

## La loi sur les retraites inefficace contre l'inégalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise

La loi de novembre 2010 réformant les retraites ne prend pas en compte la situation très inégalitaire entre les hommes et les femmes, tant en termes de salaires qu'en termes de pensions. Une situation dénoncée par la CFE-CGC qui en a fait un axe de revendications, notamment lors des mobilisations contre cette réforme, en octobre 2010.

Une situation qui risque de perdurer puisque la loi ne prévoit aucune sanction en cas manquement à l'obligation de négocier l'égalité salariale dans les branches ! Une absence de risque dont profitent les employeurs : aujourd'hui, aucune négociation effective sur l'égalité salariale n'a été engagée dans les branches professionnelles...

Il faut contraindre les branches à négocier sur ces questions. La CFE-CGC demande aux pouvoirs publics de refuser toute extension d'accords sur l'égalité professionnelle qui omettrait de traiter l'égalité salariale, en renvoyant les partenaires sociaux à leur obligation de négocier.

### Un décret d'application stérile

Le décret (n°2010-1734) du 30 décembre 2010 précisant les conditions de mise en œuvre des dispositions de la loi (n°2010-1330) du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ne répond pas à cette exigence d'égalité de traitement :

- Les délais de mise en conformité et de « bienveillance » accordés aux entreprises sont beaucoup trop longs et risquent de diluer les risques d'inaction :
  - **La CFE-CGC demande l'instauration d'une « obligation de résultat » pour tout accord d'égalité professionnelle.**
- Le décret limite à deux ou trois les domaines d'action que peut arrêter un accord :
  - **La CFE-CGC considère que l'ensemble des sujets soumis à accord d'égalité homme/femme sont porteurs d'actions : l'embauche, la formation, la promotion, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale...**
- L'application des sanctions financières prévues par le Code du travail est modulée selon des critères fourre-tout dans lesquels les employeurs ne manqueront pas de se retrouver (difficultés financières, restructuration en cours, franchissement de seuils...) :
  - **La CFE-CGC demande un encadrement strict des éventuelles modulations de sanctions par l'administration.**
- Le contenu « minimal » de synthèse des plans d'action prévu dans le rapport annuel des entreprises est excessivement restreint.
  - **Au regard des retards accumulés en termes d'inégalité entre hommes et femmes, la CFE-CGC demande que le rapport de situation comparé soit « complet » et non « minimal », et accompagné d'un bilan ainsi que d'un suivi.**

### Une loi sans volonté

La réduction des inégalités entre les hommes et les femmes dans l'entreprise ne peut se fonder sur des constats limités, des appréciations floues et des actions incertaines. Vouloir réduire les injustices en la matière, passe nécessairement par des mesures justes, efficaces et suivies.