



**22 septembre 2011**

**Première rencontre intersyndicale des Hauts de Seine  
pour faire avancer l'égalité  
entre les hommes et les femmes**

**Délégation**

**FERC CGT** : Françoise LIGNIER, Sabine NADAL.

**Union locale CGT de la Défense** :

**Collectif CGT femmes mixité** : Sabine Raynosa

**Cadre général**

- La fédération a été invitée au titre de son Observatoire Fédéral des Conditions de Travail.
- Une première rencontre préparatoire a eu lieu le 8 septembre, à Nanterre, au siège de la DIRECCTE.
- L'initiative s'est inscrite dans le cadre du plan régional d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail.

**Les partenaires**

- Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité, direction départementale de la cohésion sociale
- Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et l'Emploi (DIRECCTE)
- Les Unions départementales : CGT, CGC, CFDT, FO, UNSA.
- Emergences (formation, conseil, expertises auprès des institutions représentatives du personnel).

## **Ouverture des travaux – Kéo NACKPHOUMIN - chef de projet – Emergences**

80 personnes sont présentes pour débattre de la question de l'articulation des temps de vie et de l'égalité professionnelle.

Remerciements à tous les participants, aux institutionnels, aux unions départementales avec souhait que cette initiative ait des suites.

## **Mad CHERUBINI, DIRECCTE**

Pour commencer, d'abord un panorama de la situation dans les Hauts de Seine, avec quelques données. Le taux d'activité est de 80% dont moins 6 points pour les femmes. Les femmes gagnent 5 euros de moins de l'heure que les hommes et moins 7 euros quand elles sont cadres. Il y a également des différences en ce qui concerne les contrats de travail, les temps partiels. Quel que soit l'âge, les hommes sont plus souvent en CDI et les femmes en temps partiel.

La DIRECCTE a deux axes de travail. A partir du plan régional sur l'égalité des chances signé par le Medef, la CGPME, la CGT, CFTC, CGC, des actions ont été entreprises (voir le site égalité Ile de France) et 4 thèmes sont abordés. Il y a d'autres axes prioritaires avec mobilisation des services de l'Inspection du Travail ; des agents de contrôle sont intervenus sur l'égalité salariale, et notamment lors de retours de congés maternité pour rétablir les salaires. Dans le semestre à venir, nous allons travailler sur le rapport annuel de la qualité de vie au travail, avec une situation comparée hommes/femmes. C'est un axe important. Nous sommes dans une période de mise en place du décret du 7 juillet, lequel demande aux entreprises l'égalité sur l'embauche, la formation, la rémunération, l'articulation des temps de vie professionnel, privé et parentalité.

Nous avons mandaté l'ARACT pour des demi-journées de formation sur les négociations, la méthodologie et sur la réflexion à mener.

Une question est à traiter dans les Hauts de Seine, c'est celle sur l'exercice du professionnel et du privé. Cela dépasse la question des hommes et des femmes dans l'entreprise et nous sommes vigilants sur les accords mis en place.

## **Directrice adjointe de la cohésion sociale**

Nous sommes dans la première initiative qui accompagne le plan régional d'égalité d'accès à l'emploi avec la mission départementale aux droits des femmes et la DIRECCTE. La question de l'égalité hommes/femmes s'intègre dans une politique interministérielle. Il y a 2 champs d'action de l'Etat : l'égalité dans la vie professionnelle, sociale, économique et la promotion du droit, la lutte contre les violences sexistes. La question des temps de vie est centrale, elle est posée plus spécifiquement dans l'égalité professionnelle. Elle implique une mobilisation de tous les acteurs, au quotidien (institutions, syndicats, réseau associatif). C'est un enjeu de société à relever dans les entreprises. Les stéréotypes, les discriminations, les violences, la concentration des femmes dans certains secteurs, les contrats de travail précaires, le temps partiel contraint, le déséquilibre entre des tâches dans la vie familiale sont des facteurs qui réduisent l'indépendance des femmes. L'indépendance des hommes et des femmes est essentielle dans leur vie, d'où une démarche globale sur l'égalité hommes/femmes.

