

Novembre 2009

**Discours de la CFE-CGC  
devant la commission nationale de la négociation collective  
le 6 novembre 2009**

Monsieur le Ministre,

Vous avez annoncé il y a quelques jours qu'une nouvelle loi pourrait intervenir pour mettre un terme (enfin !) à l'inégalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

De prime abord, la CFE-CGC, très attachée à la problématique de l'égalité des genres, ne pouvait que se réjouir d'une telle annonce.

Dans un second temps, elle s'est naturellement interrogée sur la pertinence d'une nouvelle intervention législative. Les règles communautaires et nationales (qu'elles soient légales ou conventionnelles) sont plutôt exhaustives sur la question. Dès lors, ne serait-il pas préférable de se focaliser sur l'application des textes existants et d'analyser pourquoi ces dispositifs souffrent d'une « non application » ? A cet égard, il pourrait être envisagé de réactiver le comité de suivi mis en place au sein de la sous-commission des salaires en janvier 2008 et destiné à observer les pratiques de négociations sur l'égalité hommes-femmes dans les branches.

Vous avez, par ailleurs, indiqué que cette intervention législative serait précédée d'une négociation entre les partenaires sociaux.

Bien qu'il sera sans doute difficile d'inscrire cette négociation dans le calendrier des négociations actuellement en cours, la CFE-CGC n'exprime aucune opposition de principe à son ouverture. Mais, ici encore, une question de pertinence se pose. Est-il nécessaire de créer une nouvelle norme conventionnelle alors que celles sensées garantir l'égalité ne sont aujourd'hui pas appliquées ?

Avant même d'avoir pris connaissance de manière approfondie des orientations gouvernementales, la CFE-CGC souhaite formuler certaines observations et rappeler ses positions sur certaines problématiques.

1. Dans un premier temps, la CFE-CGC, tout en rappelant sa croyance dans la prévention pour atteindre l'égalité professionnelle, veut également réaffirmer avec force **son attachement aux sanctions** en matière d'égalité professionnelle. Autrement dit, l'effectivité de la règle d'égalité passe aussi par sa sanction. A cet égard, la CFE-CGC regarde avec une grande bienveillance

les propositions formulées par Mme GRESY dans son rapport. La CFE-CGC souhaite ici souligner l'importance du rapport de situation comparé : l'information est le levier de l'action des représentants du personnel dans l'entreprise.

Par ailleurs, comme indiquée lors de la conférence pour l'égalité professionnelle de l'automne 2007, la CFE-CGC souhaite que les sanctions financières alimentent un fonds spécifique ayant vocation à financer de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle. Pour autant, elle ne peut envisager que les entreprises soient simplement gratifiées pour avoir respecté un principe qui s'impose à elles.

2. La **négociation collective sur l'égalité professionnelle** se montre, ensuite, peu efficace, ce que la CFE-CGC ne peut que regretter. Il ne faut cependant pas négliger les exceptions qui contredisent ce triste constat. Afin de garantir l'efficacité du dialogue social, la CFE-CGC n'est pas opposée à repenser les dispositifs existants. Faut-il déconnecter la NAO et la négociation sur l'égalité professionnelle afin de prévenir les confusions (notamment de budget) ? Faut-il sanctionner spécifiquement l'absence de négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise ? Faut-il envisager une nouvelle périodicité pour la négociation sur l'égalité professionnelle ? Faut-il prévoir un rôle supplétif de la loi en cas d'absence ou d'échec des négociations (notamment sur les mesures de rattrapage).
3. L'annonce d'une nouvelle réflexion sur l'égalité professionnelle fait resurgir la **problématique des quotas**. A cette occasion, la CFE-CGC souhaite redire sa réticence à l'égard des approches quantitatives. En revanche, elle est intéressée par les approches qualitatives de la problématique égalité notamment par le biais de la notion de représentation équilibrée sur la base de la répartition par genre de la collectivité des salariés. Mais une telle approche qualitative suppose une réelle politique de recrutement volontariste et égalitaire. L'objectif de représentation équilibrée devra en outre concerner tous les lieux de décision et ne pas être cantonné aux plus hautes instances dirigeantes comme le conseil d'administration.
4. Enfin, sans entrer dans le détail de ses propositions, la CFE-CGC insiste sur la nécessité d'intégrer dans de futures réflexions les problématiques de **conciliation vie privée et vie professionnelle** (comme le congé parental par exemple). Au même titre, le temps partiel constitue un sujet crucial qui devra retenir l'attention des partenaires sociaux et du législateur. Le temps partiel, mode d'organisation du travail, ne doit pas constituer un statut à la baisse générant de manière automatique une différence de traitement entre salariés...