

/ JOURNÉE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

avril 2014

LUNDI 07 AVRIL AVAIT LIEU LA « JOURNÉE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ». UNE JOURNÉE DE PLUS DIREZ-VOUS ? SI ELLE EXISTE, C'EST QUE TOUT N'EST PAS ROSE ! C'EST POURQUOI FO ÉNERGIE ET MINES VOUS RAPPELLE QUELQUES DONNÉES ET REVENDICATIONS SUR CE SUJET PRIMORDIAL.

QU'EST-CE QUE LA JOURNÉE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE ?

La date de la Journée de l'égalité salariale correspond à la date jusqu'à laquelle une femme doit travailler pour atteindre le salaire annuel d'un homme au 31 décembre de l'année précédente (base de 220 jours ouvrés). Cette année en France, elle correspond au 07 avril...

QUELQUES CHIFFRES ?

D'après les chiffres publiés par le ministère des Droits des femmes, celles-ci doivent travailler 77 jours de plus que les hommes pour toucher le même salaire annuel. Dit autrement, les françaises travaillent 77 jours gratuitement.

Ce calcul est différent des indices en pourcentage (16 % d'écart de rémunération en Europe et 27 % en France) et il prend en compte les salaires mensuels des hommes et femmes travaillant à temps partiel.

QUELLES SONT LES PRINCIPALES RAISONS DE CES ÉCARTS ?

Ces écarts sont en partie liés au retard pris dans les carrières au moment de la naissance des enfants.

Ils sont également dus au fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, qu'elles ont moins accès aux rémunérations variables et complémentaires et également moins accès aux responsabilités.

De plus, il reste encore 9 % de discriminations pures entre les femmes et les hommes, à poste pourtant égal.

(Source : L'observatoire des inégalités).



QUELQUES PISTES POUR SUPPRIMER CES ÉCARTS

- Se débarrasser des stéréotypes, des représentations et des mécanismes inconscients.
- S'assurer que les critères classants dans les grilles de classification sont bien neutres. En effet, les grilles qui retiennent, par exemple, la disponibilité comme critère professionnel sont-elles vraiment neutres ? Les femmes sont forcément pénalisées par ce critère, puisqu'elles assument 80 % des tâches domestiques...
- Ne plus considérer la disponibilité comme un critère d'efficacité et donc d'avancement.
- Arrêter la sous-valorisation salariale des emplois à prédominance féminine.
- Faire des évaluations comparées des emplois à prédominance masculine et féminine sur la base de critères non discriminants.

Il convient également de recevoir les communications des entreprises sur une égalité salariale affichée comme atteinte avec discernement. Qu'en est-il vraiment ? Quelle est la réalité de ces chiffres ?

Ajoutons à ces écarts, des répercussions implacables sur les retraites :

53 % d'écart entre les hommes et les femmes. (Source Centre Orientation des Retraites janvier 2013).

**« les françaises travaillent
77 jours gratuitement. »**

Malgré l'important arsenal juridique français et européen ainsi que les accords existants dans nos entreprises, nombre de progrès restent encore à faire. 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.