L'actualité législative donne des opportunités pour les actions, pour un changement réel et significatif, durable, sur l'ensemble du territoire.

## **Brigitte GRESY – IGAS – inspection générale des affaires sociales**

(Auteur de rapports en juillet 2009 et 2011, du traité contre le sexisme ordinaire chez Albin Michel).

Il y a peu d'accords dans les branches et les entreprises. En 2008, 43% des branches n'ont pas négocié, moins de 5% des accords signés abordaient ces thèmes d'égalité. 7,5% des entreprises avec des DP ont signé un accord. Sur 1000 contrôles effectués, 315 ont porté sur le sujet. Ce n'est donc pas facile. Il y a une sédimentation de couches de lois qui rendent la négociation et le contrôle difficiles. Sédimentation loi Génisson, Roudy de 1983, celle de 2001 qui rend la négociation obligatoire.

En 2006, la négociation est intégrée dans la NAO (négociations annuelles obligatoires) avec sanctions administratives. Cela n'a pas marché non plus.

Fin 2010, c'est la 3<sup>e</sup> stratégie avec la loi retraites, plus de sanctions et de transparence, pour forcer les entreprises à négocier (mise en demeure 6 mois puis sanctions avec pénalité sur la masse salariale). Une autre technique : la transparence : 3 indicateurs sur l'égalité sont exigibles, dont l'introduction de la notion d'articulation des temps de vie.

Il y a donc des strates. Sur le bilan marché du travail : le taux est excellent en France. 43% des cadres commerciaux sont des femmes, 2/3 des diplômés sont des femmes mais l'écart entre femmes qualifiées et femmes non qualifiées est de plus en plus grand. La parentalité reste bancal avec 80% des femmes qui assument le travail domestique, le temps parental. Le taux d'insatisfaction des femmes grandit. Le bilan pour les pères, en entreprise, est très défavorable. 70% prennent le congé parental mais les disparités sont fortes. Ce qui reste dissuasif c'est le regard des collègues, celui de l'entreprise. Les temps partiels sont plus donnés aux femmes qu'aux hommes. Toute la puissance maternelle est dans les foyers. La construction des identités sociales est avant tout sociale. Les hommes ne mettent pas en danger leur carrière. Les politiques d'entreprises sont très variées. 50% d'entre elles ne font rien sur l'articulation des temps. D'autres font sur les crèches, des compléments rémunération, les mutuelles etc. Donc, le bilan hommes/femmes est différent sur tous les champs.

Nous proposons 3 piliers :

- l'égalité professionnelle : pour tout ce qui concerne le lieu de travail, l'embauche, la formation, le respect de la qualification, le salaire, les temps de vie etc. La simplification du Code du travail avec 1 seule filière de négociation. Il faut clarifier ce qui se passe avec un système de reporting des accords efficaces.
- La précarité du travail féminin : le temps partiel est devenu un mode de gestion. Il doit être encadré, majoré. Un quota doit être imposé mais ça ne suffit pas. Il faut travailler avec des objectifs contractuels de progression pour casser le plafond de verre.
- La parentalité : c'est le parent pauvre dans l'entreprise. Nous travaillons sur ce nouveau concept : la parentalité tout au long de la vie. Le salarié performant, zélé est une illusion et il faut regarder les risques psychosociaux

chez les femmes (stress, burn out). Travailler sur les 3 temps de vie, c'est avoir une bonne organisation du télétravail, du temps partiel, une organisation du travail au quotidien, mais sans rupture avec l'entreprise. Le droit à la parentalité est à instaurer. Le temps parental prend à un moment donné ou un autre, le dessus sur le temps professionnel. Il faut un droit individuel, non transférable (idée d'égalité parental des congés non transmissibles à la mère).

Ca bouge un peu, il y aura cet automne les négociations sur la qualité de vie au travail. Le ministre Bachelot doit recevoir les partenaires sociaux sur les responsabilités familiales et sociales, les IRP. C'est sur la table, il faut débattre. Il n'y aura pas d'égalité sans meilleur partage, sans déconstruction des stéréotypes, sans autonomie financière qui est la clé de la liberté.

