

Choisir la cause des femmes

ÉCHOS DE FRANCE : L'égalité salariale doit représenter un progrès social

Aimée Gourdol

Membre du bureau de Choisir la cause des femmes

Au début de l'année 2005, le Président de la République annonçait une loi visant à atteindre, dans un délai de cinq ans, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Pour mémoire, rappelons que **ce droit est garanti par la Constitution**, inscrit au code du travail et que le législateur énonçait le principe « à travail égal, salaire égal » dès 1972 ! Sommes-nous près du but ? Peut-être... Devons-nous nous réjouir ? Pas si sûr !

Du plan Borloo...

Il faut reconnaître au Plan Borloo de cohésion sociale la volonté de prendre en compte l'exclusion dans sa globalité, emploi et logement. Malheureusement, dès sa parution, ce plan s'est inscrit dans le cadre d'une politique d'austérité. L'Insee relève qu'entre 1980 et 2002, la part des richesses produites affectées aux salaires a baissé de 64 % à 57 % tandis que celle des profits augmentait de 23,5 % à 30,5 %. Quant au logement, toujours selon l'Insee, la France compte plus de 3 millions de mal logés, dont 1 million vivant dans des habitats vétustes ou insalubres et la loi Borloo ne prévoit la démolition que de 200 000 logements sociaux et la réhabilitation ou la reconstruction de 200 000 autres logements locatifs sociaux en zones urbaines sensibles (ZUS).

Cela peut paraître trivial mais l'objectif de cohésion sociale ne devrait pas être déconnecté d'une véritable politique sociale. Or, en matière de formations par exemple, celles initiées par les maisons de l'emploi¹ ne prévoient pas une remise à niveau des savoirs de base pour les personnes dont le besoin se fait sentir. Pire, à propos de l'obligation de recherche active d'emploi, le plan Borloo prévoit une mesure en contradiction avec la volonté affichée de combattre l'exclusion : **le renforcement des sanctions !**

...au « contrat nouvelle embauche »

Ce contrat, mis en place par les ordonnances Villepin, prévoit une période d'essai de deux ans « adapté au rythme de développement des très petites entreprises ». En réalité, il s'agit d'allonger à une durée record la période pendant laquelle le salarié devra travailler en dehors de la protection qu'apporte le code du travail puisque durant la période d'essai, **le contrat peut être rompu sans préavis**, n'a pas à être motivé et ne peut pas être désigné comme un licenciement.

Contrairement à ce qu'affirme le Premier ministre « un complément d'allocations chômage [...], un accompagnement personnalisé et la mobilisation de moyens nouveaux de reclassement en cas de rupture du contrat » n'apportent pas de meilleures garanties aux salariés. Il s'agit, non plus de vérifier, si une personne convient au poste qu'elle occupe, mais bien d'accroître la précarité des salariés les plus fragilisés, ceux qui travaillent dans les petites entreprises. N'en doutons pas, cette détérioration sera rapidement généralisée à l'ensemble des salariés : l'idée d'associer le contrat de travail à la réalisation d'un projet n'est pas récente or nombre de projets ont une durée de vie de deux ans...

Qui seront les prochaines victimes ? Les jeunes : « Je demande donc à l'ANPE de recevoir individuellement les 57 000 jeunes au chômage depuis plus d'un an avant la fin du mois de septembre... » a dit le Premier ministre. Les femmes aussi : laquelle osera envisager une maternité en dehors de toute protection de la loi ?

Quelques propositions pour changer la donne dans le sens du progrès social

Les bilans sociaux fournis par les directions d'entreprises lors des négociations annuelles obligatoires, comportent comme l'exige la loi, des tableaux comparatifs par sexe, mais les données présentées ne sont que des pourcentages d'une enveloppe globale dont le montant n'est pas connu. Ainsi l'enveloppe consacrée aux augmentations de salaires peut très bien ne pas grossir, voire diminuer, d'une année sur l'autre, sans pour autant entraver le rattrapage des salaires féminins : il suffit pour cela de programmer une stagnation des salaires masculins. Pour ne pas tirer les salaires vers le bas, la politique d'égalité salariale doit s'inscrire dans une politique d'expansion économique et non, comme c'est le cas aujourd'hui, dans un cadre de mise en concurrence des salariés entre eux.

La prise en compte de la parentalité s'adresse tant au père qu'à la mère : tout congé parental, lorsque le père reconnaît l'enfant, ne devrait être possible que s'il est rémunéré et alterné. La maternité ne doit plus **être un facteur discriminant** dans l'évolution des carrières. Il faut inscrire dans la loi que le congé de maternité est considéré comme un temps de travail effectif à l'issue duquel la salariée recevra une formation de retour à l'entreprise. La prise en compte de la parentalité suppose des services publics performants : crèches, écoles, transports, services à domicile...

1. Trois cents maisons de l'emploi sont créées par le plan Borloo pour aider les chômeurs les plus en difficulté ou créateurs d'entreprises, intervenir en matière d'accueil, d'orientation, de formation et d'insertion. Elles doivent coordonner l'action des différents services de l'emploi (Unedic, ANPE...).

[extraits du dossier]