

LesEchos.fr

# L'égalité entre femmes et hommes doit rester une priorité

LES ECHOS | LE 19/05 À 11:00, MIS À JOUR À 15:41



Le projet de loi prévoit de supprimer le rapport de situation comparée en tant qu'analyse spécifique. Les indicateurs sexués seraient intégrés dans les grandes bases de données uniques mises en place actuellement dans les entreprises. - Shutterstock

**Pour un collectif de chercheurs et chercheuses, sociologues, économistes, juristes et politistes, le projet de loi sur le dialogue social constitue un recul en matière d'égalité hommes-femmes.**

En 2015, en France, les femmes sont discriminées dans l'emploi et le travail. Elles gagnent un quart de salaire de moins que les hommes, deux tiers des smicards sont des femmes, elles occupent 80% des emplois à temps partiel, elles subissent de nombreuses discriminations du fait de la maternité, leurs carrières sont bloquées par le plafond de verre, et ceci malgré l'élévation continue de leur niveau de formation, les femmes sortant en moyenne du système éducatif plus diplômées que les hommes.

Nous, chercheurs et chercheuses, sociologues, économistes, juristes, politistes, dont les travaux portent sur les inégalités entre femmes et hommes, connaissons bien cette réalité et nous savons comment l'avancée du droit en la matière est capitale. Depuis les premiers textes sur l'égalité salariale en 1972, le cadre légal, sous l'impulsion du droit international et spécialement du droit de l'Union Européenne, a toujours apporté de nouveaux droits en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Loi sur l'égalité professionnelle d'Yvette Roudy en 1983, loi Génisson en 2001, loi sur l'égalité salariale en 2006 et tout récemment en 2014 loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, à chaque étape le cadre légal a été moteur dans la progression de l'égalité entre femmes et hommes dans l'entreprise. Après plus de 30 ans d'avancées, le projet de loi sur le dialogue social portée par le ministre du travail constitue un recul.

## **Suppression d'un outil phare**

Il prévoyait en effet de supprimer l'obligation d'un des outils phare de l'égalité professionnelle en entreprise, le Rapport de Situation Comparée. Cet outil instauré dès la loi de 1983 et rendu obligatoire en 2001 a été récemment enrichi dans la loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes de 2014 portée par la ministre des droits des femmes de l'époque. Il s'agit d'un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en entreprise, mené à partir d'indicateurs chiffrés sur les salaires, les embauches, le temps de travail, les formations, les promotions, les carrières ou encore les conditions de travail. Cet outil est aujourd'hui

un préalable indispensable à la négociation sur l'égalité professionnelle en entreprise et est à l'origine des accords et plan de réduction des inégalités. Rappelons que depuis 2012, les entreprises ne s'engageant pas via un accord collectif ou un plan dans la réduction des inégalités salariales, se voient mises en demeure et éventuellement sanctionnées. Selon les dernières données du ministère des droits des femmes, 1356 entreprises ont déjà été mises en demeure et 45 sanctions ont été prononcées. Aujourd'hui un tiers des entreprises sont couvertes par un accord collectif pour l'égalité entre femmes et hommes, proportion certes insuffisante mais en nette augmentation depuis la mise en place des pénalités.

Le projet de loi prévoit de supprimer le rapport de situation comparée en tant qu'analyse spécifique. Les indicateurs sexués seraient intégrés dans les grandes bases de données uniques mises en place actuellement dans les entreprises. Maintenir un diagnostic spécifique de la situation comparée des femmes et des hommes est capital pour servir de base à la négociation en matière d'égalité professionnelle. Le lien entre diagnostic sexué et négociation collective doit être réintroduit. Et les domaines d'action (rémunérations, temps de travail, formation, carrières, conditions de travail...) analysés par les indicateurs sexués doivent être inscrits au niveau législatif et non réglementaire. Par ailleurs, l'uniformisation des indicateurs est importante afin d'éviter qu'un accord d'entreprise puisse réduire la liste des informations ou indicateurs à recueillir et à analyser pour les entreprises de 300 salariés et plus.

