

COLLOQUE

avec la participation de **Caroline DE HAAS**, militante politique

Organisé par

Institut Régional du Travail Midi-Pyrénées (IRT)
Centre d'Etude et de Recherche Travail Organisation Pouvoir
(CERTOP UMR5044 CNRS)



L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
FEMMES
HOMMES
À L'ÉPREUVE du
DIALOGUE SOCIAL

ACTES

Judi

12

novembre 2015

Université Toulouse - Jean Jaurès,
Maison de la Recherche, salle D29

COLLOQUE
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMMES HOMMES
À L'ÉPREUVE DU DIALOGUE SOCIAL

ACTES

12 novembre 2015

UNIVERSITÉ TOULOUSE - JEAN JAURÈS

Colloque organisé par
l'INSTITUT RÉGIONAL DU TRAVAIL DE MIDI-PYRÉNÉES
en partenariat avec le CERTOP (UMR5044 CNRS), équipe SAGESSE
avec le soutien de la DIRECCTE MIDI-PYRÉNÉES

Actes rédigés par :
Yannick Le Quentrec et Hélène Cettolo

Table des matières

REMERCIEMENTS	3
AVANT PROPOS	5
OUVERTURE DU COLLOQUE	9
HUBERT AÏT LARBI, Président de l'IRT Midi-Pyrénées	9
NATHALIE LAPEYRE, Maîtresse de conférences en Sociologie, Université Toulouse - Jean Jaurès, Responsable Equipe Sagesse CERTOP CNRS	10
YANNICK LE QUENTREC, Sociologue, Equipe Sagesse CERTOP CNRS, Directrice IRT... 12	
PLÉNIÈRE « L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE TRIBUTAIRE DU DIALOGUE SOCIAL ».....	15
YANNICK LE QUENTREC, Sociologue, Equipe Sagesse CERTOP CNRS, Directrice IRT. . 15	
« L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE A TRAVERS LES PRATIQUES SYNDICALES : QUELS ENSEIGNEMENTS SUR LE DIALOGUE SOCIAL ? »	15
JACQUELINE LAUFER, Sociologue, Professeure émérite HEC-Paris, Directrice adjointe du réseau MAGE (Marché du travail et genre).	22
« LA MISE EN OEUVRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : QUELQUES PISTES DE RÉFLEXION »	22
DÉBAT AVEC LA SALLE	29
TABLE RONDE « LE DIALOGUE SOCIAL AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ? »	37
Grégory MARTIN, CFDT ; Sophie BINET, CGT ; Sylvie BRUNOL, CGT ; Anne BALTAZAR, FO.	37
CATHERINE HEURTEUX, Cabinet Progexe, cabinet d'expertise auprès des CE et des CHSCT, Animatrice des débats.	37
PLÉNIÈRE « LA MISE EN OEUVRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : DES PISTES D'INTERVENTION »	59
PRÉSENTATION DES ATELIERS DE TRAVAIL	59
RESTITUTION DES TRAVAUX	61
- LAURENCE THERY, Déléguée régionale de l'ANACT	61
- SÉVERINE LEMIERE, Économiste, Maitresse de conférences, Université Paris Descartes	65
- RACHEL SILVERA, Économiste, Maitresse de conférences, Université Paris Ouest- Nanterre	69
- DANIÈLE KERGOAT, Sociologue, Directrice honoraire de recherches au CNRS.....	72
CONCLUSION DU COLLOQUE	81
- CAROLINE DE HAAS, Militante politique	81
- JULIE JARTY, Sociologue, Maîtresse de conférences, UT2J, CERTOP	87
- ISABELLE LE DRÉAU, Représentante de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité de Midi-Pyrénées	91
- HUBERT AÏT LARBI, Président de l'IRT Midi-Pyrénées.....	92

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier la DIRECCTE Midi-Pyrénées et le CERTOP (UMR5044 CNRS) qui ont soutenu ce colloque organisé par l'Institut Régional du Travail de Midi-Pyrénées en partenariat avec l'équipe de recherche SAGESSE ainsi que toutes les personnes qui ont contribué à la réussite de cette journée : intervenantes universitaires, animatrice, syndicalistes, représentant-e-s institutionnel-le-s, étudiant-e-s du master GEPS et, bien entendu, l'ensemble des participant-e-s.

AVANT PROPOS

Objectifs du colloque

Ce colloque visait à débattre de l'égalité professionnelle femmes/hommes à l'épreuve du dialogue social à partir des résultats d'une recherche réalisée dans le cadre des Territoires d'excellence de l'égalité professionnelle auprès d'équipes syndicales dans des entreprises de l'aide à domicile, de l'agroalimentaire et de la métallurgie. Il a été aussi l'occasion d'engager une réflexion critique sur l'approche consensuelle de l'égalité et d'interroger les liens entre égalité et émancipation. Ces questionnements se sont de plus nourris de l'actualité législative puisque le colloque a eu lieu après la loi du 17 Août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « Loi Rebsamen », et avant la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours, dite « Loi El Khomri ». Ces deux lois ont pour point commun d'introduire un certain nombre de changements affectant, entre autres, les conditions de la négociation collective de l'égalité professionnelle. Elles ont été l'objet de nombreuses controverses et de mobilisations sociales.

Dans un contexte où les femmes représentent près de la moitié de la population active, l'objectif d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes semble relever d'un large consensus.

Pourtant, les inégalités professionnelles et salariales perdurent et se recomposent. Malgré un arsenal législatif et réglementaire qui s'est enrichi le bilan de la négociation collective reste mince même s'il progresse. Seule une entreprise sur deux fournit un rapport de situation comparée permettant de constater les inégalités et seuls 18 % des

accords traitent du thème de l'égalité. Leur contenu est par ailleurs souvent plus formel qu'opérationnel.

Comment s'explique cet écart entre le volontarisme affiché et une mise en œuvre aussi fastidieuse ?

Qu'en est-il du « dialogue social » appelé à jouer un rôle renforcé pour faire progresser les conditions de mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle ?

Dans le registre de l'action publique, le dialogue social désigne l'ensemble des échanges, formels et informels, entre l'employeur et les représentant-e-s du personnel et repose sur une grande variété de dispositifs : information, consultation, négociation... Dans le registre de l'usage, c'est une notion controversée qui oscille entre la négation des divergences d'intérêts entre employeurs et salarié-e-s et la promotion de la démocratie en entreprise.

Sous cet angle, on se demandera plus particulièrement quelles sont les stratégies d'action des organisations syndicales et des institutions de représentation du personnel en matière d'égalité professionnelle, notamment dans les PME.

Comment se traduisent-elles dans l'ensemble des champs revendicatifs : organisation du travail, conditions de travail, formation, salaires... ?

Que disent-elles de la nature des relations professionnelles ? Dans quelles dynamiques et tensions contradictoires s'inscrivent ces stratégies syndicales, à la croisée des rapports de domination et d'exploitation ?

C'est à ces questions que l'ensemble des intervenant-e-s et des participant-es de ce colloque ont été invité-e-s à répondre.

Présentation des contributions

La journée s'est déroulée en deux parties.

La matinée a été consacrée au croisement entre égalité professionnelle et dialogue social à partir de deux communications : celle de Yannick Le Quentrec, sociologue UT2J, associée CERTOP, intitulée « L'égalité professionnelle à travers les pratiques syndicales : Quels enseignements sur le dialogue social ? » et celle de Jacqueline Laufer, sociologue, professeur émérite, HEC-Paris, Réseau Mage, intitulée « La mise en œuvre de l'égalité professionnelle : Quelques pistes de réflexion », puis d'un débat avec la salle. Ces interventions ont été suivies d'une table ronde portant sur les négociations autour des questions d'égalité professionnelle, avec la participation de représentantes et

représentants syndicaux confédéraux de la CFDT, de la CGT et de Force Ouvrière : Grégory Martin, membre du Bureau National de la CFDT, Sophie Binet, Dirigeante Confédérale, pilote de la commission "Femmes Mixité" CGT, Sylvie Brunol, membre de la commission "Femmes Mixité" CGT et Anne Baltazar, Secrétaire Confédérale FO en charge des questions d'égalité professionnelle. L'après-midi a été dédiée au thème de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.

Trois ateliers ont mis en débat les pistes et modalités d'interventions. Le 1^{er} atelier intitulé : « La pénibilité au travail a-t-elle un sexe ? », a été animé par Julie Jarty, Sociologue, Maîtresse de conférences à l'Université Toulouse - Jean Jaurès et membre du CERTOP, avec l'apport précieux de Laurence Thery, Déléguée Régionale de l'ANACT, qui a témoigné de travaux très approfondis faits sur cette question. L'introduction de cet atelier a été effectuée par Sophie Collard, Sociologue et Coordinatrice de l'association Artemisia. Pour l'atelier 2 « Inégalités de salaire et classification des emplois », nous avons bénéficié d'expertes incontournables : Rachel Silvera Economiste, Maîtresse de conférences à l'Université Paris Descartes et Séverine Lemièrre, également Economiste, Maîtresse de conférences à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense. Cet atelier a été animé par Nathalie Lapeyre, Sociologue, Maîtresse de conférences à l'Université Toulouse Jean Jaurès et les travaux ont été introduits par Hélène Cettolo Consultante, Maîtresse de conférences associée à l'Université Toulouse Jean Jaurès, associée CERTOP. S'agissant de l'atelier 3 « Qualification, formation, promotion : quels enjeux de pouvoirs ? », nous avons profité d'une chercheuse renommée en la matière, Danièle Kergoat, qui est Sociologue, Directrice honoraire de recherches au CNRS. L'atelier a été animé par Prisca Kergoat, Maîtresse de conférences à l'Université Toulouse-Jean Jaurès. Yannick Le Quentrec, Sociologue à l'Université Toulouse-Jean Jaurès, associée CERTOP, a eu la charge d'introduire les travaux. Dans chaque atelier, toutes les introductions ont été basées sur les résultats de la recherche « Agir pour l'égalité professionnelle à travers les pratiques syndicales ».

Les participant-e-s ont été invité-e-s à se répartir dans l'un des trois ateliers pour y faire part de leurs réflexions et de leurs expériences. Les chercheuses qui ont participé à ces ateliers ont eu la lourde tâche de préparer une restitution des échanges qui ont eu lieu au cours de ces

ateliers, de retenir des idées qui leur paraissaient importantes et de mettre en perspective ces échanges avec leurs propres travaux. Voici pour le déroulé de cette journée qui s'est révélée dense et fructueuse.

Les actes de ce colloque n'ont pas l'ambition d'être exhaustifs. Ils restituent principalement les communications des universitaires, les interventions de la table ronde et les travaux des ateliers en y incluant des moments de débats avec le public. Ce choix a été guidé par la volonté de mettre en lumière de façon dynamique des enjeux forts de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de trouver des pistes pour mieux comprendre et mieux traiter cette question et de permettre la poursuite des échanges où les approches théoriques et pratiques s'enrichissent mutuellement.

Bonne lecture !

OUVERTURE DU COLLOQUE

HUBERT AÏT LARBI, Président de l'IRT Midi-Pyrénées¹

Bonjour. Nous allons commencer. Je voudrais d'abord vous remercier, toutes et tous, d'être présents. J'avoue que je suis ravi de voir une salle où les femmes sont nombreuses parce que j'ai plutôt l'habitude de salles avec beaucoup d'hommes. Voir une salle avec énormément de femmes, c'est le côté positif du thème. L'inconvénient, le côté négatif, c'est qu'il est dommage que les hommes ne se soient pas plus mobilisés pour participer à cette journée de travail. Mais enfin, nous sommes sur une thématique qui est en chantier depuis 2000 ans. Les femmes l'ont faite évoluer heureusement. Les syndicalistes se sont associés à ce combat. C'est un combat que l'on continue et cette journée y participe. Elle contribue à ce combat pour l'égalité femmes/hommes dans la vie en général et dans le milieu professionnel en particulier.

Ce colloque est organisé par l'IRT avec un certain nombre de partenaires. L'IRT, je le rappelle pour ceux qui ne le savent pas, c'est l'Institut Régional du Travail, une composante de l'Université Jean Jaurès, fondée par trois organisations syndicales que sont la CGT, FO et la CFDT. Il permet au monde salarié, aux syndicalistes de bénéficier d'un enseignement universitaire et de croiser le point de vue des enseignant-es chercheur-es et le point de vue des salarié-es à travers un travail de co-construction. L'IRT est à la fois :

- Un lieu de formation : les organisations syndicales organisent un certain nombre de formations au bénéfice de ces syndicalistes.
- Un lieu de recherche : nous réalisons de nombreuses recherches. Nous progressons d'ailleurs beaucoup dans ce domaine et nous sommes l'un des Instituts du travail les plus actifs sur ce plan.
- Un lieu d'échanges entre différentes formes de savoirs.

Et cette journée participe à ce type d'échanges où les participant-es, les salarié-es, les syndicalistes, les universitaires, les chercheur-es viennent

¹ Suite à la réforme territoriale, l'IRT Midi-Pyrénées est devenu Institut Régional du Travail d'Occitanie depuis le 1^{er} janvier 2016.

à la fois confronter leurs analyses, les enrichir et essayer de faire avancer le débat. Je crois que c'est un peu le sens de cette journée, essayer de trouver des éléments concrets qui permettent d'avancer sur le passage de l'égalité formelle femmes/hommes à l'égalité réelle. Je pense que les contributions que nous aurons tout au long de la journée nous permettront d'avancer sur ce sujet.

Je réitère la bienvenue à tous les participant-e-s. Je voudrais bien entendu remercier chaleureusement tous ceux qui ont contribué à la préparation de ce colloque, remercier la DIRECCTE et le CERTOP pour leur soutien, et je souhaite plein succès aux travaux de ce colloque.

Je signale enfin, pour ceux qui sont très curieux, que vous pouvez consulter le site internet de l'IRT. Il vous donnera des éléments de son histoire depuis sa création en 2003 et l'accès à des rapports de recherche extrêmement intéressants sur le monde du travail et les conditions de travail des salarié-es, les problématiques des salarié-es en général dans les entreprises. Autant de sujets d'actualité, par exemple à travers les débats en cours sur la réforme du code du travail. Voilà, je clos là-dessus. Encore merci de votre participation, bonne journée.

**NATHALIE LAPEYRE, Maîtresse de conférences en Sociologie,
UT2J, Responsable Equipe Sagesse CERTOP CNRS**

Bonjour à toutes et tous. Je remercie l'ensemble des membres du comité d'organisation de cette journée pour leur mobilisation sur la réalisation de ce colloque et aussi l'ensemble des intervenantes et intervenants d'avoir accepté de venir présenter leurs réflexions et leurs travaux sur ces questions d'égalité professionnelle et de dialogue social. Je représente ici l'équipe de recherche SAGESSE qui est co-organisatrice de cette journée avec l'Institut Régional du Travail. SAGESSE est un acronyme qui correspond à SAVOIR, GENRE et RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE et cette équipe de recherche est intégrée au CERTOP, un laboratoire du CNRS spécialisé sur les questions de travail et d'action publique. Notre équipe de recherche sur le genre participe depuis une vingtaine d'années maintenant au développement et à la valorisation des connaissances sur tout un ensemble de mécanismes qui sont à l'origine des inégalités de sexe, des inégalités entre les sexes. Et donc les questions d'égalité professionnelle en particulier occupent une grande place dans nos préoccupations de recherche. On s'intéresse de manière générale à la question de l'évolution des rapports de genre sur

le marché du travail Notre projet scientifique est centré sur plusieurs mots clés, notamment les questions de résistance, les questions d'émancipation et les questions d'action publique qui traversent de nombreuses institutions, organisations, collectifs de travail.

Un autre de nos axes de recherche porte sur la question des effets sexués des dispositifs publics. Il s'agit de centrer nos recherches sur la mise en œuvre et l'efficacité ou pas des instruments des politiques publiques et, pour ce faire, il est vrai que l'équipe de recherche a toujours favorisé le dialogue permanent entre les chercheurs, au niveau national et international, et surtout, les acteurs et les actrices de terrain, finalement celles et ceux qui portent les initiatives sociales en faveur de l'égalité des sexes. Nous sommes dans cette constance et nous nourrissons nos réflexions avec le terrain. C'est le cas dans ce colloque aujourd'hui. Et c'est également le cas dans nos activités principales d'enseignement, notamment dans un Master que nous dirigeons au sein de l'équipe qui s'appelle le Master GEPS (Genre, Egalité et Politiques Sociales), Master pluridisciplinaire qui est rattaché au Département de Sociologie de cette université ainsi qu'à un Master européen, présent dans 8 pays européens, qui s'intitule EGALES. Ce Master est le fruit de la rencontre entre la recherche universitaire et le mouvement social, les savoirs issus du terrain. Il existe depuis une vingtaine d'années. Il est porté aussi par la dynamique de la recherche sur ces questions-là en France et il prépare nos étudiants et nos étudiantes à occuper des emplois liés de manière plus ou moins indirecte à la promotion de l'égalité des sexes dans différents domaines des politiques sociales. Il faut noter que le maintien de ce Master dans le temps long s'est articulé à une évolution sans pareil du marché du travail, notamment des opportunités sur les questions d'égalité professionnelle ou plutôt sur la question des inégalités femmes/hommes qui sont restées toujours présentes ces 20 dernières années. C'est la raison pour laquelle nous sommes ici aujourd'hui. Les étudiantes et étudiants du Master GEPS sont également présents et présentes en nombre aujourd'hui, notamment celles et ceux de Master 2, qui doivent effectuer un travail en groupe à partir de cette journée. Elles vont sûrement vous solliciter à un moment ou à un autre de la journée pour recueillir vos impressions, vos avis, vos expériences. Nous vous remercions par avance pour votre disponibilité et votre écoute envers les jeunes générations.

Autre point, il faut noter que la co-organisation de ce colloque est le fruit d'une coopération de recherche entre deux structures. Mais, pour

nous, l'ambition de cette journée, c'est à la fois d'envisager cette co-organisation comme un aboutissement de collaborations anciennes et comme le point de départ d'une dynamique nouvelle qui serait à poursuivre dans l'avenir. Il est vrai qu'il y a beaucoup de convergence entre l'IRT et l'équipe SAGESSE, notamment sur la manière de poser la question des savoirs émancipateurs. C'est une thématique qui est au cœur de nos réflexions de recherche. Nous avons en effet pour vocation de produire des connaissances en lien avec le monde réel et qui sont à même de favoriser des logiques d'émancipation diverses et variées. L'ensemble des chercheuses et des chercheurs qui vont intervenir ou témoigner lors cette journée sont largement inscrits dans ce type de posture. Par ailleurs, l'IRT, comme l'équipe SAGESSE, est largement ouvert au dialogue avec les acteurs institutionnels, dans beaucoup de champs, bien sûr le travail, mais aussi la santé, la littérature, l'éducation, etc.

Pour terminer, je voulais souligner ici les liens de longue date du laboratoire du CERTOP SAGESSE avec le MAGE. Le MAGE est un réseau de recherche international et pluridisciplinaire qui veut dire Marché du Travail et Genre et qui s'intéresse aux questions d'inégalités femmes / hommes sur le marché du travail de manière assez large. Il a été créé il y a une vingtaine d'année par Margaret Maruani et rassemble à peu près une quinzaine de pays et une trentaine d'universités. Il organise notamment un colloque à l'université de Cerezo qui aura lieu dans moins d'un mois, le 4 décembre prochain à la Sorbonne, sous l'intitulé : « Je travaille donc je suis ». Et la plupart des chercheuses qui vont intervenir aujourd'hui, qui sont spécialistes des questions d'égalité professionnelle, sont impliquées d'une manière ou d'une autre en tant que participante du comité directeur ou membre de l'équipe de direction de ce réseau qui est extrêmement fructueux en matière de recherches menées depuis une vingtaine d'années. Je vous remercie de votre attention. Souhaitons-nous une journée riche de débats et d'échanges. Merci.

**YANNICK LE QUENTREC, Sociologue, Equipe Sagesse CERTOP CNRS,
Directrice IRT.**

Bonjour, c'est d'abord en tant que Directrice de l'Institut Régional du Travail de Midi-Pyrénées que je tiens à exprimer ma satisfaction d'avoir co-organisé ce colloque avec l'équipe SAGESSE, et surtout, que cette

initiative ait rencontré un tel écho par rapport à la thématique de l'égalité professionnelle femmes/hommes à l'épreuve du dialogue social - puisque c'est l'intitulé du colloque. Donc je vous remercie d'être aussi nombreuses et nombreux, d'assister et de participer à nos travaux en espérant que nous en tirerons des enrichissements réciproques.

Je voudrais revenir sur la problématique du colloque, parce que je crois qu'elle n'est pas anodine. Vous remarquerez qu'elle croise l'égalité professionnelle femmes/hommes et le dialogue social, deux notions qui relèvent d'une certaine actualité pour des raisons diverses. Il est important de souligner que ce sont des notions piégeuses car, dans le langage commun, elles se chargent d'une certaine naturalité, c'est-à-dire qu'elles s'associent plus ou moins implicitement à un certain nombre de significations mais, qu'en même temps, elles en excluent d'autres. Notons que cette sélection reste plus ou moins indiscutable, et donc pose problème. Je crois que d'ailleurs il serait intéressant par la suite de mener une étude de l'évolution des significations associées à ces deux notions parce que je suis persuadée que ce serait très éclairant compte tenu qu'elles ont dû fortement changer au fil du temps. Donc, l'une des orientations de ce colloque sera de dénaturiser ces deux notions, de les « lessiver » selon la formule de Berthold Brecht, en tout cas d'interroger leur évidence.

