

hebdomadaire

n° 3021 • 1,30 euro •

de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière,
fondé pendant la guerre sous le titre de
RÉSISTANCE OUVRIÈRE.

Directeur de la publication: J-C Mailly

141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14

Tél.: 01 40 52 84 55 - Fax: 01 40 52 82 02

Mail: fohebdo@force-ouvriere-hebdo.fr

FORCE

Ouvrière

Numéro spécial

Journée
des droits
de la
femme
8 Mars



Jeudi / Vendredi / Samedi / Dimanche / Lundi / Mardi / Mercredi 7 mars 2012

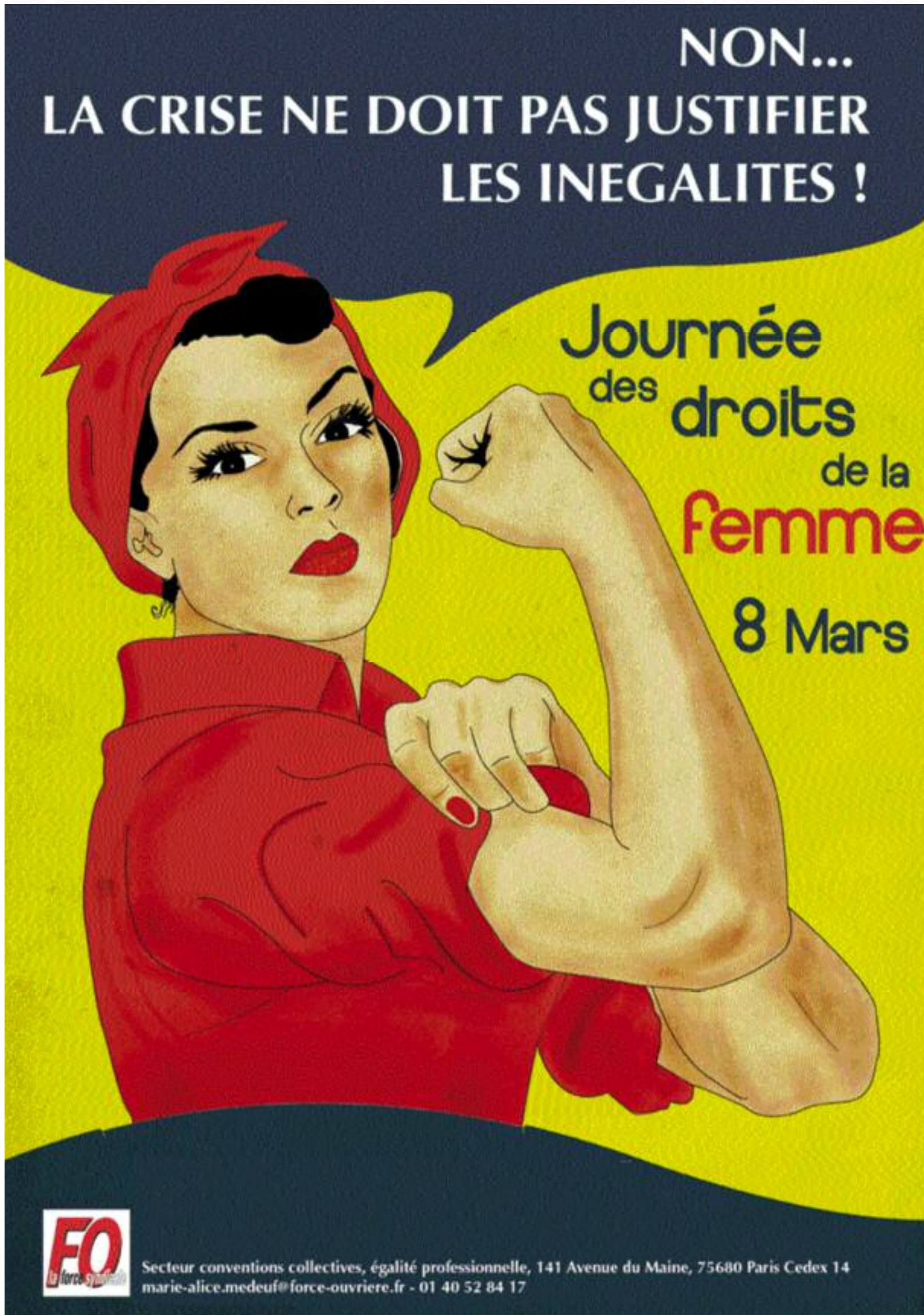
Ce numéro de *FO Hebdo* consacre une part importante de ses pages à l'égalité salariale et professionnelle, en particulier entre les femmes et les hommes. Malgré les accords interprofessionnels, malgré les lois successives, les inégalités persistent.

