

14 décembre 2020

La « *juste place des femmes* » : pas seulement sur le papier !

Tous les trois ans, les délégués syndicaux et la direction d'Ouest-France négocient un accord sur l'égalité professionnelle. La direction promet de faire en sorte que salariés hommes et femmes soient traités de façon égale, comme l'exige la loi. Et, trois ans plus tard, on fait le bilan et constate que la direction n'a pas tenu ses engagements. Même quand ils ne lui auraient pas coûté grand-chose.

Ainsi, le dernier accord prévoyait, par exemple, que la direction réalise et distribue aux salariés une plaquette d'information et de sensibilisation sur la discrimination et les comportements stéréotypés. La plaquette a été réalisée, mais elle est restée dans les tiroirs de la DRH, a-t-on finalement appris. Il était prévu aussi que les entreprises sous-traitantes soient, elles aussi, incitées à promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité. Rien n'a été fait.

Pour les salariés d'Ouest-France, ce manque d'ambition se révèle très concrètement dans les inégalités de rémunération qui perdurent depuis des décennies. Depuis plus de dix ans, les accords successifs stipulent : « *En matière de rémunération, la direction s'engage à étudier chaque situation au regard de la fiche d'emploi, du parcours des salariés(es) dans l'entreprise et, à contraintes professionnelles équivalentes, à accorder immédiatement un rattrapage salarial aux femmes et aux hommes pour lesquels, à parcours équivalent, un écart serait avéré et non justifié.* »

Malheureusement, cet engagement reste de pure forme. La direction se garde bien d'aller rechercher et réparer ces situations ou « *un écart serait avéré et non justifié* ». Et les salariés qui en sont victimes soit l'ignorent, soit préfèrent se taire de crainte de voir leur situation se détériorer.

Le résultat apparaît chaque année dans le bilan social. En 2019, si on ne prend que le cas des journalistes où les écarts sont particulièrement marqués, les femmes, qui sont presque aussi nombreuses et ont pratiquement autant d'ancienneté, avaient encore des rémunérations brutes mensuelles inférieures en moyenne de 18% à celles des journalistes hommes. L'écart moyen mensuel atteint 809 €. Soit, cumulé sur une carrière de 42 années, un manque à gagner moyen de plus de 400 000 €, qui se répercute ensuite sur les pensions de retraite. En 2008, l'écart était de 24%. A ce rythme, il faudra plus de trente ans pour atteindre l'égalité.

La négociation d'un nouvel accord parvient, ces jours-ci, à son terme. On aurait pu penser que l'arrivée d'une femme à la direction des ressources humaines allait produire un sursaut. Il n'en est rien. La direction se contente de promesses vagues et refuse de s'engager sur des objectifs chiffrés. C'est pourquoi, pour la première fois, le SNJ va probablement s'abstenir de signer. « *Nous ne pouvons pas continuer indéfiniment à signer des accords qui promettent de résorber ces inégalités et constater, tous les trois ans, que la direction s'est abstenue de prendre les mesures concrètes permettant d'y parvenir* », avons-nous prévenu.

S'appuyant sur la récente charte sur « *la juste place des femmes dans Ouest-France* », la direction communique abondamment et présente l'entreprise comme exemplaire en matière d'égalité. Malheureusement, la réalité est différente. Les femmes vont peut-être trouver « *une juste place* » dans les colonnes du journal. Les progrès sont réels. Mais dans les services de l'entreprise, c'est toujours l'injustice qui domine.