



La Crieuse



8 mars 2024



L'égalité femme/homme un principe fondamental à défendre, un enjeu économique et social à conquérir.

La date du 4 mars 2024 restera gravée dans l'histoire du droit des femmes, par l'inscription du droit à l'avortement dans la Constitution (article 34). Si la France est pionnière, c'est bien une victoire féministe, car c'est une liberté acquise après de longues luttes des femmes. Une bataille en cache toujours d'autres.

Aujourd'hui, bien des combats sont encore à mener, ceux contre les violences sexistes et sexuelles, et l'égalité professionnelle femme/homme, par exemple. Ni les années, ni même les siècles, éroderont la détermination des femmes. Jamais nous ne nous résignerons tant que nous n'aurons pas obtenu justice, liberté et égalité réelle de tous les droits, en acte et non en paroles.

Le 8 mars est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, une journée de grève féministe de toutes et tous pour revendiquer et gagner l'égalité réelle au travail et dans la vie. Égalité de salaires, de carrières et de retraites.

Que serait aujourd'hui un jour sans femmes au travail, car un travailleur sur deux est une femme. Les crèches, écoles, hôpitaux, ehpad, commerces, services, administrations, nettoyage seraient de fait à l'arrêt.

Tout est à craindre concernant l'émancipation des femmes, lorsque le président parle de « réarmement démographique », alors que les conditions de travail et de vie des femmes sont l'impensé des politiques publiques. Il manque plus d'un million d'emplois dans les métiers du soin et du lien et plus de 200 000 places dans la petite enfance.

Aujourd'hui, tous secteurs confondus les femmes gagnent toujours un quart de salaire en moins que les hommes, et par conséquent leurs pensions de retraite sont inférieures de 40% en moyenne. Assignées à leur rôle de mère, elles occupent 80% des emplois à temps partiel, et 95% des congés parentaux sont pris par les femmes. Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, pénalise exclusivement la carrière des mères en accentuant encore les inégalités salariales.

Elles sont 58% à être payées au SMIC et y restent plus longtemps. Alors que les femmes sont plus diplômées que les hommes, elles ne sont que 39% à occuper des emplois de cadre.

Le temps des femmes est encore très différent de celui des hommes. Les tâches domestiques et familiales toujours non réparties à part égale, contribuent aux temps partiels subis par les femmes qui sacrifient leur carrière professionnelle.

Pas d'égalité de droit sans égalité de salaire, face au blocage du patronat , mobilisons nous !

- 2/3 (68%) des femmes de professions intermédiaires estiment que leur rémunération est en décalage avec leur implication, pour 57% des hommes.

Les femmes sont moins payées, moins reconnues, ont moins de primes et de promotions. Mais pourquoi ?

Les facteurs principaux des écarts de salaire entre femmes et hommes à combattre sont :

- Le « **plancher collant** », les temps partiels qui sont la norme dans de nombreux métiers féminisés et génèrent horaires décalés, précarité et salaires inférieurs au smic mensuel.
- Les « **parois de verre** », la dévalorisation des métiers dans lesquels les femmes sont concentrées, où les qualifications, les responsabilités et la pénibilité ne sont pas reconnus.
- Le **plafond de verre** ou « **plafond de mère** », les discriminations de carrière et le fait que les femmes accèdent moins aux responsabilités professionnelles.
- La **part variable** de la rémunération et les primes qui, sous une apparente neutralité dissimulent en fait des critères indirectement discriminants pour les femmes (présentéisme, charisme, participation au chiffre d'affaires...). C'est ce qui explique que plus on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, plus les écarts se creusent.

L'égalité chez les cadres : tout simplement !

- Seules 54% des femmes cadres estiment que leur rémunération est en adéquation avec leur qualification, pour 62% des hommes cadres.
- 25% : C'est l'écart salarial constaté par l'Insee entre les salaires nets des cadres femmes et de leurs homologues masculins (en équivalent temps plein).
- Les femmes représentent 42% des cadres et 53% des professions intermédiaires et techniciennes.
- 49% des femmes de 25 à 34 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur en France contre 38% des hommes.
- 63% des femmes titulaires d'un bac +4 occupent un poste de cadre en 2015 contre 73% des hommes.
- **Réaliser l'égalité salariale dégagerait 11 milliards pour nos caisses de retraites.**

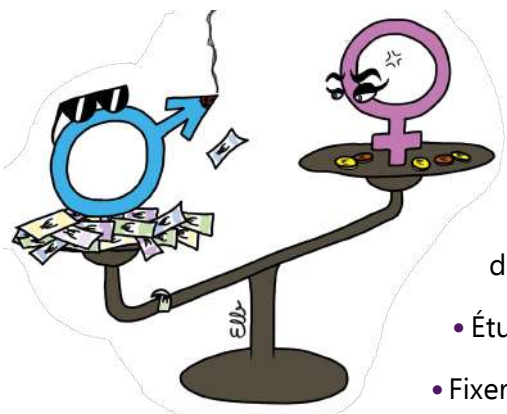
L'index égalité professionnelle, créé en 2018, est un leurre

L'invisibilité des inégalités de salaires passe par le « seuil de tolérance » de 5% pour le calcul des écarts de rémunération. Si entre les femmes et les hommes il y a 10% d'écart, on n'en retient que 5% ! Et la non prise en compte du montant des augmentations ne permet pas d'y voir plus clair.



Les indicateurs comparent seulement le nombre de femmes et d'hommes augmenté-e-s. Il est donc très facile d'augmenter les femmes de façon cosmétique, et d'avoir tous ses points à l'index pour l'entreprise.

Nos revendications pour la suppression totale des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunérations sont :



- Sanctionner les entreprises qui discriminent, et modifier en profondeur l'index égalité salariale.
- Transparence sur le détail de calcul, des écarts de rémunérations et inégalités de traitements, primes, points personnels.
- Changement du mode de calcul de l'écart de salaire, ne plus partir du salaire des hommes, mais de celui des femmes.
- Étude par nuage de points par métier, service, site, et niveau de hiérarchie.
- Fixer un objectif de 1% annuel de la masse salariale consacré aux rattrapages.
- Promouvoir la création d'une contribution patronale en faveur de l'égalité salariale femmes-hommes, pour accroître le financement des retraites, et améliorer les prestations.
- Revaloriser les emplois à prédominance féminine.
- Développer une analyse genrée sur l'impact du numérique.
- Instaurer la suppression des temps partiels, sauf pour cas particuliers (souhaité ou pour maladie).
- Réduire le temps de travail et mettre fin au présentisme pour permettre à toutes et tous d'exercer des responsabilités professionnelles, tout en ayant une vie de famille.
- Passer le congé maternité à 6 mois, et paternité à 4 mois.
- L'allongement du congé paternité à un mois intégralement rémunéré.
- Neutraliser le congé maternité sur la rémunération, RTT...
- Un entretien professionnel au retour du congé maternité/paternité, pour revalorisation salariale à la même hauteur que celle des collègues.
- Respecter, lors de l'embauche et promotion, le coefficient de la grille métier.
- Garantir une articulation vie pro/vie perso.
- Création de salles de repos pour les femmes enceintes et/ou allaitantes.
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Et à Ouest-France à ce jour :

Un plan d'action unilatéral sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé le 4 octobre 2021. Or, ces mesures ne sont pas toujours mises en place encore aujourd'hui. Et plus particulièrement, pour les femmes cadres aujourd'hui, qui traînent un retard très significatif depuis leur embauche.

Au regard de l'index de l'égalité professionnelle mis en place depuis 2019 le compte n'y est toujours pas ! **Pire, en 2023, la note obtenue, avec des indicateurs d'autant plus biaisés, est la plus mauvaise : 85/100.** C'est la limite qui évite à l'entreprise l'obligation de définir des objectifs de progression.

- Aucune femme dans le top 10 des salaires en 2022.
- L'écart de rémunération des augmentations se creuse toujours en faveur des hommes : coefficient de base, 500€ d'écart ; rémunération annuelle 1300€ de différence entre le salarié et la salariée (chiffres 2022).

Qui peut accepter ce résultat discriminant ? Il faut une révolution des sacrés saints stéréotypes pour ENFIN obtenir l'égalité professionnelle.

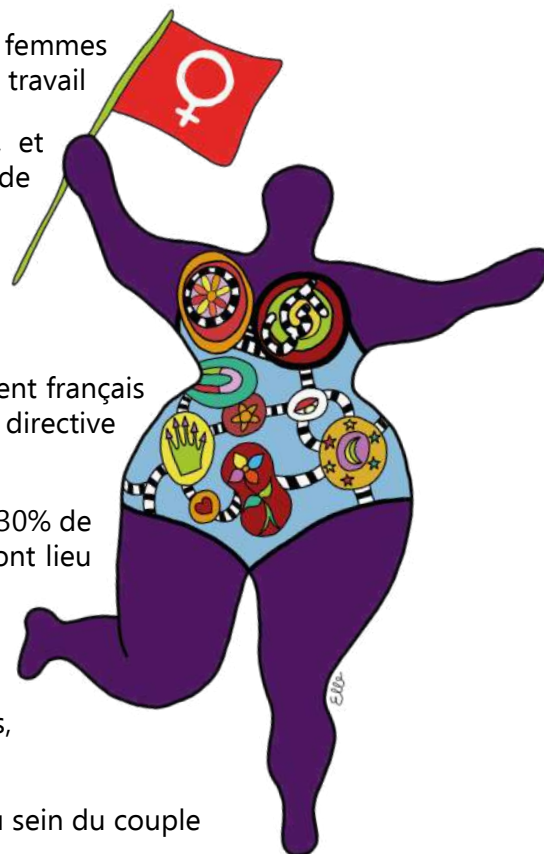
Nous attendons qu'une entreprise comme Ouest-France soit à la hauteur des valeurs qu'elle défend par la reconnaissance de ces préjudices financiers et de carrière et qu'elle les résolve au plus vite.

Le sexisme toujours autant à l'œuvre

9 femmes sur 10 déclarent avoir personnellement vécu une situation sexiste (86%, HCE).

6 ans après le début de #MeToo :

- 13% des femmes des professions intermédiaires, et 18% des femmes cadres, déclarent avoir été témoins ou victimes de violence au travail
- Seules 26% des femmes des professions intermédiaires, et moins d'une femme cadre sur deux, déclarent avoir bénéficié de mesures de prévention des violences au travail.
- Les moyens alloués à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont très en deçà des besoins,
- 80% des plaintes sont classées sans suite, et le gouvernement français refuse d'inclure la notion de consentement et le viol dans la directive européenne contre les violences faites aux femmes.
- 80% des femmes disent être victimes de sexisme au travail, 30% de harcèlement sexuel au travail, 10 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour en France sur un lieu de travail.
- 70% des victimes disent ne pas en avoir parlé à leur supérieur. Quand elles l'ont fait, 40% d'entre elles estiment que le règlement leur a été défavorable (elles ont été mutées, placardisées, voire licenciées).
- En moyenne, 230 000 femmes sont victimes de violences au sein du couple par an.



Ce sujet, à Ouest-France, reste un tabou et est soigneusement étouffé malgré nos multiples interventions auprès de la direction.

Pour toutes ces raisons, nous devons faire du 8 mars 2024 une puissante journée de grève et de mobilisation générale.

Nous ne voulons plus de promesses, nous voulons des actes.



Questmédias-com

la
cgt

Réagir ? Écrivez-nous à : ouestmedias-com-cgt@ouest-france.fr