



8 mars 2016
2^E SEANCE DE NEGOCIATION ASSURANCE
CHOMAGE

Déclaration de la délégation CGT

Eric Aubin, Sophie Binet, Denis Gravouil, Marie Lemoine,
Philippe Tixier et Muriel Wolters

IL EST TEMPS DE METTRE FIN AUX DISCRIMINATIONS F/H!

Messieurs les représentants du patronat, nous tenons aujourd'hui, 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, notre 2^e séance de négociation. Hasard d'un calendrier proposé par une délégation patronale exclusivement masculine? Ou plutôt opération vérité permettant aux syndicalistes et féministes rassemblés ce mardi devant le Medef de mettre l'égalité f/h au cœur de ces négociations?

En effet, comme vous le savez (et comme le démontrent les comparaisons de l'UNEDIC), notre système est loin d'être, comme le prétendent certains, le plus généreux d'Europe. Seuls 43% des chômeurs et chômeuses sont indemnisés-es. Et parmi ces 43%, le niveau d'indemnisation est très faible, en particulier pour les femmes: 46% d'entre elles (contre 33,4% des hommes) touchent des allocations inférieures au seuil de pauvreté, et 21% moins de 400€ par mois. Pourquoi? Parce qu'elles sont pénalisées par les temps partiels, souvent bien inférieurs à 24h par semaine. Ajoutons que les règles mêmes de calcul des indemnités sont discriminantes puisqu'elles modulent le montant des allocations chômage en fonction du temps de travail. Une salariée à 80% payée 1500€ brut percevra 843.30€ net d'allocation, alors que son collègue à temps plein payé le même salaire mensuel touchera 906€ net. De même, la maternité est toujours discriminante. D'abord, les femmes les plus précaires qui sont sur des temps partiels de moins de 150h n'ont pas accès aux Indemnités Journalières lorsqu'elles sont en congé maternité. On a donc des femmes qui sont interdites de travailler pendant 4 mois, qui n'ont donc pas le droit d'avoir un revenu, mais n'ont aucune prise en charge. Ensuite, le congé maternité n'est pas pris en compte pour le calcul des droits. Lorsqu'une femme est en CDI, son congé maternité ne doit pas avoir d'impact pour son avancement de carrière. Pourquoi lorsqu'elle est privée d'emploi, le congé maternité n'est-il pas pris en compte comme une période travaillée ?? C'est ce qu'ont regagné les intermittents et intermittentes du spectacle en 2004, pour une fois, il serait peut être intéressant d'aligner le régime général sur ces dispositions spécifiques, de façon à ce qu'il ne soit plus discriminatoire non ?

La CGT fait donc 5 propositions :

- La durée du congé maternité des femmes enceintes privées d'emploi doit être prise en compte pour le calcul de leurs droits
- De même, **il n'est pas normal que les salarié-es à temps partiel aient un abattement de leurs allocations.** La CGT demande à ce que cette règle soit supprimée
- Pour lutter contre les temps partiels courts, permettre aux salarié-es de bénéficier d'une vraie protection sociale, la CGT propose de **calculer le montant de la cotisation et des allocations sur la base d'un temps plein pour tous les temps partiels inférieurs à 24h.** Occasion de rendre enfin effective la durée hebdomadaire minimale de 24h, proclamée par la loi mais grevée de tant d'exceptions que peu de salariées en ont vu la couleur.
- **Aucune indemnisation ne doit être inférieure à 80 % du Smic mensuel.**
- Enfin, si les femmes sont les premières pénalisées par la précarité, elles représentent aussi une partie de la solution. L'égalité salariale permettrait de dégager environ 3 milliards de cotisations Unedic supplémentaires par an, et ainsi de résoudre l'essentiel du déficit. **Il est temps de mettre en place des sanctions pour les entreprises qui discriminent pour imposer enfin l'égalité F/H !**