**Kéo :** la santé au travail, ce n'est pas que la pénibilité physique mais c'est aussi des organisations du travail, des conditions de travail difficiles. La FERC CGT a réalisé une enquête.

**Françoise LIGNIER – fédération CGT Education, Recherche, Culture, Observatoire Fédéral des Conditions de Travail.**

La fédération CGT de l'Education, de la Formation, de la Recherche, de la Culture et de l'Education populaire lançait, en 2007, une enquête sur la pénibilité du travail. De nombreuses femmes ont répondu, de toutes catégories professionnelles de nos champs : ouvrières, employées, administratives, cadres, techniciennes, ingénieures, chercheuses...

Au regard des réponses sur ces pénibilités physiques et psychosociales, nous avons initié et diffusé un questionnaire « femmes/travail », sur la base des réponses obtenues - qui corroborent des enquêtes déjà menées sur le sujet- et sur l'invisibilité des problématiques :

#### **Invisibilité du travail féminin**

Celles-ci font 2, voire 3 journées dans une – parce qu'elles assument le professionnel, le domestique et le familial (encore à 80%), et, lorsqu'elles s'engagent, l'associatif, le syndical ou autre. Cette invisibilité sociale entretenue autour de ces multiples activités floutent de nombreuses frontières entre, notamment compétences et

qualifications, pseudo dons dans des métiers fortement sexués...

Les femmes doivent davantage lutter que les hommes pour prouver leurs savoirs faire, elles relèvent rarement de l'a priori de confiance, elles n'ont pas le droit à l'erreur.

Elles n'ont pas accès à tous les domaines professionnels, la majorité travaillant dans le tertiaire. Et en amont du travail, de la profession, il y a l'aspect des filières d'études, celui de l'orientation et de la formation auxquelles les femmes n'ont pas accès. Pourtant, en moyenne, les femmes sont plus diplômées que les hommes mais elles ont moins accès à des métiers "prestigieux ou reconnus".

Elles sont souvent discriminées quant à l'âge et dans de nombreux postes, leur apparence physique, contrairement aux hommes, va se révéler déterminante.

Certaines de nos collègues parlent d'ailleurs d'obtention de poste « au tour de poitrine ». Une enquête d'embauche réalisée en 2006 souligne que le candidat de référence est un homme, blanc, jeune, et son apparence physique est le point le moins discriminant.

**Invisibilité et nébulosité également sur les risques** qu'elles vivent au travail quand elles ne sont pas forcément éduquées à la plainte mais au sacrificiel, au silence.

☞ Selon une enquête du BIT, 9% des femmes sont victimes de violences physiques au travail, soit plus d'1 million d'entre elles.

☞ Si le harcèlement moral touche hommes et femmes, le harcèlement sexuel touche essentiellement les femmes, et ce, toutes catégories confondues. Nous connaissons des entreprises où cette pratique a relevé du management ordinaire, d'autres qui sont allées jusqu'aux viols pour accroître la productivité. Ces pratiques ont cessé dès l'instant où il a été possible d'avoir des élections professionnelles et des élus du personnel.

☞ Quand elles ont des problèmes de santé, elles connaissent très rapidement le licenciement, la mise en inaptitude, sans perspective de reconnaissance et de réparation. Pour elles, c'est d'autant plus brutal, violent, qu'elles ont tendance à tout accepter dans le travail pour obtenir la reconnaissance, souvent aussi parce qu'elles sont perfectionnistes et les stratégies

qu'elles développent ne facilitent pas les recours qu'elles pourraient exercer, de droit. Dans de nombreuses professions, elles sont plus sujettes aux troubles musculosquelettiques (3 fois plus de risques que les hommes).

### **Invisibilité quant à leurs choix apparents**

Horaires décalés, temps partiel, travail de nuit, travail hors travail, télétravail... Le pouvoir d'achat fait qu'elles acceptent tacitement toute extension du temps de travail. Les salaires, le poids du professionnel et du familial impactent grandement ce qui constituent plus des dispositions pratiques pour faire face aux exigences d'organisation, d'adéquation des moyens, que de véritables choix...

