



Loi égalité femmes/hommes

DES AVANCEES oui MAIS

fspba 2014\communication\communique\
loi égalité femmes hommes.doc

L'Assemblée Nationale a adopté aujourd'hui le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Alors que les femmes sont plus diplômées que les hommes, que 6 lois successives ont affirmé le principe de l'égalité salariale, il y a toujours 27% d'écart entre les femmes et les hommes. L'enjeu était donc clairement, au-delà des déclarations d'intention, d'actionner de nouveaux leviers et d'assortir les objectifs d'outils d'évaluation et de sanction. La CGT a donc adressé à l'ensemble des parlementaires 10 propositions pour faire de l'égalité professionnelle enfin une réalité.

Des avancées pour l'égalité professionnelle...

La comparaison entre le projet de loi présenté en conseil des ministres et celui adopté par l'Assemblée montre l'étendue du chemin parcouru. La première version ne contenait aucune disposition concernant l'égalité professionnelle, le projet de loi adopté par l'assemblée reprend plusieurs propositions de la CGT et notamment :

- le renforcement des obligations de négociation dans les branches sur les classifications pour revaloriser les emplois à prédominance féminine
- l'obligation pour les entreprises de mesurer et de lutter contre les discriminations liées au déroulement de carrière
- l'évaluation sexuée des risques professionnels, pour éviter que les risques des métiers à prédominance féminine ne soient sous-estimés
- le renforcement du congé paternité et la création de droits à congé pour permettre au conjoint d'être présent lors des examens médicaux durant la maternité

La CGT se félicite également de l'adoption d'une disposition permettant le dépaysement des procédures disciplinaires pour les cas de harcèlement dans l'enseignement supérieur.

... Mais trop peu de sanctions

Cependant, ces avancées butent sur un obstacle de taille : l'absence de sanction pour les entreprises qui ne jouent pas le jeu. La CGT avait proposé de conditionner les exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les entreprises à la négociation sur l'égalité professionnelle et sur les classifications dans les branches et les entreprises. Alors que le gouvernement vient de consentir un nouveau cadeau sans contrepartie au patronat, il aurait été utile d'exiger en préalable que, pour bénéficier des aides de l'Etat, l'entreprise respecte la loi et ne discrimine pas ses salariées !

Une disparition : l'action de groupe

Enfin, l'action de groupe a disparu des radars. Suite notamment aux propositions de la CGT, le gouvernement avait missionné Laurence PECAUT RIVOLIER pour rendre un rapport sur le sujet. Si ses propositions n'allaient pas assez loin, elles permettaient toutefois aux organisations syndicales d'aller en justice pour des cas de discriminations collectives, et aux tribunaux de condamner les entreprises à cesser leurs pratiques et à payer une pénalité. Alors que le gouvernement s'était engagé à transcrire dans la loi ces propositions, la CGT s'inquiète de ce recul. La lutte contre les discriminations serait-elle la première victime du chantier de simplification lancé par l'Elysée ?

Sans sanction ni renforcement de la capacité des salariés à agir collectivement en justice contre les discriminations, l'effectivité du droit n'est pas assurée. A quoi sert de voter des lois sans se donner les moyens de les faire appliquer ? La CGT continuera à faire campagne sur ses 10 propositions, à l'occasion des discussions sur le pacte de responsabilité comme des négociations de branche et d'entreprise, pour faire de l'égalité enfin une réalité.

Montreuil, le 28 janvier 2014