

# **Les inégalités professionnelles et salariales entre les**

**Rachel SILVERA Université Paris X**

# SOMMAIRE

1. Introduction : malgré les nombreuses lois et accords... L'égalité reste à faire
2. Des avancées en matière d'égalité ...mais des inégalités persistantes
3. Quelles explications?
4. Quelles pistes d'actions

# 1. 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
- **2007** Conférence 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 le plus élevé d'Europe (2)
- Des percées scolaires chez les filles qui se confirment (56% 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...)

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

### Des inégalités persistantes

- Surchômage féminin
- Ségrégation professionnelle (10 familles professionnelles regroupent plus de la moitié des emplois féminins)
- Plafond de verre (13% de F à la tête des CA )
- Précarité et temps partiel subi (30% des F en emploi)
- Inégalités de salaires (27% à 40%), de retraite (42 à 50%) et risque de pauvreté... (80% des bas et très bas salaires sont des F; 80% des smicards sont des F)
- Non partage des tâches domestiques,
- Recours fréquent à l'(ex)APE (« faute de mieux »?) pour les femmes les moins qualifiées et difficulté de retour à l'emploi...
- Polarisation entre les F

# 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 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. Ex ex-APE; RSA!

# 3. Quelles explications?

## Exemples concrets des effets de ces stéréotypes de genre et de la discrimination indirecte

- 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 (minutie, don de soi, refus du pouvoir...)
- 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

# Quelles explications aux

1. **Toutes choses *inéga*les par ailleurs...** Hommes et femmes n'occupent pas les mêmes emplois
  -
- 2. **Qui dit temps partiel, pense femme et donc salaire partiel**
- 3. **Le salaire féminin, toujours un salaire d'appoint ?**
- 4. **État ou syndicats : qui se préoccupe du salaire féminin ?** On ne négocie toujours pas l'égalité salariale (ou si peu)
- 5. **Dans l'entreprise : déroulement de carrière et primes différenciées**
- 6. **Comment définir un "travail de valeur égale" ?** L'égalité salariale pas seulement à poste égal : les systèmes de classification et d'évaluation des emplois ne sont pas neutres : 1 infirmière = 1 agent chef??



# 4. Quelques pistes d'actions

La mobilisation de tous les acteurs pour l'égalité :

*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 (notamment 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: à quand un quota de 40% de femmes dans les CA??)
- La lutte contre la précarité et le temps partiel subi : à quand la pénalisation des entreprises qui utilisent le TTP subi et /ou la « bonification » du TTP?
- L'analyse des effets de mesures de politique familiale entraînant des interruptions d'activité pour les mères surtout (notamment l'effet du complément de libre choix d'activité...)

# 4. Quelques pistes d'actions

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

- Appliquer les principes de la loi du 23 mars 2006 et introduire concrètement des sanctions auprès des entreprises non engagées dans ce domaine (en % de la masse salariale comme au Québec, en fonction des écarts « non justifiés » ?). Création d'un fonds mutualisé consacré en partie à former les acteurs et soutenir les PME (par ex). Pas seulement un « bonus/malus »!!
- Assurer un meilleur suivi des accords égalité; accompagner les partenaires sociaux dans le décryptage des inégalités (conseils, expertises financées pour les PME??).

# 4. Quelques pistes d'actions

*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, « conciliation » des temps...) ; sans mélanger les thèmes de négociation.

- au niveau des directions : fournir des VRAIES données; 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'application de la LOI et des sanctions; l'ouverture de négociation, être porteur de propositions ; former et se former à l'égalité salariale...