

MANIFESTE POUR L'ÉGALITÉ

Pour mieux vivre ensemble



PREAMBULE

Arborus est une association loi 1901 créée à l'initiative de Cristina LUNGHI en 1995 avec pour objectif de transformer les systèmes d'organisation à la lumière de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes leurs diversités et dans une perspective européenne et internationale.

Arborus animée par l'intérêt général a contribué au débat public notamment en travaillant avec Catherine Génisson dans le cadre de la préparation de la loi du 4 juin 2001, qui porte son nom, et dans sa mise en œuvre dans le monde du travail. Ainsi Arborus a notamment réalisé plusieurs missions pour l'État en Ile de France et pour le FSE en créant un KIT pour l'Égalité avec « la jardinerie de l'égalité » qui visait à permettre aux PME notamment de pouvoir mettre en place le RSC et les bases du dialogue social sur le sujet de l'égalité professionnelle. Arborus a été référent Egalité la CFE CGC en préparant notamment les délégué.e.s syndicaux à la négociation sur les bases de la loi

Cristina Lunghi a aussi proposé et créé, pour le ministère des droits des femmes, le label égalité afin d'offrir aux entreprises françaises, une méthode proactive pour la mise en œuvre de la loi et pour son dépassement par des bonnes pratiques.

Son implication, dans le cadre de l'Observatoire de la parité, (service du 1er ministre), sous la direction de Marie Jo Zimmermann, pendant 8 ans, a permis aussi de travailler sur la place des femmes dans la gouvernance et les CA et de participer à la réflexion de la loi sur les quotas portée par Marie Jo Zimmermann.

C'est dans ce contexte, qu'Arborus forte de son expertise et expérience de terrain a lancé en 2010 le label européen et international pour l'égalité des chances : le GEEIS - Gender Equality European & International Standard.

Ce label reconnu par toutes les grandes organisations internationales, est leader dans ce secteur et permet de véhiculer dans le monde, les valeurs portées par la loi française, les directives européennes qui garantissent le cadre juridique le plus favorable pour l'égalité des chances dans le monde et les Nations Unies.

À l'occasion de l'anniversaire des 30 ans d'Arborus, et de la transposition de la directive européenne 2023/970, « visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit », Arborus propose un MANIFESTE pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui vise à la refonte du cadre législatif actuel afin de proposer une vision claire et méthodologique aux acteurs destinataires de la loi.

Ce manifeste est animé par le constat que l'égalité entre les femmes et les hommes reste encore, en France, un sujet non solutionné et par le contexte géopolitique instable auquel la France et l'Europe sont confrontées, susceptible de remettre en question les avancées sur ces sujets.

Ainsi, Arborus a souhaité réunir les deux autrices des deux lois majeures sur le thème de l'égalité professionnelle en France, fondement de l'équilibre social : Catherine Génisson et Marie Jo Zimmermann afin de proposer un nouveau cadre légal, sur la base de nos expériences consolidées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour chacune d'entre nous, l'égalité entre les femmes et les hommes est un préalable à tout développement durable, sans jamais parler d'opposition ou même de complémentarité entre les genres. Il s'agit de permettre la mise en place du vivre ensemble, dans le respect de chaque personne et dans la perspective d'un monde harmonieux.

Pour ce faire, nous proposons de reprendre le dispositif prévu par la loi dite Genisson enrichie par l'article 8 de la loi dite Copé-Zimmermann

Pour rappel, la loi Genisson, prévoyait un dispositif complet offrant le cadre de travail et de dialogue social pour la mise en place d'actions concrètes visant à créer les actions mais aussi la culture de l'égalité dans les entreprises ; elle se déclinait sur la base de la réalisation d'un rapport de la situation comparée entre les femmes et les hommes sur la base des indicateurs suivants : Conditions générales d'emploi, Rémunérations, Formation, Conditions de travail, Articulation vie professionnelle/vie familiale.