Dans un contexte de réduction, sans précédent, des missions de services publics, d'augmentation du chômage et de la précarité, d'intensification du travail quelle que soit la profession exercée, d'organisations du travail profondément pathogènes, d'ascension sociale cassée au profit d'un ascenseur social (et dans un ascenseur, on en met beaucoup moins), de formation initiale et professionnelle gravement amputée, de réforme des retraites, les femmes au travail sont profondément touchées, dans la gestion, au quotidien, de leurs doubles voire triples journées.

Globalement, les retours de questionnaires dont nous disposons soulignent que :

- Le temps et les rythmes de travail ne sont pas satisfaisants (horaires, transports, trajets)
- le manque, voire l'absence de structures d'accueil des enfants à proximité ou sur le lieu de travail (crèches d'entreprise, services publics petite enfance) affectent les conditions de travail et de vie familiale
- la vie privée n'est pas toujours respectée sur le lieu de travail (pas d'espace « sexué » et/ou d'espace convivial de pause, de repos pour créer du lien avec les autres salariés)
- le retour à l'emploi après un long congé relève souvent du parcours de la combattante (maternité, lourde pathologie)
- l'accès aux formations et aux promotions est difficile surtout pour les mères
- le travail effectué n'est pas valorisé ni valorisant
- le temps consacré aux tâches ménagères et au soin des enfants reste trop important (la double journée de travail est un élément très récurrent)

Au vu de ces éléments et repères, la question des temps de vie, des temps de travail, des organisations de travail, des équilibres entre vie privée et vie professionnelle est centrale.

D'abord parce que l'égalité professionnelle passe par l'analyse des conditions de travail des femmes, des obstacles qu'elles rencontrent, des discriminations qu'elles subissent, des stratégies qu'elles mettent en œuvre pour faire face, et d'autre part, parce que nous vivons dans un système qui oppose, de façon permanente, temps de travail et temps libre. Or, l'efficacité du travail s'oppose à son intensification. Pour faire son travail, il faut avoir le loisir de le penser... C'est ce loisir de penser qui est plus grandement avare pour les femmes...

La question est d'autant plus centrale que la dégradation des temps de travail et de vie a un effet permanent sur la qualité de leur vie, sur sa durée, donc sur la qualité de leur retraite.

Autre facteur important, la méconnaissance de leurs droits, celle de la méconnaissance de la réglementation, couplée aux limites posées par le droit à la démocratie sur le lieu de travail.

Cela crée aussi de l'invisible, de la solitude, donc freine les prises en compte, donc les mobilisations, empêchent, surtout, un réel contrôle social sur l'organisation du travail, sur ses finalités, sur son sens même. C'est ce qui explique, en partie, que les femmes au travail relèvent de la parole éclatée plutôt que de l'expression collective, qu'il y a encore trop peu d'avancées quant aux négociations sur l'égalité, que nombre d'accords signés dorment dans des tiroirs.

Pour toutes les femmes au travail, la question de la rémunération, de la valorisation du métier, de structures publiques et gratuites pour l'accueil de la petite enfance, non pas tant dans l'entreprise qu'aux abords directs du domicile pour éviter la galère des transports en commun, celle des longs déplacements, est particulièrement importante.

Pour nous, organisation syndicale, il va de soi que nous avons à continuer de travailler de nombreuses questions, tant à l'interne qu'en créant les conditions de la création du débat social afin de répondre aux besoins sociaux.

Quelques exemples :

- c'est créer les conditions pour que les femmes au travail puissent réfléchir à ce qu'elles veulent, à ce qu'elles peuvent

définir par travail de qualité, quels en sont les indicateurs, et il faut qu'elles puissent faire autorité sur cet aspect essentiel de leur vie professionnelle.

