



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

**À LA CFDT, LA JOURNÉE
DES DROITS DES FEMMES
C'EST 365.6 JOURS PAR AN**



- 1972 -

*Instauration du principe d'égalité de rémunération
entre les femmes et les hommes.*

- 2014 -

*Les premières entreprises sont sanctionnées pour
non-respect de ce principe.*

LOI EL KHOMRI



Projet de loi El Khomri : La CFDT pose ses exigences

02 mars 2016

Depuis la circulaire n°20 du 25 février, la situation concernant le projet de loi dit El Khomri a sensiblement évolué puisque le gouvernement a décidé d'en reporter la présentation en conseil des ministres du 9 au 24 mars et d'engager une concertation avec les partenaires sociaux. L'ouverture de cette concertation était une demande forte de la CFDT.

Deux rencontres avec le Premier ministre sont prévues : le 7 mars en bilatérale et le 14 mars avec l'ensemble des partenaires sociaux. La CFDT se présentera à la concertation avec des propositions pour faire évoluer de façon significative le texte du projet de loi (voir argumentaire joint).

Parallèlement, la CFDT se mobilisera pour obtenir les évolutions du texte répondant à ses exigences :

- elle participera à l'intersyndicale du 3 mars matin, avec la volonté de faire aboutir les contrepropositions qu'elle porte en commun avec d'autres organisations.
- elle n'exclut pas d'organiser rapidement des actions avec les organisations qui demandent une évolution du texte de loi et non son retrait. La CFDT n'appelle donc pas à la mobilisation du 9 mars.

EN SAVOIR PLUS ▶

<http://cfdtgfi.jimdo.com/r%C3%A9forme-du-code-du-travail>



LOI EL KHOMRI

Contre-propositions

03 mars 2016

Appel à la mobilisation le 12 mars

À l'issue de la réunion intersyndicale du 3 mars sur l'avant-projet de loi El Khomri, Cfdt, CFE-CGC, CFTC, Unsa et Fage portent [des revendications en commun](#) pour modifier en profondeur le texte, lors de la concertation ouverte par le gouvernement. Avec à l'appui, un appel à mobilisation le 12 mars.

Peser sur le contenu de l'avant-projet de loi El Khomri : c'est la ligne adoptée par la Cfdt depuis que le texte a été transmis au Conseil d'État. C'est la position qu'elle a tenue lors de la deuxième réunion intersyndicale sur le sujet, qui a réuni sept organisations syndicales (Cfdt, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, FSU et Unsa) et quatre organisations de jeunesse (Fage, FIDL, Unef et UNL) le 3 mars au siège de l'Unsa. À l'issue, Cfdt, CFE-CGC, CFTC, Unsa et Fage cosignent une déclaration commune de « *contre-propositions visant à la construction de droits nouveaux, à la réécriture de certains articles inacceptables en l'état, dans la continuité de la déclaration intersyndicale du 23 février* ». Et appellent « *les salariés et les jeunes à se mobiliser, pour faire connaître et appuyer leurs propositions* », lors de rassemblements organisés partout en France le 12 mars, pour « *faire pression sur le gouvernement entre les concertations bilatérales du 7 au 9 mars et la réunion des partenaires sociaux programmée le lundi 14 mars avec le Premier ministre* ». Avec un mot d'ordre : « *Faut que ça bouge !* »



Neuf revendications pour peser en profondeur sur le texte

En tête de leurs revendications, le retrait de la barémisation des indemnités prud'homales dues en cas de licenciement abusif et des mesures qui accroissent le pouvoir unilatéral de décision des employeurs. « *Aucun forfait jour ou modulation ne peut être mis en place unilatéralement* » en matière de temps de travail. Et « *en matière de forfait jour, l'encadrement législatif proposé par ce projet de loi est trop faible et ne permet pas d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs* », écrivent les cinq organisations. Elles réclament également qu'en matière de temps de travail, le supplétif (ce qui s'applique en l'absence d'accord collectif) maintienne le droit actuel, en particulier « *en ce qui concerne les astreintes, le fractionnement des repos, le repos des apprentis mineurs...* ». En matière de licenciement économique, les cinq signataires demandent le retrait du critère du périmètre national et la possibilité pour le juge d'apprécier la réalité des difficultés économiques de l'entreprise.

Autres revendications, et de taille, « *la réaffirmation du rôle intermédiaire et incontournable de la branche* » – qui devait être le pivot de la réforme du code du travail préconisée dans le rapport Combrexelle – et « *la reconnaissance du fait syndical quelle que soit la taille de l'entreprise* ». Sur ce point, la Cfdt demande la possibilité de mandater un salarié pour négocier un accord dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale.

