

Intervention FSU - Pour le 8 mars 2014 "Un salaire égal pour un travail de valeur égale"

Nos organisations syndicales se sont depuis très longtemps battues pour que les femmes soient payées et que leur place au travail soit reconnue de la même façon que les hommes.

Si les choses se sont améliorées, l'égalité professionnelle femme/homme n'est pourtant pas encore la réalité aujourd'hui et les facteurs en cause sont multiples.

Les images stéréotypées de la femme et de l'homme dans notre société, qu'il s'agisse de leur rôle dans l'organisation familiale et dans l'éducation des enfants, de la place de chacun d'eux au travail et de la place du travail lui-même dans leur vie, font qu'en réalité, nous avançons bien lentement.

Tout concourt à ce que les femmes et les hommes entrent dans des filières professionnelles différentes car, de fait, le travail a un sexe : aux hommes, les filières techniques, la force physique, l'ingénierie, et aux femmes, le secteur tertiaire, et plus explicitement, les petits métiers du commerce, le soin, la relation à la personne, l'éducatif en général, les enfants, les personnes âgées,

Les femmes gagnent toujours moins que les hommes (27% en moyenne, c'est-à-dire que sur 135 pays, la France est classée au 131ème rang du classement annuel du Forum Economique Mondial !), et l'une des raisons serait qu'elles n'exercent pas les mêmes métiers, et qu'elle se tourneraient plutôt vers des métiers qui ne nécessiteraient pas de compétences reconnues comme étant particulières, comme étant complexes, comme étant techniques et comme exigeant une solide formation.

Aujourd'hui plus de 50% des femmes sont concentrées dans 12 familles professionnelles sur 87, alors que les 12 familles professionnelles les plus masculinisées ne rassemblent que 35% des hommes. Et bien sûr, ces 12 familles professionnelles sont le secrétariat dans le privé, la filière administrative dans le public, les infirmières et aide-soignantes, les vendeuses, les aides à domicile, les enseignantes et les agents d'entretien !

La revendication : "A travail égal, salaire égal" n'est donc plus, et depuis longtemps, suffisante.

Le Défenseur Des Droits s'est attaqué à cette discrimination sournoise et a publié en mars 2013 un guide très intéressant : le guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. Ce guide promeut la revendication plus juste : "Un salaire égal pour un travail de valeur égale".

Parce qu'en effet, même si l'article 3221-2 du Code du travail spécifie explicitement : "Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes." , et même si également l'article 3221-4 précise que "Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances

professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.", rien n'a été fait encore pour réfléchir à la classification actuelle des métiers quant à leur reconnaissance par la rémunération, tant dans les différentes branches professionnelles, que dans les corps de la Fonction Publique. La classification actuelle, construite sur les lois instaurant les conventions collectives, (mars 1919, juin 1936, décembre 1946, février 1950, et lois Auroux de 1982) est la transposition de l'inégalité du rapport social entre les femmes et les hommes, rapport social qui s'inscrit dans les représentations de la société qu'ont tant les responsables politiques ou de l'Etat en général que les représentants des organisations syndicales ouvrières et patronales.

Notre rôle de représentants des personnels est ici fortement questionné.

Il est nécessaire que nous nous interroguions sur nos propres représentations de la difficulté à exercer un travail, et sur le regard que nous avons sur les méthodes de classification actuelles qui, sous des dehors apparemment neutres, sont en réalité discriminatoires.

Les métiers de la Fonction Publique ne sont pas épargnés.

Que dire en effet de la manière dont nos organisations ont défendu le passage en catégorie A des infirmières ? Les infirmières de la Fonction Publique Hospitalière ont été mieux reclassées sous le prétexte qu'elles sont au lit du malade et doivent mettre en oeuvre une technicité professionnelle que ne développent pas les infirmières de l'Etat.

Que dire de la manière dont sont traitées les filières technique d'une part fortement masculinisée et administrative d'autre part nettement féminine ? Les carrières n'y sont pas du tout les mêmes.

Que dire de la manière dont sont traités les ingénieurs dans l'Enseignement Agricole Public, à l'origine enseignants ? Ce métier - aujourd'hui très féminisé - serait pour eux une déchéance !

A nous, organisations syndicales de tous les secteurs, de nous approprier cette bataille d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, il en est de notre devoir : personne n'a à y perdre, bien au contraire ! La diversité des genres dans tous les métiers est une richesse pour tous !

Sylvie Debord