

### **TABLE RONDE N°1 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

**Mme Gillard.** Notre première table ronde est consacrée à l'égalité professionnelle. J'invite à rejoindre la tribune :

- Sylvie Brunet, présidente de la section du travail et de l'emploi au CESE, co-rapporteuse en 2012 de l'étude sur le *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle* ;
- Françoise Milewski, économiste de l'OFCE, Sciences Po, ancienne personnalité associée du CESE et rapporteure, au nom de la section du travail et de l'emploi, de l'étude menée sur *Le travail à temps partiel en 2013* ;
- Sophie Pochic, sociologue du travail et du genre, directrice de recherche au CNRS, membre du réseau MAGE et de la revue *Travail, genre et société* ;
- Patrick Liébus, président de la CAPEB, ancien conseiller du CESE, rapporteur pour la section du Travail et de l'emploi de l'avis, adopté en 2014, *Agir pour la mixité des métiers* ;

Madame Brunet, vous avez la parole.

#### **Mme Brunet**

Il me revient l'honneur de commencer. Je remercie Cristelle Gillard pour cet important travail, ainsi que la délégation aux droits des femmes et à l'égalité pour avoir pris cette initiative.

Cher président, mes chers collègues, je commencerai par définir les inégalités professionnelles, que ma collègue Olga Trostiansky appelle les inégalités au travail.

Les inégalités professionnelles sont les inégalités des droits et des chances entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, la formation, la qualification, la promotion, la mobilité, l'articulation des temps de vie et la rémunération, dont le grand sujet de l'égalité salariale.

Cela a été rappelé par Claire Guichet et je souligne que ce sujet demeure central dans les préoccupations des français. Un sondage IFOP pour *L'Express* montre que 71 % des personnes interrogées estiment qu'il reste encore beaucoup à faire sur le sujet de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. C'est une forte préoccupation de nos concitoyens ; j'y vois un signe très positif.

En introduction, je voulais nous situer par rapport à l'étude que nous avons menée en 2012, avec Maryse Dumas, sur le bilan des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle. J'en profite pour saluer à distance Maryse Dumas, qui n'est pas présente, qui avait contribué avec passion à cette étude.

Que s'est-il passé depuis 2012 ? Trois points me semblent majeurs.

Premièrement, je constate malheureusement une évolution très lente des statistiques.

Deuxièmement, les difficultés continuent à agir efficacement sur les freins structurels à l'égalité professionnelle réelle ; ce sont ces fameux stéréotypes. Avec Maryse Dumas, nous avons montré combien il était difficile de les déconstruire. Cela reste un sujet majeur.

Troisièmement, les lentes avancées de la négociation collective sur le sujet. Hélas, je constate que les chiffres n'évoluent guère en la matière. Même si les inégalités se réduisent légèrement - tous temps de travail confondus - les hommes continuent à gagner 25 % de plus que les femmes ; une part de 9 % reste totalement inexpliquée et relève d'une discrimination pure entre les deux sexes, puisque ce n'est pas expliqué à poste égal.

En 2012, nous avons relevé un écart de 27 %. Il est aujourd'hui de 25 %. Vous voyez que les inégalités se réduisent très lentement.

L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes est moins important dans la fonction publique où le salaire des femmes est inférieur, en moyenne, de 13,3 % en 2014. Cependant, les phénomènes de plafond de verre existent et sont surtout très marqués dans la haute fonction publique. À ce propos, j'en profite pour rappeler que l'avis sur l'évolution de la fonction publique - piloté par Nicole Verdier-Naves, Michel Badré et Jean Grosset - avait insisté sur ce constat. Enfin, le seul fait d'être une femme rend également plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations dans la fonction publique.

Les causes des inégalités professionnelles sont d'abord à rechercher dans les stéréotypes de sexe sur les métiers et l'orientation. J'en profite pour rappeler le travail important que mène le CESE sur ces sujets, dont celui sur l'orientation puisque nous lançons la première plateforme citoyenne, « *participer.lecese.fr* ». J'en profite pour faire de la publicité car nous n'avons pas suffisamment de contributions sur ce sujet majeur.

Que pourrions-nous proposer pour faire bouger les lignes en termes d'orientation genrée et sexuée ? Nous y reviendrons avec Patrick Liébus, dans quelques minutes.

Les stéréotypes concernent aussi la construction des parcours professionnels.

Concernant le temps partiel, les chiffres ne bougent malheureusement pas beaucoup. En 2012, nous constatons que 82 % des salariés à temps partiel étaient des femmes et nous sommes toujours sur les mêmes chiffres. Ce n'est pas un point qui évolue beaucoup. Le temps partiel ou les interruptions de carrière pèsent sur les parcours professionnels et se retrouvent dans les inégalités professionnelles pour les femmes.

En 2013, une étude de l'OFCE dresse le constat suivant : une comparaison entre les salaires des femmes - sans interruption de carrière - avec ceux des hommes montre que l'écart en faveur des hommes reste largement inexpliqué, de l'ordre de 17 %. On ne peut donc pas attribuer ces écarts aux seuls parcours personnels et aux interruptions de carrière.

C'est un autre effet du fait d'avoir des enfants, le soupçon de maternité pèse souvent sur les femmes. On pense qu'elles vont être mères ou futures mères, et même quand elles ont été mères et qu'elles ne le seront plus, cela pèse encore puisque les seniors ont également plus de difficultés à accéder à l'emploi. Donc, nous sommes toujours pénalisées.

Concernant les lentes avancées de la négociation collective. Je vais céder la parole à Patrick Liébus qui va nous en dire plus sur les causes des inégalités professionnelles, qui sont souvent à rechercher dans les stéréotypes de sexe, dans l'orientation, dans les métiers. Cela l'avait amené à conduire un très bel avis et rapport en 2014 - *Agir pour la mixité des métiers* - au sein de la section du travail et de l'emploi du CESE.

#### **M. Liébus**

Bonjour à toutes et à tous. C'est un plaisir de me retrouver dans cette maison où j'ai passé dix ans. Pendant dix ans, nous avons traité plusieurs dossiers. En 2014, un dossier m'a été confié au sein de la section du travail, suite à une demande du Premier ministre, sur la mixité des métiers. Nous avons rédigé un avis. Nous avons mené un travail très intéressant. Je me trouvais au milieu de tout cela, et étant déjà à l'époque dans le secteur du bâtiment, je me demandais comment j'allais arriver à me sortir de cette situation. Finalement, nous nous en sommes sorti tous ensemble, après de longues discussions.

Au cours des 30 dernières années, la mixité a progressé mais, surtout dans les métiers qualifiés. *A contrario* les métiers moins qualifiés sont toujours fortement marqués par une prédominance des genres. Je me rappelle du temps que nous avons passé à discuter de la prédominance de genre. Les femmes sont concentrées dans une dizaine de métiers - plutôt des métiers de soins et de services à la personne - alors que les hommes sont largement présents dans les métiers de la production, l'industrie, le bâtiment et les transports.

Dans le secteur du bâtiment, la part des femmes a doublé en 30 ans. Elles ne sont que 22 % à travailler dans notre secteur. L'effectif des femmes dans nos entreprises a doublé en 10 ans, mais les postes qu'elles occupent sont essentiellement des postes administratifs et commerciaux. Pendant des années, les choses avaient été figées d'une façon rectiligne.

Toutes familles professionnelles confondues, secteur privé comme secteur public, seulement 12 % des métiers sont réellement mixtes. La mixité représente entre 40 et 60 % d'écart pour un métier, entre hommes et femmes.

Cette division persiste entre les métiers à dominante masculine, difficilement accessibles aux femmes d'un côté, les métiers à dominante féminine qui attirent peu les hommes de l'autre.

Des progrès sur la mixité restent à faire. Il reste du chemin à parcourir pour atteindre les objectifs que nous nous étions fixés tous ensemble en 2014, à savoir qu'un tiers des métiers deviennent mixtes d'ici 10 ans. Nous avons encore du chemin à parcourir.

Or la mixité des métiers est un enjeu essentiel pour plusieurs raisons :

- pour plus d'égalité et pour la liberté de choisir son orientation scolaire et professionnelle, que l'on soit garçon ou fille ;
- pour une plus grande attractivité de nos métiers ;
- pour une plus grande efficacité, afin que le vivier des candidats et des candidates ne soit pas limité à des préjugés archaïques.

L'avis a voulu identifier les freins à la mixité des métiers. La première cause se trouve dans les préjugés : considérer que certains métiers seraient réservés aux hommes et d'autres uniquement aux femmes. C'est en effet le poids des stéréotypes de genre qui reste déterminant à diverses étapes de la vie. Les familles n'ont pas le même vœu de réussite pour leur fille et pour leur garçon. Par rapport à leur orientation scolaire et à la formation, les filles et les garçons estiment que leurs chances de succès se trouvent dans des filières distinctes. Dans l'accès à l'emploi, les préjugés à l'égard des femmes peuvent freiner l'embauche alors qu'elles ont les qualifications requises, voire la même qualification. Le poids des stéréotypes pèse également dans la gestion des carrières.

Une femme exerce plusieurs métiers au cours de sa vie. Elle a aussi une vie de famille qui ne doit pas la priver d'exercer des métiers qui pourrait parfaitement lui convenir et où elle pourrait réussir.

Deuxièmement, il y a des freins plus objectifs comme la difficulté de trouver une entreprise. Depuis quelque temps, il y a eu des changements, mais il reste des améliorations à trouver. Il existe des conditions de travail encore difficiles dans certains métiers.

Par le fait que les femmes travaillent dans nos métiers du bâtiment, nous avons simplifié les conditions de travail pour les hommes qui travaillaient dans ces métiers.

Il s'agit de déconstruire les stéréotypes et de développer réellement la culture de l'égalité. C'est tout l'enjeu de cet avis et tout le travail qui a été fait derrière.

Pour lever ces freins à la mixité des métiers, l'avis invite à une action volontaire et coordonnée de tous les acteurs concernés, avec pour fil rouge, combattre les stéréotypes pour faire évoluer réellement les mentalités.

L'avis appelle à agir contre les stéréotypes à l'école et dans l'accompagnement vers l'emploi.

Il recommande - et c'est important - une campagne de communication grand public. Si l'on veut faire tomber les stéréotypes et commencer à expliquer certaines choses, la campagne que nous avons préconisée serait de bon aloi. Et par rapport au travail engagé au CESE sur le *Tour de France de l'égalité*, ce serait parfaitement le bon moment pour passer des communications extrêmement précises.

L'avis appelle à lutter contre les stéréotypes, à intégrer les enjeux de mixité dans les parcours d'orientation des élèves de troisième. J'ai vu quelques jeunes cette semaine qui venaient pour des stages de troisième, en particulier celles et ceux qui se destinent à des voies professionnelles ou techniques.

L'avis recommande également que les services publics de l'emploi veillent à ne pas restreindre l'opportunité d'emploi et de réorientation des jeunes, des personnes accompagnées. Dans les services publics de l'emploi, il y a aussi des messages importants à passer pour faire comprendre que l'on peut exercer certains métiers et que c'est tout à fait possible de le faire.

Au niveau des branches, il faut profiter de la révision quinquennale des classifications pour progresser dans la mixité des métiers. C'est important. Il faut recenser et promouvoir les bonnes pratiques dans les branches, car il y en a ; ce serait grandement nécessaire de les répertorier et d'en faire la promotion.

On attire l'attention des pouvoirs publics à développer l'incitation en faveur des actions pour la mixité des métiers. Encourager les branches pour la mixité et l'approche intégrée.

L'avis invite aussi les branches des secteurs sanitaires et sociaux et médicosociaux, à prédominance féminine, à identifier les enjeux de valorisation de ces métiers afin de les rendre plus attractifs et favoriser ainsi la mixité.

Au niveau des entreprises, il faut négocier des accords visant à promouvoir une orientation du travail prenant en compte l'articulation des temps de vie privée et de vie professionnelle.

L'avis appelle aussi les partenaires sociaux de la branche et de l'entreprise à prévoir des mesures nécessaires pour faciliter l'accès des femmes à la formation.

Pour conclure, agir sur ces leviers permettrait à la fois de changer les mentalités - très important - de faire évoluer les conditions d'accueil des femmes, d'améliorer l'image de certains métiers, car à partir du moment où certains métiers peuvent être pratiqués - côté masculin comme féminin - cela change l'image et cela peut permettre que des jeunes hommes et femmes s'intéressent à ces métiers, comprennent l'intérêt d'être dans ce type de métiers.

Et puis, dans le secteur du bâtiment, on a reconduit un plan mixité. Car, les branches doivent agir, mais c'est aussi le travail des secteurs. On a signé un partenariat avec les ministères afin de promouvoir la place des femmes dans le bâtiment. On a fait des actions auprès des jeunes, des femmes, dans les entreprises et avec les pouvoirs publics.

Les objectifs, c'est l'orientation tournée vers les jeunes filles et les jeunes garçons, lutter contre ces fameux stéréotypes, promouvoir la mixité et l'égalité au sein de l'entreprise.

Concernant l'action des TPE-PME, avec notre responsable de la commission égalité hommes/femmes à U2P, Catherine Foucher, nous avons collaboré à un guide. Ce guide qui a été présenté à Mme la ministre du travail en octobre 2017, s'intitule : *Egalité des femmes et des hommes, mon entreprise s'engage*.

Pour autant, dans l'ensemble des progrès vers la mixité des métiers, il reste un travail important à réaliser car les choses sont encore trop lentes. C'est ce qu'indique un rapport de l'IGAS d'avril 2017. En termes de formations initiales, le rapport constate la persistance de parcours très différenciés entre les filles et les garçons.

Plus généralement, il souligne que les politiques publiques conduites pour promouvoir la mixité, pourtant nombreuses au cours de ces cinq années, peinent à produire leurs effets. Dans ce contexte, le rapport appelle à un pilotage plus volontariste ; par conséquent, les recommandations de l'avis du CESE demeurent parfaitement d'actualité, d'une part au niveau de l'orientation des jeunes, de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, des recrutements dans les secteurs non mixtes, d'autre part en matière de négociations collectives, notamment sur la question de la conciliation vie professionnelle/vie familiale.

Vous l'avez compris, ce travail que nous avons fait ensemble à la section du travail a été extrêmement motivant. Derrière, il y a un énorme travail à faire pour le mettre en place.

Les secteurs de l'artisanat, les professions libérales, les métiers de bouche et de services avons cette volonté d'arriver à faire que les femmes travaillent dans nos métiers et que les hommes travaillent dans d'autres métiers plus féminins que certains des nôtres, mais travaillent dans de bonnes conditions, avec des salaires de même niveau et, surtout, avec la même considération.

Merci de votre attention.

*(Applaudissements)*

**Mme Brunet.** J'évoquais l'importance du facteur temps partiel, qui est un facteur majeur des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Hélène Périver rappelle que presque la moitié des inégalités salariales s'expliquent par le temps de travail, d'où l'idée que le temps partiel est tout à fait fondamental dans le positionnement des hommes et des femmes dans l'espace économique et social.

En 2013, notre section du travail et de l'emploi étant très productive sur tous ces sujets et avait travaillé sur une étude relative au travail à temps partiel, dont Françoise Milewski était la rapporteure. Françoise va nous faire le point sur ce sujet du temps partiel début 2018 dans l'importance des inégalités professionnelles.

#### **Mme Milewski**

Merci beaucoup. Merci à Cristelle Gillard et à Sylvie Brunet, aux organisatrices, de cette invitation et merci de me donner la possibilité de revenir dans cette maison, certes pour un temps très partiel, mais merci quand même !

Cette étude - menée dans le cadre de la section travail et de l'emploi en 2013 - portait sur le temps partiel en général des femmes et des hommes dans la société française, comparé à un certain nombre de pays européens. Dans les dix minutes qui me sont imparties, j'en extrairai quelques éléments, conclusions, questions et débats que j'essaierai de soulever, actualisés à partir d'un certain nombre d'études récentes.

J'intitulerai cette intervention non pas le temps partiel en général, mais : *le temps partiel, une affaire de femmes et d'inégalités*.

Le temps partiel est au carrefour des inégalités entre les hommes et les femmes, des évolutions du marché du travail, tant dans sa composition sectorielle par métier et dans les formes d'emplois, et des politiques publiques qui ont tour à tour cherché à promouvoir le temps partiel ou à en limiter les effets.

Le temps partiel est l'archétype du partage inégalitaire des temps de vie, aussi bien professionnelle que privée.

Comment la volonté d'indépendance des années 1960, en particulier l'insertion massive des femmes sur le marché du travail, s'est-elle concrétisée ? Que peut-on en dire aujourd'hui et quelles sont les nouvelles formes d'inégalité apparues en particulier du fait du temps partiel ?

Je commencerai par un certain nombre d'éléments de constats. Le constat est bien connu encore que, son interprétation - et donc les politiques qui en découlent - sont encore sujet à débats.

Le premier, c'est que les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par les femmes. En effet, 80 % des temps partiels sont occupés par des femmes ; un peu plus de 30 % des femmes salariées le sont à temps partiel contre moins de 8 % des hommes. Cela tient au fait que les femmes assument l'essentiel des tâches parentales et domestiques et - j'insiste sur le « et », car ce sont toujours les deux éléments combinés qui doivent être pris en compte - elles travaillent majoritairement dans les secteurs tertiaires où le temps partiel est le plus développé. La réduction à l'un ou l'autre de ces deux éléments conduit généralement à des conclusions aussi bien d'analyses mais surtout de politiques publiques erronées.

En France, la part du temps partiel a plus que doublé depuis quarante ans. C'était seulement 8 % de l'emploi salarié en 1975 et c'est aujourd'hui plus de 19 %. Le temps partiel, c'est un peu plus d'un cinquième des emplois. Dans les années 1960, la main d'œuvre était majoritairement masculine et plutôt ouvrière ; c'était le règne de la grande industrie avec essentiellement des emplois en CDI et à temps plein. Aujourd'hui l'emploi apparaît plus éclaté, qu'il s'agisse des statuts, des durées, des rythmes de travail, des modes de rémunération.

Au cours de ces cinquante dernières années, l'emploi s'est féminisé, tertiarié et urbanisé. Je tenais à recadrer la question du temps partiel des femmes dans ces évolutions générales afin d'en comprendre la portée.

Si l'on regarde les principales caractéristiques du temps partiel, la première chose - qui est la moins connue - c'est que les salariés à temps partiel sont majoritairement employés à durée indéterminée. Plus des trois-quarts ont un CDI. C'est donc une forme d'emploi stable, qui conduit pour un certain nombre de salariés à des phénomènes de sous-emploi.

Par ailleurs, les emplois à temps partiel sont en majorité occupés par des salariés peu qualifiés. Et les salaires sont inférieurs, non pas seulement parce que le nombre d'heures est inférieur, mais parce que le salaire horaire est plus bas que la moyenne du taux de salaire horaire dans l'ensemble de l'économie. On a donc une sur représentation du SMIC parmi les salariés à temps partiel et quand on met cela bout à bout, bien évidemment cela conduit à des phénomènes de pauvreté en emploi.



Un mot sur les conditions de travail des salariés à temps partiel. Le temps partiel n'est plus - loin s'en faut, s'il l'a jamais été - un instrument pour faciliter l'articulation entre tâches parentales et tâches professionnelles, parce que dans un certain nombre de secteurs les horaires décalés fragmentés, le décalage entre la durée effective du travail et l'amplitude de la journée de travail, sont de plus en plus importants. S'y ajoute souvent dans un certain nombre de secteurs tertiaires l'imprévisibilité des horaires d'une semaine à l'autre et la variabilité du volume horaire. Si l'on tient compte également des temps de transport entre différents lieux de travail, on a des phénomènes qui sont extrêmement inquiétants, puisque certains temps partiels, rémunérés comme tels, équivalent à des temps pleins.

Bien sûr, le temps partiel est hétérogène. La réalité du temps partiel est multiple, aussi bien pour les raisons invoquées par les salariés que dans les formes d'organisation des entreprises. Bien entendu, entre une femme cadre qui prend son mercredi, une caissière payée au SMIC et dont les horaires varient d'une semaine à l'autre ou celle qui travaille à horaires discontinus ou atypiques, et l'étudiante qui travaille à temps partiel à la fin de ses études, la différence est importante ; mais on ne prend pas en compte la réalité de cette hétérogénéité par la seule distinction classique entre temps partiel choisi et temps partiel contraint. Une femme peut demander un temps partiel à la naissance de son premier, son deuxième ou son troisième enfant si elle n'a pas trouvé de mode de garde ou si celui-ci est trop coûteux par rapport à ses revenus ou incompatible avec ses horaires décalés. C'est donc bien l'organisation sociale et l'organisation du travail qui sont en cause.

Le phénomène de fragilisation d'un certain nombre de catégories, celles que j'ai citées - c'est-à-dire le profil peu qualifié, le temps partiel involontaire, le faible salaire - mais aussi ce profil peu qualifié - temps partiel volontaire lors de la naissance des enfants et difficultés de réinsertion ensuite - doit attirer notre attention afin de faire attention aux trajectoires et aux itinéraires, parce que se développent dans la société française des phénomènes de précarité.

Le temps partiel est une composante importante de la précarité. La précarité, ce n'est pas simplement l'instabilité de l'emploi ; c'est également la stabilité dans le sous-emploi. Cette stabilité dans le sous-emploi conduit à une précarité financière mais également à une précarité plus générale liée à l'imprévisibilité des horaires et à la dépendance vis-à-vis de son entourage. Et lorsqu'il y a une rupture conjugale, cette précarité conduit à des phénomènes de pauvreté. Aujourd'hui, la pauvreté en emploi - et pas simplement la pauvreté du chômage - est un phénomène qui se développe en France comme en Europe.

Je voudrais insister sur le fait que le temps partiel est un élément-clé non seulement de l'écart des salaires mais aussi de la question de l'autonomie financière des femmes. Ce temps partiel est au cœur des inégalités entre les femmes et les hommes.

L'emploi des femmes est le produit de plusieurs tendances cumulées dans le temps - j'ai déjà parlé de l'indépendance financière - qui montrent que cette insertion massive des femmes dans le marché du travail dans les années 1960, qui s'est faite essentiellement par le temps plein, se fait de façon différente.

Mais les femmes, de force d'appoint sont devenues partie prenante de la population active. Le temps partiel est venu relativiser l'augmentation de l'insertion dans l'emploi, si on mesurait les taux d'activité et d'emploi en équivalent temps plein, l'écart avec les hommes a désormais cessé de se réduire.

Lorsque se cumulent, pour certaines femmes, contrat à durée déterminée, temps partiel et profession non qualifiée, évidemment l'autonomie financière est mise à mal et le salaire redevient un salaire d'appoint et non pas d'autonomie.

Cette question de l'indépendance et de l'autonomie me paraît essentielle, et où le temps partiel joue un rôle majeur.

Le modèle d'un ménage avec un seul apporteur de revenus a évolué vers un modèle à double apporteur de revenus. Le fameux modèle de monsieur « *gagne-pain* » et de madame « *au foyer* »... puis le modèle de monsieur « *gagne-pain* » et madame « *gagne moins* » !

De nouvelles inégalités sont apparues et apparaissent. La division sexuée des rôles sociaux est une réalité fondamentale de nos sociétés ; quelques éléments ont déjà été abordés. Mais, de nouvelles formes d'inégalités entre femmes et hommes sont apparues du fait même de l'organisation nouvelle des temps, de la concomitance entre l'insertion croissante des femmes dans l'emploi et la faible modification de la répartition des tâches dans la sphère privée. Les femmes ont investi la sphère du travail mais les hommes n'ont pas investi la sphère domestique. Cela crée des inégalités supplémentaires que j'appelle de nouvelles formes d'inégalités, lorsque les choses ne sont pas linéaires au sens où l'on réduit progressivement les inégalités. J'insiste sur le fait qu'en réduisant un certain nombre d'inégalités, peuvent apparaître de nouvelles formes d'inégalités.

Les conséquences du temps partiel sont connues, je n'insiste pas.

J'ai parlé de la dépendance financière mais il faut également parler des problèmes que cela pose au moment de la retraite et insister sur le fait que - même lorsque le temps partiel est choisi à l'intérieur du couple, dans une optique de répartition des tâches particulières - en cas de séparation, les conséquences portent sur une seule des composantes du couple, en général la femme.

Je voudrais conclure sur les politiques publiques.

J'ai dit tout à l'heure que les politiques publiques ont à certaines périodes favorisé le temps partiel et, à d'autres, ont cherché à limiter les effets. En fait elles sont au carrefour des politiques de l'emploi et des politiques concernant les familles ; par conséquent elles ont parfois souffert d'incohérence.

Nous avons eu dans les années 1990, en France, une politique de très forte promotion du temps partiel au travers de déductions de cotisations fiscales et d'allègement de fiscalité pour les entreprises. La forte augmentation du temps partiel en France date du début des années 1990. Sauf que, alors que ce n'était pas dans les textes, le temps partiel des femmes a augmenté et non pas celui des hommes. Rien n'était dit évidemment dans la mesure de promotion du temps partiel. On voit bien comment des politiques apparemment neutres selon le sexe peuvent être discriminatoires dans les faits.

Nous sommes revenus à une politique plus neutre, fiscalement, dans les années 2000, pour passer depuis quelques années à une politique qui s'interroge sur comment limiter soit le temps partiel soit ses effets néfastes, notamment au travers de la loi de sécurisation de l'emploi et de ses différentes ordonnances ultérieures, avec la fixation d'un horaire minimum de 24 heures et d'une rémunération supplémentaire dès la première heure complémentaire.

Malheureusement nous n'avons pas encore les moyens de répondre à cette question : face aux nombreuses dérogations - tant sectorielles qu'individuelles - à cette règle des 24 heures et à ce qui relève des négociations de branche, nous ne savons pas encore très précisément le bilan qui peut être tiré, de ce point de vue, sur la durée effective au travers la loi de sécurisation.

Quels sont les termes des débats sur les politiques publiques ?

Face au développement que j'ai décrit, de la précarité et de l'extension de la pauvreté dans l'emploi, il y a deux manières de résoudre le problème. Première option, le temps partiel continue de se développer ou de rester à un haut niveau et alors la première option consiste à compenser les conséquences négatives du temps partiel en améliorant la qualité des emplois et en facilitant l'accès aux droits sociaux (formation, logement, etc.).

La deuxième option est de limiter le développement des emplois à temps partiel en se disant qu'il est la source du développement de la précarité.

Face au développement de la pauvreté, on peut soit contrecarrer ce qui dans l'évolution du marché du travail y a conduit, soit faire jouer à la protection sociale son rôle de compensation mais cela reporte sur la puissance publique le coût social des emplois de faible qualité. C'est un débat général de politique publique qui n'est pas nouveau mais qui est primordial.

Nous ne sommes plus aujourd'hui, en tout cas depuis quelques années, dans une optique de revenir à une politique de promotion du temps partiel mais plutôt dans une politique de limitation des effets négatifs du temps partiel dans cette conviction que la précarité s'est développée et que la pauvreté s'est étendue.

La cohérence des différents volets des politiques publiques est aussi une nécessité. Elle passe tant par les politiques générales du marché du travail que par celles qui concernent la protection sociale.

Un mot de conclusion : Cristelle Gillard citait Françoise Héritier, notamment l'optimisme de l'action. Il faut aussi bien de l'optimisme que des actions face à la lenteur des progrès, au risque, encore et toujours, qu'un certain nombre d'acquis soient mis en cause. Dans le domaine de l'égalité femmes/hommes, c'est très fréquent et nous sommes face à des tendances contradictoires : nous avons à la fois un accès croissant des femmes aux études supérieures et aux emplois d'encadrement et en même temps une montée de la précarité et de la flexibilité.

J'ai beaucoup insisté sur ce point puisque l'objet de mon intervention était le temps partiel.

Je vous remercie.

*(Applaudissements)*

**Mme Brunet.** Nous allons terminer avec un troisième point majeur que nous avons là aussi constaté en 2012 avec Maryse Dumas, sur les lentes avancées de la négociation collective. À l'époque, nous avons constaté que seuls 13 % des accords de branche et 9 % des accords d'entreprise conclus portaient sur l'égalité professionnelle.

Nous avons le plaisir d'avoir à nos côtés Sophie Pochic, coordinatrice d'une étude réalisée par la DARES sur 190 accords et plans, qui va donc nous donner une synthèse des résultats de cette étude.

#### **Mme Pochic**

Merci pour votre invitation.

Je vais vous présenter une étude réalisée par le CNRS pour le ministère du Travail qui sera rendue publique en mars. Je suis très honorée d'être devant un tel auditoire.

La question qui nous était posée était de savoir quels étaient les effets pratiques de l'obligation de négocier sous menace de sanctions financières, mise en place notamment pour faire avancer ce dossier qui était confronté à une relative lenteur.

Nous avons étudié 200 accords. Le contenu de ces accords négociés ou des plans unilatéraux ont été complétés ensuite par vingt monographies de négociation. Nous sommes allés nous entretenir avec les négociateurs patronaux et syndicaux.

Premier résultat : la menace d'une pénalité financière mais aussi tout le travail de persuasion et d'accompagnement des inspecteurs du travail et de la DIRECCTE a obligé les employeurs à s'emparer du dossier de l'égalité au travail. Sylvie Brunet a parlé de lenteurs, il faut signaler que nous étions simplement à 40 accords dans les années 1980, nous en sommes à plus de 15 000 aujourd'hui.

Du côté des grandes entreprises de plus de 1 000 salariés, cette obligation est arrivée alors qu'elles s'étaient déjà un peu engagées sur ce dossier. Elles négociaient leur troisième accord. L'étude porte sur les accords négociés entre 2014 et 2015, avant les transformations récentes de la négociation collective.

Le cadrage procédural très strict que les politiques publiques ont imposé aux employeurs a obligé, du côté des grandes entreprises, à couvrir plus de domaines d'action et notamment à ne pas occulter les inégalités de rémunération et à se doter d'objectifs précis.

Cette pression a parfois généré des tensions, voire des conflits avec les représentants syndicaux qui considéraient que les moyens n'étaient pas à la hauteur des enjeux ou avaient une lecture différente de la situation. On avait tendance à dire avant que l'égalité était un sujet consensuel, que *nenni* ! C'est devenu beaucoup plus conflictuel désormais.

Autre effet de la menace de sanctions financières : des secteurs qui, jusque-là, étaient peu concernés par la négociation - la construction mais aussi le commerce, la santé... - qui ne sont pas encore parfois couverts par des accords de branches - il faut le signaler - ont dû intégrer l'égalité à leur agenda social. Surtout, et c'est un peu une révolution, l'égalité est entrée dans les PME où les syndicats sont beaucoup moins bien implantés, où la fonction RH est très limitée en temps et en personnel ; même si ce n'est pas entré dans toutes les PME, puisqu'il y a encore plus de 60 % des PME qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan.

D'ailleurs, plus que la branche c'est parfois le groupe auquel les PME appartiennent qui a joué un rôle de levier ; les groupes ont parfois fait entrer l'égalité dans leurs filiales qui sont obligées de décliner la stratégie du groupe avec peu de marges de manœuvre.

Deuxième point de notre étude : il s'agit de souligner ce que d'autres études avant nous avaient déjà indiqué. Comme le contrôle de l'inspection du travail ne porte que sur la conformité des textes et pas sur leur qualité, leur consistance ou leur pertinence par rapport aux inégalités locales, nous avons souligné un risque d'une conformité de façade : on fait un texte parce que l'on y est obligé. On se conforme à une demande d'égalité dont on ne comprend pas obligatoirement les tenants et les aboutissants.

Si les textes sont donc formellement corrects, on n'a presque pas de textes qui ne sont pas en accord avec la loi. Sur les 180 dont nous avons fait l'analyse - c'est un échantillon représentatif - nous avons montré qu'ils sont construits dans une logique de boîte à outils, avec beaucoup de mimétisme, notamment le mimétisme d'entreprises à peu près similaires dans le secteur ou dans la branche. On s'inspire de bonnes pratiques qui ont été inventées ailleurs, que l'on va parfois glaner sur internet sans se demander si elles sont vraiment applicables dans son entreprise.

Ce risque de standardisation est particulièrement renforcé quand la négociation est menée au pas de charge car il faut avoir un accord ou un plan, sans qu'il y ait vraiment eu le temps de faire un diagnostic spécifique à cette organisation, ce métier, ces caractéristiques sociodémographiques.

Cette négociation un peu de conformité, sans vraiment de sens stratégique, c'est particulièrement le cas dans les PME. Pourquoi ? Parce que dans les PME l'encadrement et même parfois les représentants du personnel peuvent avoir une appréhension assez superficielle, voire caricaturale de l'égalité professionnelle. Très souvent ils l'interprètent comme de la discrimination volontaire et se défendent en entretien d'être des machistes ou des sexistes. Évidemment l'égalité professionnelle c'est beaucoup plus que cela.

De la même manière ils l'appréhendent sous une vision un peu sélective : la mixité des métiers dans les secteurs masculins, à dominante masculine. On travaille sur la formation initiale, les recrutements, mais cela tend à faire des actions qui portent plutôt vers l'extérieur à destination des organismes de formation sans obligatoirement travailler sur les inégalités de rémunération. Cela a même pu avoir un effet pervers : par exemple, les secteurs très féminisés comme la santé disant qu'ils étaient déjà féminisés à 80 %... cela a renforcé l'illusion d'une égalité déjà existante.

Certaines notions sont essentielles pour comprendre et penser l'égalité, comme la discrimination indirecte. Vous, vous connaissez cette notion évidemment, c'est le fait qu'une règle apparemment neutre, puisse créer un impact disproportionné sur une catégorie de personnes ; le fait aussi que les rémunérations doivent être comparées à travail de valeur égale, prime comprise, ou que des actions positives de rattrapage sont autorisées en France et réservées aux femmes.

Toutes ces notions, qui sont à la fois juridiques et sociologiques, un peu complexes, ne sont pas bien maîtrisées sur le terrain et pas toujours connues ni bien comprises.

Troisième point de notre étude : tout cela plaide pour assortir l'obligation de négocier d'une formation spécifique des négociateurs, pour que représentants du personnel et membres de la direction puissent investir le dossier en étant très bien informés et puissent s'investir dans la durée.

Il y a eu beaucoup de débats sur l'accompagnement par l'expertise externe.

L'étude par entretiens nous a permis de montrer qu'effectivement, c'est parfois une expertise externe qui a permis d'aider à élaborer des propositions vraiment adaptées à la situation locale, d'autant plus quand représentants du personnel et représentants de la direction ont été formés de concert, ensemble, et ont construit un diagnostic partagé ensemble. C'est le dispositif par exemple développé en Bretagne par l'ARACT. Cela s'appelle « *les clusters de l'égalité* » et cela a donné des choses extrêmement innovantes, notamment sur la question de la santé au travail.

Dans d'autres cas, l'expertise externe est venue plutôt des fédérations syndicales. C'est la formation syndicale qui a permis aux négociateurs de monter en compétence, d'être vigilants ou innovants sur certains points.

Cependant, l'expertise et la formation ne résolvent pas tout ; plusieurs études de cas, notamment dans le secteur informatique le montre bien.

L'accord de branche de *Syntec* est excellent et on peut vraiment le citer en exemple. Il est très adapté à la situation spécifique des métiers et donne vraiment des idées d'actions concrètes. Mais, dans le secteur informatique, ce n'est pas parce qu'il y a un bon accord de branche et que les négociateurs ont été formés que les conflits ont cessé, au contraire ; il peut y avoir des conflits sur le diagnostic lui-même, notamment sur les écarts de rémunération.

Cela a été cité tout à l'heure : la direction peut parfois se satisfaire de l'absence d'écart significatif, notamment parce que c'est un écart à 5 %, à 10 % ; « *Finalement, par rapport aux autres, ou surtout, à l'écart national, on est plutôt meilleur* » tandis que les élus du personnel, eux, vont dire : « *Non, il y a un écart systématique en défaveur des femmes* ».

S'engagent alors de véritables batailles de chiffres - passionnantes pour le sociologue à étudier - où l'on voit des conflits techniques entre des méthodes différentes afin notamment d'évaluer s'il y a vraiment un écart non expliqué à travail égal et quel va être le montant du rattrapage salarial, et ensuite, quel va être le mode de distribution.

On voit dans ces secteurs-là des outils innovants élaborés, par exemple par les services RH, qui vont créer des dispositifs automatisés d'alerte en cas de stagnation salariale pendant plusieurs années, des outils d'aide à la décision pour les attributions d'augmentations avec des matrices pour les managers. Ces outils peuvent aussi être développés par les syndicats.

Certains syndicats très bien implantés et très bien informés, ayant accès à l'information, vont même envoyer, avant chaque entretien annuel, un descriptif de la carrière salariale de la personne comparée à ses collègues de même profil en lui disant : « *Attention, tu pourrais sans doute mieux négocier* ».

Tout cela pour dire que le chantier de la transparence sur les rémunérations, notamment sur les primes et les bonus, est un chantier actuellement en débat sur le terrain, un chantier ouvert.

Autre point que je souhaiterais souligner dans le temps qui m'est imparti : on a aussi mis l'accent sur le fait que les entreprises ont eu tendance à vouloir mettre en œuvre l'égalité à moindre coût ou à peu de frais.

C'est ce qui explique d'ailleurs les conflits sur l'égalité de rémunération. De nombreuses mesures présentées comme des actions ne sont souvent que des rappels du droit et les mesures collectives les plus coûteuses se retrouvent uniquement dans les grandes entreprises, notamment dans les secteurs les plus lucratifs : informatique, banque et assurance.

Donc, malheureusement, négocier l'égalité au niveau de chaque entreprise, cela peut à terme, même si ce n'était absolument pas le but recherché, finalement augmenter les inégalités de droits entre les femmes suivant les entreprises où elles travaillent et les secteurs où elles travaillent.

Nous avons mis l'accent sur le fait que l'appel à la négociation d'entreprise n'a pas été associé à une réflexion sur ces conditions d'effectivité, notamment dans les PME, dans les secteurs d'emploi très féminisés, comme le commerce, le soin, la santé.

En fait, il n'y a pas d'interlocuteur syndical en face, les représentants du personnel ne sont pas bien formés, il y a un sous-investissement structurel dans les politiques sociales et les services RH. Or - c'est un peu problématique - ce sont les secteurs où les femmes sont majoritairement concentrées et où l'égalité est négligée.

Enfin, dans ce rapport, nous soulignons que les politiques d'égalité peuvent prendre la forme d'une égalité à deux vitesses : une égalité développée dans les grandes entreprises où se concentrent les cadres, où l'on va beaucoup travailler sur « *rémunération et carrière* », notamment justifiée par la rhétorique de « *la mixité -ou l'égalité- bonne pour la performance* » ; donc, on va investir surtout sur les femmes les plus performantes, alors que tout un pan du salariat féminin, les femmes du bas de l'échelle, les ouvrières et les salariées, ont elles aussi leurs soucis d'égalité, même si ce ne sont pas toujours les mêmes.

Cela peut être de la pénibilité physique, des TMS, du temps partiel imposé, des horaires atypiques, des carrières plates ou chaotiques.

Or, ces problèmes-là sont négligés dans le contenu actuel des accords négociés.



Dernier point : nos études de cas - c'est-à-dire aller voir, une fois l'accord négocié, ce qu'il devient en termes de dispositifs concrets - nous amènent à souligner que certains restent de très beaux accords de papier quand personne n'est responsable de son suivi et de ses résultats, quand il n'y a pas une responsable « *égalité diversité* » qui porte cette politique, quand il n'y a pas de commission « *égalité professionnelle* » réunie régulièrement ou quand il n'y a pas de manager impliqué sur ces résultats.

L'attention des pouvoirs publics devrait donc désormais, non pas simplement se porter sur le suivi du nombre de textes produits, mais sur les résultats de cette négociation, sur la mise en œuvre des actions projetées et les résultats. Une option à envisager serait, par exemple, que les négociateurs puissent saisir l'inspection du travail quand le plan ou l'accord n'est absolument pas mis en œuvre.

Un autre domaine sur lequel les pouvoirs publics pourraient davantage investir, c'est que ces accords restent parfois un peu confinés dans l'espace des IRP. Les négociateurs en sont très satisfaits, mais les salariés ne les connaissent pas. Le chantier de l'information des femmes et des parents sur les droits conventionnels de branche et d'entreprise est encore un chantier ouvert.

En matière d'information à destination des salariés, je crois que les entreprises pourraient être beaucoup plus innovantes : pas simplement afficher l'accord dans les locaux - c'est souvent le minimum - mais créer des guides - comme vous l'avez cité, le guide qui a été fait par la Fédération du bâtiment - spécifiques à chaque entreprise, mettre la synthèse de leur accord sur leur site internet - si leur accord est de qualité, pourquoi le cacher ? - voire en diffusant la synthèse dans les bulletins de paie, comme l'avait fait une grande enseigne de la grande distribution, afin que l'ensemble des salariés connaissent leurs droits. Car quand on ne connaît pas son droit, on ne peut pas le réclamer ni l'exercer.

C'est donc, à notre avis, par cette diffusion des informations que l'égalité deviendra une question débattue et une priorité partagée par l'ensemble des salariés, pas simplement par les IRP, et une priorité du haut mais aussi du bas de l'échelle.

Merci beaucoup.

(*Applaudissements*)

**Mme Brunet.** Merci. Quelques mots de conclusion pour insister sur l'importance de l'engagement des pouvoirs publics sur ces sujets sinon, cela n'avance pas, et notre assemblée est quand même exemplaire sur ces thèmes, la section du travail et de l'emploi, que je préside, aussi.

Que ce soit quand on traite des certificats de qualification professionnelle, de la prévention des discriminations syndicales, du travail indépendant ou, demain, de l'emploi des seniors, nous avons toujours ce sujet de l'égalité femmes/hommes, l'importance de l'évaluation des dispositifs... Enfin, je terminerai avec la dernière phrase de la résolution que je voudrais quand même citer parce que, pour moi, elle est fondamentale : « *Chaque progrès réalisé en faveur du droit des femmes profite in fine autant aux femmes qu'aux hommes* ».

(Applaudissements)

**Mme Gillard.** Merci à l'ensemble des intervenants. Nous allons maintenant passer à notre seconde table ronde.

## **TABLE RONDE N° 2** **LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

**Mme Gillard.** Notre seconde table ronde est donc consacrée aux violences faites aux femmes. J'invite, sans plus tarder, à rejoindre la tribune :

- Ernestine Ronai - qui va animer cette table ronde - responsable de l'Observatoire des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis, co-présidente de la commission « *Violences de genre* » au Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, mais également personnalité associée au Conseil économique, social et environnemental et co-rapporteuse, en 2017, pour la délégation aux droits des femmes et à l'égalité et la délégation à l'Outre-mer de l'avis *Combattre les violences faites aux femmes dans les Outre-mer* ;
- Marie-France Hirigoyen, psychiatre spécialiste du harcèlement moral et des violences psychologiques ;
- Édouard Durand, juge des enfants, co-président de la commission « *Violences de genre* » du Haut conseil à l'égalité ;
- Marylin Baldeck, juriste, déléguée générale de l'Association contre les violences faites aux femmes au travail.

### **Mme Ronai**

Bonjour. Merci au Conseil économique, social et environnemental, à son Président, à son Bureau, d'avoir organisé cette table ronde. Merci à Cristelle Gillard pour l'avoir managée et à Katherine Auberty pour nous accompagner dans ce travail.

En fait, notre table ronde a pour thème « *Violences sexuelles et violences sexistes* ».