :

- 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. Limiter les horaires atypiques (dimanche, soir et nuit, horaires morcelés...)
- **Augmenter l'indemnisation du congé parental** et le calculer en pourcentage du salaire pour permettre une parentalité partagée. **Allonger le congé paternité et le rendre obligatoire. Le congé maternité doit être étendu à toutes les travailleuses quel que soit leur statut et allongé à 18 semaines** comme le préconise l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- Développer les lieux d'accueil accessibles pour la petite enfance et répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie en renforçant les services publics avec des emplois stables.

3. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles :

Nous nous félicitons que, suite à notre mobilisation, le Gouvernement français ait fait le choix de soutenir l'adoption d'une norme de l'OIT contre les violences sexistes et sexuelles et nous demandons à ce que la France mette en œuvre les mesures suivantes :

- **Faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation et mettre en œuvre des sanctions** pour tous les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins.
- **Protéger l'emploi et la carrière des victimes**, que les violences aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place sur présentation d'un certificat médical le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés, une mobilité fonctionnelle ou géographique... La prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes doit être effectuée sans frais.
- **Former l'ensemble des professionnel.les** (RH et des managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrat.es, personnels de santé, d'éducation et de sécurité...), et les représentant.es du personnel. **Mettre en place une sensibilisation annuelle obligatoire de tou.te.s les salarié.e.s** sur leur temps et lieu de travail.
- Dans le public comme dans le privé, **maintenir les missions et moyens des IRP en matière d'Hygiène, de santé et sécurité au travail, et mettre en place des référent.es** formé.es et indépendant.es de l'employeur pour accompagner les victimes et alerter les employeurs.
- Etendre les prérogatives des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles et celles des conseillers du salarié-e à l'accompagnement des victimes.
- **Allonger les délais de prescription des licenciements** commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail.
- **Débloquer les moyens humains et financiers** pour permettre aux structures d'aide aux victimes de violences de jouer leur rôle, et notamment à l'AVFT, seule association d'accompagnement des femmes victimes de violences au travail, contrainte de fermer son accueil téléphonique faute de moyens.

Montreuil, le 1^{er} mars 2018



Journée internationale des droits des femmes

L'UNSA et toutes les organisations syndicales communiquent ensemble pour que le 8 mars « journée internationale des droits des femmes » se traduise par des actes.

L'intersyndicale fait 15 propositions que vous trouverez dans le communiqué. (voir article ci-dessus)

Dans le même temps, les syndicalistes européens appellent à l'adoption rapide de la directive de l'UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Si elle est adoptée, la nouvelle directive renforcera les droits dans de nombreux États membres :

- congé de paternité payé de 10 jours: serait nouveau en Autriche, à Chypre, en République tchèque, Allemagne, Croatie et Slovaquie;
- 4 mois de congé parental payé et non transférable: améliorerait les droits en Bulgarie, Irlande, Italie, Pays-Bas et le Royaume-Uni;
- 5 jours de congé payé pour les aidants: faciliterait la vie des travailleurs qui ont des parents à charge dans des pays tels que la France, la Roumanie et Malte.
- Le droit de demander des modalités de travail flexibles: serait renforcé dans la plupart des États membres, en particulier Chypre, l'Estonie et la Roumanie.

Mais certains gouvernements résistent. C'est pourquoi les syndicats européens exhortent les États membres à ne pas mettre en avant les préoccupations budgétaires ou de subsidiarité avant l'égalité des genres et droits des travailleurs."

Formation professionnelle : encore beaucoup d'interrogations !

La ministre du Travail vient d'annoncer ses arbitrages concernant la réforme de la formation professionnelle qui, pour une large part, reprend l'esprit de l'accord négocié par les partenaires sociaux.

L'UNSA souligne le renforcement du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et du Compte Prévisionnel de Formation (CPF), mais sa monétisation pose question, notamment pour garantir l'équité d'accès à la formation.

L'UNSA se félicite que les salariés à temps partiel, en majorité des femmes, puissent bénéficier des mêmes droits que les salariés à temps plein. C'est un élément fort de lutte contre la précarité et qui concourt à l'égalité professionnelle Femmes Hommes.

L'UNSA, qui a toujours milité pour la mise en place d'une véritable démarche de qualité formation et pour un contrôle renforcé des coûts, accueille favorablement les arbitrages annoncés sur ce sujet. Il en est de même concernant la collecte qui sera confiée aux URSSAF permettant ainsi de sécuriser les fonds de la formation professionnelle.

Pour autant, l'UNSA, tout en étant pour une simplification du système de la formation professionnelle, s'interroge fortement sur différentes annonces, notamment en matière de gouvernance, sur la création de « France Compétences » et des opérateurs de compétences. En effet, sous couvert de simplification, ne serait-ce pas plutôt une reprise en main directe par l'Etat ?

Le rôle alloué à chacun des acteurs (partenaires sociaux, Etat, Régions) et l'articulation des missions au plan national et régional, comme au sein de « France Compétences », restent à préciser.

