

# LE GRAND TEMOIN : AGNES BRICARD, PRESIDENTE DE L'ONG BUSINESS & PROFESSIONAL WOMEN FRANCE

Paru dans GRANDES ÉCOLES ET UNIVERSITÉS MAGAZINE • N°82 • NOVEMBRE 2018

Écrit par Clarisse Watine

14 novembre 2018



**Les femmes valent-elles moins cher que les hommes ? Selon les dernières données d'Eurostat les femmes sont encore payées 16 % de moins que les hommes au sein de l'UE. Chez les cadres, l'écart atteint même une moyenne de 26 %. Il faut ainsi 60 jours de travail supplémentaires à une femme pour atteindre la rémunération moyenne d'un homme. Une situation qui n'est pas inextricable, à en croire des exemples étrangers récents. Le 1er janvier 2018, l'Islande s'est en effet engagée à rendre obligatoire l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Face à ce constat, Agnès Bricard, présidente de Business & Professional Women France s'engage et envisage avec combativité son nouveau statut d'ambassadrice de la cause salariale des femmes.**

## **A QUELS FACTEURS PEUT-ON ATTRIBUER LES DISCRIMINATIONS SALARIALES FEMMES / HOMMES ?**

On distingue trois principaux facteurs. Le temps partiel, souvent subi par les femmes, moins d'heures supplémentaires (et donc de rémunération complémentaire) en raison d'une plus grande charge familiale, et les compléments de rémunération (voiture de fonction, ordinateur...) qu'on ne propose que trop peu aux femmes.

## **QUELLES SOLUTIONS PRÉCONISEZ-VOUS POUR Y FAIRE FACE ?**

Tout d'abord la mise en place d'un logiciel permettant de comparer de façon neutre et efficace les écarts salariaux entre hommes et femmes et les raisons objectives de ces écarts. Il est aussi impératif de préparer les femmes à savoir se vendre. En effet, lorsqu'une jeune femme sort de l'école, elle ne prend pas conscience de sa valeur patrimoniale et part « démonétisée ». A l'inverse, un homme connaît sa valeur et va donc mieux négocier son salaire. Dans une optique de transparence, je suis aussi favorable aux opérations de type Name & Shame et de sanction financière progressive.

## **QU'EN EST-IL DU CONGÉ MATERNITÉ ?**

Il faut surtout parler du retour de congé maternité. En effet, quand elles retrouvent leur travail, les femmes pensent d'abord à se réadapter avant de penser augmentation. Or, elles doivent pouvoir bénéficier des mêmes augmentations (générales ou de fonction) que les autres collaborateurs de l'entreprise. Mais pour cela, encore faut-il qu'elles en soient informées. Un courrier systématisé dans le cadre d'un accord groupe serait une solution efficace. Cette question de la maternité n'est pas à prendre à la légère. Car la discrimination salariale ne s'opère pas qu'entre femmes et hommes. Nous nous sommes aperçus qu'il existait un écart de 20 % entre le salaire d'une mère de trois enfants et une femme sans enfant.



## **CETTE INÉGALITÉ A AUSSI DES CONSÉQUENCES À LONG TERME ?**

Ces inégalités salariales existent dès l'embauche. Même si on sait se vendre on paye déjà à l'entrée le « risque » d'avoir des enfants. Risque qui induit de lui-même une réduction du salaire initial. Et quand on commence sa carrière avec un retard salarial, on ne peut jamais le rattraper. Pire, les inégalités s'accroissent avec le temps. Pour preuve, le montant moyen des retraites des femmes est inférieur de 40 % à celui des hommes. C'est pour cela que la pension de réversion reste indispensable aux femmes pour compléter ce qu'elles avaient perdu durant leur carrière.

**Votre conseil pour booster sa carrière ?** Regardez-vous tous les matins dans votre miroir et dites-vous « je sais ce que je vaudrai ». Se regarder et se trouver bien, s'accepter et savoir qui on est et quelle est sa valeur : voilà la clé.