

Inégalités femmes-hommes : le rôle des entreprises

Ecole d'Economie de Paris

27 Mai 2021

Sophie BINET, CGT

Les inégalités font système, il faut travailler à tous les niveaux

- **Les inégalités de salaire génèrent des inégalités dans la vie et vice versa.** L'égalité F/H n'est pas seulement une question sociétale!

- Exemples:

- Calcul économique dans le couple explique aussi le fait que le congé parental soit pris à plus de 95% par les femmes
- Indépendance économique déterminante pour sortir des phénomènes d'emprises et des violences conjugales
- Les stéréotypes sont à l'origine de la dévalorisation des métiers féminisés

- **La situation des femmes s'est considérablement diversifiée:**

Attention à ne pas oublier les 1ères de corvées, scotchées au plancher collant. Il n'y a pas d'effet ruissellement !

Inégalités salariales: compter c'est politique!

Impossible de fonctionner toutes choses égales par ailleurs: entre les femmes et les hommes toutes les choses sont inégales par ailleurs!

La loi qui interdit la discrimination indirecte et prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale doit être appliquée.

Prendre en compte les écarts de structure

- Temps partiels
- Plafond de verre, « plafond de mère »
- Parois de verre, dévalorisation des métiers féminisés
- Part variable de la rémunération indirectement discriminante

Une loi non dissuasive

- Négociation égalité professionnelle et accès aux marchés publics: des sanctions non appliquées
- Index: une occasion manquée
 - Evacue l'essentiel des écarts de structure
 - Comporte des biais qui invisibilisent les écarts
 - 5% d'écart de rémunération sont systématiquement retranchés. Ex: si en moyenne les femmes gagnent 10% de moins que les hommes dans une entreprise, l'index ne prendra en compte que 5%
 - La notation est très progressive: - 1/100 par % d'écart de salaire. Ex: 10% d'écart de rémunération en global, 5% retenus dans l'index = 95/100 à l'index
 - On compare le % de femmes et hommes augmentés, par le montant des augmentations!
 - Aucune transparence, pas de possibilité de vérifier le calcul ni d'accéder au détail pour s'en servir dans la négociation
 - Des sanctions seulement si moins de 75/100 pendant au moins 3 ans

Que faire ?

- **Renforcer la négociation collective**

- Appliquer la loi: sanction pour les entreprises sans accord + exclusion des marchés publics
- Réviser l'index pour en faire un outil de transparence sur les écarts de salaires globaux
- Mettre en place de nouveaux indicateurs pour identifier les discriminations de carrière: suivi de cohortes par âge et niveau de qualification (« indicateur Clerc »)

- **Mettre en place des sanctions dissuasives**

- Une vraie action de groupe
- Renforcer les moyens des inspections du travail

Que faire ?

- **Revaloriser les métiers à prédominance féminine**, en s'appuyant sur les exemples internationaux (Québec, Belgique, Portugal...) et appliquer la loi: salaire égal pour un travail de valeur égale
- **Lutter contre les temps partiels**
 - Heures complémentaires majorées comme les heures supplémentaires
 - Inciter au temps plein: cotisations sociales temps plein pour les temps partiels de moins de 24h, suppression des exonérations de cotisations sociales pour les emplois précaires et à temps partiels
 - Temps de trajets et d'interruption pris en compte comme du temps de travail
 - Limiter les amplitudes et les horaires atypiques

Que faire ?

- Des droits pour une parentalité partagée
 - Congé paternité allongé et obligatoire, aligné sur la durée du congé maternité post naissance
 - Congé parental raccourci et mieux rémunéré
 - Droit à un accueil accessible (coût et proximité) pour tous les enfants dès 6 mois
 - Réduire le temps de travail. Aujourd'hui 44h30 en moyenne pour les cadres!
- De vraies mesures contre les violences au travail: ratification de la convention 190 de l'OIT!

Pour aller plus loin...

www.egalite-professionnelle.cgt.fr