

**Encore une atteinte aux droits des femmes**

 **Ce qui va changer avec les ordonnances du bon docteur Macron**

Le gouvernement s’apprête, à appliquer sa réforme du code du travail par ordonnances, qui remet en cause les dispositions fondamentales pour l’égalité entre les femmes et les hommes. Pour rappel :

 Les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs de 26% à ceux des hommes,

 Leurs pensions de retraite sont inférieures en moyenne de 40%,

 80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

Plusieurs dispositions des ordonnances remettent directement en cause les droits des femmes (*faites par vous-même la comparaison entre le droit actuel et celui qui serait issu des ordonnances*) :

**AUJOURD’HUI DEMAIN**

La loi fixe des droits familiaux (assez faibles) qui sont considérablement améliorés par les **conventions collectives**. Par exemple :

- **Le congé maternité est** rémunéré à 100% dans la majorité des branches,

- Un allongement du congé maternité est prévu dans certaines branches (les banques, avec 45 jours supplémentaires, rémunérés à

100%),

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

- Les branches prévoient souvent des **aménagements de postes et de temps de** travail pour les femmes enceintes (ex : 1h/jour dans le spectacle, 20 mn/jour dans les bureaux d’étude…).

**Un employeur ne peut pas imposer** à un-e salarié-e de modification de son contrat de travail. Impossible donc d’imposer une mobilité forcée, des changements d’horaires ou une baisse de salaire.

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

Sachant que dans les entreprises de moins de

50 salariés-es, l’employeur pourra négocier sans syndicat, il y a fort à craindre !

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

**Les entreprises de plus de 50 salariés-es doivent négocier** **chaque année** sur l’égalité professionnelle et communique l’état des lieux précis des inégalités. Si elles n’ont pas d’accord sur l’égalité professionnelle ou de plan

Ces dispositions deviennent optionnelles et les entreprises ne seront plus obligées de négocier sur l’égalité professionnelle et de publier les données permettant de chiffrer les inégalités. Cette négociation pourra avoir lieu seulement

d’actions, elles sont sanctionnées.

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

une fois tous les 4 ans ! Il va falloir être patients-es pour les augmentations de salaires qui visent pourtant à supprimer les écarts entre les femmes et les hommes !

**Les CHSCT sont en charge de la prévention et de la protection de la santé et de la sécurité**. Ils interviennent notamment sur la question du harcèlement et des violences. Dans les entreprises de plus de 300 salariés-es, il est obligatoire de créer une commission du CE sur l’égalité professionnelle.

**Les CHSCT sont supprimés.** A la place, une instance unique de représentation du personnel : le Comité Social d’Entreprise (CSE). Exit donc les questions de santé et de sécurité et d’égalité femmes/hommes, car il ne sera même plus obligatoire de mettre en place une commission spécialisée sur l’égalité professionnelle.

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

**-----**

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

Les condamnations minimums **sont de 3 mois** de salaires. Un plafond maximum de condamnation est créée et représente au maximum 20 mois de salaires pour les salariés- es de plus de 30 ans d’ancienneté.

**-----**

Les condamnations minimums sont de 6 mois de salaires. Un plafond maximum de condamnation est créé et représente au maximum 20 mois de salaires pour les salariés- es de plus de 30 ans d’ancienneté.

**POUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES LA CGT OTIS PROPOSE :**

**-** De **garantir** l’égalité réelle salariale et de revaloriser les emplois à prédominance féminine.

**-** De **favoriser** la mixité dans les métiers.

**-** De **supprimer** les discriminations (sexistes, racistes, syndicales…) à l’embauche et tout au long de sa carrière.

**-** De **lutter** contre les temps partiels imposés.

**-** De **protéger** les femmes enceintes, d’améliorer les conditions de travail et de **soutenir** la parentalité.

**-** De **combattre** toutes violences sexistes et sexuelles.

- De **réglementer** le télétravail….

**Dans la Métallurgie, le patronat nie toutes discriminations faites aux femmes. Les négociations qui se déroulent actuellement concernant les conventions collectives vont, sur ce sujet aussi, avoir un impact important.**

**Facebook : cgt otis**

 **Site internet :** <http://otis.reference-syndicale.fr/>