

Sommaire

1. interview de Rachel Silvera : « Un salaire égal pour un travail égal, c'est bien plus qu'« à travail égal, salaire égal »De l'utilité du Rapport de situation comparée (RSC)
2. Coopération entre les entreprises
3. Le Rapport de situation comparée (RSC), un document primordial
4. Égalité salariale : premières sanctions contre les entreprises
5. Liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant
6. Suède : des conducteurs de trains travaillent en jupe
7. Les publicités sexistes s'affichent dans les milieux sportifs
8. Étude sur le temps consacré aux activités parentales

**Éditorial**

par Laurine EUGENIE - Secrétaire Fédérale en charge de l'Égalité Professionnelle

Email : laurine.eugenie@fnem-fo.org - Tel : 01 44 16 86 58

Militante de l'égalité professionnelle, FO Énergie et Mines en est un artisan tout au long des négociations puis des réunions de suivi des accords, des comités d'entreprises et surtout dans le cadre de la défense des salarié(e)s. C'est pourquoi tout au long de ces Lettres Egapro, nous vous rappelons les règles en vigueur (textes législatifs et conventionnels), afin que chacun dispose d'outils adéquats.

Cette parution trimestrielle est également l'occasion de faire le point sur le niveau national. L'un des objectifs affichés ces derniers mois est la réduction effective des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Même s'il s'agit davantage d'accompagner les entreprises pour les aider, des sanctions restent parfois nécessaires...

Ces quelques lignes sont aussi l'opportunité de vous tenir au courant d'études parues sur le sujet, de nouvelles de l'étranger, de réactions citoyennes...



Rachel Silvera :

« Un salaire égal pour un travail égal, c'est bien plus qu'« à travail égal, salaire égal ».

Intervenante lors de la journée confédérale Force Ouvrière dédiée à la journée internationale des femmes, Rachel Silvera, économiste et maîtresse de conférences à l'université Paris X, nous a livré une analyse sur **la valeur des emplois**.

Pour une réelle égalité salariale, il vaut mieux prendre en compte la valeur des emplois, notamment à prédominance féminine, souvent sous-valorisés. Car on considère que ces derniers « font appel à des qualités naturelles de la femme. Mais cela nécessite de vraies compétences et du temps pour les acquérir ».

Ainsi, « pourquoi dans une même entreprise, une assistante de direction trilingue gagnerait-elle moins qu'un technicien si tous les deux ont un BTS ? », demande Rachel Silvera, pour qui les métiers à prédominance féminine doivent être revalorisés.

Pour ce faire, Rachel Silvera a corédigé le Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, avec Séverine Lemièrre, docteur en sciences économiques, et Marie Becker, juriste au Défenseur des Droits (DDD), institution chargée de veiller à la protection des droits et des libertés, ainsi que de promouvoir l'égalité.

Ce guide est destiné à tous ceux qui sont amenés à examiner les classifications et les salaires, c'est-à-dire à tous les acteurs et actrices de la négociation collective de branche et bien sûr et entre autres, à tous les salarié(e)s qui estiment être discriminé(e)s professionnellement et qui souhaitent voir reconnaître la valeur réelle de leur emploi. Et de rappeler l'article L3221-2 du Code du travail, qui enjoint que « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de

valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le travail de valeur égale est défini par l'article L3221-4 comme celui qui exige des salariés « un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Pour Rachel Silvera, « le rôle sexué des métiers » entrant en jeu dès l'orientation, les stéréotypes de genre perdurant et se construisant tout au long de la vie – « de la cour de récréation à l'entreprise en passant par la famille ou les médias ». Il faut « agir sur la représentation que l'on se fait des métiers ». Et, si nécessaire, remettre cent fois les métiers sur le métier.

Sources : FO Hebdo

Pour FO Énergie et Mines, l'éducation à l'égalité est nécessaire à l'évolution des mentalités. Les différences d'orientation entre filles et garçons ont des conséquences sur leur insertion dans l'emploi. Or, filles et garçons continuent à se conformer à ce qui est reconnu comme leur domaine respectif de compétence dans les schémas socioprofessionnels. La persistance des choix sexués est autant le fait des garçons que des filles : ils anticipent des rôles adultes en fonction de représentations stéréotypées. Et ces schémas sont transposés dans le monde du travail.

Coopération entre les entreprises

Une convention a été signée en avril dans laquelle les dirigeants de 16 grandes entreprises (Accor, Areva, BNP Paribas, Carrefour, Coca-Cola...) s'engagent à diffuser leurs bonnes pratiques en terme d'égalité auprès des TPE et PME avec lesquelles elles sont en relation.

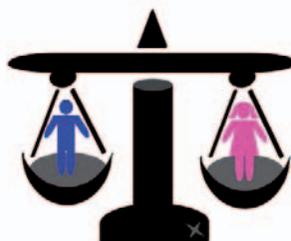
Le Rapport de situation comparée (RSC), un document primordial **Égalité salariale : premières sanctions contre les entreprises**

Le RSC est un outil majeur de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 300 salariés. Il doit répondre à trois objectifs, qui sont :

- mesurer en identifiant les écarts par une lecture croisée d'indicateurs obligatoires (article D.2323-12 du Code du travail) ;
- comprendre : en analysant les causes directes et indirectes des écarts, les phénomènes structurels influant sur le déroulement de carrière et comparer les conditions générales de l'emploi ;
- agir : recenser les actions menées au cours de l'année écoulée pour assurer l'égalité professionnelle, ainsi que les objectifs et actions prévus pour l'année à venir.

