



Lever les obstacles à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Rachel Silvera

**RENCONTRES
sur l'égalité professionnelle :
De l'obligation réglementaire à la signature des accords
DIRRECTE – Narbonne
15 juin 2012**



SOMMAIRE

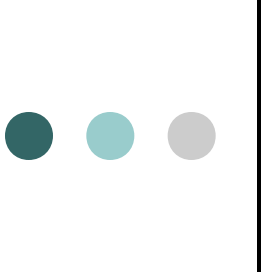
Introduction : malgré les nombreuses lois et accords.... L'égalité reste à faire

1. Des avancées en matière d'égalité ...mais des inégalités persistantes
2. Bilan des accords égalité
3. Les freins à la négociation
4. Les leviers de l'égalité
5. Des avancées possibles

Conclusion : quelles actions?

Un nombre de lois et d'accords impressionnant...

- **1972** Loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale
- **1983** Loi Roudy : principe général de l'égalité professionnelle entre H/F dans l'entreprise (plans d'égalité...)
- **2001** Loi sur l'obligation de négocier l'égalité de façon spécifique et intégrée
- **2004** Accord national interprofessionnel (ANI)
- **2006** Loi sur l'égalité salariale
- **2007** Conférence salariale...
- **2010** **Loi sur les retraites (art 99)**
- **2011** Décret d'application avec sanction possible 1% masse salariale; loi sur quotas de 40% de F dans les CA d'ici 2016
- **2012** idem Fonction publique
- **2012** Conférence sociale avec table ronde sur l'égalité



1. Mais toujours des inégalités au travail et dans la vie : un pas en avant...

○ **Des avancées incontestables :**

- La progression de l'activité des femmes, malgré le chômage et avec un taux de fécondité le plus élevé d'Europe (2)
- Des percées scolaires chez les filles qui se confirment (55% des étudiants sont des étudiantes... mais seulement 18% dans les filières scientifiques, 22% dans les écoles d'ingénieurs...)
- Une progression dans les emplois de cadres et vers les métiers dits « masculins »
- Des modes d'accueil encore insuffisants (environ 45% des moins de 3 ans mais 100% des 3-6 ans pris en charge) mais nettement supérieurs à nos voisins (sauf du Nord de l'Europe...)



1. Les inégalités au travail et dans la vie : deux pas en arrière

○ Des inégalités persistantes

- **Surchômage féminin** (presque disparu... mais attention à la mesure du chômage)
- **Ségrégation professionnelle** (10 familles professionnelles regroupent plus de la moitié des emplois féminins)
- **Précarité et temps partiel subi** en croissance face à la crise
- **Inégalités de salaires**, de retraite et risque de pauvreté : 80% des bas salaires sont des femmes ; 82% des temps partiels sont des F; +70% des smicards sont des F...)
- **Non partage des tâches domestiques** (80% par les F.!)
- **Recours fréquent au congé parental** : l'(ex)APE (« faute de mieux »?) pour les femmes les moins qualifiées et difficulté de retour à l'emploi...
- D'où : **des écarts de + en + importants entre les femmes...**



2. Bilan des accords égalité

Initiative de la direction et 'suivi' syndical mais encore en retrait...

- **4 motivations pour l'entreprise :**
 - Respecter le droit
 - La responsabilité sociale de l'entreprise
 - L'intégration de l'égalité professionnelle à la performance économique globale de l'entreprise
 - La préoccupation en termes d'image et de communication
- **MAIS 4 degrés d'engagement très différents!!**
 - Un engagement de respect du principe de non-discrimination
 - Suivi des indicateurs et mesures prises en cas d'écart constaté
 - Mettre en œuvre un principe de proportionnalité
 - Objectifs précis, parfois chiffrés : « actions positives » RARES !!!



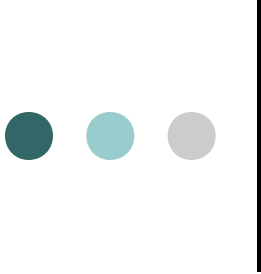
2. Bilan des accords égalité

- Majorité des accords = coquille vide
- 60% = aucun indicateur chiffré
- **Ex révélateur sur les salaires** : 48% rien sur les salaires ; 40% pas d'écart injustifié ; 12% seulement reconnaissent écarts mais parmi eux 4% proposent mesures de rattrapage...



3. Les freins à la négociation

- **Le passage de l'égalité de droits à l'égalité de fait.... reste à faire** : résistances des acteurs ; absence de véritables sanctions ; « tolérance sociale » aux inégalités de genre.
- **La persistance de stéréotypes de genre**
Sans être des mesures ouvertement discriminantes, de nombreux stéréotypes et pratiques sont développés ou simplement reproduits par les acteurs (État, système éducatif, entreprises, délégués syndicaux, famille, hommes et parfois les femmes elles-mêmes). Il s'agit de discriminations « indirectes ».
Ces pratiques, apparemment neutres, construites socialement, acceptées et intériorisées inconsciemment, génèrent des effets différenciés sur les hommes et sur les femmes.



