

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES TPE

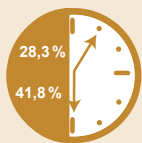
Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des « Très Petites Entreprises » dites TPE.



CONSTAT : LES INÉGALITÉS FEMMES/HOMMES SONT AGGRAVÉES DANS LES TPE

Une précarité financière des femmes accentuée par le temps partiel :

- dans les TPE, **41,4 % des femmes sont à temps partiel** contre 29,8 % toute taille d'entreprise confondue ;
- la part des bénéficiaires de la revalorisation du SMIC est trois fois plus élevée dans les TPE et au sein des salariés à temps partiel.



Une articulation des temps aussi difficile pour les hommes :

- dans les TPE, les hommes sont plus souvent concernés par une durée du travail supérieure à 39 heures ;
- 24,7% des salariés à temps complet des TPE ont fréquemment **une durée hebdomadaire supérieure à 39 heures** contre 9% dans les entreprises de 10 salariés et plus.

Une absence de mixité :

- **Métiers à prédominance féminine** : coiffeuse et spécialiste en soins de beauté 85,1% – baby-sitter et aide familiale 97% – aide-ménagère 98,2%.
- **Métiers à prédominance masculine** : ouvrier du bâtiment supérieur à 99% – électricien 98,7% – soudeur 98,5% – plombier 98,3% – mécanicien automobile 98,3% – charpentier, menuisier, poseur de parquet 98,3% – ébéniste 97,2% – électromécanicien et monteur en électricité 96,2%, – balayeur de rue et éboueur 94,5% – peintre, tapissier et décorateur 93,5% – boucher 90,7%.



Des risques de harcèlement sexuel plus importants :

Les facteurs de risques de harcèlement sexuel que sont l'emploi précaire, l'isolement et la situation financière difficile **concernent plus les salariés des TPE.**

CONNAÎTRE SES DROITS

- Les employeurs des TPE sont tenus de prendre en compte les **objectifs en matière d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre (**art. L 1142-5 du Code du travail**). Ils doivent notamment prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (art. L 1142-7 du Code du travail).
- Tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un **travail de valeur égale**, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (**art. L 3221-2 du Code du travail**).
- **Le salarié à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps plein** a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à sa connaissance la liste des emplois disponibles correspondants. Si un accord de branche étendu le prévoit, un emploi à temps complet d'une autre catégorie ou non équivalent peut lui être proposé (**art. L 3123-8 du Code du travail**).
- L'accès des salariés à des actions de **formation professionnelle** continue est assuré, notamment à l'initiative de l'employeur; le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation (**art. L 6312-1 du Code du travail**).
- La **durée hebdomadaire du travail ne peut dépasser 48 heures sur une semaine** et 44 heures sur 12 semaines.
- L'employeur a une obligation de **sécurité de résultat** vis-à-vis de ses salariés (**art. L 4121-1 du Code du travail** et arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 11 avril 2002).
- Les agissements sexistes, la discrimination en raison du sexe et le harcèlement sexuel sont interdits (**art. L 1142-2-1, L 1132-1, L 1152-1 du Code du travail**).
- Par ailleurs, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de **prévenir les agissements de harcèlement moral** (L 1153-5 du Code du travail).

FO SE BAT POUR

SALAIRES

- Parvenir à **l'égalité de traitement**, notamment en revalorisant les grilles de classification et en augmentant le Smic.
- Garantir une **rémunération égale** pour un travail de valeur égale.
- Retenir des critères objectifs **ne pénalisant pas la parentalité** (présentisme par exemple).
- Garantir la **neutralité** du sexe ou de la parentalité **dans l'évolution** salariale et professionnelle.

TEMPS PARTIEL

- Résorber le temps partiel contraint, notamment en instaurant un véritable **droit au passage à temps plein** et en limitant au strict nécessaire les dérogations à la durée de travail minimale (24 heures par semaine).
- **Majorer les heures complémentaires** à un taux de 25% dès la première heure.
- **Supprimer les dérogations** des entreprises autorisant les interruptions de plus de deux heures par jour.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Traiter la problématique de **l'égalité professionnelle** dans le plan de formation professionnelle.
- Intégrer les **contraintes personnelles** dans l'organisation des actions de formations (lieux, horaires de formation).
- Garantir une prise en charge partielle des **frais de gardes** des enfants, lorsque la formation a lieu en dehors des heures de travail.

CONCILIATION VIE PERSONNELLE/PROFESSIONNELLE

- Promouvoir des **horaires de travail** compatibles avec la vie personnelle.
- Améliorer les dispositifs favorisant le **partage de la parentalité** (rémunération du congé de paternité...).
- Allonger le **congé paternité** à au moins un mois.
- Prendre en compte les **difficultés de garde** (modes, frais).
- Intégrer les différents **modèles familiaux** (pacs, concubinage).

CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ, SÉCURITÉ

- **Connaître ses droits** en matière de discrimination, harcèlement et plus généralement en matière de sexisme.
- **Combattre toutes les formes de discriminations**, harcèlements et agissements sexistes.
- Prévenir **résorber et les stéréotypes**.
- Favoriser la **mixité des postes de travail** dans l'entreprise (ergonomie des postes, recrutement...).
- **Prendre en compte la grossesse** (aménagement d'horaires, de postes...).