### Un droit fondamental

Par ailleurs, ce projet de loi vient limiter la négociation sur l'égalité en l'englobant dans un thème beaucoup plus large, celui de la qualité de vie au travail. Si l'approche de la qualité de vie au travail est un enjeu pour les entreprises, l'égalité professionnelle ne se réduit pas à la qualité de vie au travail. C'est un droit fondamental qui nécessite une approche transversale, qui risquerait ici d'être restreinte à la qualité de vie au travail oubliant les rémunérations, le temps de travail ou les carrières. Et cette négociation s'effectuerait tous les trois ans alors que le suivi annuel et spécifique de l'égalité salariale entre femmes et hommes avait été affirmé dans la loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes de 2014. Diluer ainsi la négociation de l'égalité professionnelle constituerait une rupture importante dans sa dynamique, encore balbutiante.

Certes, les outils et réglementations sont complexes, ils diffèrent selon les tailles d'entreprise ou changent régulièrement de noms et rendent ainsi l'appropriation par les entreprises et les syndicats difficile. Mais une simplification ne peut être synonyme d'un recul pour l'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes.

Enfin, un doute persiste sur l'application concrète des pénalités envers les entreprises sans accord ou plan en faveur de l'égalité. Car même si les indicateurs sexués restent calculés obligatoirement en entreprise, le rapport de situation comparée en tant qu'outil spécifique ne semblerait plus exister. Or le cadre légal des pénalités fait référence à celui du Rapport de Situation Comparée, comment alors continuer à appliquer les pénalités ? Il faudrait réécrire le cadre réglementaire des pénalités, ce qui n'est pour l'instant pas le cas.

Soulignons tout de même que ce projet de loi introduit une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances représentatives du personnel. Il s'inscrit ainsi dans l'application de la réforme constitutionnelle de 2008 concernant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales. Mais l'égalité professionnelle ne peut se limiter à la question de la gouvernance qui apparaît illusoire dans ce contexte de démantèlement des outils de l'égalité professionnelle.

L'égalité entre femmes et hommes est un droit fondamental, son application concrète passe par un engagement sans faille de l'Etat.

*Signataires : Séverine Lemièrre – Economiste – Paris Descartes - MAGE ; Rachel Silvera – Économiste – Université Paris 10 - membre du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle ; Réjane Sénac - Politiste - CNRS-CEVIPOF - PRESAGE ; Margaret Maruani – Sociologue – CERLIS CNRS et MAGE ; Françoise Milewski - Économiste -OFCE - PRÉSAGE - Sciences Po ; Michel Miné –Juriste- membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; Jacqueline Laufer- Sociologue -HEC – MAGE ; Hélène Périvier – Economiste – OFCE - PRESAGE ; Marie-Thérèse Lanquetin - Juriste ; Mathilde Guergoat-Larivière - Économiste - Conservatoire National des Arts et Métiers ; Anne Eydoux– économiste – Centre d'études de l'emploi et Université Rennes 2 ; Marie-Thérèse Letablier – Sociologue – CNRS Centre d'économie de la Sorbonne ; Antoine Math - Chercheur à l'IRES ; Janine Mossuz Lavau –Directrice de recherche ; Gwenaëlle Perrier- Politiste, CERAL/université de Paris 13 et LISE / CNAM ; Françoise Picq – politiste- IRISSO - Université Paris Dauphine ; Muriel Pucci - Economiste, Université Paris 1, Centre d'économie de la Sorbonne ; Céline Marc - Economiste ; Sébastien Point, Professeur des universités, EM Strasbourg Business School, Université de Strasbourg ; Maryse Huet – Economiste du travail ; Isabelle Collet - Sciences de l'Éducation, Université de Genève ●*