



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES TPE

CONSTAT : LES INÉGALITÉS FEMMES/HOMMES SONT AGGRAVÉES

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%.



Un écart de salaire F-H moindre qui masque une précarité plus grande pour les femmes. Les salariés des TPE sont près de deux fois plus concernés par la revalorisation du SMIC qui touche 54,3 % de femmes. Dans les TPE, 35,3 %, des femmes sont à temps partiel.



Une articulation des temps aussi difficile pour les hommes. Pour les salariés à temps complet, la durée de travail est plus longue que pour les autres entreprises du secteur privé. Ainsi, 31,3% des hommes travaillent plus de 36 h par semaines contre 19,3 % des femmes.



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.



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES TPE

REGLES JURIDIQUES A CONNAÎTRE

- 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.
- Les agissements sexistes, la discrimination en raison du sexe et le harcèlement sexuel sont interdits.
- Par ailleurs, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de **prévenir les agissements de harcèlement moral**.

Force Ouvrière à vos côtés !

SALAIRES

- l'**égalité de traitement**, notamment en revalorisant les grilles de classification et en augmentant le Smic.
- une **rémunération égale** pour un travail de valeur égale.
- des critères objectifs ne pénalisant pas la parentalité (présentéisme par exemple).
- 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...).

Une question ? **FO** vous répond

INFO-TPE.fr

