Répondre à la complexité des situations par l'engagement sur le terrain et l'intelligence managériale

Publié le 8 mars 2018

Le Medef salue la réunion multilatérale qui s'est tenue autour du premier ministre avec Muriel Pénicaud, ministre du Travail et Marlène Schiappa, secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes, à la veille de la Journée internationale des droits des femmes.

Il prend et prendra toute sa part dans le combat pour la promotion de la mixité femme-homme et contre toute forme de violence faite aux femmes.

Le Medef est convaincu que l'égalité ne s'obtient que grâce à la détermination quotidienne du dirigeant dans le contexte de chaque entreprise, et ne peut advenir qu'en sortant du triptyque infernal et tellement français du « contraintes, contrôles, sanctions » pour préférer une dynamique de « conseil, motivation, incitation ».

Le Medef est déjà engagé concrètement dans la lutte contre les stéréotypes à l'embauche, pour la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, comme pour la diversité avec le Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise.

S'agissant de l'égalité salariale femmes-hommes, le Medef est totalement conscient des écarts inexplicables de rémunération qui existent malgré la mobilisation des entreprises, et contre lesquels il faut continuer d'agir. Un effort qu'il faut également mener au sein de la fonction publique. Pour autant, il n'y a pas de baguette magique et ce n'est pas un simple logiciel publiant l'écart non expliqué sur internet, assorti d'une obligation de résultat avec sanction à la clé, qui résoudra un problème aux racines complexes. Il faut se garder de mettre les entreprises, notamment les PME, dans une situation de grande incertitude juridique.

Il serait plus incitatif de renforcer l'obligation de moyen et de transparence, en laissant aux entreprises le choix d'outils leur permettant de répondre à leurs obligations légales, de nourrir le dialogue social dans l'entreprise, et de valoriser l'action d'entreprises engagées, en donnant notamment plus d'importance au label Egalité femmes-hommes qui réunit déjà l'Etat et les partenaires sociaux.

Quant à la lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles au travail, le Medef entend combattre résolument ces actes par la vigilance active et l'exemplarité des dirigeants, la prévention, la formation et l'accompagnement des salariés et des managers, le développement de bonnes pratiques (communication, sensibilisation, outils), comme l'illustre la publication ce jour du guide *Lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles au travail (*)*.

Pour **Armelle Carminati, présidente de la commission Innovation sociale et managériale du Medef** : « *Tout dirigeant et manager de terrain sait à quel point les racines des inégalités sont complexes d'une entreprise à l'autre. Il est réducteur et illusoire d'espérer qu'un outil universel pourrait régler la disparité des situations individuelles. Chaque chef d'entreprise a le devoir d'agir mais doit garder le choix de la méthode appropriée* ».

(*) Consulter aussi les guides, fiches et baromètres sur le site Medef-rh.fr : dont le guide *Manager les singularités - Convictions religieuses en entreprise* (2017), le *Manuel de résistance aux stéréotypes sexistes en entreprise* (2013).