



Paris, le 8 octobre 2013

Les oublis de l'égalité professionnelle femmes-hommes

L'aspiration à l'égalité professionnelle peut très bien s'accommoder des règles de courtoisie : nous dirons donc Egalité femmes-hommes plutôt que hommes-femmes.

Radio France, comme France-Télévisions, communique beaucoup sur le sujet (cf. les deux derniers texto magazines). Pourtant, comme le rappelle justement l'avis rendu par les élus lors du dernier CCE, l'accord d'entreprise de 2007 n'est pas bien appliqué. Il faudrait peut-être commencer par là.

La question a beau être inscrite dans le projet d'entreprise, les 42 dernières nominations sont éloquentes : 36 hommes pour 6 femmes (14%).

Reprenons maintenant les trois actions prioritaires énoncées par Bérénice Ravache :

- 1) « Favoriser la mixité Hommes-Femmes dans les équipes » : commencez, comme le réclame le CHSCT, par doter les équipes concernées de vestiaires spécifiques pour les femmes. La mixité ne peut pas s'appliquer aux vestiaires.
- 2) « Mettre en place des dispositifs favorisant la conciliation vie privée - vie professionnelle. » : commencez par accorder systématiquement les demandes de temps partiel choisi. Puis, accordez de l'importance aux familles monoparentales.
- 3) « Mettre en place une campagne de lutte contre les comportements stéréotypés » : commencez par remplacer systématiquement les congés maternité et affectez le budget CDD correspondant aux charges communes plutôt qu'à la direction concernée. Vous éviterez ainsi toute arrière-pensées d'une direction au moment de recruter ou nommer un collaborateur ou une collaboratrice sur un poste.

On relevera que rien n'est dit sur un enjeu pourtant essentiel : les disparités salariales. Il est pourtant symptomatique que pas même la directrice générale ne fasse partie du top 10 des salaires les plus élevés de l'entreprise, puisqu'il s'agit de 10 hommes.

Comme nous avons déjà eu l'occasion de l'écrire, les 30 mesures salariales attribuées chaque année dans le cadre de l'Egalité professionnelle femmes-hommes sont déterminées selon des critères totalement opaques. Curieusement, en 2013, 11 hommes en bénéficieront pour 19 femmes. Les situations de la mère célibataire, de la chargée d'accueil au temps partiel subi ou de la cachetière de retour de congé maternité n'ont certainement pas été prises en compte.

Sur ce sujet, comme sur d'autres, la direction a beaucoup à gagner en crédibilité.