



Communiqué

Égalité professionnelle : Après les déclarations d'intention les actes pointent le désengagement du gouvernement !

Les décrets d'application de la loi portant réforme des retraites sont à l'examen des différentes instances. En ce qui concerne la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'article 99 notamment remet en cause les fondements de la loi du 23 mars 2006 qui prévoyait la suppression des écarts de rémunérations sous peine de sanction à dater du 31 décembre 2010.

Alors que :

- ▶ Les écarts de rémunérations sont toujours de 27% au désavantage des femmes,
- ▶ La forte spécialisation des métiers qui reproduit, à l'image des représentations traditionnelles du rôle de la femme, leurs rôles respectifs dans le monde du travail et dans la société perdurent,
- ▶ Les femmes sont sous représentées aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant,
- ▶ Leur déroulement de carrière beaucoup moins linéaire (interruption, temps partiel...) influe fortement sur leur niveau de pension,

le projet de décret confirme le recul du gouvernement.

- ▶ L'employeur pourra procéder à la rédaction d'un plan d'action de façon unilatérale plutôt que de privilégier un accord négocié.
- ▶ L'obligation de résultat disparaît : l'accord collectif ou le plan d'action unilatéral devrait fixer des objectifs de progression et d'action mais le décret ne suggère aucun objectif précis et n'impose aucune obligation de réduire les inégalités.
- ▶ Les entreprises de 50 salariés et moins ne sont pas concernées.
- ▶ L'échéance de décembre 2010, reportée à janvier 2012 par la loi, prévoit un délai de 6 mois supplémentaires par le décret, sans date butoir ce qui ôte tout caractère d'urgence et d'impulsion à une véritable négociation.

La pénalité financière « pourrait aller de 0,1 à 1 % ». Le taux sera modulable en fonction de l'avis du directeur régional. Les entreprises pourront évoquer contraintes ou défaillances pour échapper à la sanction financière.

Quels moyens de contrôle seront développés ? Et n'y a-t-il pas un risque de traitement différencié sur l'ensemble du territoire ? La sanction financière dans ces conditions est d'une efficacité très relative !

Ce projet de décret affaiblit les quelques obligations gagnées durant ces dernières années. Cela constitue une véritable régression. Les femmes et les hommes ont mesuré les conséquences sur le montant des retraites des femmes de ces inégalités tout au long de la carrière et ont lutté durant l'automne dernier pour plus de justice.

La CGT se prononce contre ce projet de décret.

La CGT engage les salariés, femmes et hommes, à continuer la mobilisation et l'action, à revendiquer des mesures de résorptions des inégalités salariales dans le cadre d'une revalorisation des salaires pour tous.

Montreuil, le 10 mai 2011