Image not found or type unknown

L’égalité professionnelle : du mythe vers la réalité… il y aura plusieurs pas

publié le **17/12/2012**, vu **2640 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Le 30 novembre dernier, le Gouvernement a décidé une série de mesures ayant pour objectif d’alléger les contraintes de la vie quotidienne des femmes et lever les obstacles à l’Egalité professionnelle.

Comme il l’a indiqué lors de la grande conférence sociale, le Gouvernement souhaite que les partenaires sociaux négocient sur les racines de l’inégalité professionnelle, sujets jusqu’à présent orphelins du dialogue social interprofessionnel : l’articulation des temps de vie et les congés familiaux, le temps partiel contraint, la précarité. Les partenaires sociaux ont lancé le 21 septembre leur négociation sur la qualité de vie au travail et l’égalité professionnelle. Ils n’avaient pas engagé de négociation nationale interprofessionnelle spécifiquement dédiée aux questions d’égalité depuis 2004.

L’évolution des règles du congé parental d’éducation devra permettre d’accroître le niveau d’emploi des femmes et de favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales lors des premiers mois de l’enfant. Les évolutions nécessaires dans ce domaine ne doivent aucunement conduire à une réduction des droits des femmes en matière de congé maternité.

A l’issue de cette négociation, qui doit aboutir à la fin du premier trimestre 2013, un **projet de loi cadre sur les droits des femmes** sera présenté par le Gouvernement. Ce texte pourra reprendre les principaux éléments de l’accord des partenaires sociaux, ainsi que les mesures législatives relatives aux droits des femmes présentées dans ce plan.

La question d’un horaire minimal de travail susceptible d’être défini dans le cadre de la négociation de branche a été posée. Elle est à l’ordre du jour de la négociation des partenaires sociaux sur la sécurisation de l’emploi, dont le Gouvernement tirera les conséquences dans un projet de loi adopté début 2013.

Les écarts de rémunérations s’assimilent à de la discrimination et doivent disparaître.

Aussi, un prochain décret va renforcer les exigences et les attentes vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités par les accords et le plan d’action et en rendant obligatoire celui de la rémunération pour enfin s’attaquer à la réduction des écarts de salaires. Une stratégie globale de contrôle sera définie pour que l’inspection du travail puisse effectivement mettre en oeuvre tous les outils à sa disposition (lettres d’observation, mise en demeure et, en cas d’absence de volonté de mise en conformité, engagement de la procédure de pénalité 1%).

Il sera en particulier procédé, **dès 2013, à l’examen systématique des actions mises en oeuvre dans**

toutes les entreprises de plus de 1000 salariés. Les contrôles porteront tant sur l’existence

d’accords ou de plans d’action que sur le contenu de ces documents. Ils devront permettre de s’assurer non seulement de l’engagement et de l’aboutissement d’une démarche en la matière mais également de la réalité des mesures envisagées (existence d’objectifs de progression, des mesures de nature à les atteindre et d’indicateurs de suivi de réalisation).

En l’occurrence, le respect de cette obligation ne pourra se faire sans un meilleur accompagnement des entreprises. Cela passera par :

- un courrier commun que le ministre chargé du travail et la ministre des droits des femmes enverront à toutes les entreprises de plus de 300 salariés pour leur présenter le **nouveau cadre juridique**, leur rappeler leurs obligations et leur présenter les outils d’accompagnement mis à leur disposition, en particulier via internet ;

- le lancement du site internet **www.ega-pro.fr**, qui mettra à leur disposition des outils et des témoignages d’entreprises, permettant d’identifier les actions qu’elles sont susceptibles de mettre en oeuvre. Ce site internet offrira aussi aux entreprises qui le souhaitent un support pour constituer et animer des réseaux de dialogue entre leurs salariés sur ces questions.

Un **accompagnement spécifique des PME** sera mis en oeuvre par la mobilisation de régions pilote et

de nombreuses grandes entreprises, prêtes à s’engager pour faire partager leurs bonnes pratiques en

matière d’égalité professionnelle et accompagner les actions qui seront mises en oeuvre dans ces PME.

En outre, pour donner corps à l’équation « à travail égal, salaire égal », le Conseil supérieur de l’égalité professionnelle réunira les partenaires sociaux d’une ou plusieurs branche(s) pour **améliorer la classification de branche en utilisant la notion d’emplois de valeur comparable**.

De plus, l’application de la loi du 27 janvier 2011 sur la place des femmes dans les conseils d’administration et conseil de surveillance des entreprises cotées sera suivie. Son périmètre sera étendu à tous les établissements publics industriels et commerciaux par la voie d’un plan d’action d’ici la fin du premier trimestre 2013.

Enfin, la France étudiera en lien avec la Commission européenne de nouvelles solutions pour débloquer **la négociation sur la directive relative au congé maternité dans une approche élargie de la conciliation des temps de vie**.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Source

Comité interministériel aux droits des femmes et à l’égalité entre les femmes et les hommes, 30 novembre 2012, relevé de décisions

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés