



**Déclaration CGT**  
**Réunion du 03 novembre 2020**  
**Négociation Accord égalité femmes/hommes**

Nous sommes aujourd'hui réunis pour commencer la renégociation de notre accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

De ce fait, la loi prévoit que la **négociation sur l'égalité professionnelle**, comme toutes négociations, doit être **loyale et sincère**. Plus précisément, l'employeur doit communiquer aux OS « *les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et répondre de manière motivée aux éventuelles propositions des OS* ».

De plus, la loi fait **obligation à l'employeur de transmettre** aux représentants du personnel, dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle, le rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes, et **les indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés** (art. D2241-2 du Code du travail).

En termes d'indicateur pertinents vous ne pouvez invoquer **la confidentialité** des informations liées aux salariés (ex : salaire, etc.) pour faire obstacle à leur communication, le code du travail ne mentionne nullement une telle obligation de confidentialité, ce que la jurisprudence à maintes fois confirmé dans le contentieux judiciaire de la discrimination.

**En l'absence d'une communication sincère et loyale des chiffres détenus par l'employeur, et faute d'indicateurs réellement utiles, les organisations syndicales peinent à mettre en évidence les discriminations** contre lesquelles elles ont pour mission de lutter –au même titre, d'ailleurs, que les employeurs eux-mêmes.

**Ce problème est particulièrement saillant s'agissant de l'évolution professionnelle** (c'est-à-dire du déroulement de carrière), qui n'est en pratique jamais vérifiée dans le cadre du rapport de situation comparée (désormais inclus dans la BDES), et ne sont jamais traitées dans le cadre des accords sur l'égalité professionnelle, qui sont généralement pour principal objectif de lutter contre les écarts de rémunérations. Or, c'est en matière d'évolution professionnelle que les entreprises sont condamnées pour discriminations envers les femmes.

En pratique, l'employeur contourne la question de l'évolution professionnelle en justifiant les différences de salaire entre femmes et hommes selon le poste ou la fonction occupée. En limitant la comparaison à la fonction ou au poste, on peut constater qu'un salaire égal est perçu à poste équivalent. **Le plafond de verre est alors invisible. C'est le leurre de la comparaison à fonction ou poste égal !** En d'autres termes, il est impossible de mettre en évidence que beaucoup de femmes sont placées et maintenues sur des fonctions ou des postes, ce qui de fait bloque leur évolution professionnelle et salariale. On verra souvent que les femmes occupent des postes ou fonctions à basse ou moyenne qualification plus longtemps que les hommes, et y sont mieux payées qu'eux du fait de leur ancienneté. Au contraire, les hommes continuent d'évoluer professionnellement et voient leur rémunération augmenter en conséquence.

La CGT vous fera part de ces propositions lors de la prochaine réunion.