

Concertations sur l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles

RAPPEL : LE CONTEXTE

Le 7 mars dernier, le gouvernement a annoncé l'ouverture de concertations tripartites sur l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles. Cette annonce fait suite à la plateforme unitaire des 8 organisations syndicales lancée par la CGT le 1^{er} mars ainsi qu'à la mobilisation du 8 mars construite avec les féministes.

Voir la déclaration intersyndicale du 1^{er} mars :

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/communiquede-presse-intersyndical-legalite-professionnelle-voulons-actes/>.

Voir les mesures annoncées par le gouvernement le 7 mars :

<http://www.gouvernement.fr/partage/10016-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>.

Voir le communiqué de presse de la CGT du 8 mars :

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/communiquede-presse-cgt-egalite-femmes-hommes-syndicats-associations-feministes-contraignent-gouvernement-a-annoncer-premieres-mesures-concretes/>.

LA DÉLÉGATION CGT

La délégation CGT est pilotée par Sophie Binet (CEC) et a été composée en fonction des séances de Céline Verzeletti (BC), Sylvie Vachoux (fédération Commerce et services), Clémence Helfter (Ugict, Organismes sociaux) et Anne Braun (responsable de l'espace revendicatif). Au vu des délais très courts de la concertation, le collectif « Femmes mixité » composé de nombreuses organisations du CCN a fait office de groupe d'appui CGT.

9 MAI : SÉANCE CONCLUSIVE DES CONCERTATIONS

Le gouvernement a modifié au dernier moment la date de la séance conclusive, qui s'est tenue le 9 mai en présence de Muriel Penicaud et Marlène Schiappa, et en l'absence de FO et de la CFTC qui n'ont pu se libérer. Les 6 séances de concertation qui se sont tenues depuis le 7 mars ont été marquées par :

- l'unité de toutes les organisations syndicales, qui ont présenté 2 contributions unitaires précisant et complétant la déclaration du 1^{er} mars :
 - voir la déclaration intersyndicale du 1^{er} mars : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/communiquede-presse-intersyndical-legalite-professionnelle-voulons-actes/>,

- voir les propositions sur les violences sexistes et sexuelles : http://cgt.fr/IMG/pdf/violences_sexistes_et_sexuelles_propositions.pdf,
- propositions sur l'égalité professionnelle : http://cgt.fr/IMG/pdf/egalite_professionnelle_propositions.pdf ;
- le blocage du patronat qui a refusé toute nouvelle mesure en matière de violences sexistes et sexuelles ou d'égalité professionnelle. Il s'est opposé à l'ensemble des mesures proposées par le gouvernement ou les organisations syndicales, et a seulement consenti à la mise en place d'un « *name and shame* » sur l'égalité salariale – bien sûr sans sanction.

LES ANNONCES DU GOUVERNEMENT

Les mesures annoncées par le gouvernement reprennent sans grand changement celles du 7 mars 2018. La concertation – comme toujours avec ce gouvernement – n'aura joué un rôle qu'à la marge. Les mesures annoncées vont être introduites dans le projet de loi Penicaud par amendements du gouvernement ou feront l'objet de dispositions réglementaires. Demeurent cependant plusieurs points de vigilance.

Tout d'abord, une grande prudence est affichée sur le logiciel. Alors que le 7 mars, le gouvernement a annoncé la mise en place d'un logiciel pour évaluer les écarts de salaires, il est désormais beaucoup plus prudent et parle seulement d'une « méthodologie ». Alors qu'un cahier des charges devait être défini à l'issue des concertations, le gouvernement n'a annoncé ni critère, ni outil, renvoyant la question à une mission pilotée par la DRH de Schneider, Sylvie Leyre.

Craignant qu'il ne se transforme en outil neutralisant les principaux facteurs d'inégalités (temps partiels, carrières, dévalorisation de la part variable de la rémunération) et permettant aux employeur-se-s de s'en sortir à bon compte avec quelques points d'écart de salaire au lieu des 26 % en moyenne, nous sommes restés prudent-e-s au départ. Avec l'aide d'universitaires, nous avons ensuite travaillé une proposition reprise par l'intersyndicale garantissant :

- la visibilité pour l'écart global, avec la communication du chiffre brut d'écart de rémunération femmes/hommes de l'entreprise (prenant en compte les temps partiels) puis du chiffre corrigé avec les variables retenues, sur lequel s'appliquerait l'obligation de suppression des écarts ;
- l'objectivité et la simplicité avec un outil, des critères et un traitement nationaux à partir des remontées faites par les employeur-se-s à partir des fiches de paie (anciennes DADS qui deviennent DSN), avec une exploitation faite par l'Insee (ou autre). L'enjeu : empêcher les employeur-se-s de construire des critères et des outils à leur main ;

- la prise en compte de l'ensemble de la rémunération et du niveau de qualification des salarié.e.s pour pouvoir dans un 2^e temps gagner un indicateur sur les carrières.

