



POINT DE VUE

Le débat portant sur l'égalité professionnelle et surtout les avancées réelles en la matière butent sur des obstacles ancestraux. À l'occasion de la (re)découverte du fameux film « We want sex equality » <http://www.odysseeducinema.fr/film.php?id=406> traitant de la grève menée à Londres en 1968 par les femmes de l'usine Ford, dans le but d'obtenir l'égalité salariale, chacun peut se faire quelques remarques qu'il serait temps de creuser. À cette époque, nombre de leurs collègues hommes se scandalisent d'une telle exigence (« les femmes payées autant que les hommes ? »).

Opérons un « sondage » dans nos entourages et voyons si les mentalités ont progressé. Quelques dates nous éclaireront sur la lenteur de la résorption des différences...

Le taux de féminisation des IEG : **27,2 %**

DANS L'ÉDUCATION, PUISQUE TOUT DOIT PARTIR DE LÀ :

1836 - L'ordonnance du 23 juin organise l'enseignement primaire pour les filles.

1861 - Non sans avoir longuement lutté pour cela, l'institutrice Julie DAUBLÉ est la première femme autorisée à se présenter au baccalauréat, qu'elle obtient.

1972 - Ouverture aux femmes des concours aux grandes écoles. L'École polytechnique devient mixte.

2000 - Une convention interministérielle est signée le 25 février afin de mettre en œuvre une politique globale d'égalité des chances entre femmes et hommes dans le système éducatif. Celle-ci est renouvelée le 29 juin 2006.

Rappelons que c'est le 21 avril 1944 que les françaises obtiennent enfin le droit de vote.

SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1972 - La loi du 22 décembre de 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes introduit le principe « à travail égal, salaire égal ».

1983 - La loi (Roudy) du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celle-ci est actualisée par la loi Génisson (9 mai 2001).

2001 - La loi du 6 novembre relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi, précise le régime juridique de la notion de discrimination.

2003 - La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites modifie les conditions du bénéfice de la majoration pour enfants. Les femmes assurées sociales se voient désormais attribuer une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre pour toute année durant laquelle elles ont élevé un enfant.

2004 - L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prétend : réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la parentalité ne freine pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les hommes et les femmes lors des recrutements.

2006 - La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce les moyens et engagements concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

2014 - La loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit une négociation collective annuelle sur l'égalité professionnelle et salariale. On a beau préciser la vouloir « réelle », il reste que l'écart de salaires reste en moyenne de 25%.

13 795 millions
de femmes actives
en France
(48% du total)

Certes, quand bien même nombre d'inégalités restent à résorber, ce à quoi s'attache Force Ouvrière tant au niveau de la Branche que dans les entreprises, **notre Statut et les textes en vigueur au sein des IEG garantissent certaines mesures d'égalité.**

Pour FO Énergie et Mines, c'est loin d'être suffisant surtout lorsque l'ambition clairement définie par les offensives en cours menace nos droits. La défense du Statut national des IEG, de l'ensemble de nos acquis sociaux, doit être la colonne vertébrale de nos actions.