COMMUNIQUÉ DE PRESSE

L'égalité salariale, c'est pour quand ?

4 novembre, c'est le jour de l'année où les femmes arrêtent d'être payées en France. Et encore, cette date est retenue à partir d'un chiffre minoré, celui d'Eurostat, qui estime l'écart salarial entre les femmes et les hommes à 15,8%, alors que l'Insee le chiffre à 27,8%. Pourquoi une telle différence ? Parce qu'Eurostat compare les salaires horaires et ne prend pas en compte la différence de temps de travail alors que 80% des salarié.es à temps partiel sont des femmes.

Mais, est-il encore nécessaire de parler d'égalité salariale alors que l'on en traite à longueur d'antenne ? Malheureusement, oui, car malgré le pinkwashing permanent, la situation ne s'améliore pas. Elle se dégrade même depuis l'épidémie de COVID[1]. Serait-ce, alors, parce que les inégalités seraient inéluctables ? Non. La réponse est malheureusement beaucoup plus triviale. Mettre fin à 28% d'écart de salaire, cela nécessite des augmentations équivalentes… que le patronat ne veut pas financer… Pour mettre fin aux inégalités, il suffirait, en fait, de prendre des mesures contraignantes et d'agir sur les bons leviers.

Le premier d'entre eux, c'est les temps partiels. Structurels pour de nombreuses ouvrières/employées, caissières, aides à domicile, agentes d'entretien… ils s'accompagnent de salaires mensuels inférieurs au seuil de pauvreté, avec des amplitudes horaires dignes de cadres sup, et du travail le soir et le week-end…

Supprimer les exonérations de cotisations sociales sur les temps partiels, intégrer les temps de trajet entre deux missions comme du temps de travail, rémunérer les interruptions de plus d'1h30, sont autant de dispositions concrètes qui permettraient de mettre fin à ce scandale.

Il faut, ensuite, revaloriser les métiers dans lesquels les femmes sont concentrées, les métiers du soin et du lien. Une étude réalisée par l'IRES[2] indique que si on reconnaissait les qualifications des métiers féminisés au même niveau que les métiers masculinisés, il faudrait augmenter de 37% les professeur.es des écoles, de 42% les assistantes maternelles…

Troisième facteur sur lequel agir : les déroulés de carrière. Le plafond de verre ou, plutôt, le plafond de mère. Dénoncées par l'Ugict-CGT dans une campagne qui avait recueilli des centaines de témoignages avec le #viedemère, les discriminations liées à la maternité sont malheureusement toujours tristement banales. Alors qu'en France la responsabilité professionnelle est toujours associée à la disponibilité permanente, le fait d'être mère se traduit par le blocage de la carrière. Pour prévenir et corriger ces discriminations, la CGT propose de rendre obligatoire un indicateur (« Clerc » du nom du militant qui l'a inventé) pour suivre les déroulements de carrière.

Enfin, la multiplication de primes et autres parts variables est un facteur qui contribue à creuser les écarts. À l'inverse de l'index égalité salariale, il convient d'imposer la transparence sur les salaires et, surtout, de sanctionner toutes les entreprises dans lesquelles des écarts demeurent !

Des mesures simples et salutaires qui nécessitent juste un peu de volonté politique. Une urgence alors que l'inflation pénalise encore plus les femmes !

Montreuil, le 4 novembre 2022

---

[1] Voir : Eurofound octobre 2022, *COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home*

[2] R. Silvera, F.X. Devetter, J Valentin, M. Pucci, S. Lemière, Revaloriser le travail du soin et du lien, étude IRES réalisée à la demande de la CGT, à paraitre en mars 2023.