

PROJET ► La CPAM de Pau attend le feu vert pour déménager P. 8-9

AÉRONAUTIQUE ► Exameca veut transférer 90 emplois au Maroc en deux ans

PAGE 5



Le Haut-Béarn craint le trop-plein de camions

© ARCHIVES SÉBASTIEN LAMARQUE

CIRCULATION ► Les nouvelles taxes mises en place au Pays basque espagnol risquent d'inciter les routiers à passer par le Somport et Oloron.

PAGE 15

BÉARN
Elle détourne 94 000 euros de retraite

PAGE 4



COLLÈGES
Béarn : l'aide aux devoirs se généralise

PAGES 2-3

ORTHEZ
Le Dr Garola attaque la clinique Labat

PAGE 18

Retrouvez l'information immédiate sur larepubliquedespyrenees.fr

SOLDes

66621930-MC

En magasin et sur auchan.fr - A partir du 10 janvier 2018 - Dans la limite des stocks disponibles et sur articles signalés.

Auchan PAU

OUVERTURE EXCEPTIONNELLE
Mercredi 10 janvier à 8 h

-10%* En habillement, chaussures, bijouterie, jardin, cuisine, textile de la maison et bricolage.
supplémentaires

*Uniquement valable avec la carte Oney sur les produits déjà soldés (sont exclus les produits à -80%). Uniquement valable le 1^{er} jour des soldes le mercredi 10 janvier 2018.

Schiappa promet du concret

■ L'égalité salariale femmes/hommes constitue une priorité du gouvernement en 2018 ■ La quinzaine de lois ne fonctionne pas ■ La secrétaire d'Etat prépare un plan «dur et concret».



L'écart salarial entre les hommes et les femmes se situe entre 12 et 27%. Pour y remédier, le gouvernement va proposer «un plan dur et concret».

Photo AFP

Marlène Schiappa, secrétaire d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, a annoncé hier qu'«un plan dur et concret» sur l'égalité salariale devrait voir le jour d'ici «quelques semaines ou mois». Alors qu'il resterait encore «entre

”
Ce n'est pas normal que de très grandes entreprises, qui ont des logiciels pour calculer les écarts de salaires, ne fassent rien.

12 et 27% d'écart de salaire» entre hommes et femmes, la secrétaire d'Etat a expliqué vouloir faire «de la pédagogie, de l'explication, de l'accompagnement aux entreprises, notamment des PME», mais aussi mettre en place «des sanctions», sans donner davantage de détails. «On est en train de travailler dessus avec le Conseil supérieur de l'égalité et la ministre du Travail. D'ici quelques semaines ou mois, on devrait présenter un plan dur et très concret», a-t-elle déclaré sur Europe 1, jugeant que la quinzaine de lois existant sur le sujet «ne marche pas».

Selon Marlène Schiappa, «ce n'est pas normal que de très grandes entreprises, qui ont les moyens de mettre à disposition tous les outils nécessaires - je pense notamment à des logiciels qui calculent les écarts de salaires - ne fassent rien». Autre étude sur laquelle peut s'appuyer la

secrétaire d'Etat, celle dévoilée par la fondation Concorde: «Résorber les inégalités salariales entre femmes et hommes pourrait renforcer notre économie».

Les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes ont un coût abyssal pour les entreprises françaises: 62 milliards d'euros de pertes annuelles, selon les mêmes calculs de la Fondation Concorde, qui regroupe universitaires et experts.

L'Armée et la Justice ministères à l'amende

Cette étude détaille les effets positifs pour l'économie française qu'engendrerait une application stricte de l'égalité salariale. Ainsi, une application stricte de l'égalité salariale, permettrait à Bercy de bénéficier d'un nouveau levier fiscal qui permettrait de dégager

168,74 milliards d'euros supplémentaires durant le quinquennat. Marlène Schiappa a par ailleurs confirmé que deux ministères avaient été sanctionnés - 120.000 euros d'amende pour le ministère des Armées, 60.000 euros pour le ministère de la Justice - pour ne pas avoir nommé suffisamment de femmes à des postes de hauts cadres de la fonction publique. La loi Sauvadet de mars 2012 prévoit en effet l'instauration progressive d'ici à 2018, sous peine de pénalités financières, d'un quota de 40% de femmes parmi les hauts fonctionnaires nommés chaque année. «L'Etat n'est pas exemplaire, il doit le devenir, c'est un des axes prioritaires de ma feuille de route», a déclaré la secrétaire d'Etat. «Pour une des première fois, nous appliquons ces pénalités financières aux ministères qui n'ont pas en 2016 respecté leurs obligations».

