

## EGALITE FEMMES/HOMMES LA MAJORITE S'OPPOSE

La CFTC vous l'annonçait, ils l'ont fait. La CFDT Privé, suivie de près par la CGT Privé, s'est opposée à la mise en œuvre des dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans l'établissement public, accord signé par les syndicats CFTC, CGC, FO et UAI.

Les arguments développés par la CFDT pour fonder son opposition reposent essentiellement sur les dispositions nouvelles introduites par la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ceux défendus par la CGT sont plus idéologiques et sémantiques. Nous nous garderons bien d'en faire un autre commentaire. Néanmoins, sa position permet, associée à celle de la CFDT, d'empêcher la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

Ces positions ont tout de même un point commun. Elles s'expriment, pour une large part, en dehors des réunions de négociation consacrées à ce projet d'accord. Ce faisant, elles laissent planer un sérieux doute sur leur motivation réelle et font perdre un temps précieux à toutes et à tous.

Même si elles ne manquent pas d'intérêt, les justifications « juridiques » de la CFDT nous paraissent non seulement insuffisantes pour motiver sérieusement son opposition, mais également très largement sorties de leur contexte. Dans le cadre de cette courte tribune, nous retiendrons les trois principaux éléments développés :

■ La loi du 23 mars 2006 prévoit un mécanisme de rattrapage automatique de rémunérations à la suite de congés liés à la naissance ou à l'adoption, alors que l'accord stipule une neutralisation de cet écart de rémunération, après accord de la hiérarchie du personnel concerné.

La CFTC se félicite bien entendu de cette avancée législative.

→ L'accord signé le 25 avril 2006 s'opposait-il juridiquement à l'application de cette mesure instituée par la loi du 23 mars 2006 et donc lésait-il le droit des salariés ? **Evidemment non.**

→ La loi du 23 mars 2006 s'applique, dans toutes ses dispositions modifiant le code du travail, à l'accord signé le 25 avril dernier, comme à tous ceux conclus postérieurement à son entrée en vigueur. En application d'un principe général du droit social, ces nouvelles dispositions législatives s'appliquent en l'absence d'accord plus favorable.

■ Le paragraphe 5.1 de l'accord serait, selon la CFDT, irrégulier, au regard de la loi de mars 2006, puisqu'il précise que « la négociation de l'établissement public a abordé l'ensemble des thèmes visés par l'accord groupe (mixité des emplois, rémunération, recrutement, promotions, formation), alors que la loi a élargi le champ de la négociation :

- aux conditions d'accès à l'emploi ;
- à la formation professionnelle ;
- aux conditions de travail et d'emploi et en particulier des salariés à temps partiel
- à l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

→ Le bon sens impose de répondre que l'accord groupe, signé le 7 décembre 2004, qui fixe les thèmes de négociations, **pouvait difficilement prévoir les nouveaux thèmes introduits par la loi de mars 2006 !**

De fait, préciser que l'établissement public a abordé l'ensemble des thèmes visés par l'accord groupe est objectivement vrai et juridiquement fondé.

→ Une lecture attentive des termes de l'accord et un suivi régulier des débats qui ont précédé sa signature, auraient dû conduire les opposants à se rendre compte que les thèmes liés aux conditions d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle sont bien abordés dans l'accord du 25 avril !

→ Cet accord s'opposait-il à l'ouverture de négociations annuelles sur les thèmes nouveaux des conditions de travail et d'emploi (en particulier des salariés à temps partiel) et à l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ? **Evidemment non, pour les mêmes raisons que celles exposées ci-dessus.**

■ La conclusion d'un accord à durée indéterminée est contraire, selon la CFDT, à l'esprit d'une négociation annuelle ou triennale obligatoire sur le thème de l'égalité professionnelle.

Là encore, nous devons objectivement répondre par la négative, pour les motifs suivants :

→ Un accord à durée indéterminée peut toujours faire l'objet d'une révision, par voie d'avenants, et être dénoncé (contrairement à un accord à durée déterminée qui s'applique jusqu'à son terme).

→ Le caractère indéterminé de la durée de l'accord ne pouvait pas faire juridiquement obstacle à l'application des dispositions de la loi du 23 mars 2006 et à l'ouverture d'une négociation annuelle spécifique sur les thèmes nouveaux.

→ La commission instituée par l'accord du 25 avril pouvait retenir : « *dans un délai d'un an après la signature de l'accord [...] des objectifs chiffrés, ainsi que des plans d'actions, visant à instaurer l'égalité au sein de l'établissement public entre les hommes et les femmes, en fonction de l'analyse des indicateurs.* ». La prise en compte de ces objectifs et de ces plans d'action, éclairés par les évolutions législatives, emportait de fait la modification de l'accord.

→ Elle était chargée en outre de dresser, trois ans après la signature de l'accord, un premier bilan des plans d'actions mis en œuvre, prémices d'une amélioration de l'accord.

Il est vrai que seuls les syndicats signataires de cet accord pouvaient être représentés au sein de la commission sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

CFDT et CGT ont préféré s'associer pour faire parler leur majorité. C'est leur choix et leur droit.

La CFTC regrette cette fâcheuse opposition.

Sur la forme, il aurait été plus respectueux des autres partenaires sociaux que ces syndicats développent les arguments à l'appui de leur opposition au cours des réunions de négociations consacrées au thème de l'égalité professionnelle. Elles sont normalement faites pour cela.

Nous avons eu, pour notre part, la désagréable impression qu'elles avaient consacré ces réunions à refaire la négociation sur les salaires. Ceci explique peut être cela.

Sur le fond, la CFTC estime que leur position commune va sensiblement retarder la mise en œuvre effective des mesures propres à corriger les inégalités constatées entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement public pour les raisons suivantes :

→ La commission sur l'égalité professionnelle devait impérativement se réunir dans le mois suivant la signature de l'accord pour examiner les premiers indicateurs disponibles. Cet examen est reporté sine die.

→ La négociation annuelle, que la CFDT appelle de ses vœux, sur le thème de l'égalité professionnelle pourrait s'ouvrir au pire dans un an en application des dispositions du nouvel article L.132-12-3 du code du travail, institué par la loi du 23 mars 2006. Rendez-vous au printemps 2007.

→ En application du même article, cette négociation 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'accord du 25 avril 2006 contenait l'engagement de supprimer les écarts non justifiés de rémunérations dans un délai de trois ans (article 9), soit au printemps 2009.

Autre syndicat, autre méthode, autre intérêt, autre défense du personnel.