

## EGALITE PROFESSIONNELLE

..... Actualité Parisienne

### LE DECRET DE TROP !

Sortie du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **Un vrai scandale pour les femmes et un vrai bonheur pour les entreprises.**

Ce décret qui entrera en application au 1<sup>er</sup> janvier 2012 enlève la notion d'obligation de résultats. Les moyens coercitifs sont loin de ceux qui étaient prévus dans les groupes de travail entre partenaires sociaux et l'Etat depuis 2007.

Nous repartons à zéro sur ce dossier et nous le déplorons. Rappel : à fin décembre 2009 les RSC (Rapport de Situation Comparée) auraient du être fournis et en décembre 2010 les écarts de salaire entre les femmes et les hommes auraient du être résorbés.

Le Rapport de Situation Comparée est moins mis en avant et le plan d'action est valorisé. Il doit contenir des indicateurs chiffrés comparant les femmes et les hommes sur le salaire moyen ou médian, la durée moyenne entre deux promotions, l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles (indicateurs réduits).

L'entreprise devra se conformer à ces mesures et si ce n'est pas le cas une sanction financière sera appliquée. Pour ce faire, l'inspection du travail, après incitation et/ou contrôle, donnera 6 mois supplémentaires à l'entreprise pour qu'elle se conforme à la loi, contrôlera à nouveau puis décidera d'infliger une sanction ou pas... Cela nous amène au mieux en 2013, pour un dossier qui était une priorité nationale en 2007 et qui devait être soldé en 2010, la France se ridiculise et méprise la moitié de la population active (soit 48 % de femmes).

Les entreprises ont été renforcées pour ne pas remplir leurs obligations légales. En effet, il est dit que pour fixer le taux de la pénalité (qui est variable aujourd'hui alors qu'il devait être de 1 %), l'employeur ne doit pas rencontrer de difficultés telles que :

- La survenance de difficultés économiques de l'entreprise,
- La restructuration ou fusions en cours,
- L'existence d'une procédure collective en cours,
- Le franchissement du seuil d'effectifs prévu à l'article 2242-5-1 au cours des douze mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R.2242-

En clair, un parapluie doré pour les entreprises. Ce qui est vraiment agaçant c'est que les syndicalistes et en particulier la CFE-CGC en demandant une sanction financière en cas de non respect de la loi, ne souhaitait en rien mettre en faillite le patronat. Bien au contraire, la

démarche initiale était simple : incitation tous azimuts via les Instances Représentatives du Personnel, les inspecteurs du travail, dialogue avec les entreprises, relances etc... Le but n'était pas de mettre l'entreprise en faillite (entendu de la bouche d'un représentant du MEDEF !).

**Les délégués syndicaux CFE-CGC** partout en France, continueront à **dialoguer** et **inciter** les entreprises à fournir un rapport de situation comparée afin de faire un état des lieux sur l'égalité professionnelle. Un plan d'actions chiffré et daté sera mis en place et suivi par la **commission égalité professionnelle** si il en existe une.

Encore une fois, un net recul sur un dossier comme beaucoup d'autres. Une façon pour le gouvernement de passer des dossiers en force par décret et cela malgré un vote négatif en Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle.

Est-ce la bonne solution ?

**La CFE-CGC dit non et espère bien obtenir le retrait de ce décret !**

Contact : Marie-Line BRUGIDOU – Déléguée Nationale Emploi – Egalité Pro et Diversité