

LA RÉGRESSION *En Marche !*

casseurs de travailleurs

www.casatransparents.org



Aujourd'hui

La loi impose la conclusion d'un accord ou d'un plan d'action unilatéral de l'employeur sur l'égalité F/H. La loi définit également les thèmes que doit contenir l'accord et le plan d'action, ainsi que les données chiffrées sur lesquels il doit s'appuyer. Lorsque ces dispositions ne sont pas respectées, l'entreprise peut être sanctionnée d'une amende par l'inspection du travail. Cette sanction, bien que trop peu appliquée, a permis à ce que 40% des entreprises mettent en place un accord ou un plan d'action pour l'égalité F/H.

Demain

Les ordonnances permettraient par accord d'entreprise de modifier le thème, le contenu et la périodicité des négociations, dans une limite de 4 ans. La négociation sur l'égalité F/H pourra être organisée avec un contenu à la carte une fois tous les 4 ans...voire pas du tout, sans que les entreprises ne soient sanctionnées...Alors que les écarts de salaires représentent toujours 26%, avec une telle disposition, ce n'est pas près de s'améliorer !