

L'égalité professionnelle : où en est-on ?

Rachel SILVERA
Université Paris 10

13 juin 2006

SOMMAIRE

1. Quelques points de repères juridiques
 2. Des avancées en matière d'égalité ...mais des inégalités persistantes
 3. Quelles explications donner à ces résistances ?
 4. Quelles pistes de réflexions / solutions
 5. Négocier l'égalité professionnelle : une nouvelle perspective?
-

1. Rappel du cadre juridique et conventionnel en matière d'égalité professionnelle

- **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
-

2. Les 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 parmi les plus élevés d'Europe (1,9). Les femmes représentent 46,3 % de la population active (contre 35 % dans les années 60).
- 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, mais 41% dans les écoles de commerce...)
- La part des femmes cadres et professions supérieures a plus que doublé sur 40 ans (16,3 % de femmes en 1962, 35,5 % en 2004)... mais on est loin de leur « juste » représentation en fonction du niveau de diplôme...
- Des modes d'accueil encore insuffisants (environ 50% 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...)

deux pas en arrière...

Des inégalités persistantes

- Surchômage féminin (le taux de chômage des femmes est de 11,1 % contre 9 % pour les hommes)
- Ségrégation professionnelle (10 familles professionnelles regroupent plus de la moitié des emplois féminins)
- Le plafond de verre résiste (moins de 2 dirigeants sur 10 sont des femmes... y compris dans la fonction publique, les femmes n'occupent que 13% des 3800 postes de direction et d'inspection...)
- Précarité et temps partiel subi
- Effet du temps partiel dit « choisi » sur les carrières des femmes et leur autonomie
- Inégalités de salaires, de retraite et risque de pauvreté...
- Non partage des tâches domestiques (entre 70 et 80% des tâches réalisées par les femmes!!)
- Recours fréquent à l'(ex)APE (« faute de mieux »?) pour les femmes les moins qualifiées et difficulté de retour à l'emploi...

Écarts de salaires nets annuels moyens H/F selon la catégorie socio-professionnelle en 2003

Cadres	23%
Professions intermédiaires	13%
Employés	7%
Ouvriers	17%
Ensemble	20%

3. Quelles explications ?

- **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 définies comme des mesures ouvertement discriminantes, nombreux sont les stéréotypes et les pratiques développés ou simplement reproduits par les acteurs (État, système éducatif, entreprises, délégués syndicaux, et parfois les femmes elles-mêmes). Il s'agit de discriminations « indirectes ».Source : DADS, salariés à temps complet

Exemples concrets de ces stéréotypes de genre

- Compétences « invisibles », « naturellement » attribuées aux femmes supposant leur maintien dans les métiers dits féminins (santé, éducation, et certains métiers de l'industrie ...), socialement et financièrement dévalorisés
 - Articulation famille/travail dévolue aux femmes : temps partiel, présumée faible disponibilité et mobilité des femmes, notamment des mères...
 - Persistance (non-dite) de l'idée du salaire d'appoint
-

4. Quelques pistes de réflexion / solutions

La mobilisation de tous les acteurs pour l'égalité :

- L'État : développement de services publics de qualité et de coût supportable d'accueil de tous les enfants et d'aides aux personnes âgées dépendantes ; poursuite des politiques éducatives de mixité.
- Les entreprises : intervention en amont auprès de l'Éducation nationale ; négocier l'égalité professionnelle, (loi du 9 mai 2001 et ANI 2004) de façon spécifique et lors des NAO ; développement de services favorables aux *parents* et aux salariés (crèches inter-entreprises, services de proximité, aménagement des horaires...).
- Les organisations syndicales : prendre l'initiative dans le lancement de négociations de l'égalité ; poursuivre les formations à la négociation de l'égalité pour tous les délégués hommes et femmes ; développer une vraie mixité dans les structures syndicales...
Lancer des recours judiciaires comme en discrimination syndicale
- Les salarié-e-s eux-mêmes : utiliser les recours judiciaires possibles, (par exemple la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) : seulement 6% de recours pour discriminations sexistes et... par une majorité d'hommes!! (**08 1000 5000**))

5. La négociation de l'égalité : une nouvelle perspective?

- **Enquête IFOP** pour la Délégation aux droits des femmes (Sénat) –2004 : 72% des entreprises n'ont pas ouvert de négociations relatives à l'égalité professionnelle, mais seulement 57% des grandes entreprises sont dans ce cas.
- **Etude Laufer – Silvera** cf. www.conciliationdestemps.fr
40 accords signés entre 2001 et 2004 et 10 depuis en 2005.
 - 3 accords entreprises de 600 à 800 salariés
 - La moitié des accords : groupes de plus de 10.000 salariés
 - 1 entreprise signataire sur 2 est une entreprise industrielle

Les accords négociés - loi 2001

Contexte et motivation des accords

- Initiative de la direction et suivi syndical mais en retrait...

4 motivations

- 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

5 thèmes abordés

- **Recrutement** : favoriser les femmes dans les filières « masculines »
- **Formation**
- **Promotion et parcours professionnel** : assurer de réels déroulements de carrière pour les femmes, « lutter » contre le plafond de verre
- **Rémunération** : (le point le plus difficile). La plupart des entreprises disent « il n'y a pas d'écart « injustifié » en dehors de l'ancienneté... quel diagnostic partagé? Comment comparer des emplois différents, et avoir des données précises sur des fonctions de « valeur comparable »???
- **Équilibre vie professionnelle et vie familiale** : « neutraliser le congé maternité sur les carrières »

4 degrés d'engagement

- Un engagement de respect du principe de non-discrimination (la loi rien que la loi...)
- Suivi des indicateurs et mesures prises en cas d'écart constaté
- Mettre en œuvre un principe de proportionnalité
- Objectifs précis, parfois chiffrés : « actions positives »

Quelques exemples « d'actions positives »

- Porter à au moins 20% du recrutement les embauches de femmes pour toutes les catégories professionnelles (**EADS**)
- Atteindre 30% de femmes stagiaires (**PSA**)
- A qualification, expériences, aptitudes requises pour un poste équivalentes, la priorité sera donnée à une femme, sauf si un critère est plus favorable à un homme et pour une période temporaire (**ADP**)
- compte tenu d'un écart de 4,9% entre la rémunération principale des hommes et des femmes, 1,5% de hausse de salaire annuel sera attribué aux femmes, pendant la durée de l'accord (**EDF-Gaz de France**)
- un écart de salaire étant constaté, surtout après 10 ans d'ancienneté, l'entreprise s'engage à ce que cet écart soit inférieur à 1% d'ici à 5 ans, et ce sur tous les éléments de la rémunération (salaire fixe, bonus, part variable) (**Schneider Electric**)

Conclusion

L'égalité semble mieux reconnue dans le monde des entreprises (au moins dans les grands groupes ou dans les entreprises « citoyennes »), si l'on compare avec les effets de la loi de 1983.

Bien du chemin reste cependant à parcourir pour appliquer les lois, même si des sanctions existent... Intégrer l'égalité dans toutes les négociations et dans la vie de l'entreprise est loin d'être réalisée. Cela suppose une volonté et une mobilisation de tous les acteurs...
