

Egalité Femmes/Hommes N°1

Un peu d'histoire

Roissy, le 01^{er} septembre 2010

Ce que l'on nomme « *l'égalité concrète de traitement entre les Femmes et les Hommes* », n'est pas une idée exclusivement française.

La loi est née de traités internationaux : convention de l'Organisation Internationale du Travail N°100 et des directives Européenne de 1976 et 2006.

En France, pour des questions culturelles mais surtout économiques, le patronat a toujours eu du mal à admettre, que les femmes accusent une différence de rémunération moyenne inférieure (aux environs de 20% en moyenne) à celle des hommes.

Pour preuve : la transposition de la directive de 1976 n'a été définitivement réalisée dans le droit français que le 9 mai 2001 grâce à la « loi GENISSON » (complétant la « loi Roudy » du 13 juillet 1983) et ce, sous la pression de la commission Européenne.

La loi fixe des obligations :

L3221-2: 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 voici les définitions des termes « rémunération » et « travail de valeur égale » :

L3221-3 : Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

L3221-4 : 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.

Les 2 types de discriminations (reconnues par la loi) les plus répandues sont :

1) La discrimination directe qui doit impérativement réunir 3 critères :

- Traitement (rémunération) défavorables
- Justifications inexistantes
- un des critères retenus par l'U.E. (sexe, âge, religion...)

2) La discrimination indirecte concernent les salarié(e)s se trouvant dans une disposition (normes, accords, règlements, lois....) ou pratique apparemment neutre (vis-à-vis du genre) qui a pour effet, (dans la pratique car on ne s'occupe pas des intentions de l'employeur) de défavoriser un des 2 sexes.

Dans tous les cas de figure, c'est l'employeur, qui doit apporter la preuve que cette situation est justifiée par des pratiques ou critères objectifs appropriés au but recherché et mis en œuvre de manière raisonnable.

En tout état de cause, la loi oblige les employeurs à mettre un terme à ces discriminations pour le 31 décembre 2010. L'UGICT CGT AF l'a réaffirmé lors des négociations salariales 2010.

Air France est concernée par ce problème. Des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes sont observables.

Ces différences de rémunérations doivent être examinées au cas par cas et traitées.

Nos militantes et militants sont à vos côtés pour examiner les situations, aider à préparer des dossiers individuels, afin de les porter, devant les instances appropriées.

L'accord égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes 2006-2009 prévoyait, une expertise portant sur l'égalité salariale Femmes/Hommes.

➤ Le tract N°2 portera sur ce sujet.

Vos militantes et militants Ugict- CGT

En charge du dossier « Egalité » :

Marie Pierre BONNEFOI, Sophie Anne PONS,
Marie Soizic Olivier, Emmanuel CARPENTIER