

Journée de l'égalité salariale

Les plafonds de verre font de la résistance dans les IEG



La Journée de l'égalité salariale a lieu cette année le 26 mars.

En 2015, en France, il faut 15 mois à une femme pour gagner un salaire équivalent à celui d'un homme. 24 % d'écart, soit 60 jours ouvrés de travail en plus.

MAIS QU'EN EST-IL DANS LES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES (IEG) ?

Si les écarts de salaires sont bien inférieurs à la moyenne nationale, cela dissimule cependant plusieurs problèmes structurels, avec des conséquences sur les salaires :

- Les parcours professionnels féminins évoluent moins vite.
- Les écarts de salaires injustifiés liés au plafond de verre (progression hiérarchique) et paroi de verre (passage des femmes vers des métiers traditionnellement masculins mieux valorisés). Elles ont moins accès aux postes à responsabilités.
- Les femmes sont bien souvent plus nombreuses que les hommes à temps partiel, sans l'avoir choisi.
- Elles ont moins accès aux rémunérations variables et complémentaires, ce qui accentue les inégalités salariales.

UNE REVENDICATION FO REPRESE DANS LA LOI D'AOUT 2014 POUR MESURER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ET DE PARCOURS PROFESSIONNELS

La loi du 04 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, instaure enfin une analyse des « écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté.

Une description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise » doit être faite. Cette mesure traduit la revendication de FO d'avoir les moyens techniques de faire des comparaisons entre salariés, afin d'évaluer les parcours professionnels.

Journée de l'égalité salariale

Les plafonds de verre font de la résistance dans les IEG

QUELQUES PISTES POUR SUPPRIMER CES ÉCARTS :

- Se débarrasser des stéréotypes, des représentations et des mécanismes inconscients.
 - Arrêter la sous-valorisation salariale des emplois à prédominance féminine, en favorisant la mixité dans les métiers.
 - Supprimer les plafonds et parois de verre et renforcer la mixité.
 - Faire des évaluations comparées des emplois à prédominance masculine et féminine, sur la base de critères non discriminants.
 - S'assurer que les critères de répartition dans les grilles de classification sont bien neutres.
 - Ne plus considérer la disponibilité comme un critère d'efficacité et d'avancement. La performance ne se mesure pas au temps passé sur le lieu de travail.
- 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).

“ 24 % d'écart, soit 60 jours de travail en plus.

Pour FO Énergie et Mines, assurer l'égalité salariale est un des premiers fondements de l'égalité professionnelle.

C'est un gage d'indépendance économique et donc d'autonomie individuelle et sociale.

L'évolution de la place des femmes dans le monde du travail est un enjeu économique majeur.