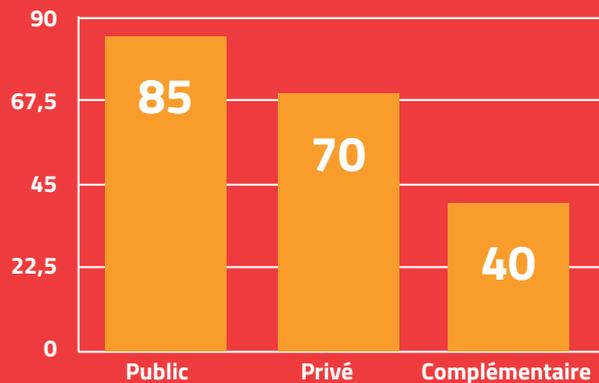


PETITE INFOGRAPHIE DES INÉGALITÉS ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

40%

Les écarts de pension de retraite traduit les inégalités accumulées tout au long du parcours professionnel entre les hommes et les femmes. Le système de retraite peut augmenter ou atténuer ces écarts.

Avec un niveau de pension équivalent à 40% de celui des hommes, les retraites complémentaires sont très inégali-taires. C'est pourtant ce système par points que le gou-vernement souhaite appliquer à l'ensemble des retraites...



12,8%

C'est l'**écart de salaire** entre hommes et femmes à temps de travail et métier équivalents.

Le meilleur moyen de lutter contre ces écarts, c'est la mise en place de grilles de salaires de branche dans le privé et grilles indiciaires dans le public. Elle permettent de définir des niveaux de salaire minimum selon des **critères objectifs**: qualification (diplôme, CQP) et expérience (années).

A l'inverse, l'individualisation de la rémunération -au « *mérite* » par exemple- et sa détermination au seul niveau de l'entreprise ou du service, donne beaucoup d'importance à l'appréciation de l'employeur, par nature subjective et susceptible d'être discrimi-nante.

C'est pourtant dans ce sens que vont les dernières lois, qui af-faiblissent les conventions collectives et le statut et renvoient au niveau de l'entreprise ou du service la détermination des primes!

1,2 MILLION

C'est le nombre de femmes en **temps partiel subi**. On compte 472 000 hommes dans la même situation.

Cette situation dépend de l'organisation du travail choisi par les employeurs dans des secteurs comme la propreté ou le commerce. Ces temps partiels sont souvent en ho-raires discontinus et en CDD. Rien ne justifie le recours à de tels contrats.

Le temps partiel doit être beaucoup plus encadré au niveau national et par branche, pour éviter que la précarité ne soit exploitée par les entreprises comme facteur de compétitivité et d'adaptabilité.

Dans le secteur du nettoyage, Force Ouvrière revendique le travail en journée, à temps plein comme norme d'organisation du travail.

6 IÈME

L'indice de plafond de verre évalue les chances pour les femmes d'avoir un traitement égal à celui des hommes dans le milieu pro-fessionnel. La France se place au sixième rang parmi les pays de l'OCDE.

Cet indice intègre des données sur l'enseignement supérieur, le taux d'emploi, la rémunération, les frais de garde, les droits liés à la maternité et à la paternité, l'accès aux fonctions à haut niveau, etc. Pour Force Ouvrière, la lutte contre le plafond de verre passe notamment par l'accès à la formation professionnelle et la remise en cause du système de progression professionnelle basé sur la disponibilité et le temps de présence au travail.

Plus un système est personnalisé, plus il met les individus en concurrence les uns avec les autres, plus il génère des inégalités.

Sous l'expression « égalité des chances », le président Macron accepte surtout les inégalités de résultats, et en fait même porter la responsabilité aux victimes elles-mêmes.

Pour Force Ouvrière, les droits collectifs sont porteurs d'égalité. Les re-mettre en cause, c'est exposer les salariés, notamment les femmes, aux inégalités.

