

Complémentarité oui mais égalité si compétences identiques



Depuis dix ans, rien n'a changé en matière d'Égalité Salariale

La loi du 23 mars 2006 prévoyait de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de salaires Hommes/Femmes.

Aujourd'hui, nous attendons les décrets d'application de la loi, qui prévoient que les entreprises mettent en oeuvre des mesures pour rattraper les écarts salariaux avant fin 2011

Les entreprises de plus de 50 salariés n'ayant pas d'accord relatif à l'égalité professionnelle, ni de plan d'action s'exposent à des sanctions financières lourdes

Et oui, en France en 2011, le salaire d'une femme reste encore en moyenne inférieur de 27 % à celui d'un homme.

Des propositions concrètes à des entreprises et des organisations politiques



COMMUNIQUER

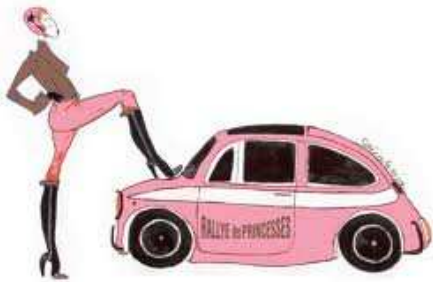
Rendre publics les indicateurs clefs de l'égalité salariale et leur évolution dans le temps, notamment :

- Nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus élevées
- % de femmes dans les comités de direction
- % de rémunération variable individuelle perçu par les Femmes / les Hommes
- Ecart de rémunération H/F par catégorie d'emploi



PREVENIR LES DISCRIMINATIONS SALARIALES

- A contribution égale, veiller à la neutralisation du congé maternité, sur le salaire de base, la rémunération variable collective et individuelle ; ainsi que sur le rythme de progression professionnelle et la nature des opportunités de progression,
- S'assurer que les critères d'appréciation des performances ne pénalisent pas les salarié(e)s en arrêt ou à temps partiel
- écarter toute discrimination en matière de recours aux CDD

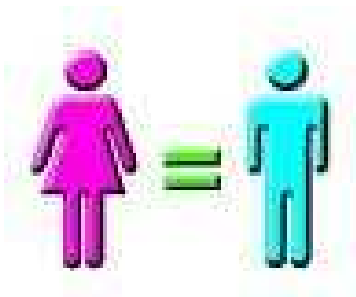


ACCOMPAGNER

- Accompagner les collaborateurs(-trices) lors d'un congé maternité et/ou parental (entretien / formation de remise à niveau,...)
- Encourager les femmes à être "coachées" en vue de la négociation de leur salaire
- Aménager les parcours de formation - longs et/ou diplômant - permettant de changer de catégorie d'emploi

ENCOURAGER

- Indemniser à 100 % le congé paternité
- Favoriser le mentoring et la création de réseaux (mixtes ou non) dans les entreprises
- Rendre visibles les "rôle modèles" de la progression salariale !



Comment agir ?



Neutraliser les stéréotypes

En entretien de recrutement mesurer la disponibilité professionnelle plutôt que le mode de garde des enfants.

Encourager et mettre en place la mixité professionnelle dans les équipes de travail

envoyer des ambassadrices dans les écoles
Augmenter la visibilité publique des métiers peu féminisés

Créer les conditions favorables à l'équilibre vie privée / vie professionnelle

aménagement des horaires, pas seulement pour les mères
temps partiel sur les postes d'encadrement / expérimenter les postes partagés
Développer le libre choix en matière de temps de travail

Accompagner les femmes au leadership

Visibilité et marketing de soi Réseaux féminins et mixtes



Former et responsabiliser les dirigeants sur l'importance de la présence des femmes à des postes intermédiaires, de cadres et de cadres supérieurs

Neutraliser les périodes de maternité dans les décisions salariales

Accompagner les femmes à leur retour de congé maternité ou d'adoption
nouvel équilibre à trouver valoriser une autre expérience



**IL FAUT TOUJOURS TRAITER CES SUJETS
AVEC DE L'HUMOUR !**

