

# MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !

## 3



## Femmes-hommes : l'égalité des salaires, c'est capital !

**En 2015, dans les entreprises, les femmes continuent à être moins bien payées que les hommes. Il y a aujourd'hui encore 27 % d'écart de salaire entre eux !**

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes perdurent. Elles se traduisent notamment par des inégalités salariales.

En 2010, dans le secteur privé, les femmes percevaient en moyenne un revenu salarial net annuel de 15 600 euros de moins que les hommes.

De plus, malgré 6 lois successives en matière d'égalité salariale, ces inégalités stagnent !

### Les raisons sont identifiées :

- **les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes** (elles sont concentrées dans les secteurs et entreprises qui paient le moins, elles occupent les emplois les moins qualifiés, ...). Leur salaire horaire moyen est inférieur à celui des hommes. Les emplois à bas salaires sont occupés à 75 % par des femmes ;
- **le salaire reflète aussi un temps de travail inférieur, en général imposé** : soit à cause des périodes d'inactivité ou de chômage, soit parce qu'elles sont plus souvent à temps partiel (souvent pas « choisi »), soit à temps complet parce que leur durée de travail est inférieure à celui des hommes. **Et même à poste égal, l'écart de salaire est encore environ de 10 %** (l'écart est même supérieur pour les cadres) ;
- **les primes sont attribuées majoritairement aux hommes** pour deux raisons : leurs emplois comportent davantage de contraintes qui ouvrent sur des primes. Pour autant, bon nombre des emplois occupés par les femmes sont tout aussi contraignants et pénibles (gestes répétitifs, position debout, contact avec des usagers parfois violents, travail régulier les week-ends, ...). De plus, les primes individuelles, à la « performance », sont données bien souvent « à la tête du client » et moins « de la cliente » ;
- **les femmes ont des retards d'avancement et de promotions dans leur carrière**. Parce qu'elles se sont arrêtées pour leurs enfants, parce qu'elles ont pris un temps partiel ou juste parce qu'elles sont femmes, elles n'ont pas le même déroulement de carrière, à poste égal ;
- la loi prévoit **un salaire égal pour un travail de valeur égale**. Pour autant, rien ou presque n'est fait pour reconnaître le vrai travail effectué par les femmes dans de nombreux secteurs tels que la santé, l'éducation, le nettoyage, l'aide à la domicile, etc.

À ce jour, seulement cinq entreprises ne respectant pas la loi ont fait l'objet d'une sanction, notamment en raison de l'insuffisance du nombre d'inspecteurs de travail en charge des contrôles et des mises en demeure.

**L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes n'est pas un simple « supplément d'âme ». C'est un enjeu économique et social ! La moitié du salariat doit être rémunérée et reconnue à sa juste valeur. Le modèle familial traditionnel où M. Gagnepain s'occupait de Mme Aufoyer et de ses enfants est mort : le salaire des femmes n'est plus un salaire d'appoint, il est vital à leur vie et à celle de leur famille .**



À suivre...

4 Salaires et qualifications professionnelles.

RÉPARTIR  
AUTREMENT,  
ÇA C'EST  
CAPITAL

la  
cgt  
www.cgt.fr

## Sur chaque lieu de travail, nous pouvons revendiquer et gagner :

- avec le syndicat CGT dans l'entreprise, j'exige la révision des grilles de salaire, notamment pour les plus bas échelons car ce sont en général les femmes les plus touchées ;
- avec le syndicat CGT dans l'entreprise, j'exige que toutes les entreprises fournissent des données réelles sur toutes les rémunérations et sur toute la carrière des salarié-e-s. Seule une entreprise sur deux fournit des données statistiques et se contente en général de donner une photo très floue de la réalité à savoir les salaires de base pour les grandes catégories d'emploi ;
- avec le syndicat CGT dans l'entreprise, j'exige que l'égalité soit effectivement négociée dans les classifications professionnelles et que toutes les classifications fassent l'objet d'une remise à plat des critères d'évaluation des emplois pour revaloriser les emplois à prédominance féminine ;
- si je suis victime de discriminations salariales (soit par retard de carrière, soit par dévalorisation de mon travail), je me rapproche de mon syndicat CGT afin de faire valoir mes droits et, le cas échéant, d'intenter une action en justice, sans craindre d'être isolée et victime de chantage.