Le patronat n'a pas fait de proposition de logiciel, se limitant à dire que la seule possibilité était d'avoir un logiciel et/ou des critères propres à chaque entreprise. Le patronat était donc satisfait que le gouvernement n'annonce ni outil ni critère à ce stade.

Le gouvernement est bloqué : il a annoncé de façon tonitruante un logiciel. Se rendant compte après coup de l'hostilité du patronat et de l'avantage que nous pourrions en tirer pour lutter contre l'individualisation et l'arbitraire des rémunérations, il fait une pirouette en renvoyant le sujet à une mission dont les conclusions devront être rendues en juin. Nous avons exigé que notre proposition – la seule à être sur la table – soit testée par la mission. Il nous faut maintenir la vigilance et la pression.

Le gouvernement est toujours aussi faible sur les violences sexistes et sexuelles, malgré les nombreuses propositions syndicales, mais sûrement du fait du blocage frontal du patronat. Quand on sait que les syndicats canadiens viennent de mettre en place un droit à cinq jours de congés payés pour permettre aux femmes victimes de violences conjugales d'effectuer toutes leurs démarches après leur dépôt de plainte, on mesure le chemin qui reste à parcourir en France.

Un revirement est affiché sur la directive européenne « vie privée/vie professionnelle ». En grande difficulté depuis que nous avons rendu public le fait que la France bloquait ce projet de directive pour éviter d'avoir à augmenter l'indemnisation du congé parental, le gouvernement a été obligé d'annoncer qu'il soutenait désormais le projet de directive sans préciser qu'il travaillait activement à en modifier le contenu – pour supprimer l'indemnisation des congés familiaux prévue actuellement par le projet au niveau des arrêts maladie. Ce changement de contenu de la directive ferait perdre l'essentiel de ses avancées, étant donné qu'il y a déjà une directive sur les congés parentaux sans niveau d'indemnisation prévu. Le nouveau projet n'apporterait donc plus rien de neuf... Nous avons dénoncé ce revirement. Cela dit, même si la France réussit à modifier le contenu du projet de directive, le fait qu'elle la soutienne permettra qu'elle entame son examen parlementaire européen et qu'elle passe en trilogie, c'est-à-dire la phase d'arbitrage entre le Parlement, la Commission et le Conseil (les

chef-fe-s d'États). La directive finale sera un compromis entre ces 3 institutions, et comme le Parlement européen défend une indemnisation des congés familiaux à hauteur de 75 % du dernier salaire, nous pourrions regagner une augmentation de l'indemnisation.

La situation de l'Association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), qui travaille en partenariat avec les syndicats pour accompagner les victimes et former les équipes syndicales, est toujours critique. Asphyxiée financièrement et confrontée à une augmentation de 30 % des demandes depuis le scandale Weinstein, l'AVFT a annoncé en janvier 2018 qu'elle ne pourrait plus prendre de nouveau dossier, demandant une augmentation de 100 000 € de sa subvention au gouvernement. Marlène Schiappa a systématiquement refusé de répondre à cette demande que nous avons relayée au cours des concertations, et a annoncé lors de la séance conclusive que l'État reprenait la main pour l'accompagnement des victimes. Elle a annoncé un fonds d'un million d'euros sur lequel il y aura un appel à projet dans chaque région de France (50 000 €) pour financer des structures d'accompagnement des victimes. Rien sur le cahier des charges, les exigences de formation, la pérennité du financement... Le déblocage de cette enveloppe est le résultat du rapport de force que nous avons instauré. Cependant, le fait que le gouvernement n'en utilise pas une partie pour renforcer l'AVFT est inquiétant : cela démontre qu'ils ne souhaitent pas s'appuyer sur le professionnalisme et l'indépendance développés depuis trente ans par l'AVFT.

SUITES DE LA BATAILLE

Comme nous l'avons écrit dans notre communiqué de presse, « rien n'est joué ». Les suites se feront à 3 niveaux :

- le suivi et la vérification des amendements et modifications réglementaires rédigées par le gouvernement ;
- la bataille sur la mission pilotée par la DRH de Schneider, pour que nos propositions soient retenues ;
- la pression sur les parlementaires pour que toutes nos propositions qui n'ont pas été retenues dans la concertation soient déposées sous forme d'amendements au projet de loi.

