

8 mars : journée internationale de la femme

Les femmes ont toujours travaillé et ont toujours été moins rémunérées. *À poste égal, il paraissait même « normal » jusqu'en 1946, de payer moins une femme.* Les arguments justifiant cet abattement sur leur salaire étaient multiples : elles seraient moins qualifiées, plus fragiles, moins responsables ; leur entrée dans ces emplois nécessiterait le recours aux machines et donc un coût supplémentaire... Le principe « à travail égal, salaire égal » impose l'égalité salariale entre femmes et hommes occupant le même emploi, mais la majorité des femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. Au sein d'une même entreprise, d'un même service, pour des niveaux de qualification très proches, des spécialisations apparaissent.

Certes elles n'exerçaient pas un "travail égal" pour bénéficier d'un "salaire égal", mais un travail "de valeur égale". Or le mot "valeur" fait toute la différence. "Il permet d'apprécier la valeur comparable d'emploi différent", Car hommes et femmes n'occupent pas les mêmes emplois! C'est notamment pour ça qu'elles sont moins bien payées - 27% de moins que leurs collègues masculins en moyenne.

Concrètement, plus de la moitié des salariées sont concentrées dans seulement 12 familles professionnelles sur 87. Or ces emplois à

prédominance féminine sont historiquement sous-valorisés et ce phénomène trouve sa source dans la construction des grilles de classification professionnelle qui déterminent le salaire de base.

Au-delà du salaire de base, les inégalités salariales portent également sur les compléments de rémunération. Par exemple, au sein des entreprises, plus on monte dans la hiérarchie plus le système de rémunération est variable et plus les écarts entre femmes et hommes cadres sont élevés. Alors que le principe de l'égalité salariale porte sur la totalité des rémunérations, l'entreprise communique peu sur l'octroi des primes et leurs critères d'attribution, source de discrimination à l'égard des femmes.

Pour que les choses changent.

Cela passe par l'ajout de critères complémentaires destinés à contrebalancer le risque de discrimination. Comme par exemple: un critère de qualification (critère le plus précis possible sur la formation, l'expérience...); sur la complexité de l'emploi (degré de technicité administrative, relationnelle, résolution de problèmes...); le caractère multidimensionnel du poste (degré de responsabilité, de supervision...) ou encore d'exigences organisationnelles.

Et après ...

A la retraite, la pauvreté se décline au féminin

Ce qui n'est pas fait aujourd'hui dans le monde du travail, pour lutter contre les inégalités d'accès à l'emploi, de rémunération, de carrière, entre les hommes et les femmes, sera, au moment de la retraite, payé au prix fort... par les femmes.

On l'oublie trop souvent, le maintien de la situation actuelle aura des conséquences incalculables demain.

Une enquête sur les conditions de vie des retraités aux revenus modestes que la CFDT a menée il y a quelques mois montre que les femmes représentent les trois-quarts de la population concernée vivant avec moins de 1000 € mensuels.

Les femmes seules avec un revenu moyen de 930€ par mois, inférieur donc au seuil de pauvreté, sont les plus menacées. Leur pension est constituée à moins de 60% de droits acquis en direct, la pension de réversion complétant le tout.

Les femmes ont deux fois plus souvent que les hommes une carrière professionnelle incomplète, principalement en raison de la présence et l'éducation des enfants. Autre conséquence : les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à être parties à la retraite après 65 ans.

Au quotidien, le « reste à vivre » s'avère très insuffisant. Les dépenses de première nécessité, telles que le logement, l'énergie, la santé, avec le coût du reste à charge et de la complémentaire santé, l'alimentation grèvent 75% des petits budgets.

Ces précarités associées, parfois au grand âge et la perte d'autonomie, sont facteurs d'un risque de basculement définitif dans la misère envers les retraitées actuelles, à l'heure où de toute part une réforme des retraites s'impose, sauf à continuer de fabriquer d'autres générations de retraitées pauvres, à la seule raison qu'elles sont nées femmes.

