

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le combat est loin d'être terminé!

L'égalité professionnelle est une vraie exigence sociétale, que ce soit en termes de rémunération, d'équilibre vie privée/vie professionnelle, d'accès à tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques, de reconnaissance des compétences, d'égalité dans l'évolution professionnelle ou de lutte contre les violences et les stéréotypes. Les militants FOCOM se mobilisent au quotidien pour garantir les acquis durement obtenus grâce à notre engagement et obtenir de nouvelles avancées.

Bilan des mesures d'égalité professionnelle 2020

- ◆ 946 femmes ont été promues (26%) alors qu'elles représentent 37% des effectifs,
- ◆ 6 952 salariés ont bénéficié de mesures RCQ pour passage à un niveau de poste avancé dont 2 638 femmes (soit 38%),
- ◆ toutes bandes confondues, l'écart de rémunération femmes/hommes est de 6% en moyenne,
- ◆ 670 femmes (190 non-cadres et 480 cadres) ont bénéficié de mesures spécifiques d'écart de salaire femmes/hommes,
- ◆ 683 femmes (350 non-cadres et 333 cadres) ont bénéficié de mesures relatives à l'évolution professionnelle des femmes.



Malgré quelques progrès, les mesures salariales sont nettement insuffisantes pour compenser les écarts femmes/hommes générés par la NAO. Nous rappelons que l'égalité professionnelle, c'est donner aux femmes et aux hommes une égalité des droits et une équité des chances au sein de l'entreprise.

FOCOM n'a de cesse de revendiquer

- ▶ une réelle égalité des rémunérations et des carrières (et donc des retraites) entre les hommes et les femmes,
- ▶ la proratisation des objectifs au temps partiel et la correction des écarts PVC,
- ▶ la mixité des recrutements et l'accès à tous les métiers,
- ▶ un accès des femmes aux postes à responsabilité et à tous les niveaux de management, la reconnaissance des compétences et l'accès à des promotions,
- ▶ l'équilibre vie privée/vie professionnelle,
- ▶ l'évolution des mentalités et des comportements, la fin des violences et des discriminations.

Allongement du congé de paternité

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, précisée par le décret du 12 mai, a arrêté que, pour les naissances à compter du 1^{er} juillet, le congé paternité sera de 25 jours (au lieu de 11 jours actuellement) pour une naissance simple et de 32 jours pour des naissances multiples (au lieu de 18). Les jours restants après avoir pris les 4 jours obligatoires accolés aux jours de naissance, peuvent être pris dans les 6 mois suivant la naissance. Ce solde de jours peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. Le salaire est maintenu pendant la durée de ce congé.

Il faut prévenir l'employeur un mois avant la date prévisionnelle d'accouchement.

Constatant que la maternité est l'une des causes majeures des fortes inégalités salariales entre femmes et hommes, FO

revendiquait depuis longtemps pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant une durée d'un mois au minimum, obligatoire, indemnisé à 100% et pris dans les quatre mois suivant la naissance. Le gouvernement, après avoir prévu que la moitié de ce congé serait obligatoire, y a finalement renoncé. Nous le regrettons car le risque est grand que, sous la pression de certains employeurs, la totalité du congé (partie non obligatoire) ne soit pas pris.

Pour FO, si l'allongement de ce congé est une bonne chose, cela reste insuffisant si l'on souhaite réellement atteindre l'égalité femme/homme, initier un véritable lien entre le père et l'enfant, ainsi que l'épanouissement de l'enfant dès les premiers jours.



**Les militants FOCom sont à vos côtés jour après jour
pour faire valoir vos droits et défendre vos intérêts.**



J'adhère à FOCom
en ligne



ÉCRIVEZ-NOUS

dsc.ft@fo-com.com