Par ailleurs, pour faciliter l'accès à la formation des salariés des TPE et PME, qui est effectivement une priorité, l'UNSA regrette que les freins identifiés, n'aient pas été traités, tel que le remplacement du salarié en formation.

Ce volet « formation professionnelle » sera inséré dans une loi « la liberté de choisir son avenir professionnel » au service de la sécurisation des parcours professionnels de tous les actifs.

C'est au regard de la globalité du projet de loi que l'UNSA se prononcera sur le volet sécurité pour les salariés et l'effectivité de leurs droits.

Communiqué du 5 mars 2018



Campagne de l'UNSA Fonction Publique :

Le service public n'est pas une charge mais une chance!

L'UNSA Fonction Publique a décidé d'une campagne d'explication d'ampleur autour des services publics.

Le débat est vif aujourd'hui sur l'avenir de la Fonction publique et des services publics, certains souhaitent même les remettre fondamentalement en cause. Le gouvernement a commencé à faire des annonces et l'UNSA est dans l'attente de ses propositions concrètes.

Pour l'UNSA Fonction Publique, les services publics sont porteurs de l'intérêt général, vecteurs de solidarité et de cohésion sociale. Chaque agent pourra, en participant à la campagne positive de l'UNSA, promouvoir autour de lui les valeurs du service public et de la Fonction publique au service de tous.

Dans les discussions, concertations ou négociations ouvertes par le gouvernement, l'UNSA Fonction Publique a décidé de ne pas désertier les débats. Ce choix ne signifie en rien que l'UNSA Fonction Publique sera en accord avec les sujets mis sur la table. Au contraire, elle les discutera un à un, marquant à chaque fois ses accords et désaccords et tentant de les rapprocher de ses propositions.

L'UNSA Fonction Publique estime que les agents publics doivent être reconnus par les employeurs publics. Les agents doivent être mieux rémunérés alors que tous évoquent le déficit d'attractivité de nombreux métiers de la Fonction publique. Aucune réforme ne pourra se concevoir durablement contre les agents publics.

Dans cette période de débats qui durera plusieurs mois, l'ambition de l'UNSA Fonction Publique est donc de convaincre et non de s'opposer par principe. L'UNSA est, dès à présent, mobilisée. En fonction de l'évolution des propositions, l'UNSA ajustera les modalités d'action, sans rien écarter.

La volonté de l'UNSA est de peser durablement sur les choix qui seront faits afin de défendre et promouvoir un service public et une Fonction publique durables.

Pour en savoir plus : <http://www.unsa-fp.org/?Le-service-public-n-est-pas-une-charge-mais-une-chance>

Commenté [JG1]:

Réforme ferroviaire: l'UNSA aux côtés de l'UNSA Ferroviaire

Après la publication du rapport Spinetta, le gouvernement a annoncé une réforme de la SNCF dans le cadre de la transposition de la directive européenne d'ouverture du marché ferroviaire à la concurrence. L'UNSA Ferroviaire, 2^{ème} syndicat de la SNCF, n'a jamais été contre les évolutions nécessaires pour développer l'attractivité du ferroviaire.

Mais elle estime, et l'UNSA avec elle, que le gouvernement ne doit pas se tromper de cible: Le statut des cheminots n'est pas le principal obstacle au bon fonctionnement du système ferroviaire.

C'est d'abord la question de la dette et du financement global de la SNCF qui doit être traitée. Les investissements massifs dans les lignes à grande vitesse décidés par l'Etat sont en effet largement responsables du manque d'entretien et du délaissement des petites lignes, nuisant notamment à la qualité de service due aux usagers.

Des concertations se sont ouvertes le 1er mars avec le ministère du Transports. L'UNSA Ferroviaire y fait valoir ses mandats. Elle transmettra notamment à la ministre des éléments par métier sur les contraintes du transport ferroviaire, en particulier en matière d'exploitation, de travail de nuit ou de continuité de service.

L'UNSA Ferroviaire a décidé d'appeler à une manifestation nationale des cheminots le 22 mars. Avec l'intersyndicale de la SNCF, elle met en garde le gouvernement contre un recours aux ordonnances qui sonnerait comme un passage en force, dans un dossier complexe où le dialogue et la concertation doivent primer.



Président du pouvoir d'achat ? Pas pour les agents publics !

L'UNSA Fonction Publique propose à chaque agent public d'écrire aux ministres, au Premier ministre ou au Président de la République afin d'obtenir une juste rémunération.

En effet, depuis sa nomination, aucune des décisions du gouvernement vis-à-vis des agents publics en matière de traitement n'a permis une amélioration de leur pouvoir d'achat. Alors que la croissance revient, l'UNSA Fonction Publique estime qu'il est temps de rouvrir ce dossier et d'avancer le rendez-vous salarial avant l'été.

Pour écrire : <http://www.unsa-fp.org/?Lettre-Pouvoir-d-achat>