



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

L'Europe ne doit pas mettre au rancart l'égalité !

Alors même que les femmes sont très présentes dans la gestion de cette crise sanitaire, la Commission européenne s'apprête à geler des dispositions qui permettraient de gagner plus d'égalité.

En effet, une nouvelle directive sur la transparence des rémunérations doit voir le jour à l'automne 2020 et la Confédération Européenne des Syndicats y travaillait d'arrache-pied. Mais l'égalité serait-elle, elle aussi, affectée par la maladie ? Sous la pression du patronat, la Commission européenne s'apprête à renvoyer aux calendes grecques le projet de directive sur la transparence salariale.

L'urgence de la revalorisation des métiers à prédominance féminine

Qu'elles et ils soient du nettoyage, du commerce, des services publics, de l'aide à la personne, de la santé, ces travailleur.euse.s applaudi.e.s aux fenêtres tous les soirs ont une rémunération déconnectée de la valeur réelle qu'elles et ils apportent à la société et à l'économie. La réglementation internationale et nationale qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale n'est appliquée que dans de très rares pays et certainement pas en France. Au prétexte qu'il s'agirait de qualités « naturelles » pour les femmes (aider, soigner, éduquer, nettoyer, écouter, etc.), les qualifications, les responsabilités et la pénibilité des métiers à prédominance féminine ne sont ni reconnues ni rémunérées. Le projet de directive européenne est un levier pour mettre fin à cette discrimination.

Une première étape : la transparence salariale et les sanctions

Les inégalités salariales prospèrent sur l'opacité et l'individualisation des rémunérations. Elles ne cesseront que lorsque les entreprises seront contraintes de faire la transparence sur leurs pratiques et seront sanctionnées en cas de discrimination. En France, l'index égalité salariale a malheureusement été détourné de cet objectif par le patronat et le gouvernement qui l'ont construit de telle sorte à ce qu'il invisibilise les écarts de salaire. Une directive européenne doit rendre enfin obligatoire une réelle transparence sur les écarts de salaire et de carrière et sanctionner tous les employeurs récalcitrants.

Pour prévenir les discriminations, la CGT propose de mettre en place, dans tous les bilans sociaux, un « nuage de point » permettant de comparer les carrières des salari.e.e.s d'un même âge et d'un même niveau de qualification. Cet outil – reconnu dans plusieurs rapports et par de nombreux acteurs – a déjà fait ses preuves et gagnerait à être généralisé au niveau européen.

Alors que les femmes jouent un rôle déterminant face à la crise, qu'elles y sont particulièrement exposées, pas question qu'elles soient encore oubliées des mesures de sortie de crise ! La CGT appelle la Commission européenne à mettre rapidement à l'ordre du jour une directive ambitieuse sur la transparence salariale !

Montreuil, le 27 mai 2020