

# Égalité femmes/hommes

## Mieux l'intégrer dans le travail et dans le syndicalisme

Le 8 novembre 2005, la Cgt et Émergences ont organisé un colloque intitulé « Égalité hommes/femmes dans la vie personnelle et professionnelle : succès, obstacles et perspectives » qui a réuni près de 300 personnes d'horizons divers (chercheurs, syndicalistes, experts...). Son objectif était de dresser un état des lieux des actions entreprises en matière d'égalité professionnelle (négociation collective, action judiciaire) suite à l'adoption de la loi du 9 mai 2001 et de la directive européenne du 23 septembre 2002, et à la signature de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 et du plan d'action Unice/CES du 10 février 2005. Rachel Silvera tire ici les principaux enseignements de cette journée et des multiples travaux qui l'ont précédée.

(1) 300 personnes ont participé à ce colloque : syndicalistes, chercheur(e)s, juristes...

(2) J. Laufer et R. Silvera (2005),

Les accords égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001, premiers éléments d'analyse, *Étude Equal Timetis, Émergences* ([www.conciliation-des-temps.fr](http://www.conciliation-des-temps.fr)).

(3) *Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes* (2004), Enquête sur la situation professionnelle des femmes et bilan sur l'application de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, *Ifop*, novembre.

La part des femmes dans le salariat est de plus en plus importante, atteignant 46 % en France. Cette quasi-parité sur le marché du travail n'a pas pour autant brisé les discriminations en tous genres : salaires inférieurs, déroulements de carrière moindres que les hommes, sans parler de la ségrégation professionnelle, du temps partiel, bref du développement de la précarité au féminin. Lors du colloque organisé par la Cgt et Émergences le 8 novembre 2005<sup>(1)</sup>, il a été constaté à quel point les lois et accords en France, appuyés par les directives européennes, ne manquaient pas en la matière : loi de 13 juillet 1983, mais surtout loi du 9 mai 2001 rendant obligatoire la négociation de l'égalité ou encore accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004, signé par toutes les organisations syndicales représentatives... sans parler du nouveau projet de loi d'égalité salariale. Pour autant, le passage de l'égalité formelle à l'égalité réelle reste encore à faire... Il y a certes de nouvelles avancées du côté du rôle des acteurs et une meilleure prise en compte de cette thématique dans l'entreprise, mais le processus est loin d'être abouti. Les organisations

syndicales elles-mêmes doivent réinterroger la place des femmes et de l'égalité dans leurs modes de fonctionnement et d'action, pour favoriser enfin l'égalité réelle.

La négociation de l'égalité dans l'entreprise : quelques avancées...

Dans le cadre du programme Equal, nous avons réalisé avec Jacqueline Laufer un premier bilan des accords signés depuis 2001<sup>(2)</sup>. Il s'agit d'une première photographie des accords en matière d'égalité professionnelle, négociés suite à la loi du 9 mai 2001, entre 2001 et 2004, à la fois du point de vue de leurs objectifs et de leurs contenus. La liste des accords suivis est d'ailleurs partielle et, depuis janvier 2005, de nouveaux accords ont été signés et l'on peut estimer désormais à 50 le nombre d'accords existants.

Selon une récente enquête du Sénat<sup>(3)</sup>, 72 % des entreprises n'ont pas ouvert à ce jour de négociations relatives à l'égalité professionnelle et à la mixité (mais seulement 57% des grandes entreprises sont dans ce cas). Notre propre recensement aboutit donc à retenir 40 accords, qui sont de natures différentes et ne portent que sur l'égalité professionnelle : trois accords sont des accords

de branche (tuiles et briques, entreprises du médicament et industries électriques et gazières). Les autres accords de branche qui portent sur la question du travail de nuit, sans reprendre les autres volets de l'égalité professionnelle (recrutement, rémunération, promotion, formation...) n'ont pas été retenus.

Les entreprises signataires ne sont pas représentatives du tissu économique français : les accords ont été conclus dans des grands groupes ou des grandes entreprises : trois accords seulement concernent des entreprises de 600 à 800 salariés. Près de la moitié des accords portent sur des groupes de plus de 10 000 salariés. Aucun accord répertorié ne concerne des petites entreprises. L'absence de suivi et de recensement systématique des accords explique sûrement cette sous-représentation des PME, mais on peut également s'interroger sur les difficultés à aborder le thème de l'égalité dans les petites structures, d'autant plus que la présence syndicale y est faible. Les entreprises industrielles apparaissent également sur-représentées (une entreprise signataire sur deux). Dans le secteur des services, ce sont les banques qui ont le plus signé d'accords (9 accords sur l'ensemble). Enfin, compte tenu des secteurs d'activité, les entreprises signataires présentent dans la moitié des cas des taux de féminisation faibles (inférieurs à 30%), mais les accords signés en 2005 semblent davantage centrés sur les services.