Ce rapport servait de base à la négociation collective de laquelle devait ressortir un accord d'entreprise tri-annuel ou plan d'action unilatéral annuel, proposé par la direction et au niveau des branches professionnelles un accord égalité de branche visant à guider les entreprises de leur secteur respectif. L'article 8 de la Loi Copé-Zimmermann sur les quotas de femmes dans les conseils d'administration était venu renforcer la loi Génisson en prévoyant que le RSC devrait être présenté lors du CA afin d'une part de vérifier les efforts et avancées faits par l'entreprise annuellement et d'impulser des actions.

Or, les textes législatifs qui ont suivi, n'ont pas permis de faire évoluer significativement et positivement le sujet de l'égalité professionnelle.

Bien sûr, la loi seule ne peut pas tout et c'est une culture patriarcale qu'il s'agit de modifier. Ceci passe par l'éducation et les processus visant à la mise en place systématique et systémique du principe d'égalité. Nous savons que cela est possible puisque dans les entreprises labellisées GEEIS les évolutions sont notables en France et dans le monde.

Ainsi à l'occasion de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, nous appelons à une refonte législative d'ampleur afin de donner aux entreprises françaises les meilleures conditions pour la mise en place de politiques d'égalité.

PROPOSITIONS

- **Un engagement en faveur d'un changement de culture de nos sociétés** afin de s'orienter vers une culture de l'altérité et de la paix, par la recherche d'équilibres dans les systèmes d'organisation, dans les sphères du pouvoir et dans le partage des rôles sociaux. Pour ce faire, un programme d'éducation tout au long de la vie devra être mis en place, notamment afin que les modalités d'exercice du pouvoir soient revues pour modifier durablement les comportements individualistes et favoriser un mode collégial de l'exercice du pouvoir.
- **La mise en place de plans d'actions concrets** visant à accompagner ce changement crucial, intégrant la nécessité d'une intelligence artificielle inclusive.
- **Des actions concrètes sur le terrain**, notamment :
 - La réhabilitation de la loi dite Génisson de 2001, qui prévoyait notamment la mise en place d'un RSC (Rapport de Situation Comparée), d'un plan d'actions et d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle et ses dérivés.
 - La réactivation du service décentralisé des déléguées aux droits des femmes dans chaque préfecture et sous-préfecture, avec une mission de contrôle de l'application de la loi Génisson, en collaboration avec l'inspection du travail.
 - La mise en œuvre effective de l'article 8 de la loi Copé-Zimmermann.
 - L'application effective de l'ensemble des dispositifs prévus par la directive 2023/970.
- **Afin de garantir la transparence salariale, la mise en place des mesures suivantes :**
 - Une revalorisation des métiers pour appliquer le principe d'égalité salariale à travail de valeur égale, fondé sur des critères objectifs : exigences en matière de parcours éducatif, d'expérience professionnelle et de formation, compétences, efforts, responsabilités et conditions de travail, quelles que soient les différences en termes de régime de travail.
 - Des outils de suivi et d'analyse des parcours professionnels des femmes et des hommes, permettant des comparatifs et la vérification de l'impact de la parentalité sur les carrières.
 - La création d'un fonds spécial pour l'égalité et l'inclusion (FSE&I), financé par les amendes infligées en cas de non-respect de la parité dans les instances élues.
 - La prévision de congés de maternité et de paternité de même durée, avec des congés parentaux partagés. Le financement de ces congés sera assuré par le Le fonds Spécial Egalité et Inclusion (FSE&I).
 - Pour les temps partiels contraints, l'entreprise devra assurer un abondement permettant des droits à la retraite entiers.
 - Pour les temps partiels choisis, l'abondement des droits à la retraite devra être pris en charge par le couple (sous conditions de revenus) ou, en cas de famille monoparentale, par le FSE&I.
- De plus, il conviendra de prendre en compte l'application de la notion de travail de même valeur et l'ensemble des dispositifs cités pour les micro, petites et moyennes entreprises.