Une autre orientation du colloque consistera, de façon complémentaire, à réintroduire des mots qui auraient tendance à disparaître du discours politique, scientifique, médiatique et qui sont plutôt chargés de significations dissonantes. Il en va ainsi de la notion « d'exploitation » qui désigne la part du travail du dominé qui n'est pas payé par le dominant. Il en va de la notion de « domination » qui désigne la relation de pouvoir qui est exercée par le groupe social des hommes sur le groupe social des femmes. On peut y ajouter aussi la notion de « féminisme » qui renvoie au mouvement social et politique pour l'émancipation des femmes. Il faut toujours revenir sur cette thématique très importante de l'émancipation des femmes qui renvoie à la théorie critique de la domination masculine. Au total, c'est délibérément qu'en tant que sociologues, nous avons fait appel à ces concepts parce qu'ils nous permettent de dévoiler et de comprendre des dimensions du réel souvent déformées, voire évacuées, mais qui déterminent profondément autant l'ordre social, que les expériences singulières qui sont vécues en l'occurrence par les salarié-es, par les syndicalistes, sans oublier les employeurs.

Dernier point sur l'esprit de ce colloque pour préciser qu'il vise à confronter différentes formes de savoirs : des savoirs institutionnels, d'expériences et des savoirs académiques et universitaires. L'intérêt, c'est qu'il y ait des échanges entre eux aujourd'hui. Et si l'on y parvient, je pense que l'on aura réussi à relever le défi autour de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en sachant que l'on ne travaille pas sur quelque chose de simple et de forcément consensuel.

PLÉNIÈRE

« L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE TRIBUTAIRE DU DIALOGUE SOCIAL »

YANNICK LE QUENTREC, Sociologue, Equipe Sagesse CERTOP CNRS,
Directrice IRT.

« L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE A TRAVERS LES PRATIQUES
SYNDICALES : QUELS ENSEIGNEMENTS SUR LE DIALOGUE SOCIAL ? »

Mon propos s'appuie sur une recherche sociologique initiée par l'Institut Régional du Travail de Midi-Pyrénées réalisée en 2013-2014 dans le cadre du programme territorial d'excellence pour l'égalité professionnelle en Midi-Pyrénées avec un co-financement FSE, DRDFE et Région. Cette recherche a été réalisée avec Hélène Cettolo et Sophie Collard.

Partant du constat peu original que l'égalité professionnelle peine à se réaliser dans les entreprises, cette recherche intitulée « Agir pour l'égalité professionnelle à travers les pratiques syndicales » cible de façon inédite des syndicalistes mandatés dans les institutions représentatives du personnel dans six entreprises des secteurs de l'aide à domicile, de l'industrie agroalimentaire et de la métallurgie.

En intégrant ces représentants du personnel, cette recherche a mobilisé plus d'une trentaine de syndicalistes CFDT, CGT et FO auquel s'ajoutent des secrétaires généraux d'Unions Départementales et des dirigeants régionaux qui nous ont permis d'accéder à la plupart des terrains étudiés.

Sur le plan méthodologique, la démarche compréhensive a été privilégiée en réalisant vingt entretiens approfondis auprès de représentant-es syndicaux/ales puis en organisant une journée d'étude leur soumettant les analyses de ce matériau d'enquête. L'objectif était d'étudier les perceptions et les pratiques syndicales en matière d'égalité, les zones d'ombre, les freins et, à l'inverse, les incitations à la négociation ainsi que les attentes des syndicalistes et leurs besoins pour s'emparer de ces questions. Dans ma communication, je vais présenter les principaux enseignements de cette recherche à propos des protagonistes de

l'égalité dans les entreprises que sont les employeurs et leurs représentant-es, les représentant-es des salariées sans oublier les pouvoirs publics à travers les dispositifs des politiques d'égalité professionnelle.

Avant de rentrer dans le vif du sujet, un point important doit être souligné. Ces protagonistes sont dans des positions de pouvoir inégales et, par leur statut, les employeurs disposent d'un pouvoir de direction, de surveillance, de gestion et d'un pouvoir disciplinaire.

Deux mots encore pour préciser que les perceptions des syndicalistes ne rendent pas compte à elles seules des relations professionnelles dans les entreprises. Il n'y a donc pas lieu de généraliser nos résultats. Par contre, nos données éclairent des aspects ignorés des enquêtes statistiques : la façon dont les syndicalistes se situent dans le système de représentation des salarié-es, la façon dont ils/elles s'emparent ou non de l'égalité professionnelle, mais également la façon dont ils/elles appréhendent les dispositifs d'égalité.

Commençons par les employeurs, qu'en est-il de leur position ?

Si l'on s'en tient à nos données, la faible reconnaissance du fait syndical est une tendance dominante avec deux variantes de la part de ces employeurs :

- La première variante concerne le rejet des syndicats, (il s'agit d'empêcher leur implantation, de discréditer leurs représentants, voire de les réprimer). Ce rejet - variable - peut s'exacerber lorsque ces représentants sont des femmes. C'est le cas d'une des entreprises d'aide à domicile étudiées. C'est aussi le cas d'une entreprise de la métallurgie dont le climat relationnel est marqué par les affrontements, le sexisme et les discriminations.

- La seconde variante réside dans le paternalisme de certains employeurs, de l'agroalimentaire notamment. Les relations professionnelles sont alors plus pacifiées mais elles consistent à réduire au minima le rôle des représentants du personnel.

Dans ces deux variantes, il y a une commune volonté de neutraliser le contre-pouvoir syndical avec, comme première conséquence, un dialogue social pauvre, réduit à son expression formelle - Et peut-être y a-t-il un lien à établir ici entre un dialogue social formel et un traitement formel de l'égalité. Autre conséquence, une distance prudente des salariés / représentants syndicaux.

Ajoutons qu'en dehors de ces relations professionnelles dégradées, la négociation de l'égalité se heurte aux « contraintes économiques »,

argument avancé dans toutes les entreprises étudiées. Il n'y a pas d'argent dans l'aide à domicile compte tenu notamment des tarifs horaires insuffisants pratiqués par les financeurs. Il n'y a pas d'argent dans les entreprises de la métallurgie et de l'agroalimentaire compte tenu de la concurrence, des pressions du donneur d'ordre avec ses sous-traitants, ou encore, d'erreurs de gestion, etc.

Cette absence de moyens financiers, réelle ou pas, se corrèle de la part des employeurs avec un attentisme pour s'emparer des inégalités ou avec un traitement individuel des inégalités.

Alors, ce tableau est un peu sombre, je vous l'accorde, mais on peut quand même y repérer quelques ressorts propices à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle :

Quand par exemple les employeurs la voient comme un moyen d'améliorer l'image de l'entreprise (c'est le cas dans l'agroalimentaire) ou comme une opportunité de financement, par exemple, d'actions de formation (ce que certaines études appellent l'approche pragmatique). Le deuxième levier réside dans l'obligation légale de négocier et la menace de sanctions financières qui s'avèrent décisives car dans presque tous les cas, elle a permis d'amorcer des réunions d'instances. Enfin, le troisième levier, minoritaire dans les entreprises de l'enquête mais néanmoins important, relève de l'existence d'un consensus autour de la négociation collective² et qui passe par plusieurs conditions : la co-présence d'acteurs aux intérêts divergents, l'acceptation d'un principe de communication entre les parties, la reconnaissance réciproque d'une parole légitime et des échanges possibles en vue d'un accord qui n'excluent pas les rapports de force.

En résumé, nos données confirment qu'il existe des liens d'interdépendance forts entre la position des employeurs envers le dialogue social - ici pris au sens de démocratie sociale - dans l'entreprise et les marges de manœuvre des représentant-es des salarié-es pour s'emparer de l'égalité professionnelle. Autrement dit, prendre en charge les inégalités est improbable s'il n'y a pas de dialogue social dans l'entreprise. Avec une réserve cependant : l'existence du dialogue social dans l'entreprise n'implique pas forcément de prendre en charge les inégalités.

² Sellier François. Stratégies de la lutte sociale, France 1936-1960, Paris : Editions ouvrières, 1961.

A ce stade, on doit donc se tourner vers un autre protagoniste : les représentants du personnel. Que font-ils/elles ?

Avant d'aborder ce point, je voudrais rappeler que les syndicalistes ont, entre autres, pour fonction complexe de représenter les intérêts des salarié-es, ce qui implique de définir ce que sont ces intérêts notamment en matière d'égalité, et ce, dans un processus de co-construction avec le collectif des salarié-es.

Sous cet angle, plusieurs facteurs d'ordre syndical compromettent la prise en charge de l'égalité professionnelle :

Il y a d'abord tout ce qui relève de la délégation du traitement de l'égalité, par exemple, quand des syndicalistes en laissent le monopole à l'une d'entre elles/eux, à la DRH ou à des experts extérieurs, cela aux dépens d'une action syndicale partagée.

Le cloisonnement des IRP est aussi source de déperdition, par exemple, quand un représentant CHSCT ignore tout des positions défendues par son/sa collègue en commission égalité ou CE.

On observe de plus, comme chez les employeurs, un traitement des inégalités au cas par cas et au coup par coup, ce qui fragilise les avancées.

Par ailleurs, certains représentants du personnel nuisent à leur légitimité quand ils consultent peu les salarié-es, en ont une vision désincarnée ou quand ils les stigmatisent en les accusant de se désintéresser ou de n'être jamais content-es.

Un autre obstacle relève de la faible implantation syndicale qui fait que le travail syndical repose sur un petit noyau de personnes. C'est un point commun aux six PME étudiées.

A ces facteurs défavorables, s'ajoute un certain type de relation des salarié-es envers les syndicats sous deux variantes opposées :

- La défiance envers des syndicalistes considérés comme les alliés des employeurs, notamment quand ils ont bénéficié de trajectoires promotionnelles (on trouve des cas de figures dans l'agroalimentaire).
- La peur de salarié-es qui ne veulent pas être mis dans le « même panier » que les syndicalistes par des employeurs qui les combattent plus ou moins ouvertement.

Parallèlement, je voudrais faire un petit détour du côté des perceptions des syndicalistes étudié-es : on note que peu d'entre eux/elles se réclament de pratiques d'égalité (nous verrons que cela ne veut pas dire qu'ils ne font rien). Ils/elles renvoient en tout cas l'impression d'une

galité qui ne va pas de soi, d'une égalité bote noire³. On note par ailleurs que les représentations sexuées du travail restent actives : travail physique et salissant pour les hommes, rapidité et dextérité pour les femmes. Enfin, ces syndicalistes ont une conception de l'égalité souvent teintée de moralisme, ce qui tend à les culpabiliser. Ils/elles expriment alors un sentiment d'impuissance : « Je ne sais pas par quel bout le prendre, c'est difficile ».

Mais, paradoxalement - nous sommes dans une dialectique complexe – il faut noter que ce sentiment d'être démuné n'implique pas non plus la passivité. En effet, contrairement à ce qu'ils/elles pensent, plusieurs représentant-es du personnel identifient des enjeux revendicatifs autour de la question sous-jacente de la sur exploitation et de la domination des femmes, telle qu'elle se pose concrètement dans les trois secteurs étudiés.

Sous cet angle, l'objectif d'égalité professionnelle fait partie des valeurs syndicales et les représentant-es du personnel pensent qu'ils doivent jouer un rôle même s'ils/elles ne savent pas toujours comment faire. Il faut noter que les syndicats se distinguent ici de l'approche utilitariste de certains employeurs. Je n'ai pas le temps de le détailler et nous pourrions revenir sur ce point dans les ateliers. Mais les fiches actions réalisées à l'issue de la recherche témoignent d'une capacité d'identification de la part de ces représentant-es du personnel qui s'ancre dans la qualité des liens qu'ils/elles tissent avec les salarié-es.

D'autres leviers contribuent à augmenter leur pouvoir d'agir en faveur de l'égalité : l'existence d'un collectif syndical avec l'idée de liens horizontaux, d'appartenance à un groupe, d'apprentissage par les pairs, d'une vision partagée qui guide dans l'action et permet d'affronter l'adversité ; des soutiens syndicaux extérieurs de branche ou interprofessionnels, des stratégies unitaires entre syndicats ou encore un traitement des inégalités transversal aux IRP et aux domaines de revendication. Enfin, l'accès à l'information, à la formation, la connaissance de ses droits sont des leviers d'action importants.

Mais pour comprendre les mécanismes de mise en œuvre de l'égalité professionnelle il faut aussi compter avec les effets propres des dispositifs législatifs. Ceux-ci, en effet, engendrent des difficultés quand

³En parlant des chercheuses: « La pauvre, qu'est-ce que je vais bien pouvoir lui dire ? » ou encore : « Honnêtement, l'égalité, je n'y ai pas pensé. Il n'y a pas d'inégalité dans les secteurs où il n'y a que des femmes ». Plus radical, mais il s'agit d'un homme : « L'égalité, pour quoi faire puisqu'elle est déjà là ? ».

ils laissent prise à un détournement de leurs objectifs premiers, notamment quand ils rendent possible un traitement formel de l'égalité, où l'apparence, la procédure, souvent très longue d'ailleurs, prime sur le résultat.

Sur ce registre, les représentant-es du personnel étudiés ne manquent pas de critiquer une force d'inertie ambiante du dialogue social, un jeu sur lequel ils ont peu de prise, surtout quand ils constatent qu'il faut demander beaucoup pour obtenir très peu.

D'autres difficultés proviennent des outils qui apparaissent comme vidés de leur sens :

Le rapport de situation comparée : « *Cette liasse de données qu'on est incapable de déchiffrer* », des commissions égalité qui n'existent que sur le papier, des accords égalité dépourvus d'état des lieux, de sources identifiées, de mesures opérationnelles et qui ne font que reprendre des extraits du code du travail. De plus, quand des accords égalité existent, ils sont souvent sans suivi et deviennent lettre morte.

Dans un tel contexte, ces dispositifs ont des effets pervers pour les représentant-es du personnel car ils les placent face à l'injonction paradoxale de devoir agir en faveur de l'égalité tout en ne pouvant rien imposer à l'employeur, tant sur le plan statutaire que stratégique. On peut citer l'exemple de l'aide à domicile où la convention collective de branche unique (CCBU) a mis en cause des avancées locales visant à revaloriser le travail des salariées. C'est aussi l'exemple de l'agroalimentaire où l'on met l'accent sur la mixité des emplois sans que les aménagements de postes de travail suivent.

Tout n'est pas noir cependant car, à côté de ces obstacles non négligeables, les représentant-es du personnel signalent quelques points d'appui :

- Le premier réside déjà dans l'existence de ces outils bien qu'ils soient améliorables et alors qu'ils sont menacés par la loi Rebsamen ;
- Un autre point d'appui réside dans les tentatives de traiter les inégalités dans toutes les dimensions du travail : horaires, salaires, formation, prévention des risques (dans des dynamiques de transversalité, d'interdépendance, avec des effets d'entraînement) ;
- Certains soutiens extérieurs sont jugés particulièrement utiles, par exemple, les inspecteurs du travail ou les médecins du travail sous réserve qu'ils soient formés à l'égalité ;

- La possibilité d'introduire la question d'égalité dans tous les dispositifs existants : NAO, contrats de génération, plans pénibilité, accords seniors ;
- L'application du principe de faveur menacé par la réforme du code du travail ;
- Un socle de statistiques conçu de telle façon que les représentant-es du personnel puissent s'en emparer pour agir.

Que conclure de ces observations à propos du dialogue social sur l'égalité ? Ne faut-il retenir que la faible efficacité des syndicats ou la mauvaise volonté de ses représentant-es ?

Sans ignorer ces dimensions, ce serait oublier que l'égalité est une chose complexe : à la fois en tant que concept et en tant qu'action, car dans sa version émancipatrice, elle se pose à contre-courant de l'ordre dominant, tant au niveau économique qu'à celui des rapports sociaux entre les sexes et elle place les syndicalistes au cœur des antagonismes dans l'entreprise.

Précisons que, jusqu'à preuve du contraire, dans le rapport capital travail, les syndicalistes se placent du côté du travail, ce que certaines études sociologiques oublient quand elles mettent sur le même plan syndicalistes et employeurs, occultant ce faisant le pouvoir de l'employeur sur les syndicalistes. Il faut d'ailleurs noter que les dispositifs d'égalité établissent une même relation de symétrie en partant de l'idée que les « partenaires sociaux » ne pourraient que partager l'objectif d'égalité. La réalité se révèle bien loin de cette fable. L'égalité, tiraillée entre pragmatisme et émancipation, n'est pas un objet consensuel. Le problème, c'est qu'en niant les rapports de force dans l'entreprise autour de l'enjeu de progrès social, ces dispositifs, insuffisamment prescriptifs quant aux résultats, contribuent à reproduire un traitement formel de l'égalité.

Les difficultés exprimées par les représentant-es du personnel étudiés renvoient pour une part à ces dimensions structurelles fondamentales. Elles renvoient d'autre part à un déficit d'appropriation de l'égalité qui tient à des causes syndicales internes. Il y a là, semble-t-il encore, des traces de la tradition du mouvement ouvrier qui a longtemps considéré que l'émancipation des femmes découlerait automatiquement de la lutte contre l'exploitation et que la lutte contre la domination des femmes était secondaire. Et je pense pour ma part que les syndicalistes ne mesurent pas encore assez que lutter pour l'égalité-émancipation des femmes est un moyen hautement efficace de lutter contre

l'exploitation des femmes et des hommes. Comblé ce déficit d'appropriation exigerait de renouveler les relations entre représentant-es et représenté-es dans les entreprises. Cela exige également de construire une représentation des intérêts collectifs, du bien commun, qui intègre à part entière les femmes salariées autour de la redéfinition d'identités professionnelles, légitimes cette fois, et non marginalisées comme elles le sont trop souvent encore de nos jours.

**JACQUELINE LAUFER, Sociologue, Professeure émérite HEC-Paris,
Directrice adjointe du réseau MAGE (Marché du travail et genre).**

« LA MISE EN OEUVRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : QUELQUES PISTES DE RÉFLEXION »

Après la très intéressante intervention de Yannick Le Quentrec, il y aurait vraiment matière à commencer la discussion mais avant tout, je voudrais remercier Yannick Le Quentrec et Nathalie Lapeyre de leur invitation que j'ai acceptée avec grand plaisir. Si je ne suis pas une spécialiste du dialogue social, mon principal mérite est sans doute mon ancienneté sur le thème de l'égalité professionnelle dans le cadre de mon activité de recherche en tant que professeure à HEC et dans le cadre du MAGE, depuis 20 ans, avec Margaret Maruani et tout particulièrement avec Rachel Silvera avec qui nous avons beaucoup investi ce thème. Je suis donc très heureuse de partager avec vous quelques réflexions sur cette recherche riche et innovatrice qui nous est présentée aujourd'hui.

Dans cette intervention, je voudrais d'abord rebondir sur le titre choisi pour ce colloque. Parce que s'il s'agit ici de considérer l'égalité professionnelle à l'épreuve du dialogue social, je dirais que la construction de l'égalité professionnelle peut être caractérisée comme une succession de mises à l'épreuve... Il ne s'agit pas ici de refaire l'histoire de l'égalité professionnelle, ce serait beaucoup trop long mais il est intéressant de rappeler ces différentes mises à l'épreuve pour mettre en perspective cet enjeu que constitue aujourd'hui le développement du dialogue social, associé depuis longtemps à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle. En effet, si par l'expression « mise à l'épreuve » on entend, selon la définition du Petit Robert : « Eprouver, tester, essayer, mettre à l'épreuve des faits » avec cette idée sous-jacente que mettre à l'épreuve c'est tester la véracité, la possibilité, le

réalisme d'un objectif ou d'une hypothèse, il me semble qu'effectivement, que ce qui caractérise l'égalité professionnelle en France, et probablement dans d'autres pays, depuis plus de 30 ans maintenant, comme objectif et comme politique, c'est d'avoir constamment été mise à l'épreuve et de multiples façons. Au fond, au moment du vote de la loi de 1983 pour l'égalité professionnelle, qui savait vraiment parmi les acteurs politiques et sociaux ce que signifiait la notion d'égalité professionnelle ? Il y avait bien sûr des dispositions dans les conventions internationales et deux Directives européennes, l'une sur l'égalité de rémunération, en 1975 et l'autre sur l'égalité de traitement, en 1976, et en France deux lois, celle de 1972 sur l'égalité de rémunération et celle de 1975 sur l'interdiction de discriminer à raison du sexe, deux lois dont on soulignait beaucoup l'inefficacité. Et puis, il y avait aussi de nombreux débats notamment ceux qui se déroulaient au sein du Comité du travail féminin. Et dès 1981, il y avait eu un premier projet de loi qui jetait la base du rôle des entreprises, des représentants du personnel et du ministère du travail en matière de correction des inégalités. Mais malgré tout, les morceaux du puzzle que constitue la mise en œuvre de l'égalité professionnelle apparaissent encore dispersés. On n'en est plus là aujourd'hui et on peut considérer que depuis 30 ans beaucoup d'évolutions dans de nombreux domaines ont donné substance et corps à cette notion d'égalité professionnelle et plus de légitimité à cet objectif auprès d'une diversité d'acteurs.