Nous avons dégagé certaines conclusions provisoires qui mériteront d'être approfondies :

- La mobilisation de tous les acteurs dans l'entreprise n'est pas encore réalisée et bon nombre d'accords sont à l'initiative unilatérale des directions des ressources humaines. Certes, les syndicats se sont mobilisés, une fois l'ouverture des négociations, mais ils prennent moins souvent l'initiative. Ceci est important, car la loi prévoit qu'une seule organisation syndicale peut exiger la négociation. Mais ce droit n'est pas saisi. On observe sur les 40 accords que dans 8 cas seulement, toutes les organisations présentes n'ont pas signé. En revanche, leur rôle devient essentiel quant à la mise en œuvre de l'accord, son suivi et son évaluation concrète... ;

- Quatre types de motivation ont été repérés du point de vue des directions et sur lesquels il convient de s'appuyer : la mise en conformité de l'entreprise en termes d'application du droit ; la volonté d'intégrer la question de l'égalité professionnelle à la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise ; la contribution de l'égalité professionnelle à la performance économique globale de l'entreprise ; enfin, une préoccupation en termes d'image et de communication externe et interne ;

- En termes de méthode d'action, les entreprises se sont en général attachées à fournir des données statistiques

dans les rapports de situation comparée et à offrir des indicateurs pertinents pour l'entreprise. Ces travaux de repérage des inégalités ont été initiés dans le cadre de groupes de travail paritaires, bien souvent les commissions égalité, mais n'ont pas toujours fait l'unanimité du point de vue des acteurs. Ici aussi, le diagnostic est essentiel et doit faire l'objet d'une investigation des organisations syndicales, sous peine de voir l'accord resté purement formel... ;

- Dans aucun des accords, y compris ceux ayant fixé des objectifs chiffrés, le terme de « discrimination positive » n'est utilisé (« ce terme fait peur, il n'est pas dans notre culture »). Certains accords précisent explicitement leur refus d'utiliser une politique de quotas. Quelques entreprises suggèrent d'adopter, à titre provisoire, une « priorité » aux femmes, des « actions correctrices » (et non « positives » comme le suggère pourtant l'accord national interprofessionnel). Quatre accords utilisent le terme de « parité » ;

- Très peu d'accords évoquent la décision d'intégrer le thème de l'égalité dans l'ensemble des thèmes de négociation obligatoire, et d'avoir une approche transversale de « *gender mainstreaming* », ce point étant pourtant inscrit également dans la loi du 9 mai 2001. Cette absence d'intégration de l'égalité dans les thèmes centraux de négociation est une limite forte : par exemple, lors des négociations salariales, il paraît impératif de traiter des inégalités hommes/femmes, sous peine de considérer cette question comme secondaire, hors des « vrais » enjeux de négociation ;

- Le contenu des accords se décline autour de cinq thèmes classiques de gestion des ressources humaines (recrutement : par exemple, veiller à respecter le nombre de candidatures féminines ou le nombre de femmes sortant des écoles où l'on recrute en priorité et même aller au-delà ; formation : ce thème est beaucoup moins développé que du temps de la loi de 1983 ; parcours professionnel et rémunérations : rechercher une plus « juste » répartition des promotions, voire un rattrapage si l'on reconnaît l'existence d'inégalités de salaire, ce qui est loin d'être généralisé dans les accords ; l'équilibre vie privée/vie professionnelle : nous avons observé sur ce dernier point, un nouvel engagement de nombreuses entreprises dans la volonté de « neutraliser » l'effet du congé de maternité sur les rémunérations et sur la carrière<sup>(4)</sup>. Cet engagement nous semble très important et novateur, car il remet en cause une logique culturelle historique conférant aux femmes, aux mères, un destin professionnel spécifique, compte tenu en particulier de leur rôle maternel. Il a d'ailleurs été repris dans le nouveau projet de loi sur l'égalité salariale ;

(4) Il s'agit d'attribuer l'année de congé de maternité les hausses de rémunérations collectives ou individuelles (en fonction de la moyenne de la catégorie d'appartenance de la salariée.

