

## L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les difficultés rencontrées par les femmes au sein de l'entreprise requièrent une nouvelle organisation du travail. La volonté de la CFE-CGC est de faire participer tous les salariés de l'encadrement aux réflexions relatives à l'évolution de la société. Hommes et femmes veulent aujourd'hui un juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'équilibre doit également être réalisé dans la répartition des rôles. C'est pourquoi, la CFE-CGC veille à ce qu'une juste représentation des hommes et des femmes soit assurée dans les organismes paritaires et les postes de responsabilité. A compétence égale à celles de leurs homologues masculins, les femmes doivent accéder aux postes d'encadrement, de cadres et de dirigeants dans lesquels elles sont sous-représentées et sous-payées.

## L'ARTICULATION DES TEMPS FAMILIAUX ET PROFESSIONNELS

L'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle est considérée par l'entreprise comme relevant exclusivement de la vie privée des salariés. Les décideurs n'ont pas conscience de l'intérêt bien réel qu'ils ont à prendre en considération la vie familiale des salariés. Pourtant il existe un éventail de solutions à leur disposition. La CFE-CGC considère que l'articulation des temps constitue un champ d'intervention et de négociation important d'autant qu'il n'existe pas de formule standard applicable à toutes les entreprises sans distinction. La CFE-CGC préconise d'identifier le contexte et les contraintes de l'entreprise ainsi que les besoins et attentes des salariés afin de trouver les dispositifs adaptés.

## LES RETRAITES

La question du financement de notre système de retraite par répartition se pose de manière accrue. La CFE-CGC entend dépasser l'aspect purement comptable et envisager les retraites comme un véritable projet de société.

### *Quelles solutions préconise la CFE-CGC ?*

Le système de répartition doit être maintenu car seule la répartition permet d'assurer une solidarité intergénérationnelle et de mettre les retraites à l'abri des aléas boursiers. Toutefois, des leviers d'action existent. La retraite ne peut être traitée indépendamment du travail car elle en est l'aboutissement. Or, la France détient le plus faible taux d'activité des personnes de plus de 50 ans, soit 39 %.

### *Faut-il donc repenser la gestion des carrières ?*

Pour maintenir les salariés dans l'emploi jusqu'à 60 ans, la formation active tout au long de la vie professionnelle, la gestion prévisionnelle des âges dès l'embauche et le développement de l'ergonomie au travail nous semblent indispensables. Enfin, nous préconisons la création d'un observatoire de l'évolution des cycles de vie qui permettrait d'anticiper dans l'avenir les changements démographiques et sociologiques

### *Quelles sont les propositions de la CFE-CGC sur le financement des retraites ?*

Elargir l'assiette de cotisation à tous les éléments de rémunération, créer une cotisation sociale sur la consommation venant en substitution de la part patronale et assurer un financement annuel pérenne au fonds de réserve des retraites afin qu'il puisse « lisser » les efforts de financement entre 2020 et 2040.

## L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

La CFE-CGC est l'unique organisation syndicale qui représente les cadres handicapés ou victimes d'un accident du travail, catégorie systématiquement « oubliée » par l'entreprise. Les personnes handicapées sont plurielles. Elles revêtent des profils fort distincts en terme de qualifications, d'aptitudes et de compétences. Or, l'image communément véhiculée est celle d'une population sous-qualifiée, en inadéquation totale avec les besoins actuels de l'entreprise. Ce message est inexact et dangereux. La CFE-CGC combat les idées reçues sur le handicap.