

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Égalité professionnelle et sanctions...

"À travail égal, salaire égal"

- Féminisme -

Date de mise en ligne : mardi 29 avril 2008

Démocratie & Socialisme

L'histoire de l'égalité professionnelle en France est une série de lois jamais vraiment appliquées.

Les pages féministes de DS fêtent leur premier anniversaire dans le n°143 de mars 2007, nous avons analysé les discours des candidats de droite sur la question de l'égalité femmes/hommes et en particulier sous le prisme de l'égalité professionnelle et salariale soulignant au passage les propos de Sarkozy face aux chiffres sans appel des inégalités femmes/hommes.

Bling-bling avait dit à l'époque : « Malheureusement, cette situation risque de perdurer. »

Et voilà qu'aujourd'hui, volte-face ! et c'est lui, Bling-bling, qui va remettre de l'ordre là-dedans, et fissa Madame !

Les partenaires sociaux n'ont qu'à bien se tenir : « on leur donne jusqu'en 2009 pour trouver une solution ». A partir de 2009, une loi avec des sanctions financières à la clé est envisagée, le développement des crèches professionnelles et la formation et l'éducation à l'égalité vont être développés. ça, c'est très clairement du « blabla » car, par exemple, dans l'académie de Toulouse où tout était en place pour mettre en oeuvre cette formation à l'égalité au niveau de l'éducation nationale on ferme le service concerné, au motif de réduction de moyens.

Xavier Bertrand, ministre du travail, avertit que "les entreprises qui, au 31 décembre 2009, n'auront pas mis en place un plan de résorption des écarts salariaux devront verser des sanctions financières".

Ces pénalités, qui pourraient être proportionnelles à la masse salariale de l'entreprise, seront "suffisamment importantes pour être dissuasives". Les sommes seront reversées à des entreprises ayant mis en place des actions de formation et d'adaptation pour valoriser l'égalité professionnelle (vestiaires, toilettes séparées, aménagement de postes de travail, etc.).

On va voir ce qu'on va voir, sanctions financières pour les patrons qui n'appliquent pas l'égalité professionnelle et salariale et c'est bien entendu grâce à notre président.

Eh bien, non ! C'est grâce à une directive européenne.

Cette directive, qui a été publiée au JO le 26 juillet 2006, a pour objet de refondre la législation, en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, au regard de l'emploi et du travail. Elle regroupe les dispositions des 7 directives axées sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, l'égalité de traitement entre les sexes dans l'emploi, la formation, la promotion, les conditions de travail, les systèmes de sécurité sociale, l'aménagement de la charge de la preuve.

"À travail égal, salaire égal"

- ▶ 80 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes.
- ▶ 87 % des smicards sont des smicardes.
- ▶ 82 % chefs des familles monoparentales sont des femmes.
- ▶ La moyenne des pensions des femmes retraitées est de 42% inférieure à celle d'un homme et les lois de droite qui ont allongé la durée de cotisation et le calcul de la pension sur les 25 dernières années alors que ce calcul était préalablement réalisé sur les 10 dernières années de carrières pénalisent durablement et massivement les femmes.

"À travail égal, salaire égal"

Comme l'énonce l'exposé des motifs, la directive "refonte" du Parlement européen et du Conseil a pour objet de : "garantir l'application et le respect du principe de l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation et la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail, y compris le principe dit « à travail égal ou de valeur égale, salaire égal », et "accroître l'efficacité des mesures prises par les États membres pour assurer une application plus efficace des principes de l'égalité de rémunération et de traitement, de manière que quiconque se juge lésé à la suite du défaut d'application desdits principes à sa personne puisse faire valoir et reconnaître ses droits suivant une procédure juridique, après un éventuel recours à d'autres organes compétents."

Signalons également la disposition de l'article 29, qui impose aux États-membres la prise en compte de "l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et la mise en oeuvre des dispositions législatives, réglementaires et des politiques et activités dans les domaines visés par cette directive".

Les États-membres ont jusqu'au 15 août 2008 pour transposer les mesures de cette directive "refonte". On comprend mieux pourquoi Bling-bling s'agite.

En France, le principe "à travail égal, salaire égal" est inscrit dans la loi depuis 1972, mais n'est pas appliqué dans les faits. A qualification égale, le salaire horaire des femmes était en moyenne inférieur de 19% à celui des hommes en France en 2002. Une enquête de l'Insee, datée de mars 2007, montre, sur un panel paritaire de jeunes diplômé-e-s observés sur les sept premières années de leur carrière, que l'arrivée du premier enfant bloque la progression de carrière des jeunes femmes. Alors, sanctions financières ? Pourquoi pas ? Quand on est en excès de vitesse, on a bien une contravention parce qu'on n'applique pas la loi !

Virginie Houadec

Petit Historique

- ▶ 1907 Une loi autorise les femmes mariées à disposer librement de leur salaire.
- ▶ 1945 Suppression de la notion de « salaire féminin ». La notion « à travail égal, salaire égal » est inscrite dans la législation.
- ▶ 1965 Réforme des régimes matrimoniaux : les femmes peuvent exercer un travail sans l'autorisation de leur mari et bénéficier des avantages sociaux.
- ▶ 1971 Instauration du congé de maternité indemnisé à 90 % pour tous.
- ▶ 1972 Loi instaurant le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes.
- ▶ 1983 Loi sur l'égalité salariale entre hommes et femmes.
- ▶ 2001 Renforcement de la loi de 1983 sur l'égalité professionnelle.
- ▶ 2005 Nouvelle loi sur l'égalité professionnelle, sans critère contraignant ni sanction, en cas de non-respect des objectifs.