



Pourquoi pas vous ? L'égalité peut se gagner

Quels sont les obstacles à l'effectivité des textes pour l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Nombre d'enquêtes, d'études arrivent à la même conclusion : les obstacles sont la conséquence de préjugés et de stéréotypes, parfois d'autocensures, qui arrangent surtout certains hommes de pouvoir et patrons. Pourtant, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 commence comme suit : « **l'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique.** Les femmes constituent un vivier de compétences dont une société moderne a besoin. »

Qu'avons-nous comme texte à notre disposition parmi les cinq plus récents ?

■ **La loi du 9 mai 2001** relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

■ **L'ANI** (accord national interprofessionnel) du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité femmes/hommes,

■ **La loi du 30 décembre 2004** créant la HALDE, chargée de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement (www.halde.fr).

Sur 6% des dossiers déposés en discrimination seulement la moitié environ sont des femmes.

■ **La loi du 23 mars 2006** relative à « l'égalité salariale entre les femmes et les hommes » avant le 1^{er} décembre 2010, ayant pour objet de simplifier et d'améliorer la législation communautaire sur l'égalité de traitement femmes / hommes en matière d'emploi et de travail (dit directive refonte).

Nous sommes passés de l'étape du constat à une obligation de mise en œuvre des mesures, preuve en est les articles :

L.2242-5 : l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, **ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.**

L.2242-7 : la négociation sur les salaires effectifs que **l'employeur est tenu d'engager** chaque année, conformément à l'article L.2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures **permettant de supprimer les écarts de rémunération**

entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

L.2242-10 : les accords collectifs d'entreprises sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L.2231-6, **qu'accompagnés d'un procès verbal** de négociations portant sur les **écarts de rémunérations** entre les femmes et les hommes consignants les propositions respectives des parties.

Quelles sont les mesures législatives en vigueur ?

Qu'est ce qu'une discrimination ?

Dans le droit communautaire, toute inégalité est une discrimination mais, dans le droit français, discriminer, c'est traiter de manière défavorable une personne ou un groupe de personnes de manière illégitime pour un motif prohibé (liste énumérée dans le Code du travail L 1132 - 1). En conséquence, le champ d'application et la réparation sont soumis aux règles particulières de la discrimination qui sont plus favorables aux salariés que les règles de l'égalité de traitement hors motif de discrimination prohibé.

Une discrimination consiste dans l'application de règles différentes à des situations comparables ou bien dans l'application de la même règle à des situations différentes.

Or, en France, pour ne prendre qu'un exemple, l'écart de salaires moyens en euros (hors fonction publique) d'après l'INSEE 2001 est de :

	Hommes	Femmes	Ecart %
Ensemble	1 261	920	37
Chefs entreprises	2 993	1 782	28
Cadres	2 656	1 888	41
Professions intermédiaires	1 443	1 198	20
Employés	798	744	6
Ouvriers	871	603	44

Avec un travail tenace, la CGT, certains avocats et inspecteurs du travail se sont dotés de la méthode « Clerc » pour prouver la discrimination entre femmes et hommes.

Cette méthode, en quelques mots, consiste à prendre un panel de personnes rentrées à la même période dans l'entreprise et de voir, non pas un instant T, la carrière de la personne mais sa progression.

Cette méthode a fait ses preuves, mais sans vous, nous ne pouvons rien !

Alors pourquoi laisser aux patrons le moyen de se faire plus de marge sur le fruit de votre travail. Sachant que les résultats reversés aux salariés diminuent depuis des années et ceux des actionnaires augmentent. Des lois existent, nous devons les faire respecter. Il ne tient qu'à vous de vous en emparer.

Rappel des mesures législatives en vigueur

■ Discriminations interdites

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de trois catégories de dispositions :

Les articles L.1132-1 à L.1132-3 (anc. article L.122-45) du code du travail qui fixent la liste limitative des discriminations interdites.

Les articles L.1132-1 à L.1132-3 (anc. art L.123-1 à L.123-7) du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Les articles L.3221-1 à L.3221-10 (anc. art L.140.-2 à L.140-9) du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations raciales fondées sur le sexe.

■ Parentalité et éducation des enfants

La protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants fait l'objet de quatre catégories de dispositions.

Les articles L.1225-1 à L.1225-25 à L.1225-32) du code du travail qui définissent les règles spécifiques applicables à la grossesse et à la maternité.

Les articles L.1225-37 à L.1225-46 (anc. art L.122-26 à L.122-28-10) du code du travail qui définissent les règles spécifiques applicables à l'adoption,

Les articles L.1225-35 à L.1225-36 (anc. art L.122-25-4) du code du travail qui définissent les règles spécifiques applicables à la paternité,

Les articles L.1225-47 à L.1225-69 (anc. art L.122-28-1 à L.122-28-7) du code du travail qui définissent les congés particuliers liés à l'éducation des enfants.

■ **Négociations collectives obligatoires** portant sur la situation comparée des hommes et des femmes concernent les négociations de branche et les négociations d'entreprises.

Négociations de branches

Ces négociations collectives de branche font l'objet de trois catégories de dispositions :

- **Négociations annuelles**

. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art L.2241-1 ; anc. art. L.132-1-2 du code du travail),

. Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art L.2241-3, anc. art. L.132-12 du code du travail).

- **Négociation quinquennale**

. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les classifications (art. L.2241-7 ; anc. art. L.132-12 du code du travail),

. Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L.2241-9 à L.2241-12 ; anc. art L.132-12-3 du code du travail).

Négociations d'entreprises

La négociation collective d'entreprise fait l'objet de deux catégories de dispositions :

- **Négociation annuelle**

. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L.2242-5 et L.2242-6 ; anc. Art L.132-27 et L.132-27-1 du code du travail) ; NB : si cette négociation annuelle aboutit à un accord, elle devient ensuite triennale,

. Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L.2242-7 et L.2242-10 ; anc. Art L.132-27-2 du code du travail),

- **Négociation triennale**

. Objectif d'égalité entre les femmes et les hommes (art L.2242-5 et L.2242-6 ; anc. art L.132-27 et L.132-27-1 du code du travail) NB : si la négociation annuelle sur les objectifs d'égalité professionnelle aboutit à un accord, elle devient ensuite triennale.

La CGT travaille dans ce sens et vous invitent à nous rejoindre pour faire respecter nos droits.

**Je décide
de me syndiquer à**



Nom Prénom

Adresse

Code postal Ville

N° Tel Age

E-mail