● Enfin, nous avons observé quatre degrés d'engagement vers l'égalité : dans de nombreux accords, les mesures annoncées sont surtout le rappel des principes de non-discrimination et la volonté de respecter la loi. Dans certains accords, il s'agit avant tout d'un engagement dans le suivi d'indicateurs statistiques ; des engagements et des plans d'actions sont parfois annoncés pour les années à venir (en général à l'horizon de trois ans) autour du principe de proportionnalité (respecter la part des femmes candidates dans les recrutements ; respecter la part des

femmes dans les promotions et avancements en fonction de leur part dans la catégorie d'emploi...). Enfin, dans 15 accords sur les 40, des objectifs quantitatifs engageant l'entreprise au-delà de la proportionnalité ont été inscrits dans une véritable logique « d'actions positives », ce qui, à notre sens, ouvre une nouvelle phase de négociation de l'égalité dans l'entreprise, comme en témoignent les exemples ci-joints.

Ces exemples montrent que la mobilisation pour l'égalité professionnelle est possible, même si elle reste rare, et qu'elle suppose certaines conditions tant sociales qu'économiques (présence d'un véritable dialogue social, situation économique plutôt stable ou problèmes économiques trouvant en partie une réponse dans la mixité des équipes, face par exemple à une pénurie de main-d'œuvre...). Dans tous les cas, la mise en œuvre et l'extension de ces accords supposent une forte implication syndicale. Peut-on justement noter de véritables changements dans l'engagement des organisations syndicales ?

## Les principaux objectifs chiffrés fixés dans les accords

### Recrutement

Porter à au moins 20 % du recrutement les embauches de femmes pour toutes les catégories professionnelles (EADS) ; atteindre 30 % de femmes stagiaires (PSA) ; à 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).

### Formation

Proposer 200 formations qualifiantes à des femmes volontaires (Schneider Electric) ; annonce de 10 promotions de femmes (sur un total de 216) aux différents échelons (MGE UPS).

### Rémunération et promotions

Trois femmes seront promues à des postes à responsabilité (Euroviandes) ; le pourcentage des femmes promues ne peut être inférieur aux pourcentages d'hommes promus par catégories, une enveloppe supplémentaire spécifique étant mise en place (Crédit mutuel) ; la répartition budgétaire des hausses de salaires entre hommes et femmes doit être au moins proportionnelle à la part hommes/femmes par catégories professionnelles (EADS) ; 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).

## La place des femmes et de l'égalité dans le syndicalisme...

Plus nombreuses dans le travail, les femmes sont-elles également plus nombreuses dans les organisations syndicales ? Les femmes seraient-elles discriminées au sein même des organisations syndicales ? En regardant le décalage entre le taux de femmes salariées et le taux de femmes syndiquées, on a une partie de la réponse (voir tableau ci-joint). En poussant plus loin, on peut même faire le constat qu'il existe un autre décalage entre le nombre de syndiquées et le nombre de femmes dans les directions syndicales. Ces écarts, plus ou moins grands suivant les confédérations, ont été mis en évidence dans une étude<sup>(5)</sup> réalisée dans six pays européens. Ce programme vise à développer, à mieux intégrer l'égalité dans le syndicalisme, de façon transversale et permanente, à appliquer ici également le principe du *gender mainstreaming* dont nous avons parlé précédemment. Il s'agit d'une double approche sur les questions de l'égalité hommes/femmes. Une première approche interne porte l'idée qu'accorder aux femmes une meilleure place et plus de reconnaissance peut être un outil pour le syndicalisme, pour se transformer, pour se moderniser et pour favoriser une re-syndicalisation... Une seconde approche consiste à montrer que les syndicats contribuent à améliorer la situation des femmes dans le monde du travail et dans la vie par l'action, les pratiques revendicatives ou la négociation, à condition d'aborder systématiquement l'égalité dans leurs pratiques.

