

## Conférence sur l'égalité professionnelle du 26 novembre 2007. Et si on commençait à y croire...

Depuis deux mois, la CFE-CGC a participé à la préparation de la Conférence sur l'Egalité Professionnelle au travers de 2 groupes de travail, 1 chargé de réfléchir sur les rattrapages salariaux et 1 autre sur les facteurs structurels de l'égalité professionnelle.

Nous avons fait des propositions (voir annexe jointe). Nous pouvons dire que non seulement nous avons été écoutés mais aussi entendus. 80 % de nos propositions ont été reprises par le Ministre. Monsieur Xavier Bertrand nous a, ainsi, livré les grandes lignes des évolutions législatives envisagées ainsi que le calendrier associé.

### RATTRAPAGES SALARIAUX

Les rattrapages devront être identifiés et mis en œuvre avant le 31 décembre 2009. Ils devront être pris sur un budget spécifique. Si rien n'a été fait d'ici là, des sanctions financières seront appliquées dès 2010 (correspondant à un pourcentage de la masse salariale). L'Etat souhaite accompagner les Entreprises pour réaliser ces rattrapages du moins dans la méthodologie. En effet, seulement 30 % des Sociétés fournissent un rapport de situation comparée. Il est grand temps que toutes les entreprises l'analysent et en tirent les enseignements qui s'imposent. Il faudra néanmoins l'adapter et l'aménager afin qu'il soit plus ergonomique, plus performant et plus opérant.

Dès le mois de Décembre 2007, des représentants des ressources humaines et des syndicats travailleront sur la simplification et la lisibilité des indicateurs du Rapport de Situation Comparée (R.S.C.). La CFE-CGC voulait redonner sa légitimité à ce rapport, c'est maintenant chose faite.

Une mesure nouvelle et innovante, défendue par la CFE-CGC, a été annoncée par le Ministre : un référent ou un inspecteur du travail sera chargé d'inciter les entreprises à fournir le R.S.C. et à négocier un accord. Cette personne reviendra contrôler où en est l'Entreprise quelques mois après sa 1<sup>ère</sup> visite, et, si rien n'a été fait, pourra infliger des sanctions financières à l'Entreprise. Le processus de sanctions appelées « positives » avait été préconisé par la CFE-CGC. Il s'agit de sanctionner les mauvais élèves et de récompenser les bons en matière d'Egalité Professionnelle (l'argent récupéré sera placé dans un fond dédié uniquement à récompenser les bonnes pratiques en matière d'Egalité Professionnelle).

### FACTEURS STRUCTURELS

3 thèmes principaux ont été évoqués par le Ministre : La Mixité Professionnelle – Le temps partiel – l'Articulation des Temps de vie. Là encore, nous avons été force de propositions et Monsieur Xavier Bertrand a retenu les points suivants :

**Mixité** : Il souhaite qu'il existe une vraie mixité des métiers car c'est un enjeu économique important (manque de main d'œuvre flagrante dans les 10 ans à venir). L'orientation a tout son rôle à jouer car il n'y a presque pas de femmes dans les métiers scientifiques et industriels (les 2/3 sont dans le tertiaire). C'est dès le collège et jusque dans les grandes écoles que ce sujet devra être abordé. Une convention sera signée dans tous les rectorats de l'Education Nationale dans le cadre des Missions Egalité Filles Garçons

**Le temps partiel subi** : Le temps partiel est trop souvent encore subi (80 % des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes). La charge de travail n'est pas pour autant diminuée. Le temps partiel, surtout lorsqu'il est éclaté est pénalisant (coupure de plusieurs heures dans la journée) : problème de transport, frais de garde importants à prévoir pour les enfants,... Il est souvent apparenté à un statut de faible qualification et de faible rémunération. Le temps partiel est un des freins principal à l'évolution de carrière. Il faudra bien préciser le cadre juridique des temps partiels (faudra t-il légiférer sur ce thème particulier – le gouvernement y réfléchit ).

Une table ronde spécifique sur le temps partiel, avec les branches, sera organisée par le gouvernement (date à définir).

Le dossier du temps partiel a été très largement défendu par notre syndicat avec des propositions mais aussi une recommandation très forte pour tous : faire changer les mentalités et combattre les stéréotypes sur ce sujet.

Pour mener à bien toutes ces nouvelles dispositions, le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle (C.S.E.P.) va à nouveau jouer son rôle et se réunir rapidement pour que, entre autre le R.S.C. soit revu et adaptable à toutes les entreprises.

## ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Un projet de suppression de l'aide au remplacement des femmes en absence pour formation a été annoncé. Il y aura bien une suppression mais une compensation sera créée... (Décision du Ministère des Finances, car cette allocation était très peu utilisée !). Le moins que l'on puisse dire c'est que cela ne nous satisfait pas, nous l'avons exprimé.

Les congés parentaux seront modifiés, rien n'est arrêté à ce jour. Les hypothèses sont celles d'un partage du congé parental entre les parents. La CFE-CGC s'est plutôt orientée vers une bonification de ce congé si les parents en partageaient l'exercice.

En conclusion, nous avons vraiment le sentiment que le gouvernement avec des mesures concrètes veut faire avancer ce dossier, et la CFE-CGC sera là pour accompagner les différents acteurs de l'égalité professionnelle.

## LE CALENDRIER

- **Janvier 2008** – Rencontre du Ministre avec les Préfets (Réflexion sur la mise en place d'un inspecteur ou d'un référent Egalité Professionnelle dans les Directions Générales du Travail).
- **1er mars 2008** – Mode d'emploi pour utiliser le R.S.C.
- **1er juin 2008** – Mise à disposition des outils
- **Automne 2008** – Conférence Egalité Professionnelle au Ministère du Travail
- **Décembre 2009** – Résorption des écarts de salaires pour tous
- **2010** – Sanctions Financières pour les récalcitrants

## LE POINT DE VUE DE LA CFE-CGC

La conférence Egalité Professionnelle du 26 novembre a été une conférence avec beaucoup de propositions concrètes dont pour la grande majorité nous étions à l'origine. Cependant, même si nous sommes satisfaits de ces propositions, il faudra être vigilant pour que ce qui a été annoncé soit réellement appliqué dans les entreprises, nous devrions être aidés par une large campagne de communication gouvernementale que nous avons souhaitée.

Cependant, c'est dans les entreprises que nos délégués du personnel, délégués syndicaux pourront agir. Ils devront demander à la Direction de fournir un R.S.C., de prévoir des rattrapages. Dans un deuxième temps, ils devront l'inciter à négocier un accord sur l'égalité professionnelle. (seules 3 % des entreprises ont signé un accord égalité professionnelle alors que le cadre juridique les y oblige).

Le Réseau Equilibre viendra en support pour mener à bien ces deux actions.

### Deux

### regrets :

Le R.S.C. ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés, nous l'avions demandé, nous n'avons pas été suivis. Les T.P.E. représentent quand même 8 millions de salariés... Ce seront les accords de branche étendus qui s'appliqueront en matière d'égalité professionnelle.

Rien de spécifique pour les femmes de l'encadrement n'a été prévu. Quand on sait que l'écart des salaires entre hommes et femmes cadres est le plus important (23 %) ; qu'elles ont du mal à percer les parois et plafond de verre ; qu'elles commencent à rencontrer des difficultés lorsqu'elles demandent un temps partiel etc...La CFE-CGC surveillera de près cette population afin que les propositions faites par le Ministre s'appliquent bien à elles aussi....

[Marie-line Brugidou](#) - Déléguée nationale à l'emploi et à la formation et au Réseau Equilibre