Une première mise à l'épreuve de l'égalité professionnelle, ce fut, et c'est encore, celle qui concerne l'épreuve du droit. La connaissance des inégalités et la compréhension des discriminations constituent une seconde mise à l'épreuve tandis que la troisième concerne la question du volontarisme des acteurs. Et puis effectivement, aujourd'hui, il s'agit d'envisager l'égalité professionnelle à l'épreuve du dialogue social et de la négociation collective. Quand on pense à l'épreuve du droit, il a fallu - tout le monde le sait ici - maîtriser un nouveau vocabulaire « égalité des droits, égalité de traitement, égalité des chances, actions positives, discriminations positives, discriminations indirectes ». Il a fallu aussi articuler le langage de l'égalité avec celui de la discrimination, une notion issue du monde anglo-saxon. Comprendre le rôle de la jurisprudence de la cour de justice Européenne en matière d'égalité de traitement et de discrimination ainsi que celle qui commence à se développer en France apparaît ici essentiel. Ces affaires portées en

justice nous renseignent sur la portée concrète du droit de l'égalité dans ses différentes formulations.

Mais la prise de conscience progressive qui s'est effectuée, c'est que ce nouveau vocabulaire et ces nouvelles définitions de l'égalité ne faisaient pas consensus au niveau de l'action. Quelle approche de l'égalité privilégier demeure une question. Une question « technique » : est-ce qu'on a bien compris les enjeux de chacune de ces définitions juridiques de l'égalité et de la discrimination ? Un enjeu politique : est-ce qu'on est tous d'accord politiquement sur la priorité à donner à telle ou telle revendication et/ou démarche en matière d'égalité professionnelle ?

La seconde mise à l'épreuve, c'est celle de la connaissance des inégalités, de cette connaissance des inégalités nécessaires à l'application du droit. Viser une réalisation concrète de l'égalité conduit à la nécessité d'interroger toutes les pratiques qui, tant au niveau du marché du travail, qu'au sein des organisations, contribuent à la construction des inégalités, ce qui est une chose difficile. De surcroît, une chose est le constat des inégalités, une autre chose est de comprendre en quoi un certain nombre de ces inégalités renvoie à des pratiques discriminatoires. Ce fut dès 1983, la vocation du rapport de situation comparée que de chiffrer et d'analyser ces inégalités. Ce fut la première contrainte qui pesait sur les entreprises et non la contrainte de la négociation. Cette contrainte traduisait un message concernant la responsabilité des branches et des entreprises et des acteurs sociaux en matière de construction des inégalités. Parce qu'au fond avant, on disait quoi ? : « Les inégalités sont dues à la « nature », à la famille, au système éducatif, au marché du travail, et aux « choix » des femmes elles-mêmes ». Il s'agissait donc d'un langage qui renvoyait au fatalisme. Par conséquent, l'importance du rapport de situation comparée est fondamentale. C'est pour ça d'ailleurs que, même s'il est très critiqué, il demeure symboliquement et politiquement un enjeu tout à fait essentiel.

La troisième mise à l'épreuve de l'égalité professionnelle est celle de l'épreuve de la volonté des acteurs. Yannick Le Quentrec évoquait tout à l'heure le pragmatisme des entreprises, or cela n'a pas toujours été le cas. En 1983, les entreprises ont d'abord manifesté de la réticence. Elles voyaient la loi sur l'égalité professionnelle d'un mauvais œil ; seules les entreprises nationalisées se considéraient (modérément) concernées par ces visites que faisait Madame Roudy, Ministre des droits des

femmes, et par ses propos énergiques sur le rôle des entreprises en matière d'égalité professionnelle. Les autres entreprises étaient à la fois impressionnées et en même temps très sceptiques. Elles furent d'ailleurs peu nombreuses à répondre aux incitations à négocier des plans d'égalité professionnelle qui figuraient dans la loi de 1983.

Désormais, les grandes entreprises, au carrefour de la contrainte juridique, d'arguments de performance économique et de responsabilité citoyenne, ont intégré cet objectif d'égalité professionnelle. Nous avons constaté dès 2004 - avec Rachel Silvera - quand nous avons, à son initiative, analysé le contenu de 40 accords - la diversité des motivations des entreprises en ce domaine et de surcroît le consensus des partenaires sociaux-exprimé en particulier dans l'ANI de 2004 - sur le fait que l'égalité professionnelle pouvait être considérée comme un atout pour la performance de l'entreprise. En ce qui concerne les syndicats, il est clair qu'ils témoignent d'une prise en charge croissante de cet objectif même si les situations demeurent contrastées. Il ne s'agit plus dans le meilleur des cas d'une question à part mais d'une question transversale, l'égalité professionnelle ayant vocation à s'articuler avec un ensemble de revendications et de politiques. Ainsi, comme le soulignait Yannick Le Quentrec à l'instant à partir de l'enquête qui est au centre de nos réflexions aujourd'hui : « L'égalité professionnelle est une valeur pour les syndicats ». Quant à l'Etat, depuis 1983, il a développé incitations, contrôles, et sanctions mais aussi des outils pour tenter de développer l'expertise des acteurs. Tous ces processus expriment cette longue marche vers l'égalité et la volonté politique d'encadrer la négociation collective qui est le véhicule central de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle. Mais le paradoxe de l'égalité professionnelle, c'est que s'il s'agit d'un objectif supposé être consensuel – tout le monde est d'accord en principe sur la légitimité d'un tel objectif - de fait, il faut contrôler, encadrer, sanctionner pour que cet objectif soit mis en œuvre. Il y a là un phénomène qui suscite la réflexion. Pourquoi un tel consensus sur un principe et pourquoi malgré tout une telle nécessité d'encadrer, notamment, la négociation collective sur cette question ? Toutes ces années, d'une manière ou d'une autre, l'Etat est intervenu à travers la loi, que ce soit à travers la contrainte du rapport de situation comparée ou en instituant l'obligation de négocier, en particulier sur les écarts de rémunérations. La contrainte a été aussi associée au choix d'un certain nombre de domaines d'actions selon la taille de l'entreprise. L'approche par la sanction peut être illustrée par la loi du 9 Novembre 2010 - sur le

principe d'une pénalité financière pour les entreprises de plus de 50 salariés qui ne rempliraient pas leurs obligations concernant la négociation d'un accord ou l'élaboration d'un plan d'action –ou par le décret de 2012 qui exige le dépôt des accords (ou des plans d'actions en cas de non-négociation d'un accord) ou encore le dépôt d'un procès-verbal de désaccord en cas d'échec de la négociation.

Certes, on a vu aussi se développer certains outils que j'appellerai « d'émulation » : le label égalité par exemple dont l'un des objectifs est de mettre les entreprises en concurrence les unes avec les autres et qu'elles démontrent qu'elles agissent dans ce domaine. Cet ensemble de dispositions témoigne d'un volontarisme législatif et étatique qu'il est important de souligner. On doit aussi mentionner l'ANI (accord national interprofessionnel) du 19 Juin 2013, qui reprend l'ANI de 2004 et préconise l'élaboration d'une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation des emplois, pour repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire les discriminations de manière à pouvoir intégrer un objectif d'égalité dans la négociation des classifications.

Mais parallèlement, cette volonté peut sembler fragile comme l'illustre la loi du 17 Août 2015 dite « loi Rebsamen » qui a préconisé la perte d'autonomie spécifique pour le RSC (rapport de situation comparée) dont on sait pourtant qu'il constitue un élément tout à fait essentiel de la pyramide des initiatives et des outils en matière d'égalité professionnelle. Ce qui a été intéressant dans cet épisode - et je dirai, le seul effet positif -, c'est que cette disposition a produit une mobilisation sur l'égalité professionnelle et sur ces outils, mobilisation qui n'est pas si fréquente que cela. On a vu des groupes, des personnes se mobiliser sur le RSC qui en d'autres temps leur apparaissait comme secondaire ou même inutile. Cette mobilisation autour du RSC symbolise vraiment l'état de notre débat collectif en matière d'égalité professionnelle. Au fond, cette volonté collective s'exprime tout particulièrement à partir du moment où il y a une menace de suppression du RSC ! Dans ce contexte, l'intervention de Yannick Le Quentrec pose des questions intéressantes : certes, les outils de l'égalité professionnelle peuvent avoir des effets pervers mais une question essentielle demeure qui concerne l'appropriation des outils, sans laquelle les outils en question n'ont alors en effet qu'une portée limitée.

Enfin, il y aurait beaucoup à dire sur les risques que comporte le rapprochement entre la négociation de l'égalité professionnelle et celle de la qualité de vie au travail mais on pourra y revenir dans la discussion.

Quoiqu'il en soit, peut-on dire que l'égalité professionnelle est à la croisée des chemins ? Oui, d'une certaine manière, car le contexte de l'action en la matière est effectivement de plus en plus structuré, pour toutes les raisons que l'on vient d'évoquer.

Oui, parce qu'il y a un progrès important du nombre des accords dans les grandes entreprises. Plus des deux tiers des entreprises du CAC 40 ont un accord égalité. Dans les PME, évidemment, ce n'est pas du tout la même histoire. Mais, par contre, les éléments de bilan de ces accords soulignent de nombreuses lacunes : l'hétérogénéité des accords, l'insuffisance de mesures concrètes, le fait que quelques domaines d'actions seulement sont couverts - rémunération, formation, articulation des responsabilités familiale et professionnelle-, le faible nombre d'indicateurs chiffrés utilisés pour caractériser les inégalités et traduire les objectifs poursuivis, l'absence d'objectifs de progression, ou de dispositif de suivi et d'évaluation pour envisager l'effectivité des mesures prises.

Au vu de tous ces constats, il y a effectivement des raisons de considérer que l'égalité professionnelle est à la croisée des chemins. Et c'est ici que l'on peut souligner la pertinence et l'enjeu de cette réflexion sur l'égalité professionnelle à l'épreuve du dialogue social. Ce n'est pas une épreuve nouvelle puisque la négociation collective est inscrite depuis l'origine dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle. Mais il s'agit d'une mise à l'épreuve dans un contexte nouveau. Compte tenu de certaines évolutions que j'ai évoquées à l'instant, on pourrait avoir le sentiment que les conditions sont maintenant réunies pour qu'un dialogue social producteur d'accords se développe alors qu'en même temps, cette proposition est mise en échec dans un bon nombre de cas. Ainsi, considérer l'égalité professionnelle à l'épreuve du dialogue social conduit à s'interroger par exemple sur l'engagement des acteurs selon la taille de l'entreprise ou encore sur les difficultés rencontrées par les représentants syndicaux pour aborder cette question. Outre l'enquête qui nous réunit ici aujourd'hui, l'enquête réalisée par l'association FETE en Bourgogne soulève des questions très intéressantes. Les difficultés de la négociation sur l'égalité professionnelle apparaissent contingentes à des situations locales, à certains bassins d'emploi et à certaines branches, à un certain état des relations entre syndicats et employeurs. Par conséquent, les accords (ou les plans d'action) à élaborer ne peuvent être le fruit de positions générales. Ils doivent être ancrés dans les réalités concrètes de chaque entreprise (ou de chaque branche.). Se pose aussi des questions des outils. Ainsi, l'analyse des situations

d'inégalités continue de poser question : documents trop complexes, ou bien insuffisance d'indicateurs, absence d'analyses chiffrées sur plusieurs années pour comprendre les évolutions. Or, la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, cela doit s'inscrire dans la durée. On ne peut pas évidemment tout résoudre à l'instant T. Il faudrait donc conduire des analyses longitudinales. Il faudrait aussi croiser les données et acquérir une compétence sur le croisement d'indicateurs.

Et enfin, du côté des démarches d'action, il s'agirait de passer d'une action sur les seuls outils à une action sur les démarches. Enoncer de bonnes pratiques, c'est bien ! Les mettre en œuvre, c'est mieux ! Cela conduit à s'interroger sur les démarches à mettre en œuvre avant et après la négociation de l'accord.

On peut penser en particulier à l'importance de diagnostics qualitatifs et « partagés », fondés sur des enquêtes, groupes de travail), qui donneraient toute leur place à la voix des salarié-es et aux analyses syndicales pour diagnostiquer difficultés et obstacles en matière d'égalité professionnelle dans telle ou telle entreprise et qui viendraient compléter le diagnostic chiffré.

Cette perspective rejoint la nécessité de développer l'analyse et la recherche sociologique sur les *processus* de négociation de l'égalité professionnelle, et sur les conditions et difficultés de cette négociation. Ainsi la DARES a-t-elle lancé pour la première fois un appel d'offre pour une telle recherche sur les processus de négociation d'accords d'égalité professionnelle dans les entreprises.

En conclusion, dans un contexte où certaines dispositions législatives récentes - en particulier celles de la « loi Rebsamen » - comportent des risques pour la négociation en matière d'égalité professionnelle, le présent projet et le présent colloque occupent une place très importante. Je crois que c'est Nathalie Lapeyre qui évoquait ces savoirs émancipateurs et le rôle de ces connaissances ancrées dans le réel. En effet, les recherches sur les processus et les conditions de la négociation en matière d'égalité professionnelle, comme la recherche qui nous est présentée aujourd'hui, soulignent le rôle que pourraient avoir des démarches de recherche et de recherche-action pour accompagner la négociation en matière d'égalité professionnelle. Un tel accompagnement pourrait alors être considéré comme un volet à part entière de la construction d'une démarche d'égalité professionnelle, fondée sur la coopération entre chercheur-e-s, salarié-e-s et syndicalistes dans le diagnostic et la définition d'actions et de

démarches dans le contexte de telle ou telle branche ou de telle ou telle entreprise.

DÉBAT AVEC LA SALLE

CATHERINE HEURTEUX, Cabinet Progexe, cabinet d'expertise auprès des CE et des CHSCT, Animatrice des débats

Je rappelle que l'idée est de vous faire intervenir et de vous proposer de prendre la parole. Par rapport aux deux présentations qui vous ont été faites, dans des tonalités que vous avez sans doute perçues différentes, celle de Yannick Le Quentrec et de Jacqueline Laufer, j'ai entendu que cette égalité professionnelle est traversée par des contradictions, des antagonismes alors qu'on avait l'impression qu'il y avait un vernis assez consensuel. Je retiens trois contradictions : économique d'abord - Yannick Le Quentrec a très bien rappelé la domination salariale qui existe dans le monde économique – la domination sociale et culturelle entre hommes et femmes, et enfin l'antagonisme du dialogue social. Alors les deux mots peuvent paraître contradictoires. Est-ce que l'on est dans un dialogue social apaisé sur ce type de discussion comme sur les autres ou, au contraire, dans des prises de position qui souvent s'apparentent aux rapports de force ? Moi, l'impression que j'ai, je voudrais la partager avec vous pour que vous réagissiez, c'est qu'il faut une énergie, une combativité, un engagement des représentants du personnel, hommes et femmes, pour porter l'égalité professionnelle qui est énorme, et pour obtenir un résultat qui aujourd'hui est malheureusement encore minimal alors qu'on a démarré en 1983 et qu'on arrive à ce que l'on a entendu : stratégie d'affichage, accord vitrine de la part des employeurs, ou alors des oppositions ouvertes et, à l'inverse, une impuissance, un désarroi des représentant-es du personnel un peu dépassés par l'énormité de la tâche.

Donc est-ce que vous, soit par vos expériences ou vos représentations, partagez cette impression de difficulté que l'on a abordée ce matin ?

- VIVIANNE DEBARGES, Membre de la Fédération CGT de la santé et de l'action sociale et membre de la direction fédérale

Accessoirement infirmière, et accessoirement négociatrice sur la convention collective de 1951. Moi j'ai envie de commencer par une note positive : les accords, ils se renégocient tous les trois ans. Parce que je crois que ça, c'est fondamental dans la tête des militants qui vont négocier, de ne pas trop se prendre la tête, parce que tout ce que j'ai entendu ce matin, bien évidemment ça traverse l'esprit des gens. Ne pas trop se prendre la tête. Moi, j'aborde cette négociation comme celle sur le contrat de génération où, effectivement, on y est allé petit à petit et tous les trois ans, on se perfectionne et on obtient mieux après. Alors, je n'ai pas réussi à obtenir une négociation de branche sur l'égalité professionnelle, pas plus que je n'ai pu obtenir une négociation sur la pénibilité. Le secteur de la santé et de l'action sociale, tout le monde le sait, est un secteur complètement sinistré. Avec tout ça, au niveau national, on n'a pas obtenu une négociation. Donc les négociations ont été renvoyées dans les établissements. Sachant que le secteur est financé sur fonds publics : on a des postes autorisés, on a des budgets en fonction des postes qui nous sont autorisés, et bien évidemment, à la négociation nationale sur les salaires, les coefficients sont tous les mêmes. Les infirmiers - hommes ou femmes -, ils gagnent la même chose. Sauf que ça ne suffit pas de le regarder comme ça, avec cette réponse qu'on a systématiquement. On nous dit : « Mais regardez, les cuisiniers, un homme ou une femme, ils ont le même coefficient ». Mais moi, je me suis rendu compte que dans la convention collective, quand il y avait quelqu'un qui prenait un congé parental à temps plein, quand il revenait au travail, il avait son ancienneté réduite de moitié. Ce n'est pourtant pas si mal que ça puisqu'il y a bien des branches professionnelles où, quand il y a suspension de contrat de travail, l'ancienneté, c'est zéro. Dans notre convention collective, c'était la moitié. Donc, ce qu'on s'est dit dans le syndicat quand on en a discuté, c'est que l'on allait essayer de gagner ça. Gagner que la personne, qu'elle soit homme ou femme, qui prend un congé parental - parce que bizarrement dans notre secteur, il y a quand même des hommes qui prennent des congés parentaux, ce n'est pas partout pareil, mais bon, c'est très peu en même temps - qu'au retour, l'ancienneté soit calculée comme si vous aviez travaillé. On s'était dit : « Si on arrive à ça, on aura déjà pas mal avancé ». Donc on a abordé la négociation, on a essayé de tout aborder. Je crois que c'est là qu'on se perd un peu. Parce qu'on a

essayé d'aborder les services les plus pénibles qui sont à majorité avec des femmes. Après, on a abordé la problématique des salaires. Nous, on a 42 emplois coefficient inférieur au SMIC. La plupart du temps, ce sont des femmes qui tiennent ces postes-là. On a du personnel de service qu'on appelle ASH à l'Hôpital, que l'on recrute maintenant avec des CAP et des BEP, qui ne sont absolument pas reconnus. Alors qu'inversement, quand on va embaucher un plombier, un électricien avec un CAP, c'est reconnu dans son coefficient. Donc, toutes ces questions-là, c'étaient vraiment très compliqué de les aborder puisqu'au niveau national, de la branche, personne ne voulait les aborder. Je crois que les femmes, elles se sont battues pour obtenir un droit d'aller travailler. Mais là où on n'a pas été très bonnes à mon avis - et je peux le dire parce que je suis un peu de la génération qui a commencé à voir les femmes aller au travail - c'est que l'on n'a pas revendiqué sur le niveau de salaire. Parce qu'on a réussi à aller au travail, à obtenir ce droit de travailler, mais ce n'est pas normal que les infirmières soient payées à ce bas niveau. Alors, je parle des infirmières parce que c'est celui que je connais le mieux. J'ai juste à dire qu'il ne faut pas se prendre la tête, que les accords se négocient tous les trois ans. Je pense que ça peut laisser le temps aux militants de s'habituer. Après, en même temps, les militants, ils laissent ces questions aux femmes, hein ! Parce que dans mon syndicat, il y a beaucoup de femmes, il y a quelques hommes. Et ils ont dit : « Ça, c'est ton problème, ça te regarde ! ».

- BRIGITTE CAPELLE, Secrétaire fédérale FO dans la Métallurgie

Ce colloque m'intéresse particulièrement. Je pense que votre présentation : « *L'égalité à l'épreuve de* » est un résumé de ce parcours parce que, pour moi l'égalité professionnelle, je la voyais comme un marathon. Voilà. Mais finalement, « *à l'épreuve de* », et en distinguant tout ce que vous avez dit, je pense qu'à travers ça, il faut bien le travailler, mais on va pouvoir trouver des solutions pour faire avancer les choses. Je crois que vous avez bien aidé à prendre du recul sur ce que c'était que l'égalité professionnelle. Donc, j'aurai une question. En fait, il y a deux grands accords, des accords de grands groupes qui arrivent à fonctionner et comme vous l'avez dit, parce qu'ils s'appuient sur un RSC (rapport de situation comparée) et tout ça. Mais le gros problème aujourd'hui, ce sont les PME. En tout cas au niveau de la métallurgie, comme les deux tiers des entreprises sont des PME, on a

des difficultés à faire appliquer les accords dans les PME. Moi, ce que j'aurais voulu savoir, c'est si vous avez regardé comment on peut s'élever dans les accords et aller au-delà de la loi. Les accords aujourd'hui dans les PME, les accords de branche dans la métallurgie, c'est la loi et rien que la loi. Est-ce qu'il y aurait aujourd'hui des outils ou des démarches qui permettraient d'aller un peu plus loin que la loi ? Est-ce que vous avez fait des recherches dans ce sens-là pour nous aider à aller un peu plus loin que la loi ? Parce qu'après la loi, c'est la négociation. Mais comment on pourrait aborder les choses pour aller un peu plus loin que la loi ? Et dernière question, est-ce que l'on pourrait avoir les planches de présentation qui seront faites s'il vous plaît ?

**-YANNICK LE QUENTREC, Sociologue, Equipe Sagesse CERTOP CNRS,
Directrice IRT**

Un mot pour vous informer que toutes les interventions en plénière seront accessibles sur le site Internet de l'IRT avec les actes du colloque.

- XAVIER PETRACHI, Responsable syndical CGT dans la Métallurgie

J'avais une question concernant la notion de discrimination par rapport à la notion d'égalité. Parce qu'effectivement, on a droit, depuis quelques années, à une série d'accords qui sont renouvelés tous les trois ans. Or là, avec peut-être le changement de la loi Rebsamen qui introduit le fait de négocier sur trois thèmes, ce sera peut-être modifié, y compris le fait de renouveler tous les trois ans, tous les ans ou tous les dix ans. On n'en sait rien pour l'instant. Et la question c'est que, malgré ces accords-là, la discrimination envers les femmes continue. Et donc je pense que la problématique de ces accords, c'est qu'ils sont souvent très liés à la façon dont les lois sont construites. Les lois ne donnent pas non plus beaucoup de marge de manœuvre aux entreprises pour aller plus loin que ce qui est décrit par la loi. Donc, on se retrouve, malgré ces accords avec des situations de discrimination. Et, il manque peut-être à cette table un juriste qui pourrait donner justement, évoquer des cas où défendre, où gagner énormément de rattrapages en terme de qualification, en terme de salaire, en terme de reconnaissance dans des entreprises, où il y a eu des superbes accords, où il y a une super image, de super labels, etc. Donc je pense qu'il faut essayer aujourd'hui de

concilier ces situations de discrimination pour faire une mise en œuvre dans les accords. Et là, on manque de repères, d'outils, on manque beaucoup de références. C'est-à-dire qu'aujourd'hui, si on doit regarder tous ces arrêts qui ont été produits, notamment par la cour de cassation, et si on les interprétait dans des accords, je pense qu'on aurait beaucoup plus de marge de manœuvre pour dire ce qu'il faut faire dans une négociation pour arriver à ce que l'égalité de traitement soit acquise.

- CHRISTOPHE BEX, Syndicaliste FSU

Bonjour, alors, moi c'est juste une réflexion que je vais faire en introduction. Les femmes se sont battues pour le droit au travail mais se sont battues pour rentrer dans un modèle. Dans un modèle existant, un modèle d'organisation qui a été créé, élaboré au fil du temps par les hommes, par des organisations politiques, sociales et économiques. Et ces organisations, elles ont été élaborées pour mettre en place un pouvoir hiérarchique fort, pour l'avènement, on va dire pour caricaturer, du vieux mâle blanc dominant. On peut constater partout qu'en général, ce sont les vieux mâles blancs qui dirigent actuellement nos institutions et nos organisations. Donc je voudrais savoir s'il y a des réflexions pour, non seulement intégrer les femmes dans ces organisations, mais une réflexion critique sur le modèle d'organisation, une réflexion qui parle d'une organisation beaucoup plus horizontale, beaucoup plus citoyenne, où justement, la femme puisse non seulement revendiquer des droits mais revendiquer un changement radical de l'organisation de nos institutions et de nos sociétés. Voilà, c'est une réflexion. Je me disais : « La femme intègre le travail, c'est très bien. Mais il ne faut pas qu'elle reproduise ce qui s'est déjà passé. Il faut en profiter pour vraiment changer radicalement la politique, l'économique et le social ».

- CATHERINE HEURTEUX, Cabinet Progexe, cabinet d'expertise auprès des CE et des CHSCT, Animatrice des débats.

Bon, cela va être peut-être un peu frustrant, mais comme il y a une table ronde qui doit démarrer et autour de laquelle nous allons sans doute retrouver ces questions, ce que je vous propose, c'est de reprendre le

débat après la table ronde. Parce que vous avez posé plusieurs questions sur les TPE, PME, sur l'angle juridique, utiliser les jurisprudences, avoir une société plus égalitaire avant de travailler dans les entreprises et puis aller pas à pas aussi, avoir une stratégie pour avancer dans les négociations... Quelques réponses des intervenantes avant de poursuivre.

-YANNICK LE QUENTREC, Sociologue, Equipe Sagesse CERTOP CNRS, Directrice IRT.

Il y a eu des questions qui ont été posées par rapports aux PME, et qui consistaient à dire : « Comment aller plus haut que la loi ? ». Sur le secteur des aides à domicile, c'est un exemple, ce n'est pas une réponse globale, mais sur le secteur de l'aide à domicile, au moment où la convention collective de branche unique était négociée au plus haut niveau, au niveau national, les aides à domicile dans les associations se sont mobilisées justement pour préserver des choses qui étaient au-dessus de la loi, qui allaient être supprimées dans le cadre de la convention collective de branche unique. Il y avait là des tensions contradictoires entre des accords locaux qui sont mieux disant - c'est un peu toujours cette problématique - par rapport à un accord national qui, lui, au contraire, allait dans le sens de la dévalorisation du travail de ces salarié-es. Bon, il se trouve que pour certaines aides à domicile, dans certaines associations, elles ont réussi à maintenir par exemple le taux de remboursement des frais kilométriques, etc. Pour d'autres établissements, la convention collective de branche unique a été appliquée, point. Là, il y a eu un retour en arrière parce que, c'est ce qu'expliquait Jacqueline, il n'y a jamais rien d'acquis. C'est bien là l'intérêt aussi de penser les questions d'égalité professionnelle à l'épreuve des rapports de force. Parce que si on ne les intègre pas dans le raisonnement, on ne comprend rien. Et j'ajoute qu'en les intégrant, on se dote d'une capacité d'agir. Donc, par rapport aux PME, c'est un petit bout de réponse mais ça ne règle pas toute la question. Après, je partage l'idée que les femmes qui rentrent dans l'activité salariée depuis des décennies, viennent mettre en cause un modèle dominant. En parallèle, on en reparlera sans doute dans les ateliers, la posture au travail, l'implication au travail, les tensions d'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, sont autant de questions qui ont émergé ou qui ont été reformulées avec l'arrivée des femmes dans

l'organisation du travail. Et, il faut pousser le raisonnement : Cela implique une mise en cause des organisations du travail qui ont été pensées à partir d'un modèle masculin.

**- JACQUELINE LAUFER, Sociologue, Professeur émérite HEC-Paris,
Directrice adjointe du réseau MAGE (Marché du travail et genre)**

A ce sujet-là, je crois quand même qu'il faut faire très attention à la récurrence d'argumentations qui voudraient que l'égalité professionnelle ce ne soit que l'affaire des femmes. Il faut le dire et le redire que l'égalité professionnelle implique tout autant l'intervention des hommes qui veulent mettre en cause la domination ...

TABLE RONDE

« LE DIALOGUE SOCIAL AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ? »

Grégory MARTIN, CFDT ; Sophie BINET, CGT ; Sylvie BRUNOL, CGT ; Anne BALTAZAR, FO.

CATHERINE HEURTEUX, Cabinet Progexe, cabinet d'expertise auprès des CE et des CHSCT, Animatrice des débats.

Nous allons appeler à présent les personnes qui participent à la table ronde : Grégory Martin, Sophie Binet, Sylvie Brunol et Anne Baltazar. L'objet de cette table ronde, c'est d'entendre des intervenants représentants syndicaux engagés dans des négociations sur le plan national aujourd'hui et de poursuivre le débat que l'on vient d'avoir à un niveau un peu plus théorique. Je vais d'abord leur demander de se présenter en quelques mots.

- SOPHIE BINET : Je suis membre de la direction confédérale de la CGT, en charge de l'égalité femmes/hommes et je suis professionnellement CPE (conseillère principale d'éducation) en lycée professionnel en Seine Saint Denis.

- GRÉGORY MARTIN : Secrétaire général de la CFDT de Midi-Pyrénées, membre de la direction nationale du syndicat

- ANNE BALTAZAR : Secrétaire confédérale Force Ouvrière en charge des questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap, d'économie sociale et de logement social.

- SYLVIE BRUNOL : Membre de la Commission confédérale « Femmes Mixité » CGT et négociatrice du protocole égalité de la fonction publique.

- CATHERINE HEURTEUX

Je propose d'organiser la table ronde peut-être en deux temps : d'abord les formes du dialogue social puisqu'on a l'avantage d'avoir des personnes qui sont complètement investies, qui vivent le dialogue social de l'intérieur, et ensuite, aller un petit peu sur le fond parce que, depuis ce matin, on n'a peut-être pas encore bien vu quelles étaient les différentes thématiques de l'égalité professionnelle sur lesquelles il fallait travailler et négocier. Pouvez-vous nous dire, pour quoi à votre avis, avec tout le dispositif législatif et réglementaire, les accords de branches, etc., on peut penser que l'on est équipé pour négocier avec un dialogue social construit, un peu fluide. Malgré cela, les présentations de ce matin l'on montré, c'est difficile. Est-ce que vous confirmez cette impression, que malgré cet arsenal législatif, c'est difficile et à votre avis, pourquoi ?

- SOPHIE BINET

Je réponds rapidement car cela a déjà beaucoup été dit dans les exposés précédents. C'est difficile, d'abord parce que c'est un sujet récent, puisque la première loi de référence est de 1983 mais que les premières sanctions datent de 2012. Ensuite, parce que ces sanctions sont liées à une obligation formelle et pas une obligation de résultat. Elles sont liées à l'obligation d'ouvrir des négociations sur l'égalité femmes/hommes, pas de conclure, ce qui est déjà une nette différence. Donc une entreprise est exonérée de sanctions dès lors qu'elle a, soit un accord signé par les organisations syndicales, soit un plan d'action unilatéral déterminé par l'employeur tout seul. Donc ces sanctions ont été très positives dans le sens où cela a augmenté - c'est ce que disait Yannick Le Quentrec ce matin - le nombre de négociations ouvertes dans les entreprises. Donc là, les chiffres que communique la DGT (direction générale du travail) : ce sont en moyenne 36 % des entreprises qui ont, soit un accord, soit un plan d'action et en gros, on est à 50/50 entre accord et plan d'action. Donc, on voit que le plan d'action est une modalité qui est énormément utilisée par les employeurs. Quand on analyse le contenu dans le plan d'action - bien sûr - il y a moins de chose que dans un accord qui est signé par les organisations syndicales. Donc le nombre de négociation augmente, ça c'est bien ! Cela dit, on voit que le nombre de négociations reste faible

puisqu'on est à 36 % en moyenne, mais avec des grosses disparités entre les grandes entreprises et les petites. Les chiffres, vous les avez eus ce matin : 65 % d'entreprises de plus de 300 salarié-es qui sont couvertes par un accord ou un plan d'action et seulement 30 % de 50 à 300 salarié-es. Les négociations sont aussi liées à la présence syndicale, à l'implantation syndicale. Le fait qu'il y ait plus d'accords ou de plan d'actions dans les grandes entreprises ne vient pas de nulle part. Et quand on compare ces chiffres avec le nombre de sanctions prononcées, on voit qu'il y a un écart très important puisque le nombre de sanctions prononcées sur la période de référence des chiffres que je vous ai donnés, c'est-à-dire en mars 2014, était seulement de 48 pénalités. Les pénalités selon la loi sont d'un maximum de 1% de la masse salariale et le niveau moyen est en dessous pour les 48 pénalités prononcées puisqu'elles sont seulement de 0.7% de la masse salariale. Donc, on observe une négociation qui augmente en nombre mais par contre, un problème de contenu de la négociation qui se résume trop souvent à une obligation formelle.

Je pense qu'on pourra revenir dans le débat sur deux notions qui ne sont pas appréhendées : la notion de travail de valeur égale et la notion de discrimination indirecte. Et par rapport aux débats de tout à l'heure où certaines-certaines disaient : « Comment est-ce qu'on fait pour négocier, pas seulement la loi, mais des choses en plus ? », je ne suis pas sûre que le problème vienne de là. Souvent dans les accords, on a des rappels des obligations légales mais aucune mise en œuvre. Et donc le travail de valeur égale et la notion de discrimination indirecte, ce sont des notions qui existent de façon claire dans la loi française et de façon beaucoup plus antérieure dans le droit international, puisque le travail de valeur égale date de 1919. Mais on n'a pas de mise en œuvre en France.

La difficulté sur les questions d'égalité salariale - je rappelle 27 % d'écart salariale entre les femmes et les hommes - est que très souvent on nous oblige à négocier toutes choses égales par ailleurs. Et donc, on va nous dire, on va négocier sur les écarts de salaires qu'il y a entre un homme et une femme, secrétaire à temps plein sur leurs salaires de base. Or les écarts de salaires sont liés à des différences structurelles d'emploi, de quatre natures :

- La 1ère, c'est que les hommes et les femmes n'ont pas le même temps de travail puisque 30 % des femmes occupent des emplois à temps partiel ;

- La 2^{ème} différence, c'est que les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes carrières, il ne faut pas regarder une photo à l'instant T mais regarder le film ;
- La 3^{ème} différence, c'est que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois ; il n'y a pas de mixité dans le monde professionnel, seuls 18 % des emplois sont mixtes et donc les emplois à prédominance féminine sont moins bien payés que les emplois à prédominance masculine - c'est là où intervient la notion de travail de valeur égale -.
- Enfin la 4^{ème} différence et j'en arrêterai là, c'est que les écarts de salaires se situent dans la part variable de la rémunération, donc sur tout ce qui est prime, heures supplémentaires, etc. Si on compare les deux salaires de bases il n'y a plus beaucoup de différence.

- CATHERINE HEURTEUX

Merci Sophie d'avoir pris l'exemple des écarts de rémunération, sujet que nous aborderons cet après-midi en atelier. Sur la forme du dialogue social, est-ce qu'on est dans un dialogue apaisé ou au contraire, percevez-vous qu'il faut aller dans des négociations plus ardues ?

- GRÉGORY MARTIN

Je pense qu'il n'aura échappé à personne que le dialogue social dans l'entreprise, c'est quelque chose de compliqué et quelque chose d'assez tendu dans une période économique telle que celle que nous vivons. C'est d'autant plus vrai - et les éléments de l'actualité le montrent quelle que soit d'ailleurs l'organisation syndicale à laquelle on appartient - pour plusieurs raisons :

D'abord, le dialogue social n'est pas reconnu en tant que tel aujourd'hui comme étant un des outils de la performance économique. Deuxièmement, ce dialogue social pour être efficace, oblige à avoir des rapports loyaux entre, d'un côté, le patronat et, de l'autre côté, les salariés et, qu'au-delà même du lien de subordination du contrat de travail, on voit bien que la question de la loyauté n'est pas toujours de mise dans ces rapports de dialogue.

Le 3^{ème} élément, c'est que le dialogue social, pour qu'il soit efficace, nécessite absolument que nous considérons tous les acteurs

concernés, que l'entreprise ou l'administration, c'est un bien commun et qu'il y a ceux qui amènent du capital, ceux qui amènent de la compétence, ceux qui amènent leur force de travail et que c'est l'ensemble de ces éléments qui procède à un projet économique ou un projet d'administration. Or on voit aujourd'hui comment le patronat a une relation à l'entreprise qui est une relation de possession y compris parce que dans l'histoire du patronat français, la question familiale, la transmission, etc., est clé, et que du coup, on est bien loin d'être dans une entité de bien commun qui permet à chacun d'avoir un avis sur comment évolue le projet.

Enfin la dernière chose, c'est de reconnaître, d'accepter, sans pour autant y inclure des dimensions de violence, que le dialogue social est un rapport de forces et que la question du rapport de forces est aussi liée à la qualité des propositions qui sont faites, à la qualité de l'écoute des intervenants autour de la table. Tant que l'on considère le dialogue social, soit comme un moyen que les salariés aient le doigt sur la couture du pantalon de l'employeur, comme c'est le cas dans l'entreprise FRAM, ou quand on considère au contraire que le dialogue social et le rapport de forces, c'est un acte violent, de confrontation violente. Et bien, de fait, le dialogue social, que ce soit sur l'égalité professionnelle ou sur les autres sujets, ça ne marche pas très bien.

Ensuite, je souhaite spécifier sur la question d'égalité professionnelle trois petites choses très rapides. D'abord, on passe beaucoup de temps y compris dans les organisations syndicales, et particulièrement la mienne, à se demander : « Est-ce que finalement l'égalité professionnelle c'est spécifique ou ça fait partie d'un ensemble ? ». Et on voit d'ailleurs que le débat autour de la loi de modernisation du dialogue social intègre cette dimension-là. Pour la CFDT, on a fait le choix de considérer qu'à partir du moment où on était sur une stratégie globale, on permettait à l'égalité professionnelle d'être vraiment un des outils de la performance économique et sociale d'une entreprise et que du coup, cela avait du sens de l'intégrer de façon globale. Le second sujet, c'est qu'il nous faut absolument passer d'une posture morale : « Ah les femmes quand même, ce serait bien de les intégrer etc. », passer de la posture morale et politique, rapport de force politique, l'histoire, les mouvements féministes, etc., à une posture de stratégie économique, c'est-à-dire, trouver le moyen de parler le même langage que l'employeur parce que l'employeur, de la question politique à la question morale, il s'en fout. Ce qui va compter pour lui, c'est comment fonctionne son entreprise. Tant que les organisations syndicales, par la

compétence de leurs élus, ne seront pas capables de démontrer dans quelle mesure le fait d'aller sur l'égalité professionnelle participe de la capacité d'une entreprise à avoir une construction durable de son développement, et bien, nous aurons des difficultés. Et enfin, le dernier point, concerne la question de l'arsenal législatif qui, certes représente des outils extrêmement judicieux, mais qui nécessite une compétence de plus en plus importante des acteurs dans l'entreprise, ce qui justifierait que l'Etat, par exemple, fasse le choix d'améliorer les conditions dans lesquelles les élus partent en formation syndicale et y compris favorise la formation des organisations patronales pour leur permettre d'avoir un dialogue social efficace sur ce sujet.

- CATHERINE HEURTEUX

Comme Sophie je crois, Anne Baltazar, que vous êtes dans des négociations actuellement sur l'égalité professionnelle dans l'économie sociale et solidaire. On a l'impression que dans l'économie sociale et solidaire, ça va être plus fluide, plus facile, est-ce que c'est le cas ?

- ANNE BALTAZAR

Même si je ne suis pas sûre de mettre de la politique et de la morale dans l'entreprise, c'est un sujet philosophique dont on ne pourrait que parler. Mais sur la forme et sur le fond, c'est vrai que la loi et la réglementation sont là pour un aspect peut-être plus quantitatif du sujet d'égalité puisque la loi est là pour donner une obligation de négocier et de formaliser le sujet de l'égalité professionnelle. Il a été dit ce matin effectivement que déjà sur la forme - le fond on l'abordera tout à l'heure – ce n'est pas toujours dynamique. Et c'est là où la négociation doit intervenir pour améliorer, pour aller au-delà de la loi et pour faire des accords qui aient du sens et qui créent du droit positif. Mais on sait très bien aujourd'hui que c'est difficile de négocier sur les salaires, c'est difficile de négocier sur les carrières, c'est difficile de négocier sur du droit positif aujourd'hui dans tous les secteurs, y compris celui de l'économie sociale et solidaire sur lequel on négocie avec Sophie effectivement et d'autres camarades et d'autres confédérations syndicales. Alors, c'est un champ particulier, c'est un

champ multi professionnel. Donc, on a plusieurs branches concernées, plusieurs fédérations en ce qui concernent les organisations syndicales, un secteur extrêmement féminisé. Il y a des métiers où il y a 90 % et plus de femmes dans les services à la personne. Dans ces métiers qui sont connotés féminin, ça veut dire aussi qu'on a considéré en son temps que des compétences telles que la minutie, le soin aux autres, l'écoute, la polyvalence étaient des qualités féminines donc n'avaient pas besoin d'être valorisées en terme de salaire. On est sur une culture qui a fait des filières féminines avec des emplois moins payés que des emplois masculins qui eux, ont des compétences reconnues, sous-jacentes masculines, qui sont quelquefois plus valorisantes. En tout cas, on est dans ce contexte-là qui est entendu et qui est discuté. Mais à un moment donné, quand on rentre dans le dur, quand on veut créer du droit positif, là aussi on nous dit non. On n'a pas de moyens puisque c'est un secteur qui est financé notamment par des subventions publiques et qu'on a une masse salariale qui est, sujet que vous connaissez tous, mais qui là aussi, on a un secteur un peu emblématique où on voudrait créer du droit positif et on n'arrive même pas à écrire quelque chose du type : « Quel congé paternité ? » parce qu'on parle des femmes. Mais moi je dis qu'il faut aussi inciter les hommes à partager les rôles, parce que ça vient de là aussi. Tout ça vient de loin : que les hommes prennent des congés de paternité, qu'ils prennent à égalité des temps partiels et des congés parentaux, faire écrire que les hommes doivent prendre leurs congés de paternité, d'accueil d'un enfant, c'est très difficile dans tous les secteurs y compris celui-là.

