

<p style="text-align: center;">Compte rendu Café politique organisé par le Parti socialiste parisien Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes</p>

Rédacteurs : Cédric Puydebois, Pauline Gavrilov

Date/Lieu : samedi 14 novembre ; café brasserie les Têtes brûlées, 21 rue de Turbigo

Présents : une trentaine de participants, adhérents et non adhérents du Parti socialiste.

Café politique organisé à l'initiative de la section du 2^e arrondissement et de la Commission fédérale égalité femmes hommes.

Ont également été associés à l'organisation: Andrea Fuchs, secrétaire fédérale adjointe, Pauline Gavrilov et Cédric Puydebois (militants Paris 2^{ème})

Propos liminaires :

1. Véronique LEVIEUX, secrétaire de section du 2^{ème} arrondissement ;
2. Christine RIMBAULT, secrétaire fédérale (PS 75) à l'égalité femmes hommes
3. Pauline GAVRILOV, animatrice, militante PS 2^{ème}.

Les organisatrices ont introduit le café politique en rappelant notamment que :

1. Le principe « à travail égal, salaire égal » n'est toujours pas vraiment mis en œuvre, en dépit du cadre légal qui l'institue : selon le rapport Gresy, la rémunération des femmes est en moyenne de 27% inférieure à celle des hommes (16% lorsque l'on compare les salaires horaires bruts)
2. Il y a peu de chance que les effets d'annonce du gouvernement améliorent la situation des femmes ; en tout cas ils ne masquent pas les effets désastreux de sa politique sur d'autres plans (remise en cause du soutien au planning familial, baisse de l'accès à l'IVG par la fermeture de services hospitaliers, remise en cause des retraites des mères salariées, tentative d'organiser le télétravail pendant les congés maternité, etc) voire l'influence négative personnelle du président Sarkozy (promotion de stéréotypes patriarcaux et affirmation de la domination masculine à travers la surpuissance présidentielle).
3. Les entreprises n'ont pas encore pris conscience des enjeux liés à l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes qui se posent en termes démocratiques, économiques et sociétaux dans une économie mondialisée.
4. L'un des déterminants de l'inégale répartition originelle du pouvoir entre les femmes et les hommes tient sans doute également au fait que les femmes possèdent l'exorbitant pouvoir de « fabriquer » des enfants.
5. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le plan professionnel demeure posée avec acuité, notamment en termes de disparités salariales et inégalités de répartition des responsabilités au sein des entreprises. Il suffit de voir les organigrammes: plus on monte dans la hiérarchie, moins il y a de femmes. (le ministre du travail et des relations sociales a appelé à des négociations avec les partenaires sociaux d'ici février 2010) ; il est du rôle du PS d'être à l'avant-garde d'un combat qui interroge la société toute entière.

6. Il s'agit d'une problématique à part entière et il convient de la traiter comme telle.
7. **L'objectif du café politique est de mettre en évidence les déterminants de l'inégalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes et d'être ainsi en mesure d'élaborer des outils efficaces pour instaurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes.**

Rachel SILVERA, économiste, maitresse de conférences à l'Université de Paris X, a fait un bilan de la situation en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Elle a rappelé l'existence de 6 lois en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes passées entre 1972 (loi sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale) et 2006. Parmi les avancées incontestables, ces trente dernières années, on peut néanmoins constater :

1. La progression de l'activité des femmes alors que le taux de fécondité est élevé (un phénomène très spécifique à la France qui a le plus fort taux de fécondité d'Europe)
2. Les percées scolaires des filles (56% des étudiants sont des étudiantes)
3. Des modes d'accueil et de garde, qui bien qu'encore insuffisants pour les moins de 3 ans notamment, sont très bons pour les 3-6 ans (impact majeur de l'école maternelle).

La persistance des inégalités de genre au travail se traduit encore tout particulièrement par :

4. La présence de la majorité des femmes actives dans 10 familles professionnelles (dont commerce, santé, éducation, services à la personne) ;
5. Le surchômage féminin et la pratique du temps partiel (30% des femmes), qui produit in fine des écarts considérables avec les hommes sur les pensions de retraites (42% d'écart en moyenne) ;
6. Le plafond de verre (13% de femmes à la tête des CA)
7. L'absence de partage équilibré des tâches domestiques.

Les explications données sont d'une part des résistances des acteurs (en l'absence de véritables sanctions) qui se traduisent par une forme de tolérance aux inégalités de genre, d'autre part le poids des stéréotypes de genre, développés ou reproduits la plupart du temps inconsciemment et qui sont à la source de discriminations indirectes (ex : aversion des femmes pour le risque, pour le pouvoir, lien entre présence des femmes et performance au travail, articulation entre famille et travail dévolue aux femmes, salaire des femmes conçu comme un « salaire d'appoint »).

En outre, certains dispositifs de protection sociale (tels que le complément de libre choix d'activité de 500€ ou la forme actuelle du congé parental de 3 ans) génèrent des effets différenciés sur les femmes et les hommes et favorisent le retrait des femmes du marché du travail. De plus, ils ont un effet malthusien sur l'économie nationale, car ils interdisent aux bénéficiaires d'entreprendre et ne les reconnaissent même plus comme demandeuses d'emploi lorsqu'elles décident de ne plus en bénéficier.

Une mobilisation des partenaires sociaux est nécessaire à travers la négociation collective, pour rendre effectifs des accords « égalité », mais l'essentiel des actions à mener implique des efforts et des actions politiques relevant de l'Etat :

8. A travers les processus d'orientation scolaire (formation des maitres, des conseillers d'orientation aux problématiques de genre) ;
9. Dans les luttes contre les ségrégations professionnelles (quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration) ;
10. A travers la lutte contre la précarité et le temps partiel, subi soit par la pénalisation des entreprises via des sanctions, soit par des formes de compensations pour les salariées en temps partiel subi (primes de précarité) ;
11. A travers la révision des équilibres femmes hommes dans l'exercice de la parentalité, par la création d'un congé parental divisible entre les deux parents, l'accroissement du nombre de places de garde pour les enfants de moins de 3 ans (300 000 places manquantes au moins) ;
12. Par l'introduction de sanctions pour les entreprises qui ne jouent pas le jeu de l'égalité entre femmes et hommes et refusent par exemple de réaliser des rapports de situation comparée sur l'égalité femmes hommes (une entreprise de plus de 300 salariés sur deux ne réalise pas ce diagnostic pourtant obligatoire). L'exemple du Québec est à méditer ; les sanctions peuvent avoisiner les 3% de la masse salariale ;
13. Par la création d'un fonds mutualisé consacré en partie à former les acteurs et à soutenir les PME.

Corinne HIRSCH, ancienne directrice chez Yoplait, a présenté l'objet et les conditions de création du baromètre de confiance des femmes cadres âgées de 30 à 60 ans et en emploi. Elle est responsable-coordinatrice de cette étude novatrice. Ce baromètre se veut un outil d'enquête pour accroître la pression sur les pouvoirs publics et un instrument de sensibilisation des managers des entreprises.

23 000 femmes ont été interrogées, 5200 ont répondu, 2500 questionnaires ont été traités.

Les principales réponses ont été les suivantes :

1. 55% des femmes cadres n'ont pas confiance dans les chances qui leur sont offertes pour l'avenir concernant leur carrière ;
2. En combinant les questionnements sur la satisfaction de leur carrière professionnelle actuelle et la confiance dans les perspectives à venir, on peut distinguer 28% de femmes dites « désespérées » (pas satisfaites, pas confiantes) et 27% de femmes résignées (satisfaites mais pas confiantes) ;
3. La confiance des femmes dans les perspectives professionnelles décroît avec l'âge (et le nombre d'enfants) ;
4. Elle est inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise (plus la taille de l'entreprise est importante, plus le plafond de verre est grand) ;
5. 53% des femmes considèrent que leur(s) congé(s) maternité a (ont) eu un impact négatif sur leur carrière.

Le questionnaire permet de montrer l'importance de la question de l'égalité femmes hommes du point de vue de la valorisation des ressources humaines : l'idée sous-jacente est que la confiance en l'avenir des femmes dans leur entreprise est la clé de voûte de leur motivation et donc de leur productivité au travail.

Christine MUSSELIN, directrice de recherche au CSO (Sciences Po et CNRS), a analysé la problématique des discriminations de genre dans l'enseignement supérieur. Il s'avère

que la situation est contrastée entre les disciplines, mais que le processus de recrutement français par commissions professionnelles permet de contenir les discriminations.

Un processus collégial de recrutement pousse en effet à une formalisation des critères de sélection et incite à ce que certains propos ne soient pas tenus. Néanmoins, certains critères de sélection et de promotion non-discriminants au premier abord peuvent l'être dans les faits (par exemple le nombre de publications dépend du temps consacré à la recherche et à la rédaction et donc du temps disponible en dehors des contraintes familiales qui peuvent peser plus lourdement à certains âges). Restent aussi des discriminations indirectes, qui reposent sur les représentations (image du « vrai professeur » image qui colle avec celle d'un homme avec une voix grave et une certaine prestance et qui dessert certaines femmes).

Si la parité est souvent atteinte lors du recrutement des hommes et des femmes sur un poste de maîtres de conférences, on observe en revanche des bifurcations dans la manière de développer sa carrière dans les années qui suivent cette première étape. La carrière se joue à travers le choix du premier établissement recruteur, l'accès précoce à des postes d'encadrement, la maternité (et le nombre de maternité), la manière dont les tâches sont réparties, etc. Certaines femmes décrochent aussi car elles ont une représentation de la réussite professionnelle et des rapports de compétition qui diffère de celle du modèle masculin traditionnel.

Elizabeth DUBOIS VIOLETTE, ancienne présidente du conseil scientifique du CNRS, a évoqué les difficiles (parfois inexistantes !) progrès de la participation des femmes dans le monde de la recherche : on comptait au début des années 1950 30% de femmes chercheuses au CNRS, on en comptait 31,8% en 2007. La situation est toutefois très contrastée en fonction des disciplines : 59% de femmes pour la recherche sur les approches comparatives de sociétés et de cultures, 9% pour la théorie physique des particules élémentaires (science dure). Il perdure un moindre attrait des femmes pour les sciences qu'on ne parvient pas vraiment à expliquer.

Ces difficultés à l'accès des femmes aux postes de responsabilité dans le domaine de la recherche sont illustrées par exemple au sein de l'agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur récemment créée où figurent seulement 13% de femmes parmi les experts). Le plafond de verre (rebaptisé « plafond de glue » par l'intervenante) fonctionne pleinement : ce qui discrimine ici, c'est la persistance du profil type de « l'homme jeune brillant de 35 ans » pour l'accès aux responsabilités.

Mme DUBOIS-VIOLETTE a présenté un indicateur statistique d'« avantage masculin » (rapport entre le taux de réussite des hommes au taux de réussite des femmes valable à tout niveau de la carrière ; embauche, promotion...). Il permet de mesurer l'ampleur du plafond de verre ... en rapportant la part des dirigeants hommes dans la population masculine de l'ensemble considéré (total des salariés d'une entreprise ou des agents d'une administration) sur la part des dirigeants femmes de la population féminine du même ensemble. Il vise à quantifier la difficulté de promotion des femmes par rapport aux hommes.

Parmi les pistes d'actions évoquées :

- La vigilance et l'action permanente (promouvoir l'utilisation d'indicateurs pertinents dont fait partie celui d'avantage masculin associés à des analyses qualitatives.
- La formation des professeurs des écoles et des conseillers d'orientation à des enseignements sur le genre.
- Dans le domaine de la recherche : le quota de 40% de femmes dans les comités d'évaluation scientifiques, la fin de la dérogation propre aux chercheurs sur la composition des jurys et concours professionnels (respect d'une proportion d'un tiers de personnes de chaque sexe comme indiqué dans la loi Génisson)...

DEBAT AVEC LA SALLE

Le débat entre les intervenantes et les participants du café politique a notamment porté sur les sujets suivants :

- Les phénomènes de production et de reproduction des stéréotypes de genre : la plupart de ces représentations sont ancrées dès l'enfance, en famille comme à l'école (« les professeurs de mathématiques interrogent plus les garçons, les professeurs de français interrogent plus les filles »), d'autres sont formées au contact du milieu professionnel (notion de salaire d'appoint) ; on attend parfois en outre inconsciemment des femmes, dans leur rôle de mères, qu'elles reproduisent ces schémas.
- L'intérêt des quotas y compris avec des cibles intermédiaires (40% dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises). L'idée sous-jacente est qu'il faut arriver à un certain niveau de proportion féminine au plus haut niveau pour que les processus (recrutement,...) favorisant l'égalité femmes hommes puissent s'enclencher. Certains observent que la présence des femmes au pouvoir ne suffit pas nécessairement à changer « la façon d'exercer le pouvoir ». Notamment les organisations du travail pénalisent un développement équilibré des relations femmes hommes dans la conciliation vie familiale/vie professionnelle (réunions tardives, pendant les vacances scolaires...). Le combat féministe peut consister à changer le modèle de l'entreprise masculine actuel ;
- L'intérêt du développement des réseaux de femmes : ceux-ci peuvent être de simples associations, des groupes de parole et d'entraide qui permettent aux femmes d'échanger sur leurs pratiques professionnelles et d'être poussées vers l'avant. A l'inverse, il peut s'agir d'une piste d'action destinée des femmes cadres. L'action des socialistes ne doit pas privilégier l'une ou l'autre de ces formes de réseaux, et particulièrement parce que les femmes isolées, celles subissant les emplois à temps partiel, etc sont aujourd'hui des « sans-voix ». Le fonctionnement par réseau emprunte en outre souvent à des mécanismes et une conception du monde du travail traditionnellement masculins ;
- Les inégalités salariales et les outils (cf. observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises) dont on peut disposer pour éviter des politiques de rémunération qui valorisent les hommes : certaines primes de disponibilité, astreintes. Dans tous les cas, plus la formalisation des règles de rémunération est grande, moins les inégalités mêmes indirectes et discrètes ont de chance de se pérenniser.
- Le lien entre l'inégalité sociale et les inégalités de genre et la nécessité pour le mouvement féministe de ne pas se couper des femmes des catégories populaires, mères célibataires entre autres, d'où les propositions sur le congé parental (congé peut-être raccourci si mieux rémunéré en fonction du salaire antérieur et si partagé entre les deux parents –la partie non utilisée étant perdue).

PROCHAINES ETAPES

Lancer une réflexion formalisée sur les déterminants de l'inégalité salariale, les principaux axes d'action politique et les grands principes à appliquer dans leur mise en œuvre (sélectionner les approches autant que possible non créatrices d'inégalités sociales supplémentaires, bannir les approches malthusiennes eu égard à l'économie nationale)

Liens complémentaires :

- Guide de l'observatoire sociétal sur la responsabilité sociétale des entreprises
<http://www.egaliteprofessionnelle.org/>
- Quelques pages issues des syndicats (non exhaustif)
La CFDT état des revendications et actualités :
<http://www.cfdt.fr/rewrite/heading/6892/actualites/emploi---travail/femmes---egalite-professionnelle.htm?idRubrique=6892>
- La CGT : outils pour négocier
http://www.cgt.fr/spip.php?page=article_dossier&id_article=1436
- Dernier rapport officiel sur l'égalité professionnelle (Brigitte Grésy)
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/actualite-presse/breves/remise-du-rapport-egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes.html>

- France, portrait social édition 2009 - le rapport annuel de l'INSEE (novembre 2009) : l'édition 2009 s'intéresse aux métiers et parcours professionnels des femmes et des hommes aux évolutions de salaires des seniors.