Dans une telle situation il n'y a pas 36 solutions: pour que les lois soient concrètement appliquées, il faut que les sanctions en cas de non-respect soient dissuasives.

«À travail égal, salaire égal» ne doit pas simplement être un objectif mais une réalité.

L'égalité de droit est un des principes républicains fondamentaux. Elle vaut pour toutes les citoyennes et citoyens, toutes les travailleuses et travailleurs. La République n'a pas de sexe.

Jean-Claude Mailly
Secrétaire général



NON...
LA CRISE NE DOIT PAS JUSTIFIER
LES INEGALITES !

Journée
des **droits**
de la
femme
8 Mars

FO
la force syndicale

Secteur conventions collectives, égalité professionnelle, 141 Avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr - 01 40 52 84 17



L'éditorial de Jean-Claude Mailly

DEUX TRAITÉS GIGOGNES, NI AMENDABLES NI AMÉNAGEABLES

Lorsqu'un traité international ou européen conduit à modifier la Constitution française, son adoption nécessite une réunion du Congrès (Assemblée nationale et Sénat) ou un référendum.

S'agissant de la mise en place du Mécanisme européen de stabilité (MES), les pouvoirs publics ont considéré qu'une loi permettait de

l'adopter, estimant qu'il ne modifiait pas la Constitution.

Pour Force Ouvrière cela n'est pas évident dans la mesure où ce nouveau mécanisme, générant la création d'une nouvelle institution internationale, conduit à un transfert de souveraineté.

Par ailleurs, pour qu'un pays puisse avoir recours demain au MES il faudra qu'il accepte en contrepartie les conditions économiques et sociales imposées et qu'il ait avalisé un second traité, à venir, instaurant notamment le principe de la règle d'or (le TSCG: traité de stabilité, de coordination et de gouvernance).

Traité qui, lui, est reconnu comme devant modifier la Constitution et devant donc faire l'objet d'une ratification par référendum ou au Congrès.

Le premier traité sert en quelque sorte de marchepied au second ou, pour prendre une autre image, c'est le système des tables gigognes.

De fil en aiguille on est en train d'imposer, au nom du dogmatisme budgétaire et du capitalisme libéral, l'austérité partout en

Europe avec toutes les conséquences dévastatrices sur le plan économique et social: récession, chômage, accroissement des inégalités et de la pauvreté, remise en cause des droits sociaux et des services publics.

Certains considèrent qu'il faudrait accompagner ces traités (ou les modifier) en y ajoutant des mécanismes de relance. Mais de quoi s'agit-il? Comment peut-on faire de la relance tout en serrant les boulons avec l'austérité? C'est contradictoire, sauf à considérer, comme le dit M. Draghi, président de la BCE, que le modèle social européen est condamné.

Dans cette logique, ce qu'ils appellent mesures pour la relance risque de signifier: déréglementation du marché du travail, remise en cause du CDI, des droits à la retraite, ce qui commence à se pratiquer, au-delà de la Grèce, en Italie, en Espagne ou au Portugal.

Il faut être clair: ces deux traités gigognes ne sont pas amendables ou aménageables: ils doivent être rejetés. C'est pourquoi, s'agissant du MES, nous avons écrit aux parlementaires pour leur demander de ne pas le voter.

C'est pourquoi sur le deuxième traité instaurant l'austérité et la «règle d'or», nous appellerons à voter non en cas de référendum.

Accepter une telle logique, c'est d'ores et déjà annoncer, en France, un super plan d'austérité.

Nous ne l'accepterons pas.

S

O

M

M

A

I

R

E

AGIR

Page 3

Double peine: Les inégalités professionnelles pèsent sur les retraites.
Trois questions à... Nadine Carré-tea, Référente Égalité de l'Union départementale de la Gironde (33): «Tous les militants peuvent promouvoir l'égalité»

Page 4

Deux traités gigognes, ni amendables ni aménageables, par Jean-Claude Mailly.

Page 5

Emploi: Cadres: le plafond de verre se blinde à 35 ans.
HALDE: Les femmes, une marche encore plus haute pour accéder au logement.