- CATHERINE HEURTEUX

Et vous Sylvie Brunol, qui intervenez notamment dans la fédération de la santé, dans les négociations, qu'en pensez-vous ? Quand on a discuté un petit peu auparavant, j'ai été frappée d'entendre que des organisations syndicales commencent à envisager ce qu'on appelle des *class actions*, des actions de groupe en matière d'égalité professionnelle. Pourquoi en arrive-t-on là ? Qu'est-ce que cela signifie ?

- SYLVIE BRUNOL

Alors je vais répondre à la question mais avant, j'aurais voulu m'exprimer sur la synthèse qu'à fait Yannick Le Quentrec qui listait les problèmes : il y a le problème économique, il y a le problème social et culturel et il y a le dialogue social. La difficulté, c'est que souvent le problème économique et le dialogue social, c'est la même chose. Alors sur le culturel et le social, avec les employeurs - et là je vais parler de l'Etat aussi puisque j'ai été dans la négociation avec l'Etat sur le protocole d'accord de la fonction publique - les problèmes sociaux et culturels, on les met souvent de côté sauf exceptions que Sophie et Anne ont pu observer. On a eu un patronat qui mettait des côtés très moraux là-dessus dans un groupe de travail sur les classifications. Là, on s'entend. Mais dès qu'il faut mettre la main au portefeuille, là, c'est vraiment la lutte de classes. Citons pour exemple la fonction publique : plus de deux ans de négociation pour rentrer une toute petite phrase sur la valeur des emplois. Il a fallu qu'on s'accroche deux ans pour faire rentrer cette phrase qui n'est pas parfaite pour nous, cette phrase qui disait que dans la future négociation sur les carrières et les rémunérations dans la fonction publique, on verrait les « emplois de valeur égale ». Je veux remercier aussi les universitaires car, si on travaille dans les organisations syndicales, c'est grâce aussi à leurs travaux. J'y reviendrai parce que je pense qu'il y a un côté où ces travaux sont peu nombreux, je peux le dire tout de suite, sur « Valeur Egale », c'est extrêmement difficile pour nous de nous appuyer sur ces travaux parce qu'il y en existe très peu. Et on est en grande difficulté en particulier dans les négociations sur les classifications, mais je pense que ce sera vu cette après-midi.

Pour répondre sur les class actions, c'est parce qu'on a des salariés qui vont par exemple dans les tribunaux et on souhaiterait que l'action d'un ou d'une salarié - là c'est souvent une salariée - puisse profiter à d'autres. Alors on a eu pour nous la CGT, Sophie pourra en parler aussi, on a demandé que ça rentre dans la loi du 4 Aout 2014, mais on n'y est pas arrivé...Mais on ose espérer...

- CATHERINE HEURTEUX

Cette loi porte sur les actions de groupe, c'est ça ?

- SYLVIE BRUNOL

Non. La loi de 2014 porte sur l'égalité en général entre les femmes et les hommes. Mais il faut savoir qu'au départ, elle n'avait pas pris en compte l'égalité professionnelle. Depuis, il y a eu des avancées mais on n'a pas pu faire entrer ces class actions. Ce qui veut dire que quand une salariée gagne, il faut qu'individuellement, les salariés aillent sur les mêmes procédures puisqu'on ne peut pas l'appliquer pour tout le monde.

Et juste peut-être pour terminer, nous, dans la fédération de la santé et de l'action sociale, on a la moitié du public et la moitié du privé. Je veux donner quand même un exemple pour dire pourquoi l'argent c'est le nerf de la guerre. On a un patronat du privé lucratif, donc des cliniques privées lucratives, les collègues de la CGT leur ont demandé de négocier sur les classifications et ils ont demandé que le défenseur des droits vienne puisque le défenseur, je pense que vous le connaissez, a sorti un guide que j'ai apporté qui s'appelle : « Le guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine » à partir des travaux d'économistes qui sont d'ailleurs dans la salle, Séverine Lemièrre et Rachel Silvera. Et bien, ils ont été d'accord, le patronat. Sauf que quand ils ont compris ce qu'il en ressortait, ils ont arrêté tout de suite la négociation sur les classifications parce que ça voulait dire que, par exemple, des sages-femmes qui étaient au niveau agent maîtrise alors qu'elles étaient bac+5 n'étaient pas du tout au bon endroit dans la grille de classification. Pareil pour les infirmières, je prendrai un exemple : Un technicien supérieur qui avait un niveau bac +2, il était bac +2 dans la classification. S'il avait une licence c'était classé bac +3. Les infirmières bac +3 étaient, quant à elles, en bac +2 dans la grille de classification. Alors vous imaginez que les infirmières, c'était le gros de troupe, ça demandait un argent incroyable au patronat donc ils ont arrêté immédiatement la négociation.

- CATHERINE HEURTEUX

Il faut un plan Marshall pour rétablir l'égalité, c'est un contexte de guerre ou d'après-guerre. Et de guerre froide... Anne Baltazar me rappelait qu'on se trouve dans un nouveau contexte législatif qu'on découvre dans toute sa complexité : c'est la loi Rebsamen. Est-ce qu'elle change des choses concrètement ?

- ANNE BALTAZAR

Oui, je voulais en reparler. Mes collègues, mes camarades en ont parlé. C'est vrai qu'on se disait, avant la loi Rebsamen, que l'arsenal législatif et réglementaire en matière d'égalité professionnelle était à peu près équilibré, cohérent et qu'il fallait maintenant aller au-delà par de bonnes négociations. Est intervenue là-dessus la loi Rebsamen qu'on n'avait pas demandée, au contraire. On s'est bien sûr demandé qui était derrière cette modification importante en matière de négociation, en août de cette année. Il y a la loi sur l'égalité réelle entre les hommes et les femmes en 2014, et cet été 2015, la loi Rebsamen qui vient contrecarrer la logique de ce qui a été fait antérieurement puisque la négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes va être incluse dans une méga négociation, sera juste un chapitre d'une grande négociation qui va parler d'articulations des temps - c'est bien aussi d'en parler, c'est un sujet important pour l'égalité – en deuxième point, l'égalité entre les femmes et les hommes, troisième point, le handicap puis d'autres sujets. Et on pourra d'ailleurs à peu près tout mettre par accords majoritaires dans l'entreprise sauf les salaires proprement dit. Mais du coup, déjà qu'on avait du mal à négocier sur un sujet particulier - l'égalité professionnelle - je suis d'accord avec l'idée de dire que c'est un sujet qui doit être transversal, c'est-à-dire qu'on doit l'avoir en tête et le traiter dans toutes les autres négociations et dans tous les autres thèmes. Mais dès lors qu'on a encore des situations de discriminations, d'inégalités, les sujets ne sont pas les mêmes, Sophie citait 27 % d'écart salarial, il y a des moyennes qui sont encore là, prégnantes, il y a des différences salariales à peu près dans tous les secteurs. Dès lors qu'on n'a pas 0 % d'écart salarial, pour mon organisation en tout cas, il faut continuer à traiter ce sujet aussi de manière spécifique. Ça, c'est abandonné dans la loi Rebsamen même si on n'a pas la visibilité encore de la mise en œuvre de cette loi. On ne sait pas très bien aujourd'hui si la sanction, celle qui était citée de 1 % maximum sur la masse salariale sera applicable. On va se battre encore là-dessus. On ne sait pas très bien si dès lors qu'il y aura une mesure sur l'égalité professionnelle, si l'obligation sera considérée comme étant remplie au regard de l'obligation légale. Ce qu'on sait par contre, c'est que le rapport de situation comparé, le RSC, a disparu. Alors que c'est un outil reconnu comme étant la base de la connaissance du sujet, d'une bonne négociation. Alors, il disparaît au bénéfice, en tout cas il est remplacé par la Base de Données Unique Economiques et Sociales qui n'est pas

encore bien en route et qui va contenir toutes les données de nos entreprises, donc il y a avoir à manger. Alors on s'est battu par rapport à ce qui était fait dans la loi Rebsamen dans le projet pour essayer de sauver les meubles et de sauver le contenu du RSC même si ça ne s'appelle plus RSC. On a dit : « Il faut quand même que soit maintenu un chapitre en tant que tel sur l'égalité professionnelle dans cette base de données unique, mais il faut en plus que ce soit l'employeur qui apporte ces éléments aux comités d'entreprise et aux négociateurs », c'est-à-dire qu'ils prennent les données quantitatives, qu'ils les analysent, qu'ils les croisent, qu'ils les donnent aux syndicats qui négocient. Ça, ça n'est pas écrit aujourd'hui. Il faudra encore se battre.

- CATHERINE HEURTEUX

Alors juste sur la loi Rebsamen, on avait évoqué aussi avec Grégory Martin justement la BDES, la Base de Données Unique Economiques et Sociales, qui va être un gros machin dans lequel il y aura une multitude d'informations et, ce que j'entends de vos propos, c'est le risque de noyer notamment l'égalité professionnelle là-dedans. Après je passerai la parole à Sophie, Grégory que pouvez-vous dire sur ce point ?

- GRÉGORY MARTIN

Je voudrais d'abord rappeler que la loi fait suite au fait qu'on n'a pas réussi à se mettre d'accord entre organisations syndicales et organisations patronales sur la modernisation du dialogue social avec un échec des négociations au mois de janvier 2015. Et donc, comme la démocratie parfois fonctionne à peu près correctement, c'est le législateur qui a repris la main pour faire sa loi et tous autant qu'on est autour de la table, on ne peut être que frustrés, voire parfois mécontents, du contenu de la loi même si chacune des organisations a essayé de peser auprès des parlementaires pour essayer au maximum que les choses aillent dans le bon sens. Ça, c'est la première chose. La seconde chose c'est que je pense qu'il n'y a pas, en tout cas pour ce qui est de la CFDT, il n'y a pas de doute à avoir sur ce qu'a tenté de faire la CFDT dans le cadre de l'égalité professionnelle. Le fait que le rapport de situation comparé n'existe plus en tant que outil unique mais soit intégré au reste de la négociation, pour nous est lié à ce que je disais

tout à l'heure sur le fait que l'égalité professionnelle, c'est un moyen de construire une stratégie économique d'entreprise dans un nouveau mode de développement, notamment le développement durable de l'entreprise. Et donc à partir de ce moment-là, quand on se met à parler de conciliation des temps, de rémunérations, de temps de travail, d'accès à la formation professionnelle, etc., on voit bien quand on est praticien - et d'ailleurs, nos élus d'entreprise, bien avant la négociation sur le dialogue social, allaient sur ce terrain-là - que tout ça est intimement lié. Et qu'on avait donc la possibilité, et l'histoire nous permettra de voir si on a eu raison ou tort, soit de considérer qu'il était temps de passer à un autre cap parce que le RSC, et tu l'as très bien dit à l'instant, était un outil pour une bonne négociation mais en même temps, tout le monde dit ici que les négociations sur l'égalité professionnelle ne sont pas bonnes alors qu'il y avait le RSC. Donc l'analyse de la CFDT était de dire qu'il fallait changer le paradigme et inclure cette dimension dans le cadre d'une négociation plus globale.

La seconde chose, c'est que, quand même, dans la modernisation du dialogue social, il y a aussi un autre outil qui n'est pas neutre pour répondre à une des questions sur les salariés et les petites entreprises. La création de commissions paritaires régionales interprofessionnelles qui vont être censées représenter les salariés de ces petites boîtes pour avoir enfin un premier début de commencement, et le chemin va être long, de représentation, de discussion, notamment autour des questions d'égalité professionnelle. On pense là aussi que, dans cette loi, cet outil peut nous permettre de faire évoluer un peu les pratiques, dans les toutes petites boîtes parce que là, pour le coup, le dialogue social n'existe pas du tout. Il y a un rapport de négociation directe entre le patron et le salarié, souvent évidemment en défaveur du salarié.

Enfin, dernière chose, qui nous semblait importante même si on ne soutient pas l'entièreté de cette loi sur la modernisation du dialogue social, c'est quand même le rappel que le sexisme est puni par la loi et le fait que ce soit intégré dans la dimension du travail, et pas simplement dans l'arsenal législatif global de la société. Cela nous permet de mettre le focus sur le fait que, un, ça existe et que, deux, on doit le combattre y compris dans l'entreprise. Vous voyez, il y a aussi des éléments, des outils, des leviers d'action qui sont, certes on peut toujours considérer que l'on pourrait faire mieux, mais vous savez que moi, je préfère toujours « un petit peu, de temps en temps » que « beaucoup, un jour » parce que « beaucoup, un jour » c'est souvent rien.

- CATHERINE HEURTEUX

Sophie Binet voulait ajouter quelque chose peut-être sur le contexte un peu formel du dialogue et ensuite, on passe au fond, c'est-à-dire quelles sont les différentes thématiques sur lesquelles vous négociez et, notamment peut-être, revenir sur la rémunération qui n'est pas le seul point évidemment mais quand même un des points d'attaque important.

- SOPHIE BINET

Je voulais rebondir sur la question de la loi Rebsamen parce qu'elle montre bien la situation à laquelle on est confronté. Premièrement et contrairement aux discours ambiants, l'égalité femme/homme ce n'est pas un sujet consensuel et il existe une opposition très forte du patronat sur cette question-là. Deuxièmement, il faut noter la fragilité de toutes les conquêtes qu'on a pu accumuler progressivement et qui peuvent être rayées d'un trait de plume. Début avril, les organisations syndicales ont été consultées sur la question de la loi Rebsamen et de l'égalité professionnelle - et on s'est toutes rendu compte que tout avait été supprimé. Le RSC était supprimé et n'était pas remplacé. Les sanctions étaient supprimées, elles n'étaient pas remplacées. La négociation était fusionnée mais il n'y avait plus de thèmes autonomes ; les 9 thèmes devant être traités, dont 4 obligatoires, n'étaient plus mentionnés, etc. Tout avait disparu, donc toutes les conquêtes depuis 30 ans. Et là au départ, je vous avoue que, en tout cas pour ma part, je me suis dit : « C'est un canular, ça ne peut rester comme ça, ça va bouger, on va faire remonter nos observations et ça va changer ! ». Sauf que trois semaines après, on a vu que ça n'avait toujours pas changé. Et là, on a commencé à se dire qu'il y avait une volonté sérieuse de tout supprimer. Et on a pu échanger avec les organisations féministes, et vous vous souvenez, il y a eu une mobilisation « SOS égalité pro » qui a été lancée, à laquelle on a pu aussi contribuer. C'est grâce à cette mobilisation que tout n'a pas été rayé d'un trait de plume et qu'on a pu conserver un certain nombre de dispositifs : les sanctions, le RSC qui a été transféré dans la Base de Données Unique, les thèmes obligatoires de négociation, etc.

Sur le bilan, on reste dans tous les cas déçus et on considère que la loi marque un recul par rapport aux dispositifs précédents. Pour la CGT, on

considère qu'il n'y a pas d'opposition entre le transversal et le dédié et qu'il faut les deux, surtout que là, on parle d'une discrimination et de droits fondamentaux qui ne sont pas respectés. Donc, pour nous, ce n'est pas juste la question de la performance économique et de la stratégie économique de l'entreprise qui compte. Tant qu'on sera sur une discrimination sur les droits fondamentaux, il y a besoin d'avoir une approche dédiée sinon, c'est noyé, c'est encore trop fragile et ça disparaît de l'entreprise. On sait que le thème vient tout juste d'arriver, avec les sanctions qui sont arrivées en 2012, on commence tout juste à avoir des négociations. Là directement, ça disparaît ! C'est pour ça que, comment dire, il y avait une grande colère par rapport à cette disposition. Et pour finir sur les aspects formels du dialogue, nous, on pense qu'il faut au contraire renforcer la négociation et le dialogue social sur la question de l'égalité professionnelle, d'abord en imposant des sanctions sur l'obligation de résultat, et pas seulement sur l'obligation de moyens, étant donné qu'il s'agit d'une discrimination sur les droits fondamentaux ; puis, en renforçant les moyens à destination des organisations syndicales. La CGT propose notamment un droit d'expertise dédié sur les questions d'égalité professionnelle puisque ça a été dit ce matin. Comment dire : l'inégalité professionnelle, c'est une question systémique et complexe, c'est très compliqué d'analyser le RSC etc. Les organisations syndicales ne sont pas à égalité avec l'employeur. On a progressivement gagné des droits d'expertise qui existent aujourd'hui sur les questions économiques, qu'on utilise beaucoup en cas de licenciement, en cas de PSE, où on va recourir à une expertise qui va montrer s'il existe des possibilités alternatives à la suppression d'emplois. Et avoir une expertise dédiée à l'égalité professionnelle, ça sera un outil très important pour nous permettre de décrypter les différents chiffres, de faire des propositions alternatives, etc. et de ne pas négocier sur la base de la proposition patronale, ce qui est trop souvent le cas. Et donc on a obtenu une victoire partielle sur cette question-là puisque le législateur a introduit ce droit d'expertise dédié. Sauf que, comme souvent sur ces questions-là, le diable est dans les détails, ce droit d'expertise est utilisable seulement s'il y a un accord de l'employeur. Or, ça n'arrive quasiment jamais, donc c'est un droit très théorique qui ne pourra pas être utilisé. Mais nous, on va se manifester très rapidement auprès des parlementaires en leur faisant un bilan, en leur montrant que là, il faut aller plus loin et que le droit ne fonctionne pas...

- CATHERINE HEURTEUX

Juste pour compléter, puisque l'expertise c'est mon métier, l'expertise pour les CE est le seul type d'expertise qui demande l'accord de l'employeur. Toutes les autres expertises au CHSCT sont de droit dans le code du travail.

- SOPHIE BINET

Deux dernières choses : Pour renforcer la négociation, on a besoin que le travail des unités départementales de la direction régionale du travail soit renforcé sur l'égalité femmes/hommes. Les moyens sont beaucoup trop faibles, comme je vous le disais, le nombre de sanctions par rapport au nombre d'entreprises qui n'ont pas d'accord ou de plan d'action, c'est aussi lié au fait que les DIRECCTE n'ont pas le temps de contrôler. Quand elles contrôlent, elles font essentiellement un contrôle quantitatif et pas qualitatif sur le contenu. Il faut donc renforcer les moyens, la formation, etc., des directions du travail.

Et puis enfin, il est important d'avoir une obligation de conclure et pas seulement une obligation d'ouvrir des négociations. Je rappelle la réforme des 35 heures, si la loi sur les 35 heures a dopé les négociations d'entreprises, c'est parce que, contrairement à aujourd'hui, il y avait une obligation de conclure et pas une obligation d'ouvrir des négociations. Donc pour l'égalité femmes/hommes, on devrait avoir la même chose.

- CATHERINE HEURTEUX

Avant de laisser un temps de parole au public, peut-on revenir un peu sur le fond, les 9 axes de négociation, c'est-à-dire : embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation des temps de vie Sur les rémunérations, où est-ce que vous en êtes dans les négociations? Peut-on rapidement revenir sur les rémunérations ? Peut-être, Sylvie, as-tu des éléments là-dessus ?

- SYLVIE BRUNOL

Dans la fonction publique, on a eu un protocole qu'on n'a pas signé, entre autres la CGT, parce qu'il désavantageait énormément les fonctionnaires, en particulier dans la fonction publique hospitalière, sur l'avancement d'échelon. Mais dedans, on avait fait rentrer qu'il y ait une négociation à la fois sur les carrières sociales - c'est là où il y a beaucoup de femmes et où les métiers ne sont pas valorisés – et d'autre part, qu'on aille bien sur une négociation dans la fonction publique sur les salaires de valeur égale. Cela a été acté dans le protocole. On ne sait pas ce que va devenir ce protocole mais voilà, j'insiste sur la notion de « Valeur Egale » parce que dans les inégalités, dans les 27 % d'écart, on a une partie des inégalités qui sont sur la structure des emplois, qui sont sur la valeur des emplois, c'est-à-dire qu'en général, la valeur d'un emploi à prédominance féminine ne vaut pas grand-chose parfois à côté d'un emploi à prédominance masculine. Alors, on parle d'ailleurs d'inégalités femmes/hommes mais, bien souvent dans ce cas de figure, les hommes subissent, quand ils sont dans ces secteurs à prédominance féminine, exactement la même discrimination que les femmes. Donc c'est quelque chose d'important. Le problème principal concernant ce sujet c'est que souvent on ne peut pas le négocier dans des accords d'établissement. Tout à l'heure, une collègue de la fédération est intervenue pour dire qu'elle était négociatrice dans la convention collective de 1951, et dans la 51, ils ramènent la négociation sur les rémunérations dans les établissements, sauf que les grilles de classification, elles sont négociées dans la convention collective. Donc, moi je dis toujours quand je regarde des accords égalité : « Il faut marquer même dans les accords d'entreprise, qu'il y a des inégalités que vous ne pouvez pas régler dans l'établissement mais qui doivent être réglées dans les négociations sur les qualifications ». Il faut savoir que ce sont des négociations obligatoires tous les 5 ans. Dans le secteur de la santé et de l'action sociale, on a regardé, on a quand même pas mal de salariés. Pour tous, depuis 10 ans, les classifications n'ont pas été revues. Et quand elles ont été revues, c'est juste sur les nouveaux métiers. Mais ce n'est pas une vraie négociation, il n'y a pas eu de révision pour tous les métiers. Je le disais tous à l'heure, c'est une négociation extrêmement difficile et souvent très longue puisque, par exemple, les centres anti cancéreux sont en négociation depuis plus de deux ans - je crois que ça va faire trois ans - et ils n'ont pas terminé la négociation parce qu'elle est arrêtée. Souvent, c'est arrêté pour des

problèmes de dialogue social sur l'augmentation des salaires. Mais on s'est rendu compte que l'on n'a pas beaucoup de travaux de chercheurs pour nous aider dans ces négociations parce que ce n'est pas simple. Comment on négocie son positionnement dans une grille de classification ?

