

ÉGALITÉ

Quels maux derrière les mots ?

TRAVAIL

violences
sexistes et
sexuelles

inégalités
salariales

AIDANT

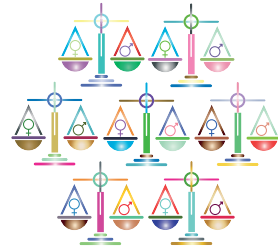
AVANT

ET



Pour une réelle égalité professionnelle publique résolue

L'égalité femmes-hommes a beau être la « *grande cause nationale* » du quinquennat, et les annonces gouvernementales se multiplier, les inégalités salariales et de carrière ne diminuent pas. La journée internationale des droits des femmes du 8 mars est l'occasion, pour FO, d'exiger de nouveau une action déterminée des pouvoirs publics et du patronat pour que ce principe constitutionnel d'égalité devienne effectif.



T rêve d'affichage! L'égalité entre les femmes et les hommes a beau être estampillée « *grande cause nationale* » du quinquennat (comme en 2017-2022), les inégalités salariales ou de carrière ne diminuent pas. Les chiffres sont têtus : le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 24% à celui des hommes dans le secteur privé (tous temps de travail confondus) et de 14% dans la fonction publique. Révélateur de l'inégale évolution de carrière, en particulier après la naissance d'enfant(s), les femmes restent minoritaires sur les postes cadres (à 39% dans le privé, 43% dans la fonction publique), alors qu'elles

sont plus diplômées que les hommes. Derrière les effets d'annonce, il y a une « *absence d'avancées concrètes* », dénonce FO qui saisit, cette année encore, l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars pour « *exiger* » l'égalité réelle. Et plus largement, de nouveau, le front commun à huit organisations dit la nécessité d'une action résolue des pouvoirs publics et du patronat pour que l'égalité professionnelle

La révision de l'index annoncée d'ici avril 2025

L e 16 octobre 2023, l'exécutif a reconnu qu'il fallait « *bâtir un nouvel index* », « *plus ambitieux, plus transparent, plus fiable* », « *dans les dix-huit mois* ». Il donne raison à FO qui revendiquait depuis 2019 une révision de l'outil, qui n'a pas su permettre, et ce depuis sa création, une correction des écarts de rémunération femmes-hommes. Paradoxe en effet : alors que l'écart est de 24% dans le secteur privé, la note moyenne des entreprises était de 88 sur 100 en mars 2023. Depuis 2020, seules soixante-dix-sept sociétés ont eu une note inférieure à 75 sur 100, les obligeant à des mesures correctrices sous peine de sanction

Un rapport-bilan en mars par le Haut conseil à l'égalité

Pointées par la Cour des comptes, les raisons de l'échec sont multiples, de la méthodologie à l'absence « *d'une logique de résultats* », « *L'indicateur sur les rémunérations ne garantit pas une comparaison pour un même travail ou un travail de même valeur. Et il n'y a pas d'obligation de présenter en CSE l'analyse de celui-ci, quelle que soit la note, alors que ce serait un levier dans la négociation sur l'égalité professionnelle* », appuie Béatrice Clicq, secrétaire confédérale. Le Haut conseil à l'égalité présentera en mars un rapport-bilan de l'index, qui « *va dans le sens des critiques FO et sera un appui dans la future concertation* ».

E. H.

IMAGE PAR GORDON JOHNSON DE PIXABAY

Le, l'urgence d'une politique

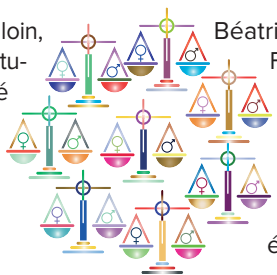
devienne effective. On en reste loin, bien que le principe soit constitutionnel depuis 1946, consacré dans la loi depuis 1972.

