



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

Haut Conseil à l'Égalité
entre les Femmes et les Hommes

La Présidente

Monsieur François REBSAMEN
*Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation
professionnelle et du Dialogue social*

Paris, le 6 mai 2015

Objet : Projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi

Monsieur le Ministre,

Le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi a été déposé le 22 avril dernier sur le bureau de l'Assemblée nationale et renvoyé à la Commission des affaires sociales.

Après avoir été interpellée par plusieurs de nos membres et avoir pris connaissance du projet de loi avec la plus grande attention, je souhaite vous exprimer mes vives inquiétudes et interrogations.

Je souscris à la volonté qui est celle du Gouvernement de renforcer et d'améliorer la qualité et l'effectivité du dialogue social au sein des entreprises, notamment par un effort de simplification et de meilleure représentation des salarié.e.s. La Loi VALLAUD-BELKACEM du 4 août 2014 a d'ailleurs déjà procédé à un effort de simplification en matière d'égalité professionnelle, en réunissant en une seule et même négociation les négociations obligatoires.

L'effort de simplification doit aller de pair avec un renforcement de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - et non le contraire - pour des entreprises plus démocratiques, et plus efficaces économiquement et socialement. Or si le projet de loi comporte plusieurs avancées indéniables, plusieurs dispositions majeures me semblent avoir un impact négatif important en matière d'égalité professionnelle.

L'obligation de produire un rapport de situation comparée sur la situation des femmes et des hommes au sein de l'entreprise est, en l'état actuel du texte, supprimée (suppression des articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail) pour être remplacée par une « information » en comité d'entreprise à partir de la « base de données unique » dont nous espérons que les données seront systématiquement sexuées.

Symboliquement, l'impact négatif serait fort. Cela constituerait la suppression d'un outil crucial pour l'entreprise afin de rendre visibles les inégalités femmes-hommes et servir d'appui à un plan d'action volontariste. Cet outil obligatoire a été introduit par la Loi ROUDY en 1983 et conforté depuis par différents gouvernements. Ce contre-signal en matière d'égalité professionnelle apparaît inopportun à l'heure où des progrès notables sont permis par l'adoption d'un nouveau mécanisme de contrôle - plus contraignant du respect de leurs obligations par les entreprises-, et à l'heure où la fonction publique, comme les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitant.e.s, se voient à leur tour demander de produire un rapport de situation comparée femmes-hommes.

Matériellement, si le rapport de situation comparée disparaissait, qu'est ce qui encadrerait l'analyse sexuée des données, et sur quoi s'appuierait alors la négociation en matière d'égalité professionnelle - d'ailleurs ramenée dans le texte à celle sur la Qualité de Vie au Travail sans être mentionnée en tant que telle ? Sur quoi s'appuierait ensuite l'élaboration d'un plan d'action, et les contrôles de l'Inspection du travail ? Le projet de loi rend par ailleurs le diagnostic modulable et fait peser des incertitudes importantes quant à son contenu en renvoyant la définition de « l'information » à un décret, alors que c'est la loi qui définit aujourd'hui les neuf domaines de diagnostic devant apparaître dans le rapport de situation comparée (embauche, conditions de travail, rémunération effective, formation ...). Enfin, la rédaction actuelle du projet de loi laisse planer un doute sérieux sur le maintien de la Commission de l'égalité professionnelle, et sur l'application effective des pénalités pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale en cas d'absence d'accord ou, à défaut d'accord, de plan unilatéral de l'employeur.

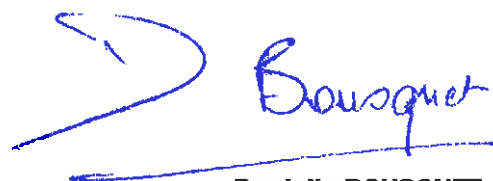
Concernant la parité, le législateur a marqué sa volonté continue d'avancer en matière de candidatures aux élections des délégué.e.s du personnel et des membres des comités d'entreprise - et ce dès la loi GENISSON de 2001.

Nous nous réjouissons que le projet de loi mette en place un dispositif contraignant pour assurer une « représentation équilibrée des femmes et des hommes » dans les instances élues de représentation du personnel. Mais en revanche - et alors que 47,9% de la population en emploi sont des femmes - nous déplorons fortement que soit à ce stade retenue une logique de « miroir » en fonction des viviers de femmes et d'hommes, plutôt qu'un référentiel de parité qui fixe à moyen terme le cap de 50/50 conformément à l'esprit des lois de 2001 dites de « parité ».

Ce référentiel commun de parité - ayant vocation à être appliqué à tous les secteurs pour assurer lisibilité et égalité - a été promu par notre Haut Conseil¹ et la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité de l'Assemblée nationale dans le cadre de la loi du 4 août 2014. Alors que la Constitution en son article 1^{er} pose sur le même plan les « mandats et fonctions électives » et les « responsabilités professionnelles et sociales », pourquoi les élections professionnelles viseraient-elles un objectif de parité inférieur à ce référentiel commun de parité ? Pourquoi les partis politiques devraient-ils présenter 50% de femmes comme la loi les y oblige - alors même qu'ils comptent en moyenne 30% de femmes parmi leurs militant.e.s - et les organisations syndicales et patronales être exonérés de cette obligation ?

Notre Haut Conseil souhaiterait avoir des réponses à ses interrogations, et connaître la position des partenaires sociaux sur ces mêmes questions. En conséquence, nous souhaitons que soit rendu public l'Avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle sur ce texte afin d'éclairer les membres de notre instance.

Vous remerciant par avance pour votre réponse, Monsieur le Ministre, je vous prie d'agréer l'expression de ma haute considération.



Danielle BOUSQUET,

Présidente du Haut Conseil à l'Egalité
entre les femmes et les hommes

Copies à :

M. Manuel VALLS, Premier ministre

¹ Avis du HCEfh sur le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, p. 47-67, septembre 2013

(.../...)

Madame Marisol TOURAINE, Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes

Madame Pascale BOISTARD, Secrétaire d'Etat chargée des Droits des femmes

Mme Catherine COUTELLE, Présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances de l'Assemblée nationale

Mme Chantal JOUANNO, Présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances du Sénat

Mme Brigitte GRESY, Secrétaire générale du CSEP