On s'est par ailleurs rendu compte que dans ces grilles, j'insiste un peu sur ces grilles, pour la fédération d'hospitalisation privée dont je parlais tout à l'heure, nos collègues ont demandé que tous les salariés soient dans une même grille unique parce compte tenu qu'il y avait plusieurs filières : la filière soignante, la filière administrative et la filière technique, on ne voyait pas qu'il y avait des disparités, des discriminations aussi importantes. Et je pense que ça, ce sont des choses qu'on a besoin beaucoup de travailler mais dans les établissements ... J'ai remarqué que la DIRECCTE, surtout la DGT, la Direction Générale du Travail, note si dans les accords il y a eu renvoi pour dire : « Il faut regarder dans la convention collective ».

Ensuite, sur les inégalités de salaires, il y a bien sûr l'avancement, là par exemple on a eu des études dans la fonction publique où l'on voit les effets de la maternité. Plus les femmes ont des enfants, plus elles ont des inégalités salariales. Par contre sur ces inégalités, là aussi il faut qu'on avance. Par exemple, nous on est sur une lutte dans la fonction publique hospitalière sur les jours de RTT. D'après la loi, on doit générer 10 jours de RTT en maternité. Souvent les établissements le refusent. Et même il y en a qui disent qu'ils seraient d'accord mais qu'ils n'ont pas l'argent compte tenu du le financement des grands centres hospitaliers. Donc il y a des choses vraiment à travailler là-dessus et d'autre part sur l'articulation des temps car c'est quelque chose d'extrêmement compliqué où l'on n'avance pas. Je pense qu'il faut avoir beaucoup d'invention de la part des organisations syndicales. Sauf qu'en face, souvent ça ne répond pas. Et d'autant plus quand on est dans la fonction publique, parce qu'on a des obligations de services qui donnent des horaires atypiques, c'est-à-dire une présence 24h/24, les week-ends, etc. Et là, on n'a pratiquement pas avancé sur ce sujet. Pourtant, il faut qu'on avance parce que ça provoque beaucoup d'inégalités puisqu'il y a beaucoup de femmes qui prennent encore du temps parental.

- CATHERINE HEURTEUX

Alors nous venons de parler des écarts de rémunération, des classifications. Nous venons d'aborder aussi l'articulation des temps de travail et temps personnel ou temps familial. Sophie Binet, pouvez-vous compléter ?

- SOPHIE BINET

J'ai peur que le temps soit compté alors je voudrais revenir sur un sujet, c'est la question des violences sexistes et sexuelles parce que souvent on a tendance à considérer que ça ne concerne pas l'entreprise. On entend ces discours : « Ce n'est pas notre faute, c'est les stéréotypes, c'est la domination, c'est la société, etc. ». Bon, nous, on démontre que l'entreprise a ses responsabilités. Mais en matière de violence, c'est encore plus marqué. Je rappelle qu'une partie des violences que subissent les femmes, elles se passent sur le lieu de travail, c'est la première chose. Quand on demande aux femmes, je crois qu'il y a quasiment 80% des femmes salariées qui disent qu'elles ont vécu du sexisme au travail. Et puis la deuxième chose, c'est que les violences que les femmes subissent en dehors du lieu de travail ont un impact sur leur travail et sur leurs droits au travail, et que ces violences remettent fondamentalement en cause le droit au travail des femmes. Rappelons que cette bataille a structuré le mouvement féministe ; le 1^{er} mai et le 8 mars, leur première revendication, c'était le droit au travail des femmes. C'est pour ça que nous, on veut imposer les violences comme sujet aux entreprises, à la fois en matière de prévention des environnements sexistes - ce n'est pas normal qu'il y ait des calendriers pornos, qu'il puisse y avoir des blagues et des remarques sexistes, etc. – comme obligation de sanction quand il y a des violences sexistes commises sur le lieu de travail et comme obligation de protection des victimes de violences sexistes. L'employeur peut prendre des dispositions bien sûr pour proposer des lieux d'écoute, etc., mais aussi pour protéger les victimes puisqu'en général, quand on est victime de violences sexistes, très rapidement le contrat de travail est rompu parce qu'on ne peut plus venir régulièrement au travail. Voilà, il y a des conséquences fortes. Or, on peut prendre des mesures de protection avec un aménagement du temps de travail, du poste de travail, etc. Et pour finir sur les violences sexistes et sexuelles, attention à bien penser

aux violences entre salariés mais aussi avec les usagers. Dans les professions à prédominance féminine, je pense par exemple dans le secteur de la santé ou du soin, il y a des violences massives qui sont subies. Bon, je pense au phénomène des fresques dans les salles de garde avec les internes, ça c'est un peu la partie visible de l'iceberg qui est extrêmement choquante parce que c'est dans cette ambiance-là qu'on forme nos futures médecins. Mais au quotidien, les femmes à l'hôpital, ou encore les femmes qui sont aides à domicile, vivent des violences de façon massive, sujet qui n'est pas traité, pas abordé, sur lequel il n'y a pas de dialogue alors que c'est un sujet majeur.

- CATHERINE HEURTEUX

C'est un sujet quasiment tabou selon vous, Grégory Martin ?

- GRÉGORY MARTIN

Oui Sophie a raison de le rappeler. C'est pour ça que je disais que malgré tout, il y a certaines choses pas trop mauvaises sur la loi de modernisation du dialogue social et notamment le fait de rappeler que dans le monde du travail, cette question-là est aussi à traiter. Et tout ça m'invite à dire quand même que l'on voit bien comment il y a une pertinence à traiter la question de l'égalité professionnelle avec la qualité de vie au travail. Parce que tout ce que décrit Sophie et ce qu'ont décrit les uns et autres autour de cette table démontre à quel point on est dans un système qui est l'organisation du travail dans l'entreprise et comment cette organisation du travail peut prendre en considération dans tous ses aspects la vie des femmes au travail. Donc je pense que la question de la qualité de vie au travail est véritablement clé quand on est négociateur syndicaliste dans une entreprise ou dans une administration pour arriver à faire prévaloir la question d'égalité professionnelle sur la vie quotidienne.

- CATHERINE HEURTEUX

Un dernier point peut-être sur l'économie sociale et solidaire, le travail précaire, le temps partiel pour les femmes ? Est-ce que c'est un axe de négociation particulier ?

- ANNE BALTAZAR

On aurait souhaité que ce soit un axe de négociation, le temps partiel, mais un accord antérieur qu'on n'a pas signé sur ces questions-là nous l'interdit puisqu'on nous explique que ces questions de temps partiel sont traitées par ailleurs en tant que telle par des négociations spécifiques. Et pourtant, dans ce secteur de l'économie sociale et solidaire, c'est un enjeu majeur. Donc on essaie de négocier les contours, les articulations, les aménagements, les possibilités d'avoir plusieurs employeurs, dont des horaires qui permettent d'avoir plusieurs employeurs pour que la précarité d'un emploi puisse conduire à moins de précarité. Parce qu'on découvre que la précarité existe aussi dans les CDI sur ces secteurs-là. Les CDI à temps partiel, c'est aussi de la précarité et c'est surtout les femmes qui sont concernées. Elles n'ont pas le choix, donc on essaie de travailler là-dessus.

- SYLVIE BRUNOL

Je souhaite rajouter un élément sur la précarité, en particulier sur les aides à domicile. La CARSAT a fait une étude où les ingénieurs ont relevé que le taux de sinistralité des aides à domicile était supérieur à ceux des employés du bâtiment. Ce sont les chiffres de la CARSAT, et ça aussi, c'est une question, les conditions de travail. Je pense qu'on va en reparler cet après-midi, sur la pénibilité et les conditions de travail dans les milieux féminins. Et puis juste pour ajouter par rapport à ce que disait Sophie puisque cela va être d'actualité, le 25 novembre, c'est la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. La France a signé la convention d'Istanbul qui donne des droits aux femmes victimes de violence et cette convention est applicable dans le droit depuis Août 2014. Sauf que dans les faits, il n'y a rien de fait dans ce domaine.

- CATHERINE HEURTEUX

Même si nous sommes loin d'avoir épuisé ce sujet passionnant, je pense que nous devons clore cette table ronde. Je tiens à remercier les syndicalistes pour la qualité de leurs interventions. En raison des contraintes temporelles, il est impossible d'ouvrir un nouveau débat et je vous invite à une pause. Mais je précise que cet après midi, nos travaux accorderont une grande place au dialogue social puisque ateliers seront essentiellement basés sur les échanges entre les participant-es.

PAUSE

PLÉNIÈRE - « LA MISE EN OEUVRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : DES PISTES D'INTERVENTION »

PRÉSENTATION DES ATELIERS DE TRAVAIL

Atelier 1 : « La pénibilité au travail a-t-elle un sexe ? », animé par Julie JARTY, Maîtresse de conférences en Sociologie, UT2J, CERTOP, Intervenantes : Laurence THERY Déléguée régionale de l'ANACT, Sophie COLLARD, Coordinatrice ARTEMISIA.

Atelier 2 : « Inégalités de salaires et classification des emplois », animé par Nathalie LAPEYRE, Maîtresse de conférences en Sociologie, UT2J, CERTOP.

Intervenantes : Rachel SILVERA, Economiste, Maîtresse de conférences Université Paris Descartes, Séverine LEMIERE, Economiste, Maîtresse de conférences, Université Paris Ouest Nanterre La Défense et Hélène CETTOLO, Consultante, Maîtresse de conférences associée UT2J, associée CERTOP.

Atelier 3 : « Qualification, formation, promotion : quels enjeux de pouvoir ? », animé par Prisca KERGOAT, Maîtresse de conférences en Sociologie, UT2J, CERTOP.

Intervenantes : Danièle KERGOAT, Sociologue, Directrice honoraire de recherche au CNRS, Yannick LE QUENTREC, Sociologue, UT2J, associée CERTOP.

Les problématiques des ateliers renvoient à trois des thèmes abordés dans le cadre de la recherche intitulée : « Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers les pratiques syndicales », projet réalisé dans le cadre du programme territorial d'excellence pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Midi-Pyrénées et de l'appel à projet Fonds Social Européen (FSE).

A la fin du programme, des fiches ciblées sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans les PME ont été réalisées. Ces fiches résultent d'une démarche de concertation entre chercheuses et syndicalistes à toutes les étapes de l'expérimentation. Pour en savoir plus : <http://irt.univ-tlse2.fr>

RESTITUTION DES TRAVAUX

CATHERINE HEURTEUX, Cabinet Progexe, cabinet d'expertise auprès des CE et des CHSCT, Animatrice des débats.

Nous pouvons maintenant reprendre nos travaux. Nous allons d'emblée saluer le travail des intervenantes qui ont la charge de restituer de façon synthétique et analytique les échanges qui ont eu lieu pendant les ateliers. Nous commençons avec Laurence Théry et l'atelier sur la pénibilité.

- ATELIER 1 : « LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL A T-ELLE UN SEXE ? »,
LAURENCE THERY, Déléguée régionale de l'ANACT

Bonjour, je vous demande d'ores et déjà d'être indulgentes et indulgents par rapport à cet exercice qui est redoutablement difficile. Et forcément, pour moi en tout cas, un peu décousu. Je vous prie de m'en m'excuser par avance. Il m'a été demandé de relever les points clés des échanges de l'atelier, en l'occurrence sur « La pénibilité au travail a-t-elle un sexe ? » et d'essayer de les mettre en perspective avec ma propre expérience en tant que praticienne dans les entreprises au nom du réseau ANACT-ARACT.

Ces points clés se rapportent d'abord au thème de l'atelier, c'est d'abord la question de l'invisibilité de la pénibilité du travail dévolu aux femmes dans notre société (métier de la relation, du soin, de l'éducation, du nettoyage..). Invisibilité, c'est-à-dire qu'à la fois, c'est un impensé des politiques de prévention des risques et des démarches dans les entreprises. C'est de plus un impensé dans les représentations - ce qui est pénible, c'est ce qui concerne les efforts physique, etc.- et puis, c'est aussi une absence d'indicateurs puisqu'on a très peu d'indicateurs sexués concernant les données de santé au travail. Et lorsqu'il y en a, ce sont les indicateurs produits par la CNAMTS⁴ (l'assurance maladie et la branche accidents du travail et maladies professionnelles). Ces indicateurs, en termes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, permettent de faire des constats : les TMS⁵ concernent 58 % des femmes, etc. Mais ils doivent être pris avec

⁴ Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés.

⁵ Troubles musculo squelettiques.

beaucoup de précaution parce qu'ils comportent des biais. Par exemple, en 2012, on a revu le tableau des maladies professionnelles, des TMS. L'indicateur TMS baisse, mais cela ne veut pas dire qu'il y a une amélioration de la santé au travail, c'est simplement qu'il y a moins de TMS reconnus. Les indicateurs accidents du travail, maladies professionnelles sont construits socialement et masquent un certain nombre de manifestations de la dégradation de la santé au travail en général et notamment de la santé au travail des femmes. Donc, il me semblait important de dire qu'il ne faut pas se laisser piéger par les indicateurs qui ont le mérite d'être construits. Mais en même temps, les indicateurs dont on dispose peuvent masquer des réalités importantes. Ensuite, concernant les risques psycho-sociaux et la souffrance au travail, nous avons une absence d'indicateurs. Je crois que sur la France entière, on compte entre 10 et 20 cas de reconnaissance d'accidents du travail liés à des risques psycho-sociaux. C'est totalement dérisoire par rapport à la réalité des atteintes à la santé mentale au travail. Voilà sur cette question d'invisibilité de la pénibilité, elle est à plusieurs niveaux et elle nécessite aussi une action à plusieurs niveaux.

Le deuxième point clé de cet atelier a concerné les 10 critères légaux de pénibilité. La pénibilité est rentrée dans le code du travail à travers une obligation pour l'employeur d'identifier et de prévenir la pénibilité au travail à travers 10 facteurs. Que peut-on dire de ces critères ? D'abord, ils sont hérités d'une vision de la prévention orientée sur les risques d'accidents du travail pour les hommes et peu sur les atteintes à la santé de moyen et long terme. Ce qui aboutit à exclure de la pénibilité toutes les atteintes à la santé, TMS, RPS⁶, etc. Il y a une petite possibilité de prendre en compte les gestes répétitifs. Mais étant donné que ces critères sont très quantitatifs et avec des seuils, ces derniers conduisent à exclure une partie importante de la réalité du travail, notamment du travail des femmes. Et puis ces critères de pénibilité sont aussi hérités d'une représentation de la « vraie » pénibilité liée à la question de la dimension physique de la pénibilité : la charge, le bruit, l'utilisation de la force, etc. Par conséquent, on peut se demander s'ils sont vraiment adaptés aux organisations du travail actuelles, quand on sait qu'une partie de la charge, du port de charge, a quand même été diminuée. En tout cas, ces critères doivent être définis selon d'autres modalités que le seul port de charge, le nombre de kilos portés à chaque fois par exemple. Car ils excluent de la pénibilité les caissières qui peuvent

⁶ Risques psychosociaux.

pourtant manutentionner plusieurs centaines de kilos sur un poste de travail. Ils excluent aussi les assistantes maternelles qui portent des enfants - des études ergonomiques ont d'ailleurs essayé de quantifier le « port de charge » des enfants ou des personnes âgées à l'hôpital – ; ils excluent tous ces métiers-là. Par ailleurs, ces critères légaux de pénibilité sont aussi l'héritage de notre représentation du mythe de l'homme neutre, moyen, jeune, blanc, plutôt en bonne santé. Un homme « qui n'existe pas » ; c'est un standard, une illusion. Il n'a pas sa pertinence. Il reste que les standards des équipements de travail sont faits à l'aune de ce mythe de l'homme neutre qui n'existe pas.

Autre réflexion dont je voulais vous faire part : c'est la façon dont on essaie d'appréhender, dans le réseau ANACT, ces questions d'égalité et de santé au travail à travers quatre dimensions que l'on regarde à la loupe.

- Premièrement, il y a les questions d'organisation et de répartition des activités avec le fait que les hommes et les femmes sont le plus souvent affectés à des postes ou à des activités distinctes, y compris dans les mêmes métiers. C'est donc une dimension structurante de l'organisation du travail.

- Deuxièmement, c'est la dimension conditions de travail. De ce fait, les hommes et les femmes ne sont pas placés dans les mêmes conditions d'exposition aux risques et aux pénibilités et il en découle que ces expositions, risques et pénibilités sont invisibles pour les femmes.

- Troisièmement, les femmes et les hommes ne sont pas dans les mêmes possibilités et opportunités d'évolution professionnelle. Les trajectoires professionnelles sont différentes. Pour les hommes, elles sont plus ascendantes que pour les femmes. Notamment, il n'est pas rare de voir des trajectoires descendantes pour les femmes quand elles vieillissent.

- Et puis la quatrième dimension, c'est la question des temps et le fait que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes durées de travail, les mêmes horaires de travail, la même organisation du temps de travail et du temps hors de la sphère productive.

Au total, ces quatre dimensions peuvent être considérées comme les verrous de la domination avec des effets en termes d'écart de rémunération, d'écart de santé et de parcours professionnels. A chaque fois, nous essayons de faire un travail d'analyse de données de l'entreprise sur ces quatre dimensions que l'on croise et que l'on confronte à une analyse du travail, des contraintes réelles de travail des hommes et des femmes dans cette entreprise là et en essayant de

trouver des leviers de transformation. C'est loin d'être évident parce que cette mise à plat d'un certain nombre de données de l'entreprise est bien sûr indispensable. Pour autant, elle n'est pas suffisante pour enclencher des démarches à la fois de prévention des risques et des démarches d'égalité professionnelle.

Et puis dans l'atelier, sur la base de ces éléments, nous avons aussi considéré qu'il était indispensable d'ouvrir les critères de pénibilité à d'autres dimensions du travail. Il s'agit des questions de flexibilité et de précarisation des emplois qui doivent être considérées comme des facteurs de pénibilité, en tout cas, qui ont un impact sur la santé à moyen et long terme. Nous avons aussi évoqué les ambiances sexistes qui ont un caractère usant, pénible, fatiguant, et qui portent atteinte à la dignité et à l'estime de soi des femmes et des hommes au travail - La question du sexisme peut se vivre également au masculin. Par ailleurs, la menace du chômage est un élément qui pèse sur les questions de pénibilité, avec une remarque intéressante au sujet de l'état de santé des femmes au foyer qui est parfois pire que l'état de santé des femmes salariées qui travaillent.

Je termine avec quelques pistes, notamment à l'adresse des organisations syndicales. Je me le permets car j'ai travaillé longtemps pour une organisation syndicale et il me semble que les syndicalistes auraient raison et surtout, gagneraient en efficacité dans leurs revendications sur l'égalité, s'ils tenaient ensemble les questions de travail dans la sphère reproductive et les questions de travail dans la sphère productive, donc s'ils ne séparaient pas la dimension tâches domestiques et la dimension travail salarié. Il faut les tenir ensemble pour penser les questions de santé d'une part, et d'autre part, c'est aussi quelque chose qu'on a évoqué dans l'atelier, pour penser les questions de : « Qu'est-ce qui fait richesse dans nos sociétés ? », « Qu'est-ce qui est considéré comme facteur de richesse, de bien-être, et comme un bien commun ? ». Sous cet angle, on doit repenser tout un ensemble d'indicateurs, notamment ceux qui nous servent aujourd'hui à mesurer la richesse des pays entre eux, et l'on pense au PIB par exemple. C'est aussi sans doute du rôle des syndicalistes que de réinterroger cette dimension de comptabilité conventionnelle de ce qui fait richesse dans une société. Et il y a certainement à rapatrier ici les dimensions hors travail. Tout cela implique pour les syndicalistes de se positionner sur un changement du modèle productif. Ce qui est

productif n'est pas seulement ce qui se passe dans l'entreprise. Enfin, je m'arrêterai là, sans doute aussi que lorsqu'on est syndicaliste, on peut corréliser ces dimensions à un changement, en tout cas, à un questionnement autour du modèle reproductif dominant, le modèle de l'hétérosexualité qui fonctionne comme une norme dans notre société et porte des représentations inégalitaires.

- CATHERINE HEURTEUX

Nous avons essayé de voir comment l'on pouvait revisiter la pénibilité par l'axe féminin. Nous passons maintenant à la restitution à deux voix de l'atelier n°2 avec Séverine Lemièrre et Rachel Silvera. Comment revisiter les rémunérations, les classifications et, comme vous disiez, la création de valeur par les femmes ?

- ATELIER 2 : « INÉGALITÉS DE SALAIRES ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS », SÉVERINE LEMIÈRE, Économiste, Maitresse de conférences, Université Paris Descartes

Nous étions dans l'atelier rémunérations et classifications professionnelles et l'on a eu un débat très riche. Parfois, ça a été technique avec des prises de parole de syndicalistes, aussi bien des hommes que des femmes, et dans une très grande diversité de secteurs. On a eu des prises de parole à la fois de Pôle Emploi, de la santé, de la métallurgie, de l'énergie et de sous-traitants informaticiens. Donc vraiment, une très grande diversité. Et en fait, on est parti du constat très simple qui est que les inégalités salariales, comme on en a parlé globalement tout au long de cette journée, sont bien le résultat de l'ensemble des inégalités professionnelles. Les différences salariales entre hommes et femmes s'expliquent en partie par l'ensemble des inégalités et discriminations professionnelles.

Et donc se pose véritablement la question de la mesure des inégalités salariales parce que c'est vraiment ça qui pose problème et qui est une vraie difficulté dans les diagnostics dans les entreprises, en amont des négociations. Nous avons débattu de la méthode qui est très répandue à la fois chez les économistes, particulièrement chez les économètres, et qui a été reprise par l'APEC. Il s'agit d'une méthode de décomposition de l'écart salarial, qui distingue une partie de l'écart expliqué par les

différences de diplômes, de métiers, de secteurs... et une partie, qui reste inexpliquée et qui est assimilée à de la discrimination. Cette méthode justifie donc les écarts de salaires résultant justement de l'ensemble des inégalités professionnelles. En effet, quand le temps de travail est différent, le salaire est différent, quand la filière d'activité est différente, le salaire est différent ... Bref, nombre d'entre vous nous ont expliqué qu'*in fine* dans les entreprises, ce qui résulte de cette méthode de mesure, c'est que l'employeur arrive avec un résultat qui est : « C'est super, il n'y a plus de différences de salaire ». Et donc, c'est une méthode qui justifie, jusqu'à la faire disparaître, les inégalités salariales issues des inégalités professionnelles, qui peuvent être le résultat de discriminations. Et on voit en fait que cette méthode ne réfléchit uniquement qu'« à travail égal, salaire égal ». Alors que le principe juridique de l'égalité salariale n'est pas seulement le principe de l'égalité de traitement mais aussi le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur comparable. Et la question de la valeur comparable des emplois n'est pas intégrée dans ces modèles économétriques. Les derniers travaux de la DARES, très récents, confirment qu'en effet ils ne l'intègrent pas.

Donc, de notre côté, nous travaillons sur ce principe d'égalité salariale : d'un salaire égal pour un travail de valeur comparable. L'idée, c'est quoi ? Le législateur, dès 1972, s'est dit que, compte tenu du fait qu'il y a la ségrégation professionnelle, les situations de « travail égal, salaire égal » sont rares. Donc ce principe va intégrer la ségrégation et on va dire qu'il faut l'égalité salariale même pour des emplois différents, par exemple entre emplois à prédominance féminine et emplois à prédominance masculine. Si ces emplois sont de même valeur, alors il faut qu'il y ait égalité salariale. C'est ça le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes : pouvoir déterminer l'égalité de salaire, l'égalité de rémunération d'ailleurs au sens large, pas que le salaire de base, pour des emplois potentiellement différents, jugés de même valeur. Donc, par exemple, des emplois support, très féminisés, et des emplois cœur de métier très masculinisés. On est sur ce principe d'égalité salariale. Alors, un exemple peut-être pour bien comprendre. Dernièrement, en 2010, il y a eu une jurisprudence : une responsable des ressources humaines et des services logistiques d'une grosse PME a réclamé « l'égalité salariale » dans un recours en réparation en se comparant au directeur financier et au directeur commercial de son entreprise. Et le juge a appliqué ce principe de valeur comparable, et a

dit : « Chiche, vous les avocats, vous allez voir comment on fait l'égalité à travail de valeur comparable ». Donc il y a eu tout un travail de décorticage sur la façon dont on construit le salaire et on a vu alors quel est le diplôme de cette responsable, quel est le diplôme du directeur commercial et du directeur financier, quelles sont leurs responsabilités, est-ce qu'ils siègent aux comités exécutifs, quelles sont leurs conditions de travail, quel budget ils gèrent, combien de personnes ils encadrent, etc. ? Et au final il y a eu reconnaissance du travail de valeur égale et réparation salariale, égalité salariale entre des emplois différents mais jugés de même valeur.

Ce cas de jurisprudence est très intéressant sauf que c'est un cas individuel. Notre réflexion, et ça été l'enjeu aussi dans notre débat en atelier, ça a été de se dire : « Il faut qu'on réfléchisse à un niveau collectif également, pas qu'individuel ». Et réfléchir à la valeur des emplois au niveau collectif soulève la question des grilles de classification professionnelle. Parce qu'en gros, dans une branche, dans une entreprise, quel est l'outil qui détermine la valeur salariale des emplois, le fameux coefficient hiérarchique ? Ce sont les grilles de classification professionnelle. Et c'est là que se pose toute la question de comment on détermine la valeur des emplois, quels sont les critères utilisés, quelles sont les méthodes d'évaluation des emplois ? On a parlé de la méthode HAY qui est une méthode presque mondialement utilisée sur ce sujet. L'idée ici, c'est de se dire que les méthodes d'évaluation des emplois qui sont utilisées, qui utilisent des critères comme le niveau de connaissance, le niveau de responsabilité, la contribution au chiffre d'affaires, l'autonomie, la technicité du poste... bref, tous ces critères, que chacun d'entre nous connaissons dans les entreprises, peuvent être discriminants. Ces critères, une fois appliqués, peuvent générer de la discrimination et venir sous-valoriser les emplois très féminisés.

Alors bien évidemment, il n'y a pas de critère ne s'appliquant pas directement aux femmes. Bien évidemment, c'est beaucoup plus subtil. L'idée est que les critères d'évaluation des emplois peuvent être discriminants indirectement. Là, on utilise la notion de discrimination indirecte. Cette notion de discrimination indirecte, intégrée en droit français en 2001, puis vraiment définie en 2008, dit qu'un principe, un dispositif, un critère qui peut être apparemment neutre, qui n'a aucune intention de discriminer, etc., une fois appliqué, peut générer des inégalités, ici entre femmes et hommes. « Est-ce que nos fameux critères

d'évaluation des emplois, responsabilité, autonomie, niveau de connaissance, etc., peuvent indirectement venir sous-valoriser systématiquement les emplois à prédominance féminine ?». De nombreux travaux ont été menés : le Québec est très en avance, même plus près de nous, les belges, les portugais ; il y a aussi énormément d'initiatives en Suisse, etc... Ces travaux montrent que oui, les critères tels qu'ils existent peuvent venir sous-valoriser les emplois à prédominance féminine. Je prends juste un exemple : pour le critère responsabilité, dans la plupart des méthodes d'évaluation et des grilles de classification, on oublie complètement les responsabilités par exemple d'image de l'entreprise, pas uniquement les commerciaux qui représentent, mais par exemple l'hôtesse d'accueil qui représente aussi l'entreprise. Là, ça n'existe plus. Les responsabilités liées à l'organisation du travail des autres : je n'ai pas un statut hiérarchique au-dessus, mais j'organise, je coordonne le travail des autres. Ce sont des compétences très importantes dans tous les emplois d'assistantat, de coordination, emplois très féminisés. Autre critère, le critère de technicité. Souvent on oublie dans la technicité, la technicité relationnelle. La technique relationnelle est assimilée à des qualités pseudos féminines qui n'existent pas vraiment mais qui vont être attachées à la personne et on oublie ces compétences pourtant requises pour l'emploi, or ce critère de technicité n'intègre pas l'aspect par exemple relationnel. De même, la technicité qui est liée à la multi-activité est souvent omise. Une des caractéristiques des emplois à prédominance féminine est que ce sont des emplois qui sont polyvalents au sein d'un même emploi. Il existe une multitude d'activités au sein d'un même emploi, or ce n'est pas considéré comme de la polyvalence néanmoins c'est multitâches. Là, il n'y a pas de reconnaissance de la technicité que ça génère. Donc des critères apparemment neutres vont venir sous-valoriser les emplois à prédominance féminine et agir en étant un facteur de discrimination sur le niveau de salaire de ces emplois très féminisés.

Alors, ça a fait débat parce que notre propos, c'est véritablement l'évaluation des emplois et la qualification des emplois. On a eu un vrai débat dans l'atelier : « Est-ce qu'on travaille sur la qualification individuelle et la reconnaissance de la qualification individuelle ou est-ce qu'on agit sur la qualification des emplois et la reconnaissance de la qualification des emplois ? » C'est un vrai débat. Je pense qu'il faudrait y travailler pour voir comment on articule les deux niveaux : emploi et individuel. Peut-être qu'il faut travailler sur la reconnaissance de la

qualification individuelle comme une étape aussi de la requalification des emplois. En tout cas, il y a un vrai débat je pense à alimenter.

Je passe la parole à Rachel. Je rajouterai juste que ces critères de responsabilité, de contribution productive, de relation, d'autonomie sont discriminants sur la détermination des coefficients hiérarchiques et des salaires de base mais ce sont aussi des critères que la gestion des ressources humaines utilise pour l'évaluation individuelle et les carrières. Donc avec, possiblement, les mêmes biais discriminants

ATELIER 2 : « INÉGALITÉS DE SALAIRES ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS », RACHEL SILVERA, Économiste, Maitresse de conférences, Université Paris Ouest-Nanterre

Pour compléter le tableau, je vais peut-être revenir sur des points qui ont fait débat dans notre atelier, qui effectivement n'épuisent pas du tout le sujet. Je crois qu'on en est qu'au début.

Une première réflexion, une question qui me paraît vraiment essentielle et qui est revenue plusieurs fois : celle de la reconnaissance des emplois à prédominance féminine versus emplois à prédominance masculine. Cela correspond à cette notion que j'adore du « cœur de métier » notamment industriel par rapport aux « emplois dits supports et administratifs ». En fait, c'est une question que les personnes qui sont intervenues aujourd'hui, et les négociateurs en général, ont encore du mal à s'approprier via, en tout cas, les classifications.

En revanche, ce qui est revenu très fort et que l'on l'entend de plus en plus, c'est qu'à cette division sexuée des emplois et des métiers que Danièle Kergoat, une des premières spécialistes de cette question, a évoqué à cette table, s'ajoute la question du déroulement de carrière, c'est-à-dire que, comme par hasard, dans la plupart des systèmes de grilles de classification, pour ces emplois à prédominance féminine, il y a une « double peine » : ils sont dévalorisés en général mais, qui plus est, ils proposent aux salariés (hommes ou femmes d'ailleurs), un déroulement de carrière, ralenti, au rabais, comme cela été évoqué dans la santé ou dans d'autres secteurs. Donc il y a à la fois une non reconnaissance de ces emplois à prédominance féminine et une progression de carrière très lente voire nulle.

La deuxième question qui me paraît vraiment intéressante, qui est parfois sujet à confusion, mais qui peut être à mon avis aussi un ressort dans nos discussions, est le lien entre le système dont on en a parlé de l'évaluation des emplois, des postes et les systèmes individuels en ce qui concerne les promotions individuelles, l'évaluation individuelle des salariés. Une expérience a été reprise sur la façon dont on a pu déconstruire ces critères comme étant source de discrimination. Alors là, en terme managérial, il y a une volonté de confusion des genres. On quitte la sphère de la définition des postes et on glisse vers l'individu justement et l'évaluation individuelle. C'est aussi un vrai sujet avec tout le débat qu'on n'a pas eu mais qu'on pourrait avoir sur la compétence qui est au cœur de cela. Je me rappelle comment certains syndicats refusaient le terme de compétence et comment aujourd'hui il a été totalement banalisé, réutilisé. On voit bien comment, petite parenthèse, les logiques managériales nous atteignent tous et toutes à mon avis totalement.

Troisième question centrale, et je finirai peut-être là-dessus, elle consistait à s'interroger sur quel levier syndical pour mettre en œuvre tout cela. Nous n'en sommes qu'au début, je voudrais juste rappeler que du point de vue interprofessionnel, cela a été dit ce matin, dans le dernier accord national interprofessionnel que tout le monde appelle « QVT » (qualité de vie au travail), il y avait aussi « l'égalité professionnelle » mais on l'oublie souvent. Dans cet ANI, il y avait tout de même un article qui prévoit, lorsque les classifications sont sur la table des négociations, de vérifier si les critères d'évaluation sont discriminants ou pas. Et la phrase est suffisamment floue, elle a été reprise partout, y compris dans le texte de la loi sur l'égalité de 2014. Elle reste donc suffisamment floue pour qu'on n'en fasse pas grand-chose. Au niveau interprofessionnel, il y a eu cependant un groupe paritaire issu de l'ANI qui s'est réuni. Il y a maintenant un petit guide méthodologique qui est le résultat de ce groupe de travail, à la fois avec les cinq organisations syndicales représentatives, le MEDEF et la CGPME. Et donc ce document, c'est une première note méthodologique qui, de notre point de vue, ne fait pas beaucoup avancer les choses sauf qu'il pose tous les principes que l'on vient de rappeler. Et il montre au moins qu'il faut négocier l'égalité lorsqu'on négocie sur les classifications. Ce texte souligne qu'éventuellement les critères pourraient induire des biais. Mais encore faut-il que ce petit guide soit diffusé ! Il y a un guide beaucoup plus ambitieux et complet qui existe

du défenseur des droits⁷. Il existe des expériences étrangères sur lesquelles s'appuyer, mais on en est qu'au tout début, ce n'est pas fini. Le conseil supérieur à l'égalité professionnelle s'empare du sujet. On va voir quelle marge de manœuvre il aura.

Au niveau des acteurs, il reste à savoir comment prendre en main ce sujet. Et un des débats qui m'a paru aussi intéressant dans notre atelier a été de se demander si le recours et le soutien des salarié-es en plaintes individuelles sur cette démarche-là, ou sur les discriminations de carrière, peut être un levier ou non via l'action de groupe dont on a aussi parlé. Et certains syndicalistes étaient réticents à voir généraliser cette démarche. Je crois que, là aussi, il faut s'interroger sur quel levier on va pouvoir mobiliser, sachant qu'on ne fera pas à mon avis l'économie de regarder de plus près quels sont les outils existants en RH, en matière managériale autour des classifications. Si l'on veut proposer autre chose encore faut-il déconstruire ce qui existe aujourd'hui et qui est généralisé.

Juste pour terminer, une dernière remarque qui nous paraît essentielle et qui touche l'égalité professionnelle en général. Elle porte sur la question que l'on évoque, nous, sur la revalorisation des emplois à prédominance féminine. Celle-ci ne peut pas se diluer dans la seule question de la mixité et je crois que c'est important de garder les deux entrées. Certes, il faut rompre ces plafonds de verre, il faut rompre ces parois qui font que les femmes restent enfermées dans certains filières et emplois mais ça ne suffira pas. Même si la mixité est souhaitable dans les deux sens, ça n'épuisera pas notre sujet notamment sur l'égalité salariale qui consiste à la revalorisation des emplois à prédominance féminine, quitte d'ailleurs à avoir ensuite un effet retour sur la mixité parce que si l'on pense à l'aide au domicile, ce levier de revalorisation des emplois à prédominance féminine, notamment dans ces secteurs, pourrait aussi à terme favoriser la mixité dans l'autre sens pour les hommes aussi. Merci.

⁷ Guide pour une évaluation non discriminante des métiers à prédominance féminine, Défenseur des droits (DDD), Paris, Edition Défenseur des droits, 2013.

- CATHERINE HEURTEUX

Il nous reste à présent la restitution du dernier atelier sur la formation, la qualification et les parcours professionnels. Je passe la parole à Danièle Kergoat.

- ATELIER 3 : « QUALIFICATION, FORMATION, PROMOTION : QUELS ENJEUX DE POUVOIR ? », DANIELÈ KERGOAT, Sociologue, Directrice honoraire de recherches au CNRS

N'étant pas spécialiste de l'égalité professionnelle, à la différence des collègues qui ont parlé avant moi, je ne vais pas tenter de faire une synthèse du même ordre mais je me tiendrai simplement beaucoup plus près des interventions qui ont été faites dans l'atelier. Je présenterai rapidement ce qui a été dit sur le constat des inégalités persistantes, sur les freins à l'égalité professionnelle et sur les stratégies d'action. C'est après ce tour d'horizon que j'essaierai de conclure, de façon plus personnelle, sur ce que m'évoque cette question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Plutôt que de donner des pistes pour l'action – je ne vais que répéter ce qui a été dit et sera dit au cours de cette journée - , j'insisterai sur des thématiques qui me semblent essentielles, pas seulement pour la réflexion théorique mais aussi pour la pratique et les actions concrètes (si tant est d'ailleurs que les deux soient séparables) : il s'agira de revenir sur la question du travail, sur la nécessité de remettre en perspective la notion d'égalité grâce à une réflexion en termes de rapports sociaux, réflexion qui débouchera elle-même sur la question de l'émancipation. Bref, j'essaierai de lancer quelques idées qui pourraient contribuer à une réflexion critique de cette approche apparemment si consensuelle de l'égalité.

Quand je relisais mes archives sur l'égalité professionnelle pour préparer cette journée, j'ai retrouvé une intervention que j'avais faite en 1985 auprès de la commission « Études » dont Jacqueline Laufer était rapporteure dans le cadre d'une mission sur l'égalité professionnelle. En reprenant ces documents, il apparaissait que des progrès indiscutables avaient eu lieu depuis, tant au niveau des recherches qu'à celui des acquis. Pour autant, l'écart entre les discours, les déclarations d'intention et la réalité reste considérable. Et cette constatation fut un

des points forts de l'atelier. Celui-ci a rassemblé une très grande diversité de participants, d'âge, de sexe, de statut différents, de militants syndicaux ou pas, universitaires ou non, etc., et une grande diversité de secteurs : le CNES, Orange, Pôle Emploi, secteur Santé, Airbus... Nous avons eu des débats très riches mais qui, à mon sens, ont plus déblayé le terrain qu'avancé des propositions très construites, comme il a été fait par exemple à propos des rémunérations. En fait, on pourrait dire que la thématique centrale de l'atelier a été la complexité. La complexité, et des situations, et des modes d'action. Et si l'on essaie de faire une analyse de contenu très rapide des propos qui ont été tenus, des couples binaires apparaissent : individu vs collectif, social vs psychologique, complexité de la socialisation, problèmes des stéréotypes et des structures, égalité vs complémentarité. On a insisté aussi sur la porosité entre les thèmes des trois ateliers, ce qui renforçait encore la complexité des thématiques à aborder. On a bien sûr évoqué les couples nature / culture, même si ce n'était pas toujours en ces termes, travail hors travail, travail salarié/travail domestique cadres/travailleuses non qualifiées, et puis aussi les rôles respectifs de l'école et de l'entreprise. Ce fut donc un débat extrêmement riche mais difficile à synthétiser. De surcroît, cette complexité se retrouvait au niveau du vocabulaire. J'énumère : liberté, similitude, différence, complémentarité, égalité, mixité. Autant de termes où les uns et les autres ne mettaient pas forcément le même contenu. Et il aurait été passionnant de pouvoir débattre de ce contenu d'autant que l'on a insisté sur le fait qu'il y avait un gap entre les discours savants et universitaires et les discours « communs », et sur le fait que bien s'entendre était une nécessité absolue.

