

## Pourquoi parler d'outil ?



Il est question d'outil car l'employeur a mis en place tout un système afin de faire en sorte que l'on ne puisse pas identifier ces discriminations au travers notamment de la constitution des grilles salariales avec les classifications métiers propres à chaque secteur (classification la Poste, banque, ... )

qui ne correspondent pas à la réalité des postes de travail.

Il en est ainsi des métiers ultra féminisés ou sous féminisés dont les éléments de comparaison avec le niveau salarial des hommes seront forcément biaisés.

Le sujet de la comparabilité des données est aussi essentiel pour comprendre comment l'employeur arrive à cacher les effets discriminatoires de sa politique salariale : la recette est connue « les postes ne sont pas équivalents, donc vous comprenez le salaire aussi... »

C'est ainsi que dans la branche télécom, les écarts chez les cadres sont aux alentours de 5%... en moyenne, mais ils montent jusqu'à 9% dans certaines classifications. Si le patronat de la branche trouve que ces écarts sont « contenus » et que les politiques d'égalité professionnelle portent leurs fruits, nous ne partageons pas ce constat ! En effet, dans certaines entreprises du secteur, telles Eutelsat, les écarts ne se résorbent pas... C'est le résultat de l'absence d'accords sur l'égalité professionnelle depuis plusieurs années, les négociations échappant inévitablement et systématiquement non seulement sur le budget dédié aux rattrapages salariaux mais également sur le diagnostic même des écarts ! En effet,

## des Femmes

23/02/2021

l'individualisation totale des rémunérations conduit à une opacité et une impossibilité de comparaison entre les postes, dont on sait de surcroît, qu'ils sont fortement genrés dans les télécoms, entre des fonctions techniques masculines et des fonctions support plus féminisées. La division en trois catégories de fonctions (technique, commercial et support) enferme les salariés dans des silos et renforce les écarts existants. Or, la loi n'impose de « salaire égal » qu'à emploi de « valeur égale »... Innovons pour l'égalité avec des comparaisons transverses et transposables en-dehors des silos de métiers.

## L'exemple de la proratisation du salaire pour les temps partiels : la double peine...

Le salaire permet à l'employeur de proratiser la rémunération du temps de travail ; or les femmes sont souvent à temps partiel soit parce qu'elles sont proches aidantes ou référentes de garde d'enfants dans le modèle patriarcal familial. Elles le sont aussi du fait d'une politique d'emploi des entreprises qui sait utiliser les temps partiels comme outil d'abaissement des cotisations salariales et de variable d'ajustements pour la présentation d'une masse salariale dans les comptes de l'entreprise qui ne fasse pas peur.

La masse salariale est une richesse et devrait être justement utilisée pour détruire toutes discriminations.

Le salaire est ainsi un outil utilisé pour cantonner les femmes à un « rôle qui ne compte pas ou ne permet pas d'être une personne disposant de l'intégralité des droits auxquels elle devrait avoir accès en tant que personne de notre société » : un salaire dont il faut le rappeler la femme n'a le droit (pas effectif tout de suite) de le percevoir directement que depuis une loi de 1907 et salaire qu'elle ne peut verser sur son propre compte bancaire que depuis 1965.

La situation des femmes cadres dont le décompte

du temps de travail au « forfait annuel jours » est aussi critiquable car pour une femme au 4/5ème c'est souvent du 5/5ème de temps de travail répartis sur 4 jours au lieu de 5 jours.

Ces injustices sont à combattre à l'intérieur même du système de rémunération des employeurs afin que les temps partiels soient vraiment choisis et ne pénalisent pas un choix de vie personnel ou ne soient la variable d'ajustement des comptes de l'entreprise : il est en effet anormal à La Poste par exemple qu'en proratisant les primes « familiales » qui visent justement à aider à boucler

les fins de mois, l'employeur incite à être à temps plein et donc impose son modèle familial où les parents sont à 100% au travail. Cette immixtion dans la vie personnelle via le salaire est encore la manifestation de l'utilisation du salaire non comme un élément d'émancipation mais comme un élément de domination des hommes par les femmes.

Le passage aux 32 heures pour tous.tes permettrait de réduire dans une certaine mesure cette inégalité salariale laquelle s'accroît à l'arrivée de la retraite où les femmes ont moins acquis de droits.



*Afin de combattre ces injustices et discriminations, la FAPT demande :*

- ⌘ La non proratisation des primes.*
- ⌘ Le passage aux 32 heures sans perte de salaire.*
- ⌘ La revue de la méthode établissant les éléments de comparaison entre postes afin de mieux identifier celles-ci (l'index égalité ne répondant pas du tout à cette problématique avec la majorité des entreprises qui ont toutes un super score comme à l'école des fans).*
- ⌘ Un droit automatique au passage à temps plein.*

**Le 8 mars** journée internationale de lutte pour les droits des femmes, c'est le moment de nous mobiliser pour gagner enfin :

*l'égalité !*

#### Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom .....	Prénom .....
Adresse .....	
.....	
Code Postal .....	Ville .....
(Facultatif) Téléphones → (perso) .....	→ pro .....
Grade/Classification .....	Métier .....
Service/Bureau (nom et adresse) .....	