## ► Pour des meilleurs salaires et, plus tard, des meilleures retraites, la CGT revendique :

- La revalorisation du Smic à 1700 euros des salaires les plus bas et la revalorisation des grilles de classifications avec reconnaissance des qualifications ;
- la mixité au travail comme dans la société. Un homme comme une femme doit pouvoir devenir ingénieur-e, infirmier-e, caissier-e ou ouvrier-e ;
- la reconnaissance financière des métiers à prédominance féminine ;
- la sanction des entreprises qui discriminent et l'obligation de négocier pour assurer l'égalité professionnelle ;
- le conditionnement des 200 milliards d'aides publiques aux entreprises au respect de la loi en matière d'égalité professionnelle et à leurs pratiques de lutte contre la précarité et les temps partiels ;
- la limitation des temps partiels, qui sont à 80 % exercés par des femmes, la garantie d'un minimum de 24 h par semaine, la majoration de la rémunération des heures supplémentaires, l'accès aux droits sociaux, ... ;
- L'instauration d'une action de groupe contre les discriminations. Elle permet aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de tous les salariés victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation ;
- la formation de l'ensemble des managers et des représentants du personnel sur l'égalité professionnelle ;
- un meilleur partage des congés parentaux, et l'augmentation considérable des places en crèche et à l'école maternelle ;
- la prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine ;
- la prise en compte de l'articulation vie privée / vie professionnelle, l'encadrement des forfaits jours, la limitation du travail en horaires décalés ou le dimanche ;
- le renforcement de la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel.

## AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES

Augmenter les salaires des femmes passe par l'augmentation générale des salaires : Augmenter le Smic, les salaires les plus bas mais aussi réévaluer tous les échelons des grilles de classifications sont les moyens les plus sûrs d'augmenter les salaires des femmes et de corriger les déséquilibres avec les hommes. En effet, l'augmentation du Smic à 1 700 euros que la CGT revendique aurait pour effet de toucher une population à bas salaires très largement féminine. Par ailleurs, la révision des grilles de salaires par reconnaissance des qualifications dans tous les métiers qu'ils soient mixtes, plus féminins ou plus masculins serait une étape déterminante pour réduire les inégalités. En prenant sur les dividendes des entreprises, cette augmentation générale des salaires est possible. **La bataille pour l'égalité salariale passe par la réduction du coût du capital !**

## GAGNER C'EST POSSIBLE !

*Des femmes se battent pour faire reconnaître leur droit : Ainsi, des syndicalistes de Schneider Electric ont réussi à faire revaloriser le statut des assistantes de direction par rapport aux techniciens : leur BTS tertiaire a été reconnu comme les BTS techniques. Dans une autre entreprise, une responsable des ressources humaines a été reconnue comme faisant un travail comparable à un directeur commercial. Léonor, ouvrière retraitée de Messier Bugati, qui n'avait connu aucune évolution professionnelle, a obtenu 90 000 euros de dommages et intérêts (ce qui correspond pour elle à dix années de retraite). Annie, technicienne à Hispano-Suiza a eu son coefficient de salaire requalifié et a obtenu 134 000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice. Sarah, cadre de direction qui subissait une discrimination salariale et avait été licenciée après son congé maternité, a été réintégrée et a obtenu 280 000 euros de dommages et intérêts.*

*Par ailleurs, dans la récente loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la CGT a obtenu des avancées, même si le texte reste encore insuffisant (obligation pour les entreprises d'évaluer et de lutter contre les discriminations sur l'ensemble de la carrière, obligation pour les branches de vérifier si les classifications et les grilles salariales ne sont pas discriminantes pour les femmes, évaluation sexuée des risques professionnels par les CHSCT, pour éviter que la pénibilité des métiers à prédominance féminine ne soit sous-évaluée).*

## ÉGALITÉ SALARIALE ET COMPTES PUBLICS

*La hausse des salaires et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes seraient une source importante de relance de notre économie : Ainsi une étude de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse démontre que l'égalité salariale apporterait 5 milliards de ressources supplémentaires au régime des retraites par ans dès 2015 et permettrait également aux femmes d'avoir de meilleures pensions !*