SYNTHÈSE DES ANNONCES DU GOUVERNEMENT

Confirmation des annonces du 7 mars	Bogus obtenus par les organisations syndicales	Points de vigilance
Passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultat avec la suppression de l'écart de rémunération « inexpliqué » sous trois ans. Sanction pouvant atteindre 1 % de la masse salariale.	L'ensemble de la rémunération sera pris en compte (et pas seulement le salaire de base). Les temps partiels seront intégrés en ETP.	La notion d'écarts « inexpliqués » reste toujours aussi floue et l'outil et les critères d'évaluation des écarts de rémunération sont intégralement renvoyés à la mission de Sylvie Leyre (DRH Schneider). Le gouvernement continue de parler de travail égal au lieu de « travail de valeur égale ». À la demande du patronat, le gouvernement a annoncé que l'inspection du travail pourrait donner un délai supplémentaire d'un an pour la suppression des écarts.
Transparence sur les écarts de rémunération « inexpliqués ».	L'écart de rémunération global devra également être communiqué.	
	L'enveloppe de rattrapage salariale sera négociée dans le cadre de la négociation Égalité professionnelle/qualité de vie au travail et pas de la NAO salaires, ce que nous avons exigé pour empêcher que l'égalité F/H soit instrumentalisée comme justification à l'austérité salariale.	
Bilan d'action annuel des branches en matière de classification et d'égalité pro auprès de la DGT.		Mesure cosmétique. Le gouvernement a refusé nos propositions pour renforcer la négociation de branche et a repris les arguments du Medef contre le guide du CSEP (reprenant les travaux de Rachel Silvera et Séverine Lemièrre) sur les classifications.

Multiplier par 4 les contrôles de l'inspection du travail sur l'égalité pro et salariale.		Refusant d'augmenter les effectifs des Direccte, le gouvernement va leur demander d'abandonner d'autres contrôles pour se concentrer sur l'égalité pro. C'est inacceptable !
Soutien au projet de directive européenne vie privée/vie familiale.		Le gouvernement est en train de changer son contenu et de retirer la rémunération des congés familiaux au niveau de l'arrêt maladie prévue par le projet de directive.
Rôle de prévention aux CPRI en matière de violences.	Rôle de prévention pour les branches. Les violences sexistes et sexuelles devraient être un thème supplémentaire à aborder dans la négociation de branche sur l'égalité pro, ce qui nous permettrait d'en faire un sujet sécurisé au niveau branche.	Aucun détail sur les moyens de rendre effectif.
	Volet dédié à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le DUER.	Reste à gagner un thème obligatoire de négociation d'entreprise et d'amende par les Direccte pour tous les employeur·se·s sans plan de prévention.
Former les inspecteur·rice·s du travail et les médecins du travail sur les violences sexistes et sexuelles.		Pas d'infos sur les moyens, le volume horaire et le contenu de la formation.
Former les IRP et les CPH sur les violences sexistes et sexuelles.	La formation des CPH sur les violences sera intégrée dans la formation obligatoire à l'École supérieure de la magistrature.	Aucune augmentation du nombre de jours de formation ! Ceci se fera donc au détriment des autres contenus.
Sensibiliser l'encadrement et les RH dans des conditions à définir par accord de branche.		Reste flou.
Informé « par tout moyen » sur les voies de recours possibles pour les victimes.		« Par tout moyen » permet de se limiter à une info sur intranet, catastrophique pour les sous-traitant·e·s, stagiaires, intérimaires, particulièrement exposé·e·s aux violences.
Mettre en place un·e référent·e choisi·e parmi les représentant·e·s élu·e·s du personnel.		Pas de précision sur : <ul style="list-style-type: none"> • les modalités du « choix » du·de la référent·e ; • ses prérogatives ; • ses droits et moyens. S'ajoute aux missions existantes, qui sont déjà considérablement augmentées, et ne permet pas de pallier à la suppression des DP et des CHSCT.
Dans les entreprises de plus de 250 salarié·e·s, instituer un·e référent·e du côté des RH.		
Élaboration d'un guide avec les acteur·rice·s sociaux·le·s, à l'image de celui qui a été mis en place sur le fait religieux.		Sera un point d'appui très utile, la vigilance et l'investissement de la CGT s'impose pour gagner une bonne rédaction.