

Extrait du Démocratie & Socialisme

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

8 mars 2012

L'égalité professionnelle salariale femmes hommes : comment ?

- Féminisme -

Date de mise en ligne : mercredi 7 mars 2012

Démocratie & Socialisme

Pourquoi n'y a-t-il que 7 % de femmes parmi les cadres supérieurs ? Parce que les femmes accouchent. La sélection se fait là.

Ensuite, elles gagnent de moins 20 à moins 27 % de salaire que les hommes en moyenne

Comment protéger les femmes lors de leurs congés maternité ?

Trois mesures :

1°) Le Code du travail prévoit qu'elles retrouvent à leur retour de congé maternité un poste « identique » ou « similaire ». Supprimer le mot « similaire »

2°) À leur retour de congé maternité, les femmes doivent bénéficier d'une protection et ne pouvoir être licenciées pendant 18 mois sans autorisation préalable de l'inspection du travail.

3°) Lorsqu'une femme se plaint à la suite de ses congés maternité de ne pas retrouver ses fonctions, ses éléments de salaires, son déroulement de carrière, sa plainte fait foi jusqu'à preuve du contraire apportée par l'employeur.

Comment imposer l'égalité salariale femmes/hommes ?

En organisant un système direct, clair, rapide, transparent de sanctions financières et pénales. En quatre mesures :

1°) Toutes les entreprises de plus de 50 salariés (actuellement de plus de 300) soient contraintes de faire des bilans comparatifs annuels et sincères des salaires hommes femmes à travail égal et qualifications égales.

2°) Dans toutes les entreprises, les syndicats concernés, les conseillers du salarié, les institutions représentatives du personnel, l'inspection du travail qui constatent l'inégalité salariale peuvent saisir le juge en référé et celui-ci pourra imposer des astreintes financières jusqu'à réalisation effective de l'égalité salariale.

3°) Dans les entreprises de plus de 1000 salariés (qui font travailler 3,5 millions de salariés et produisent 48 % du PIB), un accord devra être signé avec les syndicats pour l'égalité salariale femmes - hommes et déposé d'ici au 1er janvier de l'année suivant sous peine d'une astreinte de 1 % de la masse salariale. L'accord devra être mis en oeuvre au plus tard un an après sa signature sous peine d'une astreinte égale à 2 % de la masse salariale.

4°) Dans toute passation de marché, toute sous-traitance, toute utilisation de CDD ou d'intérim, le principe de l'égalité salariale femmes-hommes devra être respecté sous peine de sanctions pénales.

Gérard Filoche

Sur le site du magazine *Elle*

▶ <http://www.elle.fr/Societe/News/Ell...>

Elle Active : comment les femmes peuvent-elles lever les obstacles ?

Par Emilie Poyard - Le 07/03/2012

Deuxième table ronde de cette journée très riche : place cette fois aux inégalités salariales...

Brigitte Grésy, inspectrice générale des affaires sociales, spécialiste des questions d'égalité, dresse le premier constat : « *Une femme vaut toujours moins qu'un homme sur le marché du travail* » et l'explique par le fait que « *les femmes sont des agents à risques* » pour les employeurs parce qu'elles font des enfants, parce qu'elles sont considérées comme moins flexibles et moins mobiles.

Comment faire progresser l'égalité salariale ? Pour Gérard Filoche, ancien inspecteur du travail, une seule solution : « *imposer des sanctions financières : si la République se donne les moyens d'imposer l'égalité hommes-femmes, en un an c'est réglé.* » Et de donner quelques exemples de mesures indispensables à ses yeux : il faut par exemple que « *les femmes de retour de congé maternité soient des salariées protégées* » pendant une durée de 12 à 18 mois par exemple. Autre proposition : qu'une femme qui estime que son déroulé de carrière est anormal puisse s'en plaindre. A charge pour l'employeur de prouver devant l'inspection du travail que cette plainte n'est pas justifiée.

Certains grands groupes mènent une politique active de rééquilibrage des salaires pour tendre vers l'égalité, le DRH d'Axa France, Jad Arris, explique ainsi qu'au sein du groupe d'assurance, un plan de rattrapage salarial a été mis en place à la suite d'une prise de conscience du déséquilibre salarial dans les années 2000. Une des motivations d'Axa ? « *Les grandes entreprises sont engagées dans une guerre des talents, on ne peut se couper des talents féminins* », explique Jad Arris qui affirme que l'écart hommes-femmes est réduit à 4,5% dans l'entreprise désormais.

« **Attention aux stéréotypes du leadership au féminin !** »

Pour Véronique Préaux-Cobti, directrice générale de Diafora, les entreprises bougent effectivement. Elle met en avant plusieurs raisons, notamment celle du leadership : « *un certain nombre de dirigeants comprennent qu'avoir des hommes et des femmes autour de la table, ce n'est pas la même chose que d'avoir que des hommes. Cela permet d'avoir des points de vue différenciés et complémentaires.* » Elle ajoute un élément plus cynique, celui de la loi du marché et des clients : « *les femmes, c'est 95% des décisions d'achat, or les femmes et les hommes n'achètent pas selon les mêmes critères* ». D'où l'utilité de placer des femmes à des postes à responsabilité, dans le marketing par exemple.

Performance, marchés, leadership... Brigitte Grésy préfère en revenir à une règle de base : « *le principe d'égalité est un principe constitutionnel, il faut faire attention à ne pas avoir comme critère la performance ou la logique complémentaire hommes-femmes, attention aux stéréotypes du leadership au féminin !* ». Pour réduire ces inégalités salariales, les femmes doivent aussi apprendre à mieux négocier leurs salaires. Selon Karin Raguin, la présidente de « *Business & Professional Women* », son organisation va distribuer le 15 mars un sac rouge qui marque l'« *Equal pay day* ». Pourquoi le 15 mars ? Parce qu'il faut 54 jours de plus par an à une femme pour gagner la même chose qu'un homme. Explication : parce que les femmes demandent moins, et moins bien. Apprendre aux femmes à négocier leurs salaires, une idée intéressante mais très insuffisante pour Gérard Filoche. « *La négociation salariale*

L'égalité professionnelle salariale femmes hommes : comment ?

ce n'est pas individuel, c'est collectif. Un employeur qui ne paye pas l'égalité salariale, il vole la femme ! » Brigitte Grésy le rejoint sur ce terrain « collectif » et regrette que les rapports sur la situation des carrières hommes-femmes, remis aux comités d'entreprise, soient « *une photographie et pas un film, et ne permettent donc pas d'apercevoir comment ont évolué ces carrières sur la durée* ».

Découvrez le blog [ELLE Active](#)