

L'IMPACT NÉGATIF DE LA LOI REBSAMEN RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE D'AOÛT 2015

Bien que plusieurs décrets soient encore attendus, FO Énergie et Mines revient sur quelques points patents.

L'information-consultation sur l'égalité professionnelle hommes/femmes est noyée parmi d'autres thématiques :

Les 17 informations-consultations actuelles obligatoires du comité d'établissement vont être regroupées en trois thèmes :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise.
- La situation économique et financière de l'entreprise.
- La politique sociale de l'entreprise.

Ce troisième thème englobe les thèmes aussi divers que les conditions de travail et notamment la formation, la durée et l'aménagement du temps de travail, le bilan social, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, etc.

« Un affaiblissement des outils permettant de lutter contre les inégalités professionnelles et salariales »

Un recul législatif : la disparition du Rapport de Situation Comparée (RSC) femmes/hommes en tant que document spécifique à part pour les entreprises de plus de 300 salariés.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes avait modifié favorablement le contenu du RSC, en y incluant, par exemple, une analyse des écarts de salaire et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté des salariés.

À peine un an plus tard, la loi REBSAMEN supprime l'obligation pour l'employeur d'établir différents rapports et bilans transmis de manière récurrente au CE, dont le RSC.

La loi oblige seulement l'employeur à faire figurer dans la Banque de Données Économiques et Sociales (BDES), un diagnostic sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Or pour FO, l'analyse du rapport de situation comparée est fondamentale pour détecter les écarts et comprendre les causes des inégalités professionnelles.

Disperser les données du RSC dans la BDES rend difficile son utilisation. C'est pourquoi il nous apparaît primordial de le conserver comme un rapport spécifique dans le cadre d'une négociation.

La négociation sur l'égalité professionnelle hommes/femmes est dissoute dans la Qualité de Vie au Travail :

Jusqu'à présent, l'Égalité Professionnelle faisait l'objet d'une négociation spécifique. La loi REBSAMEN regroupe les négociations obligatoires en 3 grands thèmes, dont celui relatif à « la Qualité de Vie au Travail et l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes ». Ce thème inclut l'égalité entre les hommes et les femmes, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, l'emploi des personnes en situation de handicap...

De plus, bien que la suppression des écarts de rémunération et des différences de déroulement de carrière soient incluses dans ce thème, leur mise en œuvre est suivie dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (thème de négociation n° 1).

FO dénonce un affaiblissement des outils permettant de lutter contre les inégalités professionnelles et salariales entre femmes et hommes. Cette loi marque une régression historique en matière d'égalité professionnelle.

DÉBATTRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À PARTIR D'UNE MOUSTACHE !

Une bonne idée que FO Énergie et Mines relaie dans cette Lettre. Il s'agit d'une séquence pédagogique sur la place de la femme dans le monde du travail. L'objectif étant d'inciter au débat et de produire des solutions afin de réduire les inégalités.

Source :

<http://lewebpedagogique.com/pedagoenliberte/2013/05/19/egalite-hommesfemmes-dans-le-monde-du-travail-en-france/>



LE SÉNAT ADOPTE LES ACTIONS DE GROUPE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION



Pour faire suite à une précédente Lettre Égapro FO, une action de groupe en matière de discrimination sera bientôt possible. Inspirée des « class actions » à l'américaine, cette action de groupe est inscrite dans le projet de loi sur « la justice du 21^e siècle ».

L'action de groupe devant le juge serait possible dans les cas où plusieurs personnes, placées dans une situation similaire, subissent un dommage causé par une même personne.

Ce dommage doit avoir pour cause commune un manquement de même nature. L'action pourrait être exercée en vue de la cessation de la discrimination.

Les sénateurs ont désigné les organisations syndicales comme titulaires de l'action de groupe en matière de discrimination au travail.

FO se félicite de cette mise en place d'une action de groupe ouverte aux organisations syndicales.

**EUROPE :
DEUX CONSULTATIONS EN VUE DE MIEUX CONCILIER VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE**



En novembre 2015, la Commission européenne a argumenté en faveur d'une intervention européenne en matière de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et de réduction des obstacles à la participation des femmes au marché du travail.

Elle lance sur ce sujet une consultation des partenaires sociaux européens ainsi qu'une consultation publique ouverte à tous.

Objectifs de la commission :

- L'assouplissement des formules de travail et de congé, et les aménagements pour inciter les pères à utiliser davantage les modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.
- L'amélioration de la protection des salariés devant prendre un congé pour s'occuper de proches âgés ou dépendants, et des droits aux formules de travail souples accordés aux parents et dispensateurs de soins.
- La révision de la directive congé parental.
- La révision de la directive congé maternité.
- L'instauration, au niveau de l'UE, d'autres formes de congé.

FO Énergie et Mines regrette que ces consultations interviennent après que la Commission européenne ait retiré son projet de directive sur le congé maternité. L'Europe sociale fait un nouveau pas en arrière.

Le statu quo risque de se prolonger fort longtemps. En outre, la Commission se garde bien de préciser s'il s'agira d'une initiative législative, donc contraignante, ou pas.