La CFDT veut une mise en œuvre de solidarités plus actives chez PAC :

- Appliquer de manière effective le principe « de travail de valeur égale » pour parvenir à une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes occupant des emplois différents.
- Alerter sur les biais sexués et les risques de discrimination des méthodes d'évaluation des emplois couramment utilisées et des grilles de classification en vigueur.
- Sortir de l'apparente neutralité des outils d'évaluation et de classification des emplois pour réduire les écarts de salaire.
- S'attaquer indirectement à la ségrégation professionnelle, par la revalorisation des emplois à prédominance féminine : le rééquilibrage des emplois qui en découlera permettra d'attirer davantage d'hommes vers ces nouvelles professions jusqu'alors très féminisées.
- Fournir un outil opérationnel pour les négociateurs de branches et d'entreprises lors des négociations obligatoires : négociations salariales, négociations et révision de classification et négociations Egalité femmes-hommes.
- Responsabiliser les entreprises face au principe de valeur comparable des emplois à prédominance féminine et masculine dans l'optique de l'égalité salariale femmes-hommes.

Mais pour çà il faut que la direction de PAC arrête de mentionner dans tous ses accords d'entreprise « *à titre individuel* ». (*bien aider par les syndicats signataire*)

Tant que les problèmes salariale seront traité « à titre individuel », il sera impossible de résoudre des disfonctionnements collectif comme la disparité des salaires entre les femmes et les hommes.

Cfdt:



DÉCAPONS LES CLICHÉS

ELLE DIT QU'ELLE EST INGÉNIEUR!



JE N'AI PAS LE POSTE QUE JE MÉRITE DANS CETTE ENTREPRISE!

RASSUREZ-VOUS NINA. MOI NON PLUS.



SOYONS LUCIDES SONIA: SI VOUS AVIEZ VRAIMENT DE L'AMBITION, VOUS AURIEZ DEPUIS LONGTEMPS QUITTÉ VOS ENFANTS ET VOTRE MARI.



SOYONS CLAIRS YASMINE, VOUS N'AVEZ PAS DE POSTE À RESPONSABILITÉ PARCE QUE VOUS ÊTES INCAPABLE DE DIRE À VOTRE ENFANT MALADE: "DEBROUILLE-TOI!"

MOI OUI.



ON VA FAIRE COMME SI JE N'AVAIS PAS VU QUE VOUS ÉTIEZ UNE FEMME.

ESSAYEZ DE ME CONVAINCRE.



C'EST PARCE QUE JE SUIS UNE FEMME QUE JE SUIS MOINS PAYÉE QU'UN HOMME?

PAS DU TOUT. C'EST PARCE QUE VOUS N'ÊTES PAS UN HOMME.



UNE PROMOTION? ALLONS NICOLE, NE ME DITES PAS QUE VOUS ÊTES TOMBÉE DANS LE PIÈGE DE L'AMBITION!

VOUS VALEZ MIEUX QUE ÇA!



ON VA ÊTRE DIRIGÉS PAR UNE FEMME!

ÇA VA TE RAPPELER LA MAISON?



JE VOUS AI ENGAGÉ IL Y A 10 ANS ET VOUS OSEZ VENIR AUJOURD'HUI ME DEMANDER UNE AUGMENTATION?

VOUS ME DÉCEVEZ ÉLODIE!



COMMENT VOUS AVEZ FAIT POUR ARRIVER À CE POSTE?

COMME VOUS: J'AI FAIT DES ÉTUDES



JE ME SUIS FAIT VIOLENCE POUR ENGAGER UNE FEMME ET VOUS VENEZ M'ANNONCER QUE VOUS ÊTES ENCEINTE?



Téléphone : 01 48 64 86 60
16, rue de la grande Borne
77990 le Mesnil Amelot

le syndicat qui change **mon** quotidien.

Site internet :
www.cfdtservair.fr

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

PAS BESOIN D'EN ARRIVER LÀ POUR CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ

