

8 mars journée internationale de lutte des femmes !

Entre femmes et hommes, les inégalités persistent

Plus de quarante ans après la première loi sur l'égalité professionnelle, les femmes gagnent en moyenne 27 % de moins que les hommes, bien qu'elles soient dans l'ensemble plus diplômées.

Le dernier projet de loi ne semble pas garantir davantage que les précédents l'égalité salariale, malgré quelques avancées notables. L'action syndicale est indispensable pour lutter sur les lieux de travail en faveur d'un accès égal au travail et à la rémunération des femmes.



L'Assemblée nationale a adopté en première lecture, le 28 janvier dernier, le projet de loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes présenté par la ministre des Droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem. Il contient un volet sur l'égalité professionnelle, dont certaines mesures s'inspirent des propositions faites par la commission femmes-mixité de la CGT en décembre 2013. Mais la question de l'effectivité de la loi et des pénalités applicables aux entreprises qui ne la respectent pas reste posée, dans un contexte politique et économique où, par ailleurs, les cadeaux faits sans aucune contrepartie au patronat rendent plus difficile encore la lutte contre l'une des injustices majeures du monde du travail.

1. L'inégalité professionnelle dans les faits

Selon la commission femmes-mixité de la CGT, l'inégalité salariale persistante des femmes et des hommes s'explique par quatre principaux facteurs :

- 80 % des temps partiels sont occupés par des femmes ;
- elles sont largement majoritaires dans des métiers socialement et financièrement dévalorisés dans lesquels leurs qualifications ne sont ni reconnues ni rémunérées ;
- leurs carrières progressent moins que celles des hommes ;
- elles subissent encore trop souvent une « discrimination pure » injustifiable et qui joue en particulier sur les primes.

Des salaires inférieurs dans tous les secteurs

Selon la dernière étude de l'Insee (1), dans le secteur privé, les femmes ont un revenu salarial inférieur de 27 % à celui des hommes. Leur niveau de salaire horaire moyen est inférieur de 18 %. Elles travaillent en moyenne 13 % d'heures en moins, connaissent plus souvent des périodes de chômage et d'inactivité et surtout, elles occupent 80 % des emplois à temps partiel. Enfin, elles effectuent moins d'heures supplémentaires que les hommes. Cet écart était de 32 % en 2008. Avec la crise, il s'est réduit à 27 % en 2010, mais c'est simplement l'emploi

des hommes qui a baissé dans des secteurs d'activité à prédominance masculine, comme l'industrie et la construction.

Dans la fonction publique, les femmes occupent 65 % des postes. L'écart de revenu salarial est de 18 % en 2010, malgré l'application de grilles statutaires. Il est de 21 % dans la fonction publique hospitalière, elles sont surreprésentées dans les catégories B et C et sous-représentées dans les catégories A. Mais même lorsqu'elles sont cadres, elles ont, en moyenne, un revenu salarial inférieur de 23 % à celui des hommes.

Emplois et métiers dévalorisés

Les femmes font plus d'études que les hommes : 30 % d'entre elles sont diplômées de l'enseignement supérieur, contre 23 % des hommes. Mais les emplois dits « féminins » sont dévalorisés et moins bien rémunérés que ceux des techniciens et ingénieurs de même niveau d'études : emplois de service à la personne, métiers de la santé et de l'enseignement par exemple. « La CGT retient qu'il y a des savoir-faire qui sont considérés comme "naturels" de la part des femmes et ne nécessitant pas de réelles qualifications, alors que les compétences techniques, elles, sont valorisées », explique Céline Verzeletti, membre de la CE confédérale, qui pilote la commission femmes-mixité de la CGT. Et en la matière, l'État ne donne pas le bon exemple, ajoute-t-elle, malgré un protocole d'accord sur l'égalité salariale signé, le 8 mars 2013, par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics.

2. L'appareil législatif et juridique

Près de quarante ans après la première loi sur l'égalité professionnelle de 1972, qui a inscrit dans le Code du travail l'égalité de rémunération entre femmes et hommes « pour un même travail ou un travail de valeur égale », les écarts salariaux persistent.

Le rapport de situation comparée

Depuis la loi du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy », les entreprises disposent d'un outil de mesure des inégalités : le rapport de situation comparée (RSC) des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce RSC doit, chaque année, être remis au comité d'entreprise. Au-delà même de l'analyse que ce document fournit, il permet d'alimenter la négociation annuelle obligatoire à laquelle l'employeur est soumis. Or, des auditions menées en 2011 ont conclu que moins de la moitié des entreprises concernées avaient fait un rapport de situation comparée et qu'en outre, parmi celles-ci, 10 à 15 % seulement avaient produit des documents analytiques et lisibles prévoyant des mesures.

La négociation annuelle obligatoire

Après la loi du 10 juillet 1989, qui a instauré l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle pour les entreprises liées par une convention ou un accord de branche, la « loi Génisson » du 9 mai 2001 a élargi le champ d'application à toutes les entreprises de plus de 50 salariés et dans toutes les branches. Elle exige le renforcement du rapport de situation comparée dans l'entreprise par des indicateurs chiffrés, des contrats d'égalité professionnelle au niveau de la branche ou de l'entreprise et l'amélioration de la représentation des femmes dans les élections professionnelles. Or, en 2010, on ne relevait que 37 accords de branche abordant ou traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle, et seules 2 000 entreprises déclarant un délégué syndical avaient signé un accord collectif abordant la question de l'égalité professionnelle.

De l'applicabilité des sanctions financières : une histoire d'inefficacité

Au vu de ces maigres résultats, une nouvelle loi est promulguée en 2006. Elle introduit pour la première fois une contrainte de délai et une sanction : cinq ans pour supprimer les écarts de rémunération (date butoir : 31 décembre 2010). À défaut, une pénalité financière (qui ne peut dépasser 1 % de la masse salariale) doit s'appliquer.

Les délais n'ayant pas été respectés, la réforme des retraites de 2010 a supprimé la date butoir et prévu d'appliquer la pénalité financière à la non-conclusion d'un accord collectif ou d'un plan d'action. Or, une entreprise peut avoir intérêt financièrement à attendre un contrôle pour remplir ses obligations, puisqu'en admettant qu'il y ait contrôle, l'entreprise qui ne s'y serait pas soumise dispose encore d'un délai de six mois pour rédiger, à la hâte, un plan d'action. Pire : en cas de pénalité, le montant est négociable entre le chef d'entreprise et l'administration en charge de l'application de la loi, et cela peut aller jusqu'à la non-application de la sanction.

En février 2011, à l'initiative de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, une enquête montre donc que moins de la moitié des entreprises seulement ont établi un rapport de situation comparée ou un diagnostic sur l'égalité professionnelle. Interrogés sur les motifs d'une telle situation, les dirigeants répondent en niant les problèmes, en critiquant le dispositif, jugé trop complexe ou en avouant que c'est parce qu'il n'y a pas de sanction !

Un projet de loi sur fond d'austérité

Pour Céline Verzeletti, « au niveau législatif, il y a une volonté affichée de parvenir à l'égalité, mais qui ne se traduit pas dans les faits. » Les politiques d'austérité, que le gouvernement actuel renforce encore, vont aggraver les inégalités et donc toucher les femmes en priorité. Il y a une contradiction flagrante, souligne-t-elle, entre cette volonté de progrès annoncée d'un côté, et des mesures qui pénalisent tout particulièrement les femmes, comme l'allongement du temps de cotisation pour les retraites, par exemple.

Le nouveau projet de loi sur l'égalité entre hommes et femmes comporte-t-il des mesures efficaces de contrôle et de sanction en matière d'égalité professionnelle? Certes, il y a des avancées : le renforcement des obligations de négociations dans les branches, l'obligation de veiller aux déroulements de carrière et l'évaluation sexuée des risques psychosociaux. Mais ce dont on est sûr, dit encore Céline Verzeletti, c'est qu'il ne contient aucune mesure pour lutter contre l'usage abusif des contrats précaires et du temps partiel imposé dont les femmes sont majoritairement victimes.

La possibilité de sanctions financières pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale en cas de non-respect des obligations légales n'a abouti jusqu'ici qu'à quatre sanctions sur 400 entreprises en infraction. Le nouveau projet de loi prévoit d'interdire l'accès aux marchés publics pour les entreprises qui ne sont pas en conformité avec la loi. Quant aux entreprises de moins de 50 salariés, rien n'est prévu.

3. L'action syndicale indispensable

Certaines des « dix propositions pour enfin garantir l'égalité professionnelle » de la CGT ont été reprises en partie dans le projet de loi, telles le renforcement des obligations de négociation dans les branches sur les classifications pour revaloriser les emplois à prédominance féminine, l'obligation pour les entreprises de mesurer et de lutter contre les discriminations liées au déroulement de carrière, l'évaluation sexuée des risques professionnels ou encore le renforcement du congé paternité.

Mais il y a peu de changement en matière de sanctions pour les entreprises qui ne jouent pas le jeu. La CGT avait proposé de conditionner les exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les entreprises à la négociation sur l'égalité professionnelle et sur les classifications dans les branches et les entreprises. À l'inverse de cette démarche, le gouvernement vient d'annoncer, par la voix de François Hollande, un nouveau cadeau sans contrepartie au patronat. L'action de groupe, qui devait permettre aux organisations syndicales d'aller en justice pour des cas de discriminations collectives, et aux tribunaux de condamner les entreprises, a disparu du projet de loi, alors que le gouvernement s'était engagé sur cette question.

Les organisations syndicales ont pourtant un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre « l'une des plus grandes injustices dans le monde du travail », dit encore Céline Verzeletti. Il faut un effort supplémentaire, ajoute-t-elle, pour doter les délégués d'outils pour se battre sur les lieux de travail. Cela passe par des campagnes de sensibilisation et de déconstruction des stéréotypes, et aussi par des formations. Mais également, par un accès renforcé des femmes – la moitié des salariés – à la représentation syndicale. Une exigence inscrite dans la feuille de route de la de la CGT et de sa commission femmes-mixité, pour faire avancer une revendication fondamentale : celle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(1) « Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes », INSEE première n° 1436, mars 2013.

Tant qu'il subsistera des inégalités, nous marcherons contre les violences et la pauvreté et pour l'égalité !

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :
.....

Code postal : Ville :
service :

souhaite prendre contact

souhaite me syndiquer

Bulletin à renvoyer à un militant CGT FP 29 voir les coordonnées sur le site