

/ FO REVENDIQUE L'ÉGALITÉ SALARIALE

novembre 2013

MALGRÉ L'IMPORTANT ARSENAL JURIDIQUE FRANÇAIS ET EUROPÉEN AINSI QUE LES ACCORDS EXISTANTS DANS NOS ENTREPRISES, NOMBRE DE PROGRÈS RESTENT ENCORE À FAIRE. CECI D'AUTANT PLUS QUE LES FEMMES SONT PÉNALISÉES PAR L'EXISTENCE D'AUTRES TEXTES, COMME CERTAINES LOIS SUR LES RETRAITES.

POUR FO ÉNERGIE ET MINES, ASSURER L'ÉGALITÉ SALARIALE EST UN DES PREMIERS FONDEMENTS DE L'ÉTABLISSEMENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE. C'EST UN GAGE D'INDÉPENDANCE ÉCONOMIQUE ET DONC D'AUTONOMIE INDIVIDUELLE ET SOCIALE. LE SALAIRE FÉMININ N'EST PAS UN SALAIRE D'APPOINT.

- **AGIR SUR LES MENTALITÉS ET LES STÉRÉOTYPES**

L'évolution durable des mentalités est un préalable à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il est donc indispensable de poursuivre et d'intensifier le travail de déconstruction des stéréotypes, qui nous construisent certes, mais qui sont également des freins à l'égalité professionnelle.

Les textes légaux et conventionnels ne peuvent pas à eux seuls changer les mentalités. Stop au mille-feuille. Stop à la disponibilité temporelle, opérationnelle et géographique comme critère de savoir-être et de valorisation. Pour aider au changement des mentalités, un exemple de vocabulaire : ne plus parler de contraintes mais de responsabilités familiales partagées entre pères et mères ; cela contribuera à renforcer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

- **L'ÉGALITÉ SALARIALE : CONTINUER À RÉSORBER LES ÉCARTS SALARIAUX**

Le combat pour l'égalité salariale est d'abord celui pour la transparence salariale et contre l'évaporation progressive des femmes dans la pyramide hiérarchique.

Si la moyenne des rémunérations principales dans les IEG reflète bien une résorption des écarts, elle cache des écarts au niveau local parfois inquiétants (jusqu'à 15 % en défaveur des femmes par endroit). FO revendique une comparaison des salaires par le biais d'étude de cohortes (à position d'emploi, d'âge, d'ancienneté et de niveau de formation à l'embauche équivalents). Seule cette comparaison permettra de procéder véritablement à des analyses approfondies des écarts salariaux (fixe, variable, complémentaire) et de faire les corrections qui s'imposent.

Rendre le Rapport de Situation Comparée lisible au-delà des tableaux chiffrés.

- **UNE ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIÉ(E)S À TEMPS PARTIEL ET LES SALARIÉ(E)S À TEMPS PLEIN**

Les salarié(e)s à temps partiel doivent avoir les mêmes droits et les mêmes chances que les salarié(e)s à plein temps. FO s'inquiète vivement des temps de passage moyen par NR systématiquement plus longs pour les hommes à temps partiel ; encore un souci de mentalités ...

Le temps partiel ne doit pas être apprécié comme un indice de moindre engagement vis-à-vis de l'entreprise.

• **FAVORISER LA MIXITÉ DANS LES RECRUTEMENTS ET LES EMPLOIS (ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE COMPARABLES)**

Les entreprises des IEG doivent être ambitieuses, en ayant pour objectif un taux de féminisation de la branche ou d'une entreprise supérieur au taux de sortie des écoles. Il s'agit de promouvoir les métiers techniques traditionnellement masculins auprès des femmes et réciproquement, et de favoriser les passerelles entre les métiers et/ou les entreprises.

Une politique de promotion des femmes aux postes d'encadrement qui fait fi des plafonds et parois de verres.

• **ORGANISER LE TRAVAIL DE MANIÈRE À FACILITER L'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE**

Des horaires de travail compatibles avec la vie personnelle.

Des critères objectifs et ne pénalisant pas la parentalité (présentéisme, par exemple).

FO accorde une grande importance à l'amélioration des dispositifs favorisant le partage de la parentalité. Étendre aux pères de famille les autorisations d'absence pour enfants malades, dans toutes les entreprises des IEG.

• **AMÉLIORER L'ACCÈS DES FEMMES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

FO accorde la plus grande importance à la formation diplômante. Elle est aussi un moyen d'accéder à une promotion salariale. Pour ce faire, il convient de :

- Augmenter le nombre d'heures de formation des femmes.
- Rembourser les frais de garde supplémentaires jusqu'aux 11 ans de l'enfant, dans toutes les entreprises de la Branche.
- inclure la question de l'égalité professionnelle dans l'élaboration des plans de formation professionnelle des établissements, tout en intégrant les contraintes personnelles dans l'organisation des actions de formation (lieux, horaires de formation).
- Afin d'augmenter les possibilités d'évolution professionnelle, promouvoir les formations développant les compétences.

Chacun doit pouvoir acquérir de nouvelles compétences et accéder à de nouvelles responsabilités.

Assurer une égalité d'accès aux formations notamment pour les parents isolés assurant la garde d'enfant(s).

• **L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, UNE REVENDICATION AU-DELÀ DE L'AFFICHAGE**

FO fait en sorte que les accords signés dans les IEG s'appliquent. Elle ne se contente pas d'apposer une signature. Nous créons du lien entre les apports des accords et ce que vous vivez.

FO ne se contente pas de signer des accords sans se les appliquer à elle-même. C'est pourquoi, au sein des équipes militantes dans nos entreprises et dans nos fédérations syndicales, nous accueillons de plus en plus de femmes.

- Agir pour l'égalité professionnelle, c'est agir aussi bien pour les femmes que pour les hommes.
- L'égalité professionnelle est l'affaire de tous.
- L'égalité ne se décide pas, elle s'organise.