



Pas d'égalité salariale, sans augmentation du salaire

Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel (la loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes). Malgré un important corpus législatif pour l'égalité professionnelle, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.

8 MARS
EN GRÈVE
15H40
POUR L'ÉGALITÉ

Une part de cet écart, à profession équivalente, peut être expliquée par des effets de structure observables : l'âge, le type de contrat, la taille de l'entreprise ou encore le secteur d'activité. Le salaire des femmes progresse avec l'âge mais moins que celui des hommes.

En début de carrière jeunes femmes et hommes démarrent avec un différentiel de salaire d'embauche de 30% et terminent avec 40% d'écart au terme des pensions de retraite.

L'écart de taux d'activité entre femmes et hommes est faible en tout début de carrière, note l'Insee, puisqu'en 2018, une à quatre années après leur sortie de formation initiale, 83 % des femmes étaient actives, soit 3 points de moins que leurs homologues masculins.

L'écart se creuse en fonction du nombre d'enfants. Une femme n'ayant pas d'enfant gagne en moyenne 18,1% de moins qu'un homme, alors que celle ayant 3 enfants et plus, l'écart atteint en moyenne 47,5%.

Le moyen de garantir l'application des lois sur l'égalité professionnelle, c'est de sanctionner les entreprises ou administrations qui ne les appliquent pas. Et elles sont nombreuses ! Alors qu'il est obligatoire d'avoir un accord d'entreprise ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle, 59 % des entreprises (de plus de 50 salarié.e.s) n'en ont pas, et seules 0,2 % d'entre elles ont été sanctionnées. Dans la Fonction publique, les écarts de salaires sont plus limités que dans le privé mais ils s'élèvent tout de même à 19,2 %.

Quelles solutions pour établir l'égalité ?

- Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé
- Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles
- Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail
- Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ainsi que l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine
- Des évaluations du travail en vue de comparer sa valeur
- La mise en place de sanctions pour toutes les entreprises et administrations dans lesquelles il y a un écart salarial entre les femmes et les hommes
- Le renforcement des moyens et des prérogatives de l'inspection du travail (DDETS) pour garantir une application effective des sanctions



Pour tout renseignement, vous pouvez contacter le collectif femmes mixité de l'UD CGT 76 à l'adresse suivante : fem.mixite.cgtud76@gmail.com