Page 6

International: Monde: la réduction des écarts salariaux en panne depuis dix ans.
Pays en développement: Une main-d'œuvre de l'ombre.

Page 7

Malgré la féminisation, les inégalités demeurent dans la fonction publique.
Trois questions à... Philippe Soubirous, Fédération générale des Fonctionnaires FO (FGF FO): «Il faut ouvrir des négociations».

Page 8

Interview: «La femme c'est soit la beauté, soit la ménagère».
Médias: Deux tiers des pubs recalées ciblent les femmes.

Page 9

Négociation: Air France: un accord sur l'égalité signé par tous les syndicats.
102 ans après, les inégalités persistent!, par Marie-Alice Medeuf-Andrieu, Secrétaire confédérale.

SAVOIR

Page 13

Les droits:
Égalité: 40 ans de lois et de jurisprudence.

Page 14

Le chiffre de la semaine.
Les chiffres utiles.
Consommation:
La femme: un consommateur comme les autres?

RESPIRER

Page 15

Le droit des femmes:
Un long combat pour l'égalité.
Parution > La rédaction vous signale.
Voix de presse:
Femmes: moins de parité, plus de précarité.

Page 16

Une sélection de livres.
Exposition: Genre Mars et Vénus... info ou intox?

MONTRER

Pages 17 à 20

Portraits de femmes au travail.

INTERVIEW

Pages 10 et 11

Interview de Françoise Milewski:
Déstructuration du marché du travail: les femmes d'abord.

Force Ouvrière hebdomadaire

Secrétaire confédéral chargé de la presse:
Y. Veyrier (8460)
Tél.: 0140528455 - Fax: 0140528471
Rédacteur en chef: D. Rousset (8455)

Réalisation: D. Hingant (8464),
F. Blanc (8466), O. Le Trouher (8465)
Révision: M.-P. Hamon (8468)
Contrat de travail: S. Fortin (8463)
Emploi: C. Girard (8469)
Économie: M.-L. Schissel (8458)

Santé, retraite: F. Lambert (8456)
Services: C. Josselin (8476)
État, fonction publique: V. Forgeront (8457)
International: E. Salamero (8459)
Service photos: G. Ducrot (8467)
Service abonnement: V. Rigaut (8233)

Faire précéder les n° de téléphone entre parenthèses par
01 40 52.

Mail: fohebdo@force-ouvriere-hebdo.fr

Imprimé par RPN, Livry-Gargan - 1^{er} trim. 2012
Commission paritaire: 0911S05818

Femmes

LES DROITS

Égalité

Discrimination

Salaire

8 mars, Journée des femmes. Est-ce à dire que tous les autres jours sont les journées des hommes? Effectivement, si l'on en croit le retour en arrière en matière d'égalité salariale. La création, par la loi portant réforme des retraites, d'une pénalité imposée aux entreprises dépourvues d'accord ou de plan d'action pour l'égalité professionnelle avait pu être perçue comme une avancée. L'article 99 de la loi n°2010-1330 portant réforme des

retraites du 9 novembre 2010 n'avait-il pas prévu une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne respecteraient pas au 1^{er} janvier 2012 leur obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle... Mais le décret d'application du 7 juillet 2011 (D 2011-822) et la circulaire du 28 octobre 2011, publiés d'ailleurs bien tardivement depuis la promulgation de la loi, en réduisent considérablement la portée.

ÉGALITÉ: 40 ANS DE LOIS ET DE JURISPRUDENCE

Le long cheminement en matière d'égalité professionnelle n'est pas inutile à retracer d'autant que les lois la concernant se sont succédé au fil des années sans pour autant donner tous les résultats escomptés. Sans reprendre l'historique des droits des femmes, il suffit de cibler la période 1972-2012 pour comprendre que, malgré la multiplication des textes, l'égalité dans le domaine professionnel est loin d'être acquise.

RETOUR SUR QUELQUES DATES CLÉS:

1972: Le principe est posé de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale (loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes).

1975: Il est dorénavant interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe (loi n°75-624 du 11 juillet 1975 réprimant les discriminations en raison du sexe).

1983: La «loi Roudy» (n°83-635 du 13 juillet 1983) pose le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation). La loi oblige également les entreprises à produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

2001: La «loi Génisson» (loi n°2001-397 du 9 mai 2001) actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre. Une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau des branches est créée.

2004: Un accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle est signé.

2006: La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, issue de l'ANI de 2004, impose des négociations, tant au niveau de la branche que de l'entreprise; les écarts de rémunération devront avoir disparu au 31 décembre 2010!

2010: La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites supprime la date butoir du 31 décembre 2010 pour la suppression des écarts de rémunération (évidemment, il ne restait plus qu'un mois!). Désormais, plus aucun délai n'est fixé! Cependant, cette loi ajoute aux obligations de négocier déjà existantes une obligation de conclure avant janvier 2012 un accord collectif (ou d'établir un plan d'action) destiné à assurer l'égalité profes-

sionnelle entre les femmes et les hommes. Elle introduit une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

2011: Le décret d'application du 7 juillet et la circulaire du 28 octobre 2011 mettent tout en œuvre pour que cette pénalité ne soit pas appliquée! En effet, la sanction n'est pas immédiate et l'inspecteur du travail qui constate l'absence d'accord ou de plan d'action doit d'abord mettre en demeure l'entreprise de se mettre en conformité, et ce, dans un délai de 6 mois. À l'issue de ce délai, si l'entreprise n'a rien fait, elle peut être sanctionnée... ou pas! En effet, l'inspecteur du travail devra alors informer le Direccte (Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). C'est lui qui prendra la décision d'appliquer ou non la pénalité (il peut, par exemple, ne pas l'appliquer si l'entreprise fait état de difficultés économiques), et d'en fixer le taux pour la «proportionner» aux manquements constatés. En tout état de cause, la pénalité ne sera jamais rétroactive et ne s'appliquera –dans les rares cas où elle s'appliquera– qu'à compter de la notification de la sanction. De quoi laisser rêveur sur l'effectivité d'une telle mesure...

Heureusement, le combat pour l'égalité continue au-delà de la simple multiplication des textes. Il passe souvent par des contentieux individuels devant les prud'hommes, qui visent à sanctionner soit la violation de principe d'égalité de traitement (et notamment de la règle «À travail égal, salaire égal»), soit la violation du principe de non-discrimination. En effet, si d'un point de vue juridique, discrimination et égalité de traitement sont deux notions distinctes, qu'il ne faut pas confondre (voir encadré), s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les tribunaux peuvent jouer sur tous les tableaux, en d'autres termes combiner les différentes règles juridiques.

Le principe «À travail égal, salaire égal» est bien connu. D'origine jurisprudentielle (Cass. soc., 29 octobre 1996, n°92-43680 – Arrêt Ponsolle*), ce principe est désormais cité dans la loi (article L. 2261-22 du Code du travail sur les conditions d'extension des accords de branche) et il oblige l'employeur à assurer une égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une «situation identique», sauf raisons objectives et pertinentes justifiant une différence de traitement. À noter qu'il s'agit d'un principe d'égalité non seulement entre les hommes et les



femmes, mais aussi d'égalité femmes-femmes ou hommes-hommes. Cette obligation se combine avec le principe spécifique de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (art L. 3221-2 du Code du travail) mais aussi avec l'interdiction des discriminations (article L. 1132-1 du Code du travail).

La question de la charge de la preuve est également importante. En cas de contentieux, le régime de la preuve en matière d'inégalité de rémunération est identique à celui applicable en matière de discrimination. En premier lieu, la salariée qui invoque une atteinte soit au principe «à travail égal, salaire égal», soit au principe de non-discrimination en raison du sexe doit soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser soit une inégalité de rémunération, soit une discrimination. Il incombe ensuite à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments «objectifs et pertinents» justifiant la différence de traitement (ex: Cass. soc., 4 février 2009, n°07-41406), soit, s'agissant des textes relatifs à la discrimination, de «prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination» (art. L. 1134-1 du Code du travail).

Un contentieux abondant existe tant en matière d'égalité de traitement que de discrimination, la Cour de cassation se montrant très vigilante sur ces principes. Bien du chemin reste à parcourir, surtout quand on sait, selon les chiffres officiels**, que les salaires des femmes restent inférieurs de 27% à ceux des hommes, et que la France est ainsi située au quarante-huitième rang mondial en matière d'égalité! Un rapport d'information du 7 février 2012 fait au nom de la Délégation aux droits des femmes en fait le triste constat et émet sept recommandations pour favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le tout doublé d'une nouvelle proposition de loi qui vient

d'être adoptée par le Sénat en première lecture le 16 février 2012. L'aventure reste à suivre...

* INFOjuridiques n°16, décembre 1996; voir aussi Cass. soc., 18 mai 1999; Cass. soc., 16 décembre 2008, n°07-42107; Ass. Plén. 27 février 2009, n°08-40059.

** Chiffres du Service des droits des femmes et de l'égalité. Voir également l'observatoire des inégalités.

DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

La règle «à travail égal, salaire égal» ne doit pas être confondue avec l'interdiction des discriminations qui sont nécessairement basées sur des critères illicites énumérés par la loi (voir l'article L. 1132-1 du Code du travail).

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme le sexe, l'origine, le handicap et dans un des domaines visés par la loi (emploi, logement, éducation...).

Attention! Toutes les inégalités de traitement ne sont pas des discriminations au sens juridique.

Pour qu'il y ait discrimination, il faut que l'inégalité de traitement soit fondée sur un des critères établis par la loi (Code du travail, Code pénal...).

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Censée permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

(ANI). Conclu au niveau national et couvrant l'ensemble des secteurs d'activité.

DÉCRET D'APPLICATION

Rédigé par l'Administration. Permet la mise en œuvre d'une loi qui les prévoit pour les détails de son application.

Les chiffres font partie de la vie quotidienne et nous sommes aujourd'hui noyés sous une quantité impressionnante de données et de statistiques. Difficile de se retrouver dans ce dédale. C'est pourquoi *Force Ouvrière hebdomadaire* vous informe régulièrement de l'évolution de certains de ces repères précis.

LE SMIC

Depuis le 1^{er} janvier 2012:
9,22 euros l'heure,
soit **1 398,37 brut**
par mois
pour 151,67 heures.

FONCTIONNAIRES

Minimum de traitement
dans la fonction publique:
depuis le 1^{er} janvier 2012:

1 398,35 euros brut.

Plafond mensuel
de la Sécurité sociale
du 1^{er} janvier
au 31 décembre 2012
3 031 euros.

ASSURANCE- VIEILLESSE

Allocation de solidarité aux
personnes âgées (ASPA)
(Anciennement «Minimum vieillesse»)
Au 1^{er} avril 2011:

8 907,34 euros par an
pour une personne seule
(742,27 euros par mois)
14 181,30 euros par an
pour un couple

Minimum contributif majoré:
7 974,55 euros par an
pour une personne seule
(soit **664,54 euros** par mois).

Médecine conventionnée (tarifs secteur 1)

Au cabinet du médecin
généraliste:

23,00 euros

Au cabinet du médecin
spécialiste:

25,00 euros.

LE CHIFFRE DE LA SEMAINE

35

Les femmes, soit 51% de la population française (de 15 ans et plus), ne représentent que 35% des personnes vues à la télévision selon le baromètre de la diversité établi par le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) lors de la semaine du 7 au 13 mai 2011. Elles apparaissent comme le personnage principal, si l'on exclut bien sûr les publicités, dans seulement 32% des cas, et même 25% quand il s'agit du premier rôle dans une fiction. En Belgique, les chiffres sont à peu près équivalents avec une proportion de femmes à l'écran de 31,4%, alors qu'elles constituent 51% de la population. Cette représentation descend à 30,42% dans les programmes d'information (journaux, débats et magazines d'information) et à 7,31% dans le sport. Les femmes journalistes ont du mal à se faire de vieux os: 73,6% se situent dans la tranche 19-34 ans et... 3,47% dans celle des 50-64 ans, contre respectivement 29,31% et 13,22% chez les hommes. On ne dispose pas des chiffres français en la matière.

COTISATIONS SOCIALES, EN POURCENTAGE DU SALAIRE BRUT

CSG: 7,5% depuis le 1^{er} janvier 1998 (au lieu de 3,4%) et sur 98,25% du salaire depuis le 1^{er} janvier 2012.

CRDS⁽¹⁾: 0,5% depuis le 1^{er} février 1996 et sur 98,25% du salaire depuis le 1^{er} janvier 2012.

SÉCURITÉ SOCIALE

Assurance-maladie: 0,75%

Assurance-vieillesse: 6,65%

Assurance-vieillesse déplafonnée: 0,10%

ASSURANCE-CHÔMAGE

● Cotisation ASSEDIC
Tranches A et B 2,40%

APEC⁽²⁾ 0,024%

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

● ARRCO (Taux minima obligatoires)

Non-cadres tranches A et B
et cadres tranche A: 3%

● AGIRC
Cadres tranches B et C: 7,70%

● Cotisation AGFF
Tranche A⁽³⁾ 0,80%
Tranche B⁽⁴⁾ 0,90%

1) Contribution au remboursement de la dette sociale.

