

Droit des femmes : non à la suppression des obligations en matière d'égalité professionnelle !

Le Monde.fr | 12/05/2015

Pendant la campagne présidentielle de 2012, le candidat François Hollande avait publié 40 mesures pour l'égalité entre les femmes et les hommes, parmi lesquelles le fait que « *chaque politique publique prendra en compte l'égalité femmes hommes* ». Trois ans plus tard, au nom de la « simplification », François Rebsamen défend un projet de loi sur le dialogue social, qui apporte des modifications profondes au Code du Travail. Quel est le lien entre ces deux faits ? Aucun, justement ! Avec cette loi, il est désormais officiel que le gouvernement ne prête plus aucune attention aux droits des femmes et aux inégalités professionnelles. Sinon comment expliquer qu'il s'apprête à détricoter toutes les dispositions adoptées depuis 1983 et la loi portée par Yvette Roudy, qui ont permis de sortir les femmes de l'invisibilité et de faire de l'égalité un sujet de dialogue social dans l'entreprise ?

Les batailles des féministes ont notamment permis que soit mis en place un Rapport de Situation Comparée (RSC), qui permet de faire un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise, une négociation dédiée à l'égalité et des sanctions pour les entreprises récalcitrantes. Pas plus tard qu'en août 2014, ces dispositions ont été renforcées par la loi portée par Najat Vallaud-Belkacem : désormais, les entreprises doivent aussi mesurer les écarts cumulés sur les carrières et les collectivités territoriales doivent s'y soumettre.

Cynisme

Dans le projet de loi sur le dialogue social, c'est tout cet édifice qui est rayé d'un trait de plume. Nous pouvons noter, cyniquement, qu'il est inédit de voir un gouvernement revenir sur un article de loi défendu par ce même gouvernement 9 mois plus tôt. Les RSC sont des outils indispensables pour identifier et quantifier les inégalités, et donc déterminer les bons leviers d'action. Adossés à une négociation dédiée à l'égalité professionnelle, ils permettaient de faire enfin de l'égalité un thème de dialogue social en soi, tout en déclinant cet objectif dans l'ensemble des négociations.

Sans ces outils, comment peut-on décemment mettre en œuvre une politique ambitieuse de lutte contre les inégalités professionnelles ? Sans ces outils, comment mettre à l'amende les employeurs qui ne respectent l'égalité salariale ? Sans ces outils, comment respecter ce principe constitutionnel « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* » ? Sous prétexte de simplification, le gouvernement est en train de détruire des outils qui commençaient seulement à faire leurs preuves et à porter leurs fruits. Nous rappelons que dans le classement 2014 du Forum économique mondial, la France n'est qu'à la 126e position, sur 131 pays référencés. Les femmes doivent travailler 77 jours de plus par an pour gagner autant qu'un homme, et elles continuent de gagner en moyenne 27 % de moins que leurs homologues masculins. Ce pourcentage

stagne depuis près de 30 ans.

Et les mesures austéritaires à l'œuvre, couplées à la loi sur le dialogue social, ne nous laissent hélas présager rien de bon sur le terrain des inégalités professionnelles. Les conséquences, si cette loi venait à être votée en l'état, seraient graves. Les femmes continueraient d'être pénalisées dans le monde professionnel, elles qui sont soit bloquées par le plancher collant (temps partiels, etc.), soit se heurtent au plafond de verre, et qui dans tous les cas restent payées en deçà de leurs collègues masculins, peu importent leurs compétences, leurs aptitudes, et leurs parcours universitaire et professionnel. Après 43 ans de progrès législatifs en la matière (à défaut de progrès concrets), le gouvernement s'apprête à revenir en arrière.

Au lieu de supprimer ces outils, c'est un renforcement de la lutte contre l'inégalité professionnelle qu'il faut mettre à l'ordre du jour. Pour instaurer l'obligation d'accords majoritaires sur l'égalité professionnelle, rendre obligatoire la suppression des écarts salariaux sous peine de sanction, lutter contre les temps partiels ou encore créer un droit d'expertise dédié, pour aider les représentant-es du personnel à analyser les données et trouver les bons leviers d'action. Nous appelons donc à une mobilisation massive contre les articles de cette loi qui reviennent sur les obligations légales des entreprises en matière d'égalité professionnelle. Les salaires des femmes ne sont pas des variables d'ajustement pour les entreprises ! Les femmes doivent avoir les mêmes possibilités de carrière professionnelle que les hommes

Yvette Roudy, ministre des droits des femmes de 1981 à 1985 ; **Danielle Bousquet**, présidente de l'Assemblée des femmes ; **Geneviève Couraud**, présidente d'Élu/es Contre les Violences Faites aux Femmes et de l'Observatoire des droits des femmes du CG 13 ; **Claire Serre-combe**, porte-parole d'Osez le féminisme ! ; **Margaux Collet**, militante d'Osez le féminisme ! ; **Caroline De Haas**, militante féministe ; **Véronique Sehier**, présidente du Planning Familial ; **Sabine Salmon**, Femmes solidaires

La liste des autres signataires de cet appel est disponible sur :

<http://www.sosegalitepro.fr/tribune-non-a-la-suppression-des-obligations-en-matiere-degalite-professionnelle/>

En savoir plus sur http://www.lemonde.fr/idees/article/2015/05/12/droit-des-femmes-non-a-la-suppression-des-obligations-en-matiere-d-egalite-professionnelle_4631680_3232.html#ok1w7uD8yPTGhc4A.99