Salaires :
Pour en finir avec les inégalités entre les femmes et les hommes !

Quelques chiffres

La France est un des pays où les femmes représentent quasiment la moitié des salarié-es (47,5 % en 2008). Mais en ce qui concerne l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, on est loin du compte ! Le salaire moyen des femmes est de l'ordre de 75 % du salaire moyen des hommes. Une partie de cette inégalité s'explique par le fait que les femmes occupent des emplois moins qualifiés (donc moins payés), qu'elles sont plus souvent à temps partiel (83% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes).

Cette sous-qualification de l'emploi féminin, et cette sur-représentation des femmes dans les emplois à temps partiel, renvoient bien sûr à des normes sociales dominantes, à une vision persistante de la société où le salaire des femmes est encore considéré comme un salaire d'appoint. Et alors même qu'elles assurent très majoritairement les responsabilités familiales. En effet, les hommes n'assurent que 35% des tâches domestiques, cette proportion n'évoluant que très lentement : ainsi le ratio n'a augmenté que de 3% entre 1986 et 1999.
Il demeure également une discrimination de l'ordre de 10 %, à poste et expérience équivalents : les femmes touchent 10 % de moins qui ne s'explique ni par la qualification (niveau de diplôme), ni par l'expérience ou la durée du temps de travail : c'est ce qu'on appelle une discrimination « pure » pratiquée par les employeurs, liée au seul fait d'être une femme !

Cette inégalité se retrouve bien sûr, et de façon amplifiée, en ce qui concerne les retraites : la retraite moyenne des femmes ne représente que 60 % de la retraite moyenne des hommes !

Utiliser les différents outils

Depuis la loi de 2001, l'égalité entre les hommes et les femmes fait partie des thèmes de la négociation annuelle obligatoire. C'est un outil légal qui doit permettre de prendre en charge et corriger les inégalités constatées dans la vie professionnelle entre les hommes et les femmes. La négociation doit s'appuyer sur les données chiffrées sexuées contenues dans le rapport de situation comparée. Celui-ci permet de comparer la situation respective des hommes et des femmes en matière d'embauche, de formation, de qualification,

Et pourtant, depuis 1972, plusieurs lois ont été votées !

■ **1972 :** Principe de l'égalité de rémunération : « A travail égal, salaire égal ».
■ **1983 :** Renforcement du principe d'égalité des droits en matière d'embauche, de promotion, de rémunération, de formation et de qualification. Elle étend le principe « à travail égal, salaire égal » aux emplois de « valeur égale ». Création de l'obligation de produire un rapport annuel de situation comparée (RSC) entre les hommes et les femmes.
■ **2001 :** Obligation de négociation entre direction et syndicats sur l'égalité professionnelle.
■ **2006 :** Engagement de réduire l'écart salarial ; négociation aux niveaux des branches et de l'entreprise, visant à définir et à programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 !
■ **Janvier 2012 :** La date butoir du 31 décembre 2010 a été reportée (lors du débat sur la contre-réforme des retraites) au 1er janvier 2012. Les entreprises d'au moins 50 salarié-es devront disposer d'un accord collectif sur l'égalité professionnelle ou au minimum, d'un plan d'action.

Janvier 2012

Union syndicale Solidaires

144 boulevard de la Villette - 75019 Paris
tel : 01 58 39 30 20 - fax : 01 43 67 62 14
courriel : contact@solidaires.org

de classification, de conditions de travail… Il s'applique dans les entreprises de plus de 300 salarié-es, il est remis au Comité d'entreprise et au/à la Délégué-e syndical-e. Dans les entreprises de moins de 300 salarié-es, ces informations sont contenues dans le rapport unique.

L'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle s'applique dans les entreprises employant au moins 50 salarié-es. Si un accord est conclu, il est valide pour trois ans. S'il n'y a pas d'accord, et seulement un plan d'action, il doit être revu chaque année. L'accord doit être transmis à l'inspection du travail. Mais ce n'est qu'à l'occasion d'un contrôle dans l'entreprise que l'inspection du travail doit vérifier si l'entreprise est couverte par un accord collectif ou un plan d'action. Si ce n'est pas le cas, l'employeur a six mois pour remédier à cette situation. Au terme de ce délai, si rien n'a été fait, l'employeur peut-être condamné à des pénalités financières d'un montant maximum de 1% de la masse salariale… mais ce n'est pas automatique ! On est donc encore loin d'une obligation de résultat.

Des outils juridiques existent donc. Avec les équipes syndicales, il faut les utiliser pour faire avancer l'égalité salariale : faire l'état des lieux, se mobiliser pour expliquer les enjeux d'une véritable égalité professionnelle et obtenir des plans de rattrapage…

La Fonction publique est aussi inégalitaire

Mais ces lois ne s'appliquent pas à la Fonction publique, alors même que les inégalités femmes/hommes y sont bien présentes. Majoritaires dans l'ensemble de la Fonction publique (58% de féminisation des emplois), elles sont sous-représentées dans l'encadrement, et sur-représentées dans les emplois précaires (les plus mal payés). Les écarts moyens de salaire entre hommes et femmes sont de 17 % dans la Fonction publique d'Etat, 12,4 % dans la Fonction publique territoriale et de 27,6 % dans la Fonction publique hospitalière. Comme dans le secteur privé, ce sont les mêmes phénomènes qui conduisent aux inégalités : temps partiel, congés parentaux mais aussi le fait que de plus en plus, dans la Fonction publique comme dans le privé, les rémunérations annexes (primes, individualisations...) jouent davantage en faveur des hommes, au détriment des femmes. Dans le même temps, les métiers les plus masculins sont mieux lotis en matière de primes que les métiers les plus féminisés… Ainsi les primes sont en moyenne, pour les femmes, de 17,3 % du traitement alors que pour les hommes, ces primes représentent 32,7% du traitement.

Plusieurs concertations ont déjà eu lieu dans la Fonction publique sur ce sujet mais sans que nous puissions noter d'évolution réelle en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Une négociation est annoncée par le Ministre : permettra-t-elle enfin de vraies avancées ? Rien n'est moins sûr au vu des attaques très dures de ce gouvernement contre les personnels de la Fonction publique… Pour des raisons d'affichage pré-électoral, le gouvernement souhaiterait un accord début 2012 mais pour l'instant, les seules propositions ne sont que des intentions sans aucune mesures concrètes, sans objectifs chiffrés…

Le gouvernement, premier employeur de ce pays, n'est donc pas plus exemplaire que le patronat en matière d'égalité entre les hommes et les femmes !

Pour avancer vers l'égalité, l'Union syndicale Solidaires revendique les mesures suivantes :

❒ La possibilité pour tout-e salarié-e à temps incomplet qui le souhaite de passer à temps complet
❒ Un recrutement préférentiel pour les femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées, notamment chez les cadres et dans les secteurs techniques
❒ La prise en compte en totalité des congés de maternité et des congés parentaux pour la promotion et la retraite
❒ La mise en place de méthodes de comparaison des emplois permettant de reconnaître toutes les compétences des emplois majoritairement féminins largement sous-qualifiés aujourd'hui
❒ Des mesures plus contraignantes pour les entreprises et la Fonction publique pour parvenir à la résorption des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes
❒ Le développement d'un service public de garde d'enfant suffisamment près des lieux d'habitation, des crèches interentreprises, des services de proximité et d'aide à la dépendance.

Sans prise de conscience et mobilisation des salarié-es, du privé comme du public, l'égalité homme/femme en matière salariale restera en panne !