

L'Égalité Professionnelle oui...

... mais alignée sur le plus avantageux !

Nos experts intervenant sur l'Ega-pro dans les entreprises des IEG ont pris acte d'une stagnation, voire de régressions dans ce domaine. Ce constat a confirmé l'intérêt de lancer une campagne de sensibilisation aux inégalités discriminant les femmes.

LES FAITS :

- Les femmes restent en moyenne plus longtemps dans les GF que les hommes. Cela fausse les calculs au point que d'aucuns prétendent les femmes mieux rémunérées. Or, quel que soit le collègue, cette stagnation confirme que **les hommes évoluent plus vite que les femmes.**
- Une rémunération moyenne globale des femmes qui reste toujours **inférieure de 1 à 2 points à celle des hommes**, tout collègues confondus. (Principale + complémentaire)
- Le nombre de femmes dans les IEG régresse depuis 2015 avec **un effectif féminin qui redescend en dessous de la barre des 27%.**
- Un plafond de verre qui ne se brise pas avec une faible représentativité des femmes dans les GF élevés et dans les postes à responsabilités. **À peine 10% des femmes sont cadres dans nos entreprises.**

Tant ces éléments factuels que les modalités de négociation constatées par nos experts, dans les entreprises comme à la branche, nous amènent à douter de la réelle volonté des employeurs et du législateur de s'attaquer définitivement à ces inégalités.

Comment admettre la volonté des employeurs de remettre en question des acquis tels que les « **congés mère de famille** », sous prétexte de régler une problématique de discrimination, alors que les écarts en défaveur des femmes sont encore tellement criants et ignorés ?

Comment croire en la sincérité des propos de nos gouvernants lorsque par des ordonnances et des lois liberticides se confirment des régressions sociales historiques ?

Comment ne pas voir qu'à cette occasion, le législateur supprime les sanctions menaçant les entreprises qui ne se doteraient pas d'un accord EGA PRO ?

L'Égalité Professionnelle oui...

... mais alignée sur le plus avantageux !

ENCORE DES FAITS ...

- Seulement 86% des pères ont pris leurs jours de paternité et pas en totalité sur l'année 2016.
- Les congés parentaux restent pris à 94% par les femmes, qui continuent ensuite plus spontanément à s'arrêter pour s'occuper des enfants malades.
- Les femmes sont arrêtées en moyenne 20 jours contre 9 jours pour les hommes sur une année.

N'est-il pas hypocrite et scandaleux de sanctionner les femmes par des restrictions de leurs droits statutaires, tandis qu'elles sont déjà particulièrement pénalisées dans leur évolution professionnelle ?

Les mentalités doivent évoluer dans le même temps que les textes doivent conforter les acquis sociaux : cela s'oppose au nivellement par le bas !

Comment pourrions-nous accepter qu'il en soit autrement ?

Dans le cadre de cette campagne de sensibilisation à l'égalité professionnelle,
FO Énergie et Mines donnera la parole
à toutes celles et ceux qui n'acceptent pas ces procédés hypocrites, ces régressions sociales.

AGIR, NE PAS SUBIR !

Vos retours et vos remarques nous intéressent :
polexpertise@fnem-fo.org