

ÉGALITÉ FEMME/HOMME : UN COMBAT QUOTIDIEN !

Au lendemain de la journée internationale de lutte pour le droit des femmes, le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur qui doit s'amplifier...

Si les mobilisations sociales et la lutte des femmes ont permis des avancées, dans les faits cette égalité a du mal à se concrétiser et nous sommes loin du compte que ce soit dans le monde du travail ou dans la vie de tous les jours.

Les femmes gagnent moins que les hommes

En France, les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein, c'est-à-dire en considérant un même temps de travail. L'une des principales causes en est la surreprésentation des femmes dans des métiers ou dans des postes moins reconnus et moins rémunérés à qualification égale. Dans la branche des Industries Electriques et Gazières (IEG), le taux de féminisation dans le tertiaire est de 58 % contre seulement 17,5 % dans les activités techniques. Et, facteur aggravant, l'essentiel des rémunérations complémentaires concerne le technique : 4 femmes sur 5 en sont exclues (selon une enquête réalisée par les employeurs de la branche en 2020). D'autre part, même quand elles sont éligibles à ces primes, les montants moyens attribués aux femmes sont inférieurs. De manière plus générale, la part variable dans les rémunérations est très pénalisante pour les femmes, particulièrement pour les cadres, car elle repose sur des critères discriminants (comme le présentisme...), ou subjectifs (comme le charisme, ou la tendance naturelle au leadership...).

La part variable dans les rémunérations est très pénalisante pour les femmes

À cet écart de montant du salaire s'ajoutent des inégalités de temps de travail : les femmes sont bien plus impactées par le temps partiel que les hommes.

En tenant compte de ces deux facteurs (primes et temps partiel), les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 28,5 % à celle des hommes. Au sein des IEG, 15 % des femmes sont en temps partiel. Il n'y a pas seulement des conséquences sur le rythme de prise de NR, mais aussi sur le passage au GF supérieur reconnaissant la qualification. Si l'analyse de l'ancienneté moyenne dans le même GF est déjà défavorable aux femmes à temps plein,



particulièrement dans le collège cadre, cela s'aggrave encore plus avec un temps partiel : une femme maîtrise en temps partiel devra attendre 6 ans pour obtenir un GF, contre 4 ans à temps plein.

Les femmes gagnent 28,5 % de moins que les hommes
(en intégrant primes et temps partiel)

Plafond de mère

À tout cela s'ajoute "un poids souvent plus important des contraintes familiales". En effet, même si la répartition du travail domestique et du soin aux enfants évolue dans le bon sens, toutes les enquêtes démontrent que ces tâches incombent encore majoritairement aux mères. Cette réalité impacte leur évolution professionnelle, faute d'avoir autant de temps et d'énergie que les hommes. D'autant que les normes et les cultures organisationnelles valorisent encore souvent des comportements traditionnellement masculins, comme une disponibilité très importante, voire totale, pour le travail, plus difficile pour les mères. En France, la culture du présentisme et les charges de travail imposent aux salariés à responsabilité un temps de travail bien supérieur à la durée légale de travail. Ainsi, le temps de travail réel, estimé en moyenne à 44 h 30 pour les cadres, impose aux femmes de faire un choix entre consacrer du temps à leurs enfants ou exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles. La culture masculine et patriarcale encore présente dans nos sociétés conduit, hélas, certaines femmes



à revoir leurs aspirations professionnelles à la baisse dès leur première recherche d'emploi, en recherchant « un job qui permet de profiter de ses enfants » !

Les femmes se heurtent donc à un plafond de mère qui les pénalise doublement dans leur parcours professionnel.

Sexisme ordinaire

Les inégalités subies par les femmes aussi bien au travail que dans leur vie personnelle trouvent leur source dans des rapports de domination et de sexisme. Ils enferment les individus dans des rôles sexuels : aux femmes, la douceur, l'écoute, la fragilité, la beauté... aux hommes la force, la virilité, l'autorité. Un homme sensible se verra traité de « femmelette », s'il est hésitant « qu'il n'a pas de c... »... Une femme qui prendra des décisions sera qualifiée de trop autoritaire. Et si elle ne se met pas suffisamment en avant, elle se verra reprocher des difficultés à s'imposer... Difficile d'adopter la bonne attitude !

Pourquoi devraient-elles choisir entre soit leurs enfants soit leurs responsabilités professionnelles ?

Ces stéréotypes de genre sont confortés dès la naissance par l'éducation, la publicité ou encore les médias. Les comportements sexistes ne sont donc pas toujours conscients et sont aussi bien portés par des hommes que par des femmes. Ce « sexisme » ordinaire s'exprime soit de façon hostile, par des remarques dévalorisantes, mais plus souvent sous forme de « blague », de remarque sur le physique, ou d'une attitude bienveillante et paternaliste. Car le mot sexisme reste tabou. Il est souvent invisible, prend des formes insidieuses et reste pourtant bien trop ancré dans le quotidien.

Au titre des remarques sexistes ou des blagues graveleuses, les compliments ou les critiques vestimentaires, ou



sur l'apparence physique sont fréquentes. Ces attitudes, même involontaires, sont dévalorisantes et déstabilisantes. Elles nient tout professionnalisme des femmes. Dans le monde du travail 80 % des femmes répondent être régulièrement victimes d'attitudes sexistes. Cela a des répercussions sur leur confiance en elles-mêmes, sur leur bien-être au travail... Mais l'impact du sexisme ordinaire reste encore peu quantifiable car trop souvent ignoré. Pourtant quelle femme n'a jamais rencontré ce comportement ?

Enjeu économique et électoral

Au-delà de l'enjeu sociétal et démocratique de l'égalité professionnelle, l'aspect de la croissance économique n'est pas à négliger. Par exemple, une étude de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) sur le financement des retraites montre que l'alignement des salaires des femmes sur celui des hommes apporterait 18,5 milliards € de recettes supplémentaires : de quoi financer un retour à 60 ans de l'âge légal... L'égalité salariale mettrait aussi un terme au dumping social utilisant les femmes pour faire baisser l'ensemble des salaires.

80 % des femmes sont victimes d'attitudes sexistes

A l'heure où les avancées et conquis stagnent, voire régressent, comment ne pas être révolté et inquiet face à la prolifération des discours sexistes et racistes portés par l'extrême droite. D'autant que partout dans le monde, la première chose que font les partis réactionnaires quand ils arrivent au pouvoir, c'est de remettre en cause les droits fondamentaux des femmes en commençant par le droit à l'avortement.

L'égalité femme/homme ne doit pas être seulement un discours de façade. L'obtenir demande des politiques volontaristes en la matière et des accords d'entreprises ambitieux, ce qui est bien loin d'être encore le cas...

Revendiquer l'égalité

- Des augmentations générales de salaires et des critères d'évaluation et de rémunération transparents et objectifs
- La mise en place d'indicateurs de suivi de carrière pour rendre visibles les discriminations
- Des sanctions pour les entreprises qui discriminent

Revendiquer du temps

- La réduction du temps de travail et la semaine de 4 jours
- Le droit à la déconnexion réel et effectif (trêve des messageries, absence de réunions tardives)
- Mettre fin au présentéisme, et ne plus être obligées de choisir entre carrière et vie de famille
- La même durée de congé paternité/maternité post-naissance pour aller vers un meilleur partage des tâches