2) Association pour l'emploi des cadres.

3) Tranche A: dans la limite du plafond de la Sécu.

4) Tranche B: entre 1 et 4 fois le plafond de la Sécu.

ALLOCATIONS FAMILIALES

2 enfants: 125,78 €
3 enfants: 286,94 €
Par enfant en plus: 161,17 €

Majoration pour âge
des allocations:
35,38 € de 11 à 16 ans
et 62,90 € après 16 ans.

Pour vos enfants nés après
le 30 avril 1997, vous ne
recevrez pas ces deux ma-
jorations; vous recevrez
une majoration de 62,90 €
à partir du mois suivant
leur 14^e anniversaire.

CHÔMAGE

L'allocation doit s'élever à
27,66 euros par jour au mini-
mum, mais ne peut dépasser
75% du salaire journalier de
référence (salaire des douze
mois qui ont précédé la rup-
ture du contrat de travail).

Vous trouverez tous les détails
dans le tableau «Allocations
chômage» ci-dessous.

INDICES DES PRIX À LA CONSOMMATION (INSEE)

JANVIER 2012

-0,4%

DU 31/01/2011 AU 31/01/2012

+2,3%

DU 01/01/2012 AU 31/01/2012

-0,4%

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

4^e trimestre 2011, l'indice de référence des loyers atteint 121,68 – évolution sur un an: + 2,11%

L'article 9 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 a modifié l'indice de référence des loyers. Le nouvel indice correspond à la moyenne, sur les douze derniers mois, de l'indice des prix à la consommation hors tabac et hors loyers.

CONSOMMATION

LA FEMME: UN CONSOMMATEUR COMME LES AUTRES?

Considérées, dans la majorité des cas, comme les prescriptrices dans les achats du ménage, les femmes constituent une cible privilégiée. D'autant que le budget familial est majoritairement géré par les femmes: dans 58% des cas contre 11% pour les hommes, d'après une étude publiée en 2006 par *Cartes Mag*, publication spécialisée dans les moyens de paiement. Déjà en 2000, un article soulignait que les femmes représentaient 50% des consommateurs de café, 60% des consommateurs d'eau minérale sont des femmes et 50% des conducteurs de voitures sont des femmes. L'étude citée plus haut appelait le «ciblage stratégique» à s'affranchir de la traditionnelle cible des «maîtres-

ses de maison de moins de 50 ans». En se fondant sur le devenir d'Internet. Une décennie après, l'Observatoire des Usages Internet de Médiamétrie constatait, en novembre 2011, que «très masculin à ses débuts, Internet s'est féminisé à vitesse grand V». Il décomptait alors 49% d'internautes de sexe féminin et notait que deux tiers des hommes français comparaient les prix grâce à Internet, mais n'étaient que 40% à acheter sur la toile contrairement aux femmes qui, un peu moins comparatrices (57%), achetaient plus directement via Internet (45%). Un monde où le respect du consommateur est loin de régner en maître absolu et qui profite d'une certaine mansuétude législative.

D'où le soudain engouement des gourous du marketing pour le concept de «digital mums». Consacrées nouvelles «cibles universelles», ces dernières seraient plus de 8,7 millions de personnes, contre 10,7 millions de ménagères de moins de 50 ans, selon Médiamétrie, soit 17% de la population de 15 ans et plus, et déclareraient «agir presque autant par intuition/émotion (50%) que par raison (45%)». Ce qui reste à vérifier, et de plus comparaison n'est pas raison.

AFOC Contactez l'AFOC de votre département – toutes les coordonnées sur afoc.net – ou l'AFOC nationale, du lundi au vendredi de 9h30 à 12h30 (tél.: 01 40 52 85 85).



Alors que la Journée de la femme fête ses 30 ans le 8 mars, les femmes sont parfois encore obligées de se battre contre les préjugés et la précarité pour s'épanouir dans le métier qu'elles ont choisi. FO Hebdo est allé à la rencontre de quatre d'entre elles.

PORTRAITS DE FEMMES AU TRAVAIL



FORCE Ouvrière

*Mercredi prochain, dans votre **hebdomadaire**, un reportage sur le combat des sidérurgistes d'ArcelorMittal de Florange, en Moselle.*