Les cinq organisations réclament également « *des droits nouveaux* » en matière de formation, d'apprentissage, de validation des acquis de l'expérience et de temps de travail, « *notamment dans le cadre du CPE [compte personnel d'activité] dans lequel nous demandons la création d'un compte temps* ». Quant à la réforme de la médecine du travail, elles préconisent de reprendre les propositions du Coct.



La suite, fonction des réponses du gouvernement

aseigne@cfdt.fr

EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/emploi/projet-de-loi-el-khomri-contre-propositions-et-appel-a-la-mobilisation-le-12-mars-srv1_353643

CARTE TR

Retour d'un salarié

« Je viens de faire un petit tour sur le site MyEdenred.

Divine surprise, on y trouve des offres «non alimentaires» telles que :

- des bons d'achat de 50€ IKEA à 48 €,
- 5% de réduction sur l'UCPA,
- jusqu'à - 30% sur des séjours sur Belambra Clubs,
- des réductions Europcar.

Par contre, je suis très déçu de ne trouver que sept offres «alimentaires» dont la plupart demande l'impression d'un coupon ! Bizarre qu'une carte à puce électronique sollicite l'imprimante du collaborateur... »



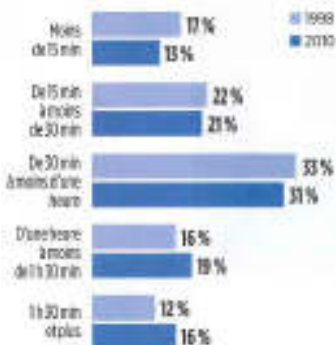
TEMPS DE TRAJET

Entre domicile et travail

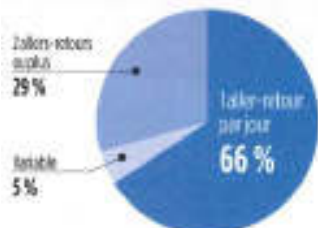
50 min

C'est le temps moyen par jour travaillé que les actifs ont consacré au trajet aller-retour de leur domicile à leur lieu principal de travail. Cette durée s'est accrue de dix minutes depuis 1998.

Répartition des actifs selon le temps de trajet



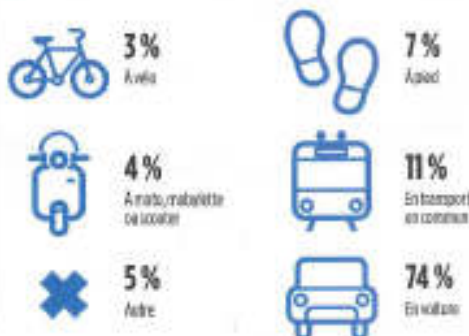
Nombre d'allers-retours par jour travaillé



Temps d'un aller-retour selon le lieu de résidence



Mode de transport habituellement utilisé pour se rendre sur son lieu de travail



RÉPONSES À LA CARTE

Des questions de tous ordres et un suivi rigoureux des réponses faites aux adhérents, un seul numéro :

0969 39 19 39



PARENTALITÉ

La parentalité, c'est aussi un sujet d'hommes

S'occuper de son enfant n'est plus réservé aux seules mères. Si les pères souhaitent eux aussi du temps pour s'impliquer dans leur rôle, le collectif de travail, lui, ne semble pas tout à fait prêt à accepter cette nouvelle donne. Résultat : la prise du congé paternité stagne... Et l'égalité professionnelle avance à petits pas.

«Après une année de congé parental, ma femme souhaitait poursuivre sa carrière. Comme nous n'avions pas envie de confier notre fils à une crèche, j'ai pris le relais en travaillant à temps partiel. J'ai pu profiter de ses premières années et l'accompagner dans sa scolarité. Je n'ai jamais regretté ce choix.» Après s'être consacré à 100 % à sa vie professionnelle, Serge, professeur des écoles, a donné la priorité à sa vie familiale. Pourtant, récupérer son chérubin à l'école, participer aux activités culturelles et sportives ou superviser les devoirs a longtemps été l'apanage des mamans. Désormais, les papas aspirent eux aussi à concilier vie privée et travail, avant même la naissance. Les nouvelles générations de pères sont plus présentes lors des examens prénataux et des accouchements. *«La parentalité n'est plus*

seulement une affaire de femmes. Quand les enfants arrivent, elles sont déjà engagées dans leur carrière et ont parfois un meilleur salaire que leur conjoint. De plus, la garde alternée se développe. Du jour au lendemain, les pères sont bien obligés de prendre la relève», souligne Catherine Boisseau Marsault, directrice des études et de la prospective à l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise.

