

La réunion a porté sur le Bilan 2014 et son Rapport de Situation Comparée en matière d'égalité professionnelle Homme/Femme aux IEG.

De nombreux indicateurs sont, au fil des années, venus alimenter ce type de négociation. De ces derniers, nos analyses sont également venues enrichir les échanges. Ces outils ont notamment permis de construire l'accord de Branche que FO vient de signer tout récemment.

Pour que l'égalité professionnelle ne soit plus un leurre, de nombreuses lois ont dû être promulguées. La dernière en date est celle du 4 août 2014. Elle a apporté 2 nouveaux thèmes : le déroulement de carrière et la mixité des emplois. L'objectif étant la suppression des écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière.

“*Les évolutions sont encore lentes. Les stéréotypes ont la vie dure.*”

Concernant, la mixité des emplois, la Branche des IEG a progressé dans son taux de féminisation (27 %) alors qu'en 2013, il était de 26,6 %. Pour autant, certaines inquiétudes quant à l'avenir demeurent avec un taux de recrutement féminin en externe de -0.8 % sur 2014. En effet, le recrutement de jeunes femmes dans les métiers techniques est toujours aussi difficile. Les entreprises sont même en concurrence sur ce point. La tendance à l'augmentation, sur la filière technique, +8,43 % en 12 ans de recensement de données branche sont le résultat de communications régulières.

Pour FO, l'alternance, le recrutement par la méthode des *hability*, voire la formation interne dans le cadre de reconversion professionnelle sont des moteurs que les entreprises devraient davantage employer.

De plus, au fil des années, la répartition des femmes par collège montre qu'il y a moins de femmes dans le collège exécution. Elles sont davantage réparties entre le collège maîtrise, cadre et cadre supérieur. Elles sont également toujours aussi nombreuses dans la filière tertiaire et commerciale. La filière technique les a davantage accueillies ces dernières années, mais sur des métiers supports.

Concernant le déroulement de carrière et la rémunération, le collègue-cadre maintient son « plafond de verre ». C'est pourquoi FO demande une étude approfondie afin de « débloquer » la situation au niveau des entreprises.

Des écarts de l'ordre de 4 % sur la rémunération principale entre hommes et femmes existent dans certains GF en faveur des femmes. Tandis que des écarts en faveur des hommes subsistent au niveau des GF 19 et chez les cadres supérieurs.

En matière de rémunération, la discrimination est surtout importante sur la part complémentaire du salaire. Dans ce domaine, l'écart est largement en faveur des hommes et oscille entre 20 % et 60 % de plus selon le GF. La nature de l'activité en serait la raison.

En 2014, le temps moyen de passage dans le NR est sensiblement identique entre salariés à temps plein et ceux à temps partiel. Par contre, ce n'est pas le cas dans le temps de passage dans le GF. Sur ce point, les salariés hommes ou femmes à temps partiel sont à égalité et accusent un même retard de progression par rapport aux salariés à temps plein.

Depuis 12 ans d'étude de branche, les améliorations existent réellement. Toutefois, l'évolution est encore lente.

Les stéréotypes ont la vie dure.

Qu'en serait-il sans accord collectif et sans loi sur la question ?