- C'est définir ce qu'il convient de prendre en compte dans la rémunération, donc la prise en compte de tout ce qui est invisible dans la réalisation de l'activité.
- C'est définir ce que doit être le temps de travail : où commence-t-il et où s'arrête-t-il, sachant que, partant de là, les syndicats pourraient négocier des formes alternatives d'organisation du travail. C'est la même problématique pour la formation continue qui ne doit pas être détachée du travail, donc de l'entreprise.
- C'est travailler, non seulement à la connaissance du droit, condition de son application mais aussi à son évolution et notamment, au-delà de l'approche égalité/discriminations, de peaufiner des propositions relatives au contenu de l'obligation de tout employeur d'adapter le travail à l'homme et non le contraire. Là aussi il faut créer les conditions pour que les femmes puissent donner du contenu afin que le travail soit adapté aux salariés/es qui ont double/triple journées. C'est tout le sens de la mise en place de notre Observatoire Fédéral des Conditions de Travail qui permet de recenser, alerter et agir sur toutes les questions de conditions de travail, grâce notamment à l'élaboration d'un « bulletin d'alerte » individuel ou collectif.
- C'est leur faciliter l'accès à l'information, aux structures, aux procédures, au renforcement et développement des contrôles (inspection du travail : 1 inspecteur du travail pour 18000 salariés, c'est insuffisant), de la médecine du travail (1 médecin du travail pour une moyenne de 3 300 salariés. C'est n'est plus de l'insuffisance mais de l'indigence).
- C'est de travailler à mettre en phase les IRP, instances représentatives du personnel, et en particulier les CHSCT. Les CHST sont un des piliers de la lutte contre les violences, les discriminations au travail.
- C'est tenir à jour un registre des incivilités et violences. C'est créer les conditions pour que les femmes, non seulement siègent mais également puissent avoir les moyens,

les outils de peser sur les enjeux de santé au travail, de santé publique, de libertés individuelles et collectives. C'est abaisser le seuil de création des CHSCT, en deçà des 50 salariés, favoriser les créations de CHSCT de sites, de zones, interministériels, pour que chaque salarié puisse relever d'un CHSCT.

Ce ne sont donc pas les pistes de réflexion et de travail qui manquent. Au cœur des enjeux aujourd'hui et qu'on soit hommes ou femmes, l'organisation syndicale a pour responsabilité de créer du temps, de l'espace pour que, à partir des spécificités, le monde salarié puisse s'emparer de la question du travail bien fait, du travail épanouissant.

L'organisation syndicale doit permettre de faire prendre en compte toutes les spécificités, de faire penser des projets à porter, à vivre ensemble sur les lieux de travail, pour retrouver du collectif, des solidarités, donc des perspectives.

### Défenseur des droits, Ex Halde

J'ai compté 30 hommes présents aujourd'hui. Il existe beaucoup de discriminations contre les femmes, en matière de recrutement, de maternité etc. Mais les statistiques concernant les femmes qui saisissent la Halde sont stables. Au 31 janvier 2010, sur 12 134 demandes, 559 étaient sur ces critères sexués (soit 4,6%), sur la grossesse (soit 5, 7%). L'action de la Halde porte sur le juridique et sur la promotion de l'égalité. Des délibérations ont été prises. Nous faisons beaucoup de médiation, des situations se règlent dans l'entreprise. Notre site est à consulter, vous trouverez ces délibérations. Autre élément de travail, c'est tout ce qui touche aux conventions d'égalité.

2 exemples de délibérations sont donnés.

### Iulia SALA, ORSE (Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises)

L'ORSE a publié un guide de prévention contre les discriminations. Sur la question de la négociation dans l'entreprise et de la promotion de la parentalité au masculin, il faut d'abord s'informer sur tout ce qui a déjà été négocié. Les équipes de négociations changent, d'une négociation à l'autre, il n'y a pas de connaissances pour un diagnostic partagé. Il faut une communication sur les dispositifs négociés.

Il y a plusieurs cas : les accords dédiés, ceux intégrés dans les accords diversité, d'autres accords enfin sur la formation, les conditions de travail, etc.

Les accords d'égalité portent sur la mixité, l'accompagnement dans la féminisation de l'emploi. Des accords portent aussi sur l'engagement professionnel, la parentalité, l'aide humanitaire...