« **L'exécutif n'avance que sous la contrainte** »

Pourtant, les mesures ou projets gouvernementaux sont tombés drus en 2023. Lancé en mars, le plan quinquennal interministériel pour l'égalité femmes-hommes a conduit à décliner, dès l'été, dans la fonction publique, précisément dans les services de l'État, l'index égalité déjà appliqué au secteur

privé. À l'issue de la conférence sociale du 16 octobre, l'exécutif a annoncé la création en 2024 d'un Haut conseil des rémunérations, dont l'un des chantiers serait les bas salaires liés aux temps partiels subis (des emplois surtout féminins). Il a promis aussi une concertation sur la réforme du congé parental et la refonte de l'index égalité dans les dix-huit mois. Révision que FO réclame depuis la création de celui-ci, en 2019.

« *Cinq ans ont été perdus! Les défauts de conception de cet outil le rendent inopérant pour atteindre l'égalité effective* », appuie



Béatrice Clicq, secrétaire confédérale FO au secteur de l'égalité. Elle rappelle « l'aiguillon » que constitue la transposition (d'ici juin 2026) de la directive européenne sur la transparence salariale : elle va rendre caduc le principal indicateur de l'index égalité! « *L'exécutif n'avance que sous la contrainte* », note-t-elle. Il

trouverait cependant son intérêt à agir : selon les calculs de FO,

le respect de l'égalité salariale apporterait 5,5 milliards d'euros de cotisations supplémentaires par an. Mais cela exigerait d'aller au-delà de l'affichage, d'agir concrètement sur toutes les causes connues d'écart, ainsi que le revendique FO : contrats précaires, sous-valorisation des métiers à prédominance féminine, discrimination salariale, inégale évolution de carrière.

Élie Hiesse

Femme, cadre et mère : le triptyque toujours infernal

Alors que le président de la République engage à un « réarmement démographique », sous-entendu que les femmes aient plus d'enfants (l'indice de fécondité est actuellement de 1,68 enfant par femme), une enquête de l'Apec, publiée le 8 février, renvoie, elle, à la réalité des difficultés qu'induit la maternité sur les carrières des femmes cadres (près de 40% de femmes cadres contre 30% en 2005). Et ces difficultés commencent dès l'annonce de la grossesse à l'entreprise... C'est « *un premier temps fort, souvent perçu comme angoissant* », avec « *la sensation d'une mauvaise nouvelle à annoncer* », et pour certaines femmes « *le sentiment de trahison vis-à-vis de leur entreprise* », note l'Apec. Vient ensuite le congé de maternité avec une « absence » de la salariée cadre « *pas toujours respectée* » par l'entreprise, ce qui « *est vécu par les futures mères cadres comme un abus ou une intrusion* ».

Un parcours professionnel freiné

Le retour de congé maternité est lui aussi une épreuve, « *difficile* » pour 47% des femmes interrogées, « *très difficile* » pour 14%. Dans leur grande majorité, les cadres mères soulignent « *la difficulté à faire face à leur charge de travail malgré la fatigue. (...) le défi consistant à être aussi efficaces (...) et engagées qu'avant* ». Près des trois quarts des femmes cadres remarquent que « *les entreprises ne mettent pas en place de dispositifs pour anticiper et aménager leur retour de congé maternité* ». Ainsi, 44% des mères cadres « *éprouvent des difficultés à retrouver leur place à leur ancien poste* ». Pour ces cadres, devenir mère a des conséquences sur leur parcours professionnel « *à long terme* », constate l'APEC. Le congé maternité « *ralentit* » la progression hiérarchique « *pendant plusieurs années* », estiment 74% des mères cadres. Et 78% indiquent que « *la parentalité est globalement jugée pénalisante (...) une femme qui a eu des enfants est freinée dans son évolution professionnelle* ». Rappelons que chez les cadres, à profil et poste équivalents, l'écart salarial entre hommes et femmes est de 7% au détriment des femmes. Et en moyenne, les hommes cadres perçoivent une rémunération de 15% supérieure à celle des femmes.

Valérie Forgeront

charge
mentale



réarmement
démographique

ou *et*

FO

discriminations



plafond
de verre

Réagissons !