3. Exemples concrets des stéréotypes de genre dans l'emploi

- Des emplois d'assistance réservés aux F (fonctions de support, d'accueil...), de services plutôt que le « cœur du métier ».
- Dévalorisation de l'aspect technique de leurs emplois : administratif et services / technique (« la technique, c'est pour les métiers d'hommes »)
- Compétences « naturellement » attribuées aux femmes (minutie, patience, dévouement...) et non pénibilité, autorité, pouvoir, responsabilité... FAUX!!!
- Articulation famille/travail : temps partiel, faible disponibilité et mobilité ... seulement des contraintes pour les femmes?
- L'idée d'un salaire d'appoint a la vie longue ...



3. Les freins au développement des accords : une responsabilité partagée

- Bilan faible de la négociation mais progrès : seulement 1 entreprise sur 2 fait le RSC ; environ 10% d'accords de branches et 10% d'accords d'entreprise!
- Rôle du rapport de situation comparée comme moyen d'obtenir un constat partagé des inégalités à condition de savoir le lire et d'obtenir des données transparentes et complètes. Difficile!!
- Rôle de la Commission Égalité professionnelle (action des représentants de salariés) : veillez au renforcement et à l'application des engagements : au-delà des indicateurs!!
- Si possible : obtenir une expertise externe notamment sur les salaires (cf. Caisse des dépôts, Air France, Énergie)
- Intégration d'un objectif d'égalité aux autres négociations
- Problème des PME (faible présence syndicale, quid mandatement? Risque du plan d'action unilatéral??)



4. Les leviers économiques et sociaux de l'égalité

- Pour les entreprises qui jouent l'égalité, c'est un « investissement social » et un « stimulateur de performance » (ANI 2004) ; enjeu éthique et démocratique mais aussi économique ; enjeu également d'équité et de paix sociale
- Enjeux en termes d'emploi
 - Démographie
 - Pénurie de certaines qualifications
 - Qualifications / Compétences
- Développement de marchés et produits pour des consommatrices
- Enjeux de communication externe et visibilité d'engagement
- Enjeu de dialogue social



4. L'engagement syndical

- Sans implication des organisations syndicales, des CE... le suivi, le devenir et les résultats concrets des accords ne seront pas assurés (pb. des effectifs syndicaux dans les PME)
- Nécessité d'une participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les délégations : ne pas envoyer des femmes « alibis » juste pour ces négociations jugées « secondaires » ; imposées une démarche de *gender mainstreaming* (prévue dans la loi) : intégrer l'égalité dans tous les thèmes de négociations obligatoires.
- Former *tous* les délégués à l'égalité (les hommes aussi!) syndiqués,



5. Des avancées possibles

- **Recrutement / mixité des métiers** : proportionnalité en fonction des candidatures ou au-delà / partenariat écoles / actions de formations (y compris pour des H)
- **Promotions / plafond de verre**
- **Conditions de travail** : évaluation sexuées des risques professionnels et de la pénibilité (cf. ANACT)
- **Rémunération** : un film en 3D des primes? / des carrières? / valeur comparable des emplois et classifications (cf guide DDD en cours)
- **Articulation des temps** : droits des temps partiels ; parentalité (pas seulement pour les mères)



Conclusion : quelles actions?

- L'égalité F/H et notamment salariale est une question vraiment complexe... Ceci est dû aux multiples facteurs explicatifs ainsi qu'aux rôles des acteurs :
- **1. *Du point de vue de l'État* : l'égalité doit être intégrée dans toutes les politiques économiques** qui ont une incidence sur les multiples causes des inégalités de salaires :
 - **Les choix d'orientation scolaire**
 - **L'accès à l'emploi et la lutte contre toutes les formes de ségrégation professionnelle** (comme le plafond de verre) ET la revalorisation des E. prédominance féminine
 - **La lutte contre la précarité et le temps partiel subi**
 - **L'analyse des effets de mesures de politique familiale** entraînant des interruptions d'activité pour les mères surtout (notamment l'effet du congé parental...)...



Conclusion : quelles actions?

Il faut également poursuivre les actions spécifiques pour l'égalité salariale

- Introduction des sanctions auprès des entreprises non engagées dans ce domaine ; renforcement des moyens de contrôle
- ET accompagnement des partenaires sociaux dans le décryptage des inégalités (conseils, expertises financées pour les PME..).

2. *Du point de vue des partenaires sociaux* : poursuivre les négociations notamment sur l'égalité salariale mais aussi en faveur de l'égalité (accès à l'emploi, formation, plafond de verre, articulation des temps...)

- **au niveau des directions** : appliquer une réelle transparence en matière salariale (notamment sur les primes), former et évaluer les managers à l'égalité
- **du point de vue syndical** : imposer l'ouverture de négociation, être porteur de propositions ; former et se former à l'égalité