Les accords diversité portent sur l'égalité des chances, les retours après congés, l'organisation du temps de travail, l'articulation professionnelle et familiale et des dispositifs sont proposés.

Nous avons mené une analyse avec Rachel Silvera et l'étude a porté sur « comment les accords sur l'égalité portent la question de la parentalité ».

Les entreprises ont plusieurs attitudes. Il y a des dispositifs pour les femmes, des dispositifs plus généraux, des mesures de sensibilisation, de maintien du salaire, de prolongement du congé paternité, de 13<sup>ème</sup> mois convertis en congés supplémentaires. Il y a aussi des parcours spécifiques pères, des autorisations spéciales d'absence avec maintien du salaire mais tout ceci avance lentement, il y a le poids des stéréotypes. Pourquoi ? Des études montrent que le management est masculin, les critères et les normes sont masculins.

*Extrait du spectacle de Blandine Métayer « Je suis top ! », écrit à partir de témoignages et interviews de femmes, d'hommes et portant sur les inégalités liées au sexe, les difficultés des femmes dans des postes à responsabilité.*

## Discussion en atelier

### Atelier 1 : la parentalité

Support : une bande dessinée qui met en situation une salariée appelée par l'école pour son enfant malade.

Le travail de réflexion et de discussion à partir du support proposé a permis d'aborder la reproduction des stéréotypes de genre, ancrés à tous les niveaux de la société : La famille (le couple), le travail, l'école. Plus encore, le support de réflexion met en avant les difficultés, pour les femmes, de ne pas tomber elles-mêmes dans ces stéréotypes discriminants.

L'exemple proposé nous a amenés à nous demander pourquoi, lorsqu'un enfant est malade, c'est la mère de famille qui est appelée de manière préférentielle, même si c'est le père de famille qui est indiqué comme « premier parent à joindre ». Cet exemple frappant nous rappelle que dans l'institution éducative, rien n'est mis en place pour exonérer les femmes de « la culpabilité » à travailler et que c'est sur elles que repose principalement la responsabilité de l'éducation et du soin aux enfants. « L'heure des mamans » qui sonne la fin de la journée scolaire vient renforcer chez les personnels, chez les enfants et dans la famille, ce sentiment de responsabilité. La construction sociale des rapports sociaux de sexe commence dès la petite enfance.

Au niveau de l'entreprise, c'est ce même niveau de pression, de culpabilisation qui s'exerce. De la part de l'employeur, mais également de la part des collègues de travail, hommes ou femmes. Reproches, remarques, sont autant de facteurs déstabilisants et qui fragilisent les parents en charge d'enfants dans leur emploi. Cela concerne les femmes principalement, mais cela se produit de plus en plus fréquemment dans le cadre de familles monoparentales où ce sont également les hommes qui sont concernés (gardes alternées par exemple).

## *Les pistes de réflexion*

---

Il est évident que la persistance des stéréotypes de genre se joue tout au long de la vie. Depuis la petite enfance jusqu'à la fin de vie, ce sont majoritairement les femmes qui sont en charge des plus fragiles (enfants, personnes âgées).

La déconstruction de ces stéréotypes passe par l'éducation (école), l'orientation et la formation (ce sont majoritairement aussi des femmes qui occupent des emplois liés à l'éducation ou à la fin de vie). Dans l'entreprise, la prise en compte du temps familial et de l'aménagement du temps de travail sont les seuls leviers qui peuvent permettre aux femmes de continuer à travailler sans sentir peser sur elles les culpabilités liées aux absences pour causes familiales.

L'articulation entre temps de travail et parentalité ne doit plus d'ailleurs se limiter à la question des enfants, mais bien prendre en

compte également la famille au sens large (famille recomposée, personnes âgées, proches, etc). Toutes les femmes et tous les hommes qui travaillent ne sont pas forcément des mères ou des pères.

Dans le cadre des accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il faut revendiquer l'intégration des « temps de vie », avec possibilité d'un droit au congé parental masculin qui ne soit pas interchangeable, afin que les hommes trouvent toute leur place dans l'éducation des jeunes enfants. Il faut un droit à la parentalité au sens large du terme.

