



## ENTREPRISES

Un rapport de l'Igas dénonce la rareté et l'inefficacité des contrôles sur l'obligation des entreprises d'être couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité hommes-femmes. Le ministère du Travail et celui des Droits des femmes vont simplifier ces contrôles pour les généraliser.

# Egalité salariale : vers des contrôles renforcés

L'état va se resserrer autour des entreprises ne produisant pas d'efforts en termes d'égalité entre hommes et femmes. Aujourd'hui, lors du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, le gouvernement va présenter un premier projet de décret visant à rendre plus efficaces les obligations des entreprises de plus de 50 salariés, tenues depuis le 1<sup>er</sup> janvier d'avoir signé un accord en la matière, ou, à défaut, adopté un plan d'action. En cas de manquement, elles s'exposent à une pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale.

Le projet de décret impose d'abord aux entreprises de déposer leurs plans d'action auprès des directions régionales du travail (Direccte), obligation jusqu'ici réservée aux accords. Il impose ensuite que les indicateurs sur la place des femmes (salaires, promotions, etc.), compris notamment dans les rapports de situation comparée, se déclinent « par catégories professionnelles ». « C'est un point de transparence important pour lutter contre certaines discriminations. Par exemple, cela montrera que s'il y a beaucoup de femmes dans la grande distribution, elles sont surtout aux postes peu payés », explique Pascale Coton (CFTC). « C'est un premier pas mais nous attendons bien plus en termes de contrôle et de sanction, qui sont aujourd'hui inappliqués », insiste Anne Baltazar (FO).

### Maintien du délai de six mois

De fait, une note d'évaluation, rédigée par l'Inspection générale

des affaires sociales (Igas) et dont « Les Echos » ont obtenu copie, conclut que l'efficacité du dispositif en son état actuel est « amoindrie » par ses « défauts de conception ». Elle déplore que l'administration ne se donne pas les moyens de faire respecter les obligations : faute d'être bien bordée (fréquence, modalité, degré d'exigence, etc.), la stratégie de contrôle est « ambiguë » et « juridiquement fragile », souligne l'Igas. Cela a débouché sur des contrôles « très disparates » selon les régions, pour des résultats d'autant plus limités que les pénalités ont été présentées aux inspecteurs du travail « comme un ultime recours » et que la réalisation des contrôles « n'a pas été décrite comme une priorité ». En outre, l'octroi d'un délai de mise en demeure de six mois aux employeurs pris en faute « fait peser le risque d'un certain attentisme de la part des entreprises ». Résultat, à ce jour, « aucune sanction n'a été prononcée », constate le rapport.

Le gouvernement promet des efforts sur tous ces points. A la demande du patronat, le délai de six mois de mise en demeure sera maintenu, mais des simplifications administratives permettront de le déclencher plus vite après le constat des manquements. La Direction générale du travail a en outre été chargée de préparer un plan national de contrôle pour mieux border le travail des inspecteurs et en faire une priorité future.

Surtout, la création d'une obligation de transmission des plans d'action aux Direccte ouvre la

porte à des « contrôles sur pièces » alors que les inspecteurs du travail ont pour l'instant l'obligation d'effectuer les contrôles sur site, ce qui en limite le nombre et la fréquence. Les syndicats sont favorables à ces pistes, qui seront au cœur des discussions d'aujourd'hui, mais attendent désormais des garanties en la matière.

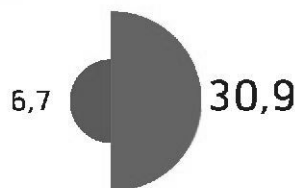
DEREK PERROTTE

### Le projet de décret et la note de l'Igas sur lesechos.fr/document

#### PLUS DE TEMPS PARTIEL CHEZ LES FEMMES...

PART DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL EN 2010, EN %

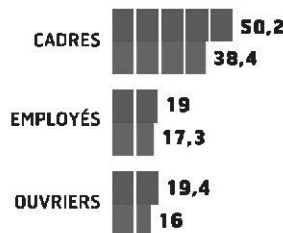
■ HOMMES ■ FEMMES



#### ... ET UN SALAIRE INFÉRIEUR DE 25 % EN MOYENNE

EN MILLIERS D'EUROS NET ANNUEL, EN 2009

■ HOMMES ■ FEMMES



« LES ECHOS » / SOURCE : INSEE

