

# Journée CGT Femmes-mixité « A travail de valeur égale, salaire égal » - 3 mars 2011

## 1. introduction

Le travail syndical sur **la valeur du travail** est un réel enjeu pour arriver à combler les différences de salaire et d'évolution de carrière que l'on mesure aujourd'hui entre Femmes et Hommes.

En particulier au sein des grosses entreprises des IEG qui affichent des accords « éga-pro » et des suivis d'accord flatteurs, qui peuvent même être l'objet communication valorisant une apparente égalité F/F au sein de l'entreprise. «*Chez EDF SA, les écarts de salaire entre hommes et femmes étaient de 4,7 % en 2004 en faveur des premiers, de 1,7% en 2007 et de 0,6 % en 2009.* » (Entreprise & Carrières du 01/03/2001). La comparaison est-elle faite entre femmes et hommes occupant la même fonction ? Est-elle faite entre femmes et hommes occupant la même place dans la grille de salaire ? Tout le laisse penser. Dans ces cas, quels sens ont ces comparaisons ? Aucun.

**L'important est de comparer la valeur du travail.** Alors on ne se demandera plus si une assistante Femme a le même salaire qu'un assistant Homme. Mais on se demandera si un métier d'assistante a la même valeur que celui d'un formateur, et l'on comparera les salaires associés. La comparaison induit le choix de critères de comparaison, la problématique de la qualification et celle aussi des temps respectifs que les femmes et les hommes passent dans les compartiments salariaux.

## 2. Lors de cette journée, des angles d'attaque pour combler les différences de salaire ont été proposés :

- des méthodes appliquées au Québec, exposées par Rachel Silvera et Severine Lemière. Une loi impose aux entreprises de lutter contre la sous estimation systémique des emplois depuis 2001. Au sein des entreprises, **une « commission de l'équité salariale »** doit faire des **comparaisons d'emplois**, avec identification des emplois à prédominance féminine et évaluation de la valeur de ces emplois. Cette loi oblige les entreprises à garder une masse salariale pour le rattrapage salariale.

-- des outils juridiques déjà à notre disposition, en particulier l'arrêt Bastien de juillet 2010 qui fait jurisprudence (intervention de Michel Miné et Marie Becker).

L'arrêt « Bastien », après 8 ans de procédures, donne gain de cause à la plaignante en comparant le détail des fonctions des membres du CODIR de l'entreprise en question : la fonction de la directrice du personnel (RH) est reconnue sensiblement de même valeur que celle du directeur financier ou du directeur commercial. En conséquence, ces fonctions doivent avoir des rémunérations de même ordre. Toute la bataille a consisté à faire accepter de tenir compte du **contenu détaillé des fonctions exercées par les membres du CODIR**. Au départ la personne, Mme Bastien, était victime du stéréotype du style « les RH cela ne rapporte rien à l'entreprise ». Mais l'évaluation détaillée des fonctions a permis de briser les stéréotypes.

**3. Un premier obstacle est à franchir au sein de la CGT, c'est la bataille des idées.** L'incitation à la formation syndicale sur cette question et la détermination à aller vers la mixité dans les fédérations, les UD, et les organisations de la CGT vont dans le bon sens.

**Car il faut placer la question du genre (F/H) dans toutes les approches syndicales, dans toutes les négociations, toutes les revendications.** En particulier il faut que les négociations comme celles sur **la mobilité, les classifications, la formation** - des sujets sensibles quant à la question du genre- **soient menées par des délégations CGT mixtes** – en lien avec le taux de femmes dans les entreprises.

La question délicate que nous, syndicalistes, devons approfondir et nous approprier est celle des **critères de comparaison des fonctions et du genre F/H**. En particulier, nous devons être vigilants sur les critères dans la comparaison des métiers à prédominance féminine par rapport aux métiers à prédominance masculine. Par exemple, comment comparer le travail d'une assistante et celui d'un technicien ? Dans les **critères de technicité et de complexité** d'un emploi, est-ce que le caractère multi dimensionnel du poste est apprécié comme de la polyvalence ? Est-ce que **la mesure de la responsabilité** prend en compte les dimensions de responsabilité de la confidentialité ? De responsabilité de la personne ? De responsabilité de la sécurité ? De responsabilité de la transmission (n'avez-vous jamais vu une assistante qui « forme » le nouveau ou la nouvelle directeur/trice...) ? Etc. De même, pour comparer deux fonctions quant aux qualifications requises, il nous faut être vigilants sur les stéréotypes de genre F/H qui disqualifieraient par exemple au sein d'une entreprise un BTS administratif par rapport à un BTS technique.

## **Conclusion**

Depuis le début de l'année, 41 % des nouvelles adhésions à la CGT sont des femmes. Elles représentent plus de la moitié des effectifs dans les PME et les TPE et représentent la grande majorité des emplois les moins qualifiés et les moins bien payés. Marie-France Boutroue a posé le problème de l'action syndicale pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce cadre. Dans ce débat, il y a eu plusieurs interventions qui montrent que les méthodes de discrimination sont identiques, quelles soient sexistes ou syndicales, et que l'expérience développée sur les discriminations syndicales doit servir pour lutter contre les discriminations faites aux femmes dans leur travail.

**Marie-Laure FOUREL** - ERDF La Défense