(5) Programme financé par la Commission européenne et coordonné par Rachel Silvera de l'Iseres-Cgt, portant sur les six pays suivants : la France, l'Autriche, le Danemark, la Belgique, l'Italie et les Pays-Bas. Tous les travaux de ce programme sont en ligne sur le site [www.iseres.org/msu](http://www.iseres.org/msu)

## Compter les femmes...

Le préalable à toute analyse de la place des femmes dans les syndicats est très certainement d'en mesurer leur nombre. Cette dimension statistique est incontournable, même si c'est une condition nécessaire et non suffisante de l'égalité. Cet exercice est en réalité difficile car les données statistiques sont éclatées, très souvent partielles, notamment en France où se conjuguent une forte pluralité syndicale et une absence de source statistique homogène et officielle. Comme le souligne le rapport du Conseil économique et social<sup>(6)</sup>, la question des effectifs relève du domaine exclusif des organisations internes. Seuls les congrès nationaux offrent quelques données chiffrées. Qui plus est, la dimension sexuée de ces statistiques est loin d'être systématique. Le questionnaire envoyé par le Conseil économique et social sur lequel nous nous appuyons ici constitue de ce point de vue une ouverture. Si l'on parvient à avoir une image assez précise du nombre de femmes syndiquées et de leur place au plan confédéral, ce n'est pas le cas au niveau des fédérations, des structures géographiques et encore moins au niveau des syndicats.

La part des femmes adhérentes est très variable d'une confédération à l'autre. Les données suivantes offrent une fourchette très large de 18 à 45 %. Pour trois confédérations, la part des femmes est proche de leur présence sur le marché du travail (45 % des actifs). Ces données révèlent bien souvent la nature de l'implantation syndicale, spécifique à chaque centrale : poids du secteur industriel (Cgt) ou tertiaire (CFDT) ; poids du secteur

public (Cgt, Cgt-FO) ou poids des catégories professionnelles (cadres, CGC)... Mais d'une manière générale, et nous le constaterons surtout au plan des fédérations, la féminisation syndicale reste en deçà de la place des femmes dans les secteurs d'activité. « *L'adhésion à une organisation syndicale est majoritairement une affaire d'hommes* », observe le CES, notamment en France<sup>(7)</sup>... Observons cependant, que la progression de la part des femmes parmi les syndiqués est lente, mais réelle : à la Cgt, entre 1994 et 1999, on est passé de 26 % à 28 %. À la CFDT, où cette progression est plus forte, on est passé de 36 % entre 1994 à 44 % en 2005.

Les données que nous avons collectées dans le tableau suivant montrent cependant qu'au-delà de la syndicalisation des femmes, leur accès aux instances de direction est difficile, en dehors d'actions volontaristes comme à la Cgt (pour le Bureau et la Commission exécutive confédérales). La part des femmes aux postes de direction varie en général de 10 à 30 %. Mais, dès que l'on quitte le niveau confédéral, cette part décline considérablement. Très peu de femmes sont secrétaires générales de fédérations, y compris parmi les plus féminisées. Peu sont au niveau des unions ou comités régionaux, légèrement plus au niveau des unions départementales<sup>(8)</sup>. Enfin, une enquête de la Dares<sup>(9)</sup> montre qu'au sein des comités d'entreprise, les femmes déléguées sont également largement sous-représentées (32 %) alors qu'elles représentent 40 % des salariés concernés.

Un des tous premiers obstacles tient à la culture masculine dominante dans les organisations syndicales. Une culture des réunions, de la disponibilité et de la mobilité, s'est

(6) CES (2000),

La place des femmes dans les lieux de décision, rapport présenté par M. Cotta.

(7) Ceci est spécifique à la France car les travaux de la CES montrent que le taux d'adhésion des femmes est plus élevé (de l'ordre de 40 % en moyenne).

Cf. Confédération européenne des syndicats (2002), Le genre du syndicalisme européen, Bruxelles.

(8) Pour des données plus détaillées, voir le rapport sur la France de 2002 en ligne [www.iseres.org/msu](http://www.iseres.org/msu)

(9) Dares (2004), « Les femmes dans les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel : une parité encore lointaine », Premières informations et premières synthèses, octobre, n° 44-1.

**Données sur la place des femmes dans les organisations syndicales représentatives en %**

	Cgt	CFDT	Cgt-FO*	CFTC*	CFE-CGC
Part des femmes syndiquées	28	44,2	45	40	18,5
Part des femmes déléguées au congrès	29	37	45	31	8,7
Part des femmes aux comités (ou conseils) nationaux (ou confédéraux)	25	28,3	8,8	31	17,5
Part des femmes dans les comités exécutifs (ou bureaux) confédéraux	50	26,5	12	13,6	30
Part des femmes aux bureaux (journaliers) (ou comités de direction, commission exécutive) confédéraux	50	30	23	12,5	11,1
Part des femmes secrétaires générales de fédérations	19	11,8	7,4	10	14,8
Part des femmes secrétaires générales d'unions départementales	8,3 %	8,5 %	7,6 %	n. d.	n. d.

Source : Conseil économique et social (2000) complété et actualisé par nous (2005) ; NB : \*données fournies par les organisations elles-mêmes.

installée depuis fort longtemps et persiste, en repoussant les femmes et les nouvelles générations, y compris d'hommes, qui rejettent de plus en plus ce modèle du militant. L'exigence de disponibilité totale s'explique en partie par la pratique du cumul des mandats, un des obstacles principaux à l'accès des femmes aux postes de direction. Le cumul des fonctions et/ou cumul dans le temps s'expliquent parfois par la faiblesse des effectifs militants et des droits syndicaux, par exemple en France, mais cela joue au détriment des femmes.

### ***Que faire pour favoriser la place des femmes dans les postes de direction syndicaux et l'égalité dans le travail ?***

Certaines confédérations veulent favoriser la place des femmes dans les directions par des actes volontaristes. Les expériences sont là aussi diverses. Pour commencer, le plan en faveur de l'égalité de la CES de 1999 insiste largement sur cette dimension : « *La nécessité d'actions positives et de mesures volontaristes avec des objectifs quantifiables et un calendrier déterminé ne peut-être sous estimée.* »<sup>(10)</sup> La question de la place des femmes dans la prise de décision, et notamment dans le champ politique, a suscité d'importants débats publics français. La révision constitutionnelle de juin 1999 a eu des retentissements importants. Auparavant, dans les années 80, la CFDT a été la première organisation française à introduire le principe de quotas (d'un tiers) au sein de ses instances confédérales. Mais, depuis, cette mesure est moins effective... Beaucoup plus tard (1999) mais de manière plus radicale, la Cgt a adopté la parité. Rappelons cependant que cette décision centrale n'a pas totalement modifié le comportement de toutes les structures syndicales internes, parfois réticentes à une telle décision (« *une femme en plus, c'est un homme en moins* » ; « *il n'y a pas de femmes suffisamment compétentes et disponibles* »...). Les autres organisations syndicales enfin sont opposées à ce type d'intervention (FO surtout). Aborder la question de la place des femmes dans le syndicalisme, c'est aborder les questions de pratiques et de fonctionnement des confédérations. Plusieurs expériences

sont en cours. Assouplir les modes de fonctionnements, proposer des changements organisationnels donnent lieu à des mesures novatrices. Ainsi, dans la charte d'égalité femmes/hommes déjà adoptée à l'Ugict<sup>(11)</sup> et en cours d'élaboration pour l'ensemble de la Cgt, il est prévu « *d'identifier les normes, les habitudes, les règles dans les organisations, les départements, les comités d'entreprise concernant, par exemple :*

- *Les horaires et les lieux des réunions de la structure : Respectent-ils les besoins des personnes ayant des responsabilités familiales ? Sont-ils organisés de la façon la plus efficace ?*

- *Les procédures et les réseaux informels dans les processus décisionnels ;*

- *La représentation des femmes et des hommes dans les organismes décisionnels » ;*

Enfin, dans ce même projet de charte il est prévu également de :

- « *Introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action (salaires, temps de travail, organisation du travail, déroulement de carrière, formation, mobilité, santé, retraite...) ;*

- *Mettre en place des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle, pour les hommes et femmes ;*

- *Permettre une juste représentation des femmes à toutes les tables de négociation et à toutes les réunions et groupes de préparation et de suivi des négociations, sur tous les thèmes, au plan professionnel et territorial. »*

Force est de constater, au total, que l'intégration de la place des femmes et de l'égalité est un processus lent. Le syndicalisme doit simultanément répondre à des besoins, des revendications et une représentativité spécifique des femmes, tout en intégrant une démarche globale de l'égalité. Mais ce défi est plus que vital pour l'avenir du syndicalisme... Seule une telle mobilisation – des hommes et des femmes syndiqué(e)s – donnera un véritable poids aux négociations en œuvre sur l'égalité ou encore au développement de recours judiciaires pour discriminations sexistes, à l'instar des démarches positives entreprises en matière de discrimination syndicale.

**Rachel Silvera**

(10) *Confédération européenne des syndicats (2001), Bilan à mi-parcours du plan d'égalité, Bruxelles.*

(11) *Charte adoptée à l'unanimité, moins une abstention par le Conseil national de l'Ugict, le 15 novembre 2005.*