Les freins à la parentalité du père

Une minorité de pères n'hésitent plus à quitter le travail avant 18 heures, à télétravailler ou à poser leur mercredi après-midi afin de s'occuper de leur(s) enfant(s). Cependant, cet engagement paternel n'est pas toujours bien vu par les entreprises encore empreintes des stéréotypes liés à la maternité et



PARENTALITÉ



à l'absentéisme. Si un congé de paternité, un congé de naissance de trois jours et des journées pour enfant malade leur sont accordés, oser s'absenter expose parfois aux sarcasmes des collègues et du manager. *« La culture managériale est le frein principal à la parentalité masculine. Les hommes impliqués dans l'éducation de leurs enfants peuvent être stigmatisés. Ils sont considérés comme des salariés peu fiables, démotivés et moins ambitieux. L'employeur ne pensera pas à eux pour une promotion »*, déplore Antoine de Gabrielli, fondateur des cercles d'hommes Happy Men. De peur des répercussions sur leur carrière, les hommes sont peu enclins à prendre un congé parental d'éducation.



Selon les chiffres de l'Insee, à peine 10 % des pères ont réduit ou cessé temporairement leur activité après la naissance d'un enfant. Afin de mieux répartir les pauses parentales et d'éviter aux femmes de s'éloigner du marché de l'emploi, la durée de ce congé, nommé « prestation partagée d'éducation de l'enfant », est passée depuis le 1^{er} janvier 2015 de six mois à un an, si les deux parents y participent. *« Le risque parental pèse uniquement sur les femmes et pénalise leur évolution professionnelle. Si les responsabilités familiales sont mieux partagées dans le couple, les femmes pourront davantage se consacrer à leur travail. Les hommes étant susceptibles eux aussi d'être moins disponibles à un moment de leur carrière, la maternité ne sera plus un facteur d'inégalité professionnelle »*, analyse

Jérôme Chemin, secrétaire national de la CFDT-Cadres, qui revendique un congé paternité de deux mois, contre onze jours, et rémunéré au moins à 100 % pour un salaire inférieur au plafond de la Sécurité sociale et à 80 % au-delà. Actuellement, la faible indemnisation du congé par la Sécurité sociale dissuade de nombreux couples d'y recourir. Alors que l'arrivée d'un bébé engendre des frais supplémentaires, sacrifier un salaire, souvent le plus élevé du ménage, est impensable pour beaucoup. D'autres solutions sont à envisager pour encourager les papas à s'investir dans leur vie familiale : la fin des réunionites, la sensibilisation des managers, le partage d'expériences entre les salariés... Car une chose est sûre : le défi de l'égalité professionnelle ne peut être relevé sans eux. ●

A. F.



CONTACT CFDT

Pour être régulièrement informé-e, par vos représentant-e-s **CFDT**, n'attendez plus avec impatience nos communications, demandez à recevoir une information actualisée par courriel. Envoyez un message à cfdtgfi@yahoo.fr avec une adresse privée autre que xxxxx@gfi.fr.

Site de la CFDT gfi

<http://cfdtgfi.jimdo.com/>

Vos représentant-e-s CFDT

UES Gfi Informatique Catherine LINTIGNAT cfdtgfi@yahoo.fr 06 45 81 26 02

GFI INFORMATIQUE

Est	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr	
Ile de France	Consuelo FELIU LLOMBART	gfi.cfdt@gmail.com	
	Valérie DEFLANDRE	cfdt.valerie@gmail.com	
	Patrick LOU	lou.cfdt@free.fr	
Méditerranée	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com	07 81 75 43 01
Nord	Christian TANGHE	cfdtnord@free.fr	
Ouest	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgfi@gmail.com	
Rhône Alpes	Contact CFDT	cfdtra@yahoo.fr	
Sud-Ouest	Didier GUERIN	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com	

GFI INFORMATIQUE PRODUCTION

Lyon	Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.ip@gmail.com	06 43 04 34 68
Lille	Philippe BUGES	ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com	

GFI PROGICIELS

Reims	Luc FOURNIER	cfdtprogiciels@yahoo.fr
-------	--------------	--

Hors UES

GFI CHRONO TIME

Tomas RODRIGUEZ	cfdt.gct@gmail.com
-----------------	--

COGNITIS

Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com
------------------	--

GFI CONSULTING

Yassine FARES	cfdt_consulting@yahoo.fr
---------------	--

GFI INFOGEN SYSTEM

Contact CFDT	cfdt.infofen@gmail.com
--------------	--

GFI INFORMATIQUE TELECOM

David CATHERINE	cfdtgfiit@free.fr
-----------------	--

