



## Négociation portant sur l'égalité professionnelle et la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche

La dernière séance de négociation de l'accord égalité professionnelle de la branche métallurgie s'est déroulée le 8 février dernier. L'ensemble des délégations des autres organisations syndicales se sont prononcées favorablement concernant cet accord. La délégation de la FTM CGT a, en revanche, un avis défavorable concernant un certain nombre de dispositions.

Malheureusement, ce texte manque cruellement d'ambition et se trouve réduit à une simple somme de bonnes pratiques. L'esprit de cet accord n'est absolument pas de créer un socle de dispositions visant à glisser vers un rapport plus égalitaire entre les femmes et les hommes. Il vise, en revanche, à proposer un ensemble de dispositions incantatoires en excluant tout cadre coercitif pour les entreprises.

Il est à l'image de la nouvelle convention collective de la métallurgie qui, elle aussi, ne souhaitait pas imposer de contraintes aux entreprises.

Si l'esprit de l'accord laisse un goût amer, la délégation FTM CGT s'est opposée à un certain nombre d'éléments présents dans l'accord :

- Le préambule de l'accord pose une définition étrange de l'égalité puisque qu'il la caractérise comme une égalité de traitement... La nécessité de ce type d'accord est bien le résultat d'un processus qui conduit, au sein des entreprises, à des inégalités de genre. Or, pour qu'il y ait égalité, il faut bien traiter plus favorablement les victimes de discrimination pour corriger ou empêcher les inégalités. Ce n'est donc pas l'égalité de traitement qui va corriger les discriminations mais bien un traitement différencié pour corriger ou empêcher les discriminations qui conduisent à l'égalité.
- L'accord vise à corriger les inégalités de salaires à profils identiques alors que le Code du travail affirme qu'il convient d'appliquer la disposition suivante : « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ». La méthodologie utilisée par l'UIMM (à profils identiques) possède un avantage indéniable pour le patronat puisqu'elle minimise intrinsèquement l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Par conséquent, tous les bilans statistiques ne permettront pas de venir quantifier de manière fiable les écarts salariaux au sein de la branche et minimiseront, de fait, les écarts de salaire. L'adoption de cette méthodologie contraire au Code du travail est un signal probant de la volonté de l'UIMM de dissimuler les inégalités salariales au sein de la branche métallurgie.

- La suppression de la notion de genre au profit de l'unique différenciation sexuée constitue une régression majeure de la perception de la réalité sociale que renvoie cet accord. Les différences de genre désignent l'assignation sociale d'un certain nombre de codes comportementaux, de normes et de valeurs que l'on associe à un sexe alors que la différenciation sexuée est une différence biologique. Or, les normes et les valeurs que l'on associe aux femmes et aux hommes sont valorisées différemment dans nos sociétés et engendrent un rapport de domination. Invisibiliser la notion de genre revient à invisibiliser la construction sociale de ce rapport de domination. Pire, appauvrir la dénomination de cette réalité sociale par une référence unique de différenciation sexuée signifie la naturalisation de cette domination. La manœuvre est bien pratique pour le patronat qui ne veut surtout pas prendre sa part de responsabilité dans la construction de la domination genrée et permet de légitimer la vision patronale selon laquelle l'entreprise a bien peu de prise sur des phénomènes sociaux soi-disant extérieurs à l'entreprise.
- Par ailleurs, un accord d'égalité professionnelle qui prend en compte uniquement la notion de sexe s'apparente à un gant jeté à la face des personnes LGBTQIA<sup>i</sup> et démontre le peu de considération que le patronat porte à ces travailleuses et ces travailleurs. etc. Aucune disposition visant à imposer une égalisation du langage, notamment à travers l'utilisation de la féminisation des métiers ou d'une écriture épiciène, n'a été retenue.
- L'accord ne fait aucune référence à la directive européenne du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations qui impose aux États membres de mettre en place, d'ici le 7 juin 2026, des dispositifs permettant une meilleure transparence et une meilleure communication des salaires, aussi bien pendant la phase de recrutement que pendant l'exécution du contrat de travail. Il est à noter que cette directive résulte du constat que les démarches volontaires des entreprises ont été insuffisantes pour résorber l'écart salarial entre les femmes et les hommes.
- Concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, même si l'UIMM a accédé à notre demande d'intégrer un article sur ce sujet, elle s'est contentée de l'intituler « Sensibilisation à la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement et les stéréotypes » et d'y « fourrer », encore une fois, des mesurette incantatoires comme de la sensibilisation, de l'information et de la formation.

**La délégation FTM CGT**

Montreuil le 20 février 2024

---

<sup>i</sup> Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Trans, Queer et Intersexe et Asexuel·le ou Aromantique