Londres La démission en guise de protestation

Une journaliste confirmée de la BBC a annoncé hier sa démission de son poste de rédactrice en chef en Chine pour dénoncer l'inégalité salariale entre femmes et hommes au sein du service public audiovisuel britannique.

Carrie Gracie a dénoncé, dans une lettre adressée au public britannique, une «culture salariale secrète et illégale» au sein de l'institution, qui est financée par une redevance. «La BBC vous appartient (...). Vous avez le droit de savoir qu'elle enfreint la loi sur l'égalité et résiste aux pressions pour établir une structure de rémunération équitable et transparente», écrit-elle dans cette missive publiée sur son blog.

«Je ne demande pas plus d'argent. Je pense être déjà très bien payée (...). Je veux simplement que la BBC se conforme à la loi et valorise hommes et femmes de manière égale», ajoute-t-elle.



Capture d'écran.

L'Allemagne fait un bond en avant

L'Allemagne a adopté une loi qui permet aux femmes de comparer leur salaire avec celui des hommes. Mais cette loi ne concerne que les entreprises entre 200 et 500 salariés.

Après l'Islande, l'Allemagne a promulgué ce samedi une nouvelle loi «sur la transparence en matière de rémunération». Son objectif: réduire les inégalités salariales et obliger les entreprises à prendre des mesures pour lutter contre. En pratique, les femmes qui se sentent «sous-payées» peuvent demander en toute légalité à leur employeur le salaire d'au moins six de leurs collègues masculins.

Ce texte offre aux Allemandes salariées dans une entreprise de plus de 200 personnes, de «faire valoir en justice» leur droit «à un salaire égal pour un travail égal», a expliqué la ministre de la Famille et des Femmes, Katarina Barley, citée par Les Echos. Selon elle «le salaire des autres est encore un tabou et une

boîte noire en Allemagne», où l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en Allemagne était de 21%, soit presque 5 points de plus que la moyenne européenne. La mesure reste toute-

fois circonscrite aux structures employant entre 200 et 500 salariés. Au-dessus, les entreprises devront rédiger un rapport sur l'égalité entre les genres et l'écart salarial. Au-dessous, la loi ne s'applique tout

simplement pas, et aucune sanction n'est prévue. Mais même pour les sociétés pour lesquelles s'applique la législation, les plus curieux devront s'abstenir. La loi n'autorise pas de connaître le montant exact du salaire d'une personne donnée, mais la moyenne de ceux de six collègues, à fonctions et postes égaux.

La règle est dénoncée par certains syndicats allemands, qui pointent leur scepticisme. Dans les postes à fortes responsabilités, ils doutent que les salariées puissent systématiquement trouver six autres collègues avec qui comparer leur propre rémunération. De leur côté, les entreprises contestent un procédé qui va selon elles ajouter des procédures lourdes et bureaucratiques.

Islande, premier pays à légiférer

Placée pour la 9^e année consécutive en tête du classement du Forum économique mondial sur les inégalités entre femmes et hommes, l'Islande est la première à imposer une loi qui s'impose à toutes les entreprises publiques et privées, de plus de 25 salariés, d'appliquer une stricte égalité des salaires. Chaque année, les entreprises

islandaises devront se voir décerner un certificat prouvant leurs bonnes pratiques. Si elles ne respectent par la parité, elles devront s'acquitter d'une amende.

Au-delà de l'égalité femmes-hommes, cette loi concerne également les discriminations salariales liées à l'origine ethnique, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle ou le handicap.

■ AILLEURS EN EUROPE

Écarts conséquents

En Belgique, les femmes gagnaient toujours 20% de moins que les hommes en 2017. Dans son rapport annuel sur l'écart salarial publié en 2016 par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, on apprendait qu'une femme gagnait en moyenne 8% de moins qu'un homme par heure de travail. Quant à l'écart salarial sur base annuelle, il s'élevait à 21%. On remarque donc une légère diminution de l'écart qui reste toujours important.

En Suisse, les dernières études détaillées montrent que les inégalités salariales entre femmes et hommes continuent de se réduire progressivement dans le secteur privé. De 23,6% en moyenne en 2010, elles sont passées à 19,5% en 2014. Cet écart s'explique en partie par des facteurs structurels tels que des différences dans le niveau de formation, le nombre d'années de service ou la fonction de cadre exercée dans l'entreprise, selon l'Office fédéral de la statistique.