

# Les femmes en première ligne depuis longtemps

Le secrétaire général de FO, Yves Veyrier, a participé le 4 mars, à Chambéry, à un colloque « Égalité professionnelle », organisé par les UD de Savoie, de l'Isère et de Drôme-Ardèche.

Pour FO, la reconnaissance des droits des femmes est toutefois un combat de tous les jours, qu'il s'agisse de salaire, de conciliation des temps de vie ou de violences au travail.



© ERIC TSCHAENRE

## Confinement et télétravail ont exacerbé des inégalités déjà fortes au sein des ménages

Les chiffres sont sans appel : la pandémie a un effet catastrophique sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes. Travail, enfants, repas, soutien scolaire, de nombreuses femmes ont dû assurer sur tous les fronts lors des confinements de mars puis d'octobre 2020.

Selon un sondage sur l'impact du confinement réalisé en avril 2020 et commandé par le secrétariat d'État chargé de l'Égalité, 58% des femmes ont passé plus de temps que leur conjoint à assu-

*Suite en page 14*

## Égalité salariale : un index à améliorer

Avec la crise sanitaire, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est un sujet plus que jamais d'actualité. Plus nombreuses à avoir un contrat précaire ou à temps partiel, les femmes exercent aussi plus souvent les métiers les moins bien rémunérés, classés en bas de la hiérarchie des catégories professionnelles. Or beaucoup de ces métiers à prédominance féminine se retrouvent en première et deuxième ligne d'exposition au coronavirus. FO revendique pour ces professions une revalorisation salariale et une amélioration des conditions de travail.

L'index d'égalité professionnelle femmes-hommes, outil instauré en 2018, est censé permettre de mesurer les écarts de rémunération, pour mieux les supprimer. Les entreprises d'au moins 50 salariés avaient jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2021 pour publier leur note sur 100, calculée à partir de cinq indicateurs, comme la rémunération moyenne par genre. Si la

note est inférieure à 75/100, l'entreprise a trois ans pour prendre des mesures correctives, sous peine de sanctions.

### Des écarts de revenus masqués

Pour FO, si cet outil a son intérêt, la méthode de calcul retenue peut masquer une grande partie des écarts de revenus. En effet, selon Béatrice Clicq, secrétaire confédérale FO chargée de l'égalité professionnelle, il y a encore un écart de 25% de rémunération entre les femmes et les hommes tous métiers confondus et de 9% à poste égal.

Concernant l'index, le taux de réponse des entreprises est toutefois passé de 59% en 2020 à 70% en 2021, pour une note moyenne de 85/100 cette année (+1 point), selon le ministère du Travail. Cela fait plus d'un an que la confédération FO demande au gouvernement de dresser un bilan de cet index. Elle

*Suite en page 14*

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE





**#MONSALAIRE #MESDROITS #MESCHOIX**

# Les femmes en première ligne depuis longtemps

## Confinement et télétravail ont exacerbé des inégalités déjà fortes au sein des ménages

Suite de la page 11

mer l'ensemble des charges domestiques (tâches ménagères et éducatives). De plus, le recours massif au télétravail a aggravé la question de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Une mission sur la conciliation des temps professionnel et familial des parents vient d'être lancée par le gouvernement.

## La « charge mentale » des femmes aggravée par la crise sanitaire

La situation était déjà critique avant la crise sanitaire. Selon le dernier rapport de l'Insee (2020), les femmes consacrent en moyenne 1 heure 34 par jour à s'occuper des enfants et 3 heures 13 aux tâches ménagères. Les hommes, 43 minutes et 1 heure 12. Et encore, ces chiffres ne mesurent pas la « charge mentale », autrement dit l'ampleur des tâches dont s'occupent les femmes pour organiser la vie du foyer. Cela génère du stress et les conduit souvent à l'épuisement.

Des inégalités contre lesquelles se bat FO, alertant sur la nécessité, notamment, de mettre en place un véritable congé paternité d'au moins un mois. Voté en 2020, le nouveau congé paternité, fixé à vingt-huit jours (au lieu de quatorze jours), dont sept obligatoires, sera effectif dès le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

FO aurait souhaité que la totalité de ce congé soit rendue obligatoire – et indemnisé à 100% –, afin que d'éventuelles pressions sociales ou de la part de l'employeur ne puissent pas décourager les hommes de l'utiliser. Ils ne sont actuellement que 67% à prendre un congé paternité, et ce sont essentiellement des salariés occupant un emploi stable.

Maud Carlus

## Égalité salariale : un index à améliorer

Suite de la page 11

revendique aussi l'amélioration de l'outil et propose d'ajouter un nouvel indicateur : la part de femmes parmi les 10% de salaires les plus bas de l'entreprise. FO souhaite également plus de transparence lors de la présentation de l'index au CSE « pour permettre aux élus de repérer les niches », précise Béatrice Clicq. Car non seulement une bonne note n'oblige pas l'employeur à agir en faveur de l'égalité salariale, mais elle peut même compliquer les négociations

sur le sujet en laissant croire que l'entreprise est vertueuse.

Après plusieurs reports, la Commission européenne a elle aussi présenté le 4 mars une proposition de directive sur la transparence salariale, assortie d'amendes pour les entreprises qui rémunéreraient différemment les femmes et les hommes. « *Bons principes, mais outils inadaptés* », a jugé la Confédération européenne des syndicats (CES), citée par l'AFP.

Clarisse Josselin

# Violences au travail : FO exige de nouveaux droits pour les victimes

**D**epuis plus d'un an, FO appelle le gouvernement à ratifier la convention internationale 190 de l'OIT. Le 5 mars, la confédération a encore adressé un courrier en ce sens à la ministre du Travail.

Ce texte, adopté en juin 2019, a pour objectif de permettre, notamment via des politiques publiques appropriées, d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il exige des employeurs la prise en compte également des violences domestiques.

« Cette problématique a toute sa place dans la sphère syndicale car les violences conjugales ont un impact au travail, elles peuvent entraîner des retards, des absences ou même un licenciement », précise Béatrice Clicq, secrétaire confédérale FO au secteur de l'Égalité et du Développement durable. Lors du premier confinement, les signalements auprès des forces de l'ordre pour violences domestiques ont bondi de plus de 30%.

## Élargir le rôle du référent harcèlement du CSE

Pour FO, la ratification de la convention 190 doit être l'occasion de renforcer les dispositifs actuels et de créer de nouveaux droits pour éliminer les violences à l'égard des femmes, notamment au travail. Elle doit donc faire l'objet d'une concertation tripartite en amont, puis d'une négociation au niveau national. FO revendique notamment une obligation de négocier des mesures de sensibilisation et de prévention dans la branche et l'entreprise. Sur l'impact des violences conjugales sur le monde du travail, FO souhaite l'adoption de mesures pour accompagner les victimes (adaptation de l'organisation du travail, protection du risque de licenciement...). Elle demande par ailleurs un élargissement du rôle du référent harcèlement du CSE à la problématique de la violence au travail, y compris la protection contre les violences conjugales.

Clarisse Josselin