Le Rapport annuel unique remplace le RSC dans les entreprises de moins de 300 salariés. Il doit être remis au comité d'entreprise au moins une fois par an.

On doit y trouver une comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération et d'évolution de carrière, ainsi que des informations relatives aux conditions générales d'emploi des femmes et des hommes pour améliorer la situation des femmes au regard de l'objectif d'égalité professionnelle.



La modification du décret d'application sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en décembre dernier a renforcé les dispositifs législatifs sur les sanctions. Désormais, en passant d'un contrôle aléatoire et sur place à un contrôle systématique et sur pièces, l'égalité professionnelle devient pour les entreprises de plus 50 salariés une véritable obligation.



Au cours des 3 premiers mois de l'année, près de 1500 nouveaux plans ont été déposés par les entreprises. Et, dans certains territoires, plus de la moitié des entreprises se sont déjà conformées à leurs obligations durant cette même période. 135 mises en demeure sur la métropole ont ainsi été prononcées, au cours de ces 3 mois, à l'encontre des entreprises ne respectant pas la loi et leurs obligations.

Après cette mise en demeure, les entreprises ont six mois pour se mettre en conformité avec la loi. Au terme de ce délai, si aucun progrès n'a été accompli, le montant de la sanction est fixé. À ce jour, 2 entreprises se sont vues infliger des sanctions. La première est une entreprise en Ile-De-France de 150 salariés, et qui affiche 500 € d'écart de salaire moyen entre hommes et femmes. Elle a présenté un plan qui n'affiche aucun moyen pour remédier à cet écart. Dès lors, la pénalité est fixée à 1 % de sa masse salariale, soit une sanction financière qui sera de 5000 € par mois jusqu'à ce que l'entreprise se mette en conformité avec la loi. L'autre entreprise sanctionnée se situe en Aquitaine, elle compte 180 salariés et n'a jamais remis de document, malgré les avertissements.

FO Énergie et Mines se félicite de cette première condamnation, car malheureusement, sans sanction, il y a peu de chances d'arriver à l'égalité salariale dans certaines entreprises. Ce qui fait bouger les entreprises, c'est la peur des condamnations, mais aussi, pour les grands groupes, la question de leur image.

Liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Un arrêté du 3 mai 2013 énumère les pièces justificatives que l'assuré doit adresser à l'organisme de sécurité sociale dont il relève pour bénéficier de l'indemnisation de son congé de paternité ou d'accueil de l'enfant. Le type de pièces à fournir dépend du « statut » de l'assuré : père de l'enfant ou conjoint, partenaire pacsé ou mari de la mère.

Suède : des conducteurs de train travaillent en jupe

Des machinistes de trains de la banlieue de Stockholm ont troqué leurs pantalons contre des jupes pour protester contre l'interdiction de porter des shorts par les fortes chaleurs récentes. La direction avait en effet précisé que « vous devez porter des pantalons lorsque vous êtes un homme, et une jupe lorsque vous êtes une femme, mais en aucun cas des shorts ». Pour protester contre cette règle, les machinistes de trains ont décidé de travailler en jupe, puisque la tenue est réglementaire ! Les employés espèrent que le short sera bientôt autorisé parce que la jupe aère, mais elle n'est pas toujours facile à porter pour un homme, « notamment quand il faut monter dans le train » a confié le chauffeur de train. La direction de l'entreprise a accepté de revoir à l'automne prochain sa réglementation sur la tenue de ses employés...



Les publicités sexistes s'affichent dans les milieux sportifs

À l'occasion des premiers États généraux du sport féminin en équipe en avril dernier, plusieurs associations (dont Femmes solidaires, la Ligue du droit international, la Ligue du droit international des femmes et le syndicat national de l'éducation physique) ont adressé une lettre ouverte à la ministre des Sports et à la ministre des Droits des femmes pour « lutter contre les publicités sexistes

dans le sport féminin ». Par exemple, Carrefour offre des kits de beauté aux footballeuses ainsi qu'un chèque cadeau de cinq euros (sic) valable sur le rayon « petit électroménager, le Stade Rennais célèbre la journée internationale des femmes par un canard vibrant. « Les sportives sont représentées par des images glamour, talons aiguilles, shorts ultra-courts ou décolletés, affichés sur les publicités des compétitions sportives féminines. C'est leur corps comme objet qui est mis en avant et non leurs qualités de championnes ! Trop découvrir le corps des femmes pour des raisons commerciales, c'est mépriser la sportive et ne voir que son genre ! », indiquent ces associations.

Étude sur le temps consacré aux activités parentales

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) du ministère chargé de la santé et des affaires sociales a sorti une étude au temps consacré aux activités parentales.

L'étude souligne qu'« en France métropolitaine, le temps consacré aux enfants reste très inégalement réparti entre hommes et femmes. Avec une heure et demie quotidienne, les mères consacrent en moyenne deux fois plus de temps aux activités que les pères. Les activités pratiquées ne sont pas les mêmes et sont réparties différemment au cours de la semaine.

Les comportements des parents varient beaucoup selon le nombre et l'âge des enfants. À partir de trois enfants, le temps parental s'accroît fortement pour les mères, augmentant encore l'écart avec leur conjoint. De même, la présence d'au moins un enfant de moins de 3 ans fait plus que doubler le temps consacré aux enfants et va de pair avec une répartition un peu plus inégalitaire des tâches parentales entre hommes et femmes. »

Sources : DRESS numéro 841 de mai 2013 d'Études et Résultats

Pour FO Énergie et Mines, cette étude confirme le déséquilibre dans le partage des activités parentales ; déséquilibre qui a des conséquences dans la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.