Dans les organisations syndicales, les formations à l'égalité des genres sont indispensables. Les revendications et les négociations sur l'aménagement du temps de travail (articulation et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée) sur l'égalité des droits et des salaires ne peuvent aboutir qu'en s'appuyant sur un socle de représentants du personnel et de représentants syndicaux formés à l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **Atelier 2 : management, conditions de travail, gestion des temps.**

*Support* : une situation de travail.

Un hypermarché dans la grande couronne parisienne, 92% sont des salariées, 20% ont des contrats CDD, 21% sont en situation de monoparentalité. 80% sont à temps partiel. Certaines cumulent avec d'autres emplois. Les horaires sont irréguliers, les délais de prévenance de tout changement extrêmement courts, les plannings ne sont pas respectés. L'amplitude moyenne est de 10 heures, peut atteindre les 12h. La durée moyenne des pauses, des coupures est de 2h30, elles peuvent atteindre les 4h.

*Questions* : quelles peuvent être les conséquences de cette organisation du travail ? Quels leviers peuvent être activés ? Quels cadres de négociation peuvent permettre d'introduire des mesures pour améliorer les conditions de travail, l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ?

Quels peuvent être les thèmes de négociation et les mesures d'un plan d'action ou d'un accord d'entreprise en faveur de l'égalité ?

# Synthèse des débats

Peu de temps pour aborder toutes les problématiques posées.

## - Sur les conséquences :

Transports : non adaptés puisque les horaires de fermeture sont tardifs, avec problème d'insécurité pour des femmes seules et coûts supplémentaires puisque certaines devront prendre un véhicule personnel.

Organisation du travail générant du stress car aucune projection, anticipation ne sont possibles, l'insécurité professionnelle est totale. Aucune possibilité d'organiser les différents temps de vie, les amplitudes horaires sont trop mouvantes et importantes. Avec le cumul d'autres emplois, cela ne peut que générer retards, absentéisme, désorganisation du travail.

Santé : les risques TMS sont importants, le système ne peut produire que des démissions – ce qui évite le licenciement-, un turn over important, du burn out.

Ce sont les précaires qui échappent trop souvent à la médecine du travail.

Le sous-effectif est chronique, entretenu, organisation du travail et travail humain sont à flux tendus en permanence et cela génère la mise en concurrence entre salariées, la mésentente, les conflits. Il ne peut y avoir collectif de travail donc de solidarité.

La dépendance financière est totale et pose lourdement problème pour les monoparentalités. L'emploi est alimentaire, non choisi, subi.

Ce temps partiel revient à vivre du RSA.

Le travail est déqualifié, dévalorisé sans évolution de carrière possible, sans accès à la formation continue, à l'emploi stable.

## - Sur les leviers

Ces situations sont courantes là où il n'y a pas de syndicat, pas de représentation du personnel.

Là où il y a organisation, le CHSCT, les DP auront un rôle central. Là où rien n'existe, les unions locales doivent jouer tout leur rôle.

Dans tous les cas de figure, c'est la désorganisation du travail qu'il faut remettre en cause (lien également avec l'inspection du travail).

- Sur ce qu'il convient de négocier, de gagner des accords

Les heures complémentaires doivent être majorées comme les heures supplémentaires. Le travail, son organisation doivent pouvoir être négociés lors de l'embauche et il faut établir des critères collectifs. Il faut inclure le temps de recherche d'emploi dans le temps de travail, travailler sur la question des crèches, de la parentalité. Il faut une négociation dans la branche professionnelle pour obtenir une base temps partiel à 30h minimum, non imposable.

## Conclusion de JOANA KOCIMSKA

Nous avons eu des échanges de qualité. Merci aux participants, merci aux intervenants, aux unions départementales qui se sont mobilisés. Nous aurons des groupes de travail à venir, avec l'inspection du travail, au sein de la DIRECCTE.

Nous organiserons d'autres rencontres.

Notre 1<sup>er</sup> objectif était d'accompagner, d'échanger, j'invite à continuer, à rester en contact avec les UD. Une restitution, par écrit est à venir.



ANA VON REBEUR