Je vais maintenant évoquer rapidement les thèmes abordés. On a insisté sur l'invisibilité du travail réel par rapport au travail prescrit et sur la nécessité de rendre visible ce travail réel. Sur la nécessité de définir la technicité au niveau des tâches relationnelles, ce qui n'était jamais fait ou quasiment jamais, et au niveau de la manipulation d'outils, de produits etc., dans le cadre même des métiers féminins. On a insisté sur le fait que le diplôme était une condition nécessaire mais non suffisante au niveau des négociations à mener. Egalement sur le fait qu'il fallait avoir une approche diachronique des inégalités. Et on a parlé beaucoup du problème de l'avancement, de la gestion des carrières, de l'effet boule de neige qu'on retrouvait au niveau de cette gestion des carrières : avec une petite inégalité au départ entre les hommes et les

femmes, on se retrouvait au bout du compte avec quelque chose de très important. Certaines d'entre nous ont insisté sur le fait qu'il y avait peut-être une mauvaise volonté des dirigeants, mais qu'il y avait aussi une culture féminine selon laquelle des femmes auraient tendance à beaucoup moins se valoriser, à se mettre en avant. On ne nous a pas appris, à nous les femmes, à nous valoriser, à réclamer notre dû. Et que tout cela jouait au niveau des évolutions des carrières. On a évoqué la question du chiffrage, apprendre à mesurer relativement combien on est payé et quel est le prix du marché. Quelqu'un de la CGT a alors rappelé qu'il existe un dispositif pour comparer les salaires. Dans le même ordre d'idées, on a dit à plusieurs reprises qu'il était difficile de prouver que deux travaux étaient de valeur égale. Il y a eu un exemple très intéressant des effets inattendus de l'action pour l'égalité. Il s'agit du CNES où l'on a réussi à faire embaucher de jeunes secrétaires à une classification correspondant à leur diplôme. Mais du coup, elles se sont retrouvées très vite au plafond de la catégorie et, de plus, au même salaire que les plus anciennes qui, elles, étaient sans diplôme, qui faisaient le même travail mais avec vingt ans d'ancienneté. D'où la question : « Comment gère-t-on ce type de problème ? ». Bien sûr, en revendiquant et en obtenant une tranche de classification supplémentaire, ce qui a été fait. Reste que cela ne règle pas le problème sur le fond. Par ailleurs, on a insisté sur le fait que la formation était plus difficile pour une femme que pour un homme – j'y reviendrai car c'est là le problème du travail et du hors travail. Et l'on a discuté de l'entrée dans les métiers masculins en soulignant qu'elle était sans doute plus difficile pour les bas niveaux de qualification que pour les femmes cadres. Il y a eu un débat court mais très intéressant sur le mot performance : les entreprises acceptent d'autant mieux l'idée d'égalité que cela peut accroître la performance. Certain-e-s s'insurgeaient contre cette idée disant, pour aller vite, que l'égalité était un droit et qu'on n'avait pas à entrer dans ce type de raisonnement (personne d'ailleurs n'a eu la position inverse). Quelqu'un d'autre a insisté sur la nécessité de replacer chaque mot dans son contexte géographique et historique mais aussi par rapport au locuteur. Autres questions soulevées : ce problème relativement nouveau de la gestion individualisée des carrières, qu'il faut affronter parce que c'est un obstacle redoutable pour raisonner en termes d'égalité ; le refus de rejeter la culpabilité sur les femmes ; le fait que le féminisme doit rester vigilant quant à la construction de la revendication de l'égalité.

En incidente, je ferai une remarque personnelle : curieusement, on a peu utilisé le terme compétence et l'opposition qualification/compétence n'a pas été reprise, ce qui aurait été pourtant tout à fait pensable compte tenu de la thématique de l'atelier. Je n'ai pas entendu non plus l'expression « plafond de verre », ce qui est également surprenant même si, bien sûr, l'idée en a été reprise plusieurs fois.

Quant aux derniers thèmes évoqués, il s'est agi d'abord d'une remarque générale sur la culture des entreprises : celle-ci a été façonnée par les hommes qui ont développé un modèle du bon manager et qui ont pris l'habitude d'interagir entre eux. La masculinité est donc la norme de référence. On a insisté ensuite sur la nécessité de distinguer les mécanismes de promotion pour les femmes cadres et ceux pour les travailleuses non qualifiées, les femmes enfermées dans les ghettos féminins d'emplois et de catégories professionnelles. Sur la gestion des carrières, c'est un peu la même idée, sur le fait que les profils sont fondés sur un modèle masculin : mobilité, disponibilité, investissement personnel, et sur les pratiques informelles. Sur la qualification du travail maintenant : on a montré comment celle-ci était une construction sociale résultant non seulement du rapport de force capital/travail, mais également des rapports sociaux de sexe, puisque ce sont eux, très largement, qui font qu'un travail de femmes est dit qualifié ou non. Penser l'égalité professionnelle suppose donc de remonter aux rapports sociaux qui sont en présence et là, à propos des syndicats, j'ajouterai que si ceux-ci sont évidemment parties prenantes dans le rapport de classe, ils sont également traversés par les rapports sociaux de sexe. Ce qui explique la sous-représentation des femmes dans ces structures et ce, en dépit de la volonté affirmée de féminisation des dites structures. Cela explique aussi la difficulté qu'ont parfois les syndicats à prendre en charge les revendications et les actions des femmes. Dernière chose enfin avant de passer aux propositions, je voudrais insister sur le fait - cela a été évoqué mais je voudrais ici le formaliser davantage - que les discriminations se produisent et se reproduisent dans un certain système productif, mais aussi dans un certain système reproductif. Il ne s'agit pas seulement d'hommes et de femmes, mais d'un *système* reproductif qui est traversé lui aussi par des rapports sociaux et producteur d'une logique et d'une rhétorique ; cette rhétorique étant celle de la différence des sexes. Peut-être aurait-il été utile de consacrer un atelier, de manière consubstantielle aux autres questions, à l'assignation au travail domestique des femmes et

au fait que les hommes en soient tendanciellement dispensés. L'une et l'autre chose ont des conséquences lourdes or on oublie souvent de prendre en compte les deux simultanément. Si le modèle de l'activité professionnelle n'est plus celui du choix mais celui du cumul - je reprends ici les termes de Margaret Maruani -, les études statistiques attestent que ce cumul ne pèse quasiment que sur les femmes. Quand on parle d'égalité professionnelle, il est nécessaire de rappeler que le travail, pour les femmes, ça n'est pas seulement le travail professionnel, c'est aussi, de façon profondément intriquée, le travail domestique. Il ne s'agit pas d'un ajout, d'un problème de conciliation, c'est un tout indémêlable dont il s'agit d'étudier les modalités selon qu'elles s'appliquent à la sphère professionnelle ou à la sphère domestique. Il est nécessaire de penser le travail comme un continuum dont une partie serait payée, mal en général, et l'autre gratuite. Ce qu'il faut donc proposer, c'est de lutter contre une double exploitation, et non de « concilier », de rendre ce cumul un peu plus facile, par exemple en assignant les femmes au travail à temps partiel, c'est-à-dire en les excluant du temps plein.

Les propositions maintenant. Nous avons eu une assez longue discussion sur les VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) collectives en insistant sur le fait qu'elles connaissent un très fort taux de réussite. Insistance également sur le fait qu'il y a deux temps qu'il est nécessaire d'articuler à propos des VAE. Le premier temps étant bien sûr la validation d'une certification qu'il faut faire accepter. Mais dans un second temps, il s'agit d'obtenir la reconnaissance des employeurs au niveau des classifications. Deuxième chose évoquée : l'utilité de comparer les grilles de classification entre métiers techniques masculins et métiers féminins. Une autre suggestion a été faite, celle de se bagarrer pour former des managers pour qu'ils proposent une promotion aux femmes même si elles ne le demandent pas. Donc là, ce serait des techniques de management sur lesquelles on pourrait essayer d'influer. Dernière chose enfin : la nécessité de mettre en place des réseaux de femmes et de demander aux universitaires, mais pas seulement aux universitaires, d'essayer d'initier des actions conjuguées entre les femmes, les syndicalistes et les chercheurs.

Enfin, je ferai quelques considérations personnelles en guise de conclusion. La première chose, c'est que je trouve qu'il ne faut pas perdre notre capacité d'étonnement même si on est plongé dans les

problèmes concrets que pose l'égalité professionnelle. Je crois qu'il faut s'étonner d'abord et avant tout que l'égalité des sexes demeure une simple revendication comme si elle n'allait pas de soi, comme si elle était discutable. Comme le dit Elsa Dorlin⁸, dans *L'évidence de l'égalité des sexes* : « L'égalité des sexes est vraie avant d'être juste ». Il faut du coup se poser la question : l'égalité professionnelle est-elle une fin en soi ou un instrument pour faire évoluer une situation qui, par ailleurs, est injustifiable ?

Deuxième chose, c'est que quand on lutte pour l'égalité, on ne se bat pas contre une structure inerte dont il s'agirait seulement de redresser quelques morceaux mal construits, par la formation par exemple, mais qu'il s'agit de se confronter à un ensemble vivant de rapports de forces, se recomposant constamment, l'un s'appuyant sur l'autre, en l'occurrence le rapport social de sexe et le rapport social de classe. Avec l'égalité professionnelle, on est donc aux prises avec un double rapport de forces, le rapport capital/ travail et le rapport hommes/femmes. A quoi il faut ajouter le rapport de « race ». Donc avec elle, on n'est pas au pays des bisounours mais dans un champ de rapports de forces et un champ de rapports de forces d'autant plus redoutable que les forces en question sont intriquées les unes aux autres.

Un autre problème que j'évoquerai, c'est celui de la victimisation. Il faut veiller il me semble à ce que l'action pour l'égalité professionnelle ne revienne pas à victimiser les femmes. Je dis cela parce que certains hommes nous renvoient cette image quand on se bagarre sur l'égalité. Certes, les femmes sont dans des situations inégales, souvent dissymétriques, mais cela ne les empêche pas de mener des actions, des luttes, médiées ou non par les organisations syndicales. Ce problème de la révolte est évidemment très important, il s'agit de le prendre au sérieux, de ne pas penser que l'objectif de l'égalité professionnelle peut être complètement pris en charge par les DRH et/ou les organisations syndicales. Il serait nécessaire de visibiliser davantage les luttes qui sont menées. Or là-dessus, il n'y a pas grand-chose dans la littérature sinon quelques articles, dont ceux de Yannick Le Quentrec. Il me semble également nécessaire de voir comment des revendications, des résistances, des luttes sur la promotion, la qualification, la formation sont des signes d'une volonté, pas forcément explicite, d'égalité professionnelle.

⁸ Dorlin Elsa, *L'évidence de l'égalité des sexes : une philosophie oubliée du XVII^e siècle*, L'Harmattan, collection Bibliothèque du féminisme, 2000.

Alors, à mon sens, c'est en fait la notion même d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qu'il convient d'interroger. Un de ses mérites, c'est qu'elle fait éclater des certitudes et en tout cas questionne l'ordre républicain (Liberté, Egalité, Fraternité). Elle questionne le fameux dialogue social. Elle questionne les politiques publiques mais aussi le statut politique du travail et la place de l'entreprise. Si l'on considère que cette dernière est un lieu privilégié de l'exercice du pouvoir, alors il est indispensable de lutter pour l'égalité professionnelle. Mais elle a un champ d'application limité - je pense aux très petites entreprises et aux petites et moyennes entreprises - et c'est une notion ambiguë et ambivalente qu'il convient de manier avec précaution. Cela est apparu tout au long de ce colloque. Reste que l'égalité professionnelle est utile car elle est un instrument pour interroger la division sexuelle du travail et lutter contre les modalités de cette dernière. Au-delà encore, pour lutter contre la domination qu'induisent les rapports sociaux de sexe mais aussi les rapports sociaux de classe et de « race », même si ces derniers ont été peu évoqués. Mais il me semble que c'est à la condition de dire que l'égalité professionnelle, c'est un instrument, un outil, et non une fin en soi puisque l'égalité parfaite est quelque chose de l'ordre de l'utopie. C'est enfin une notion qui permet de réconcilier deux points de vue, l'émancipation comprise comme libération des institutions aliénantes, d'une part. Et d'autre part, le développement de la puissance d'agir. A ce propos, je citerai Gabrielle Suchon⁹ qui, en 1693, – et l'on voit que les revendications d'égalité professionnelle ne sont pas nouvelles ! – écrivait dans le « *Petit traité de la faiblesse, de la légèreté et de l'inconstance qu'on attribue aux femmes mal à propos* » : « La puissance étant une qualité qui rend son sujet propre à certaines pratiques et à certaines fonctions particulières, elle ne peut être fortifiée que par l'usage. C'est pourquoi la force dont les hommes se prévalent est en partie le fruit des grands emplois qu'ils se sont réservés et dont ils privent les femmes qui seraient aussi fortes qu'eux si elles y étaient aussi exercées. ». Alors, il me semble en effet que c'est bien le rapport entre travail, pouvoir et émancipation qui est au cœur des débats sur l'égalité. En ce sens, la revendication d'égalité professionnelle est un outil qui peut être subversif car il est révélateur de l'écart béant entre

⁹ Suchon Gabrielle, *Petit traité de la faiblesse, de la légèreté et de l'inconstance qu'on attribue aux femmes mal à propos*, Arléa, 2002, p. 50.

égalité formelle et égalité réelle et parce qu'il peut permettre le développement de la puissance d'agir des femmes salariées.

Ma conclusion est celle que vous toutes et tous feriez sans doute. Il faut aller vers une plus grande mobilisation syndicale si l'on veut que les femmes s'emparent davantage du problème, en particulier des outils juridiques. Certes on l'a dit, les syndicats sont traversés par les rapports sociaux de sexe mais ils restent l'outil indispensable pour avancer sur ce front. Mais il y a aussi un second niveau, c'est celui du mouvement des femmes. Celui-ci doit à mon sens s'emparer bien davantage de cette problématique pour veiller à ce que ces acquis soient vraiment des acquis, c'est-à-dire qu'ils viennent renforcer le pouvoir d'agir des femmes et non leur féminité. Bref, sans une réflexion féministe, et pas seulement sur le genre, on n'ira pas vers l'égalité.

CONCLUSION DU COLLOQUE

- CAROLINE DE HAAS, Militante politique

Bonjour à toutes et tous ! Merci beaucoup pour l'invitation à cette table ronde de conclusion. J'interviens ici avec une double casquette. Une casquette professionnelle parce que j'ai créé, il y a près de deux ans et demi, une entreprise de conseil, de formation, de communication autour de l'égalité et notamment, de l'égalité professionnelle. Nous accompagnons des entreprises plus ou moins grandes, des collectivités, des gouvernements, des associations, dans la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes. Nous avons des activités aussi diverses que la rédaction d'un rapport de situation comparée, la formation des managers à ne pas reproduire de stéréotypes sexistes quand ils lancent des procédures de recrutement ou des actions dans les collectivités. En ce moment, nous contribuons à la formation des étudiantes et étudiants, notamment étudiantes en auxiliaire de puériculture, pour ne pas reproduire des stéréotypes sexistes dans leurs contacts avec de jeunes enfants accueillis en crèche. Mon entreprise embauche neuf personnes, nous sommes neuf femmes. Nous travaillons beaucoup sur la question de l'égalité professionnelle, et au-delà du sexe, avec les autres critères abordés aujourd'hui puisque, lorsque l'on ne compte que des femmes dans une entreprise, généralement on dit que l'on n'a pas de problèmes d'égalité pro. Et bien si, parce que entre les origines sociales, la couleur de peau, la sexualité, les convictions religieuses, syndicales, politiques - je ne vous fais pas la liste des vingt critères de discrimination du défenseur des droits - on a de quoi faire, même quand on embauche une femme. Voilà pour ma première casquette professionnelle.

Pour ma seconde casquette, c'est une casquette d'activiste à la fois féministe et politique. J'ai fondé il y a quelques années une association qui s'appelle : « Osez le féminisme » que j'ai quittée en 2011. Puis j'ai participé, c'est surtout à ce titre que je suis là, au lancement de la campagne « SOS Egalité Pro » qui a eu vocation à essayer - on a partiellement réussi - de faire reculer Rebsamen sur ses attaques sur

l'égalité professionnelle. Et je me dis militante politique puisque j'ai été longtemps adhérente du parti socialiste que j'ai quitté il y a à peu près deux ans pour des raisons de désaccords politiques, puisque je croyais que c'était socialiste mais je m'étais manifestement trompée.

Alors sur cette journée, avant d'en arriver à la loi Rebsamen proprement dit, il y a trois choses qui m'ont particulièrement intéressée :

La première, c'est qu'elle a contribué à diversifier mon positionnement, comme j'imagine pour beaucoup de personnes dans la salle, parce que, d'un côté, il y a eu beaucoup d'apports théoriques, idéologiques - ce n'est pas un gros mot du tout dans ma bouche - sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Et c'est intéressant aussi pour moi de venir dans des endroits où l'on fait des petites piqures de rappel sur le fait que l'égalité professionnelle, ce n'est pas uniquement des petits mécanismes par ci, par là, dans les entreprises ou dans les collectivités locales, mais ça a aussi vocation à transformer plus globalement et de manière radicale l'ensemble de la société, notamment sur la question du temps de travail par exemple. Très souvent, cela fait peur aux entreprises. Mais si l'on vise vraiment à faire l'égalité entre les femmes et les hommes et que l'on ne veut pas déléguer les tâches domestiques à des femmes, généralement noires, issues de l'immigration, moins bien payées, on ne pourra pas travailler cinq jours par semaine. Il faut travailler moins. Donc, cela va de pair, par exemple, je pense avec une réduction assez importante du temps de travail pour l'ensemble de la société. Ça, c'est un positionnement un peu théorique et idéologique avec un objectif à long terme. Et puis, il y a la volonté d'articuler ce positionnement avec la façon dont on se débrouille quand on est déléguée syndicale, quand on est responsable d'entreprise, quand on est consultante ou consultant et que l'on va accompagner les entreprises pour traduire ça au quotidien dans des mesures concrètes qui permettent de faire avancer les choses. C'est le premier élément que j'ai trouvé intéressant. C'est cette diversité des positionnements et, on l'a beaucoup dit - c'est aussi mon avis - c'est une richesse qui permet de faire avancer à la fois les propositions puis de nous faire avancer sur le terrain.

Le deuxième élément, c'est le côté multifactoriel des inégalités professionnelles et des inégalités entre les femmes et les hommes. D'ailleurs plus globalement, il y a un élément dont on en a un peu parlé ce matin, peut-être aussi dans les ateliers, mais qui pour moi reste, en tout cas en entreprise ou dans la fonction publique, un angle mort total

: c'est la question des violences faites aux femmes au travail. J'essaie de toutes les façons possibles d'aborder ce sujet à chaque fois que j'organise une formation, même sur des thèmes où on a l'impression que cela n'a rien avoir : la mixité des métiers, le plafond de verre, peu importe, je trouve toujours un moyen de parler des violences faites aux femmes, notamment du harcèlement sexuel au travail. Mais c'est extrêmement difficile de rentrer dans les entreprises, dans la fonction publique pour parler de ça. Généralement, c'est : « Non, chez nous il n'y a pas de problème ». J'ai rencontré une des responsables d'une grande direction des ressources humaines qui gère deux mille femmes et qui dit : « Non, chez nous il n'y a aucune femme victime de harcèlement sexuel ». Bon, on sait que cela touche une femme sur cinq. Donc, il y a sans doute à peu près quatre cents femmes dans son entreprise - en l'occurrence, c'était dans la fonction publique, dans son ministère - qui sont victimes de harcèlement sexuel. Mais la personne me regarde et me dit : « Non. Nous, il n'y a aucun cas ! ». On voit bien, là aussi, qu'il y a encore des angles morts à creuser en matière d'égalité professionnelle.

Puis dernier élément intéressant, cette journée m'a rappelé qu'en permanence, tout est avant tout une question de volonté politique, que ce soit dans les organisations syndicales, dans les entreprises ou au niveau de l'Etat. Sans volonté politique, cela n'avance pas. Et selon moi, il y a plusieurs freins au fait que la volonté politique qui s'exprime, soit mise en œuvre. D'abord, parfois, ils ne sont juste pas d'accord. Laurence Parisot, par exemple, a beau avoir toute la volonté politique du monde, elle ne veut pas faire l'égalité professionnelle. On ne pourrait pas la convaincre. Enfin si. Mais elle ne veut pas augmenter le SMIC. En fait, elle veut bien faire l'égalité professionnelle pour quelques-unes qui sont en haut. Mais manifestement, pour l'ensemble des femmes, ce n'est pas trop son truc. Mais dans l'immense majorité des organisations syndicales, dans les entreprises quand vous avez des dispositifs en faveur de la diversité, ou dans les partis politiques et les gouvernements qui se réclament d'une pensée progressiste, il devrait y avoir cette volonté politique de faire changer les choses. Le premier frein pour moi, c'est ce qu'on appelle « l'illusion de l'égalité ». Les gens pensent que : « Oh, ça va, tu ne vas pas te plaindre ». Généralement, on nous compare avec d'autres pays dans le monde. On nous prend l'exemple de l'Afghanistan pour être sûr que c'est mieux chez nous. Donc, ça va. Deuxièmement, il y a « l'illusion de la liberté » : « Non mais attend..., elles ont choisi d'être à temps partiel. Moi, je n'y peux rien, elles sont

libres ». Donc illusion de la liberté, comme si l'on pouvait penser la liberté dans un monde indépendamment de le penser en termes d'égalité, comme si l'on pouvait penser que tout le monde est pleinement libre alors qu'il y a des inégalités sociales, culturelles, politiques, économiques majeures dans le pays. Donc illusion de l'égalité, illusion de la liberté. Et puis, le troisième frein - et cela fera le lien avec la loi Rebsamen - c'est la déconnexion totale dans la tête des gens entre l'égalité femmes hommes et les autres domaines de la société. Quand ils mobilisent les questions économiques, sociales, environnementales, politiques, ils n'ouvrent pas la boîte égalité. Et quand ils ouvrent la boîte égalité, ils n'ouvrent pas les autres boîtes. Pour moi le meilleur exemple, ce sont les récentes déclarations de notre ministre de l'économie sur les fonctionnaires. Or, quand il s'attaque aux fonctionnaires, il s'attaque aux femmes. Il y a plus de 60 % de femmes parmi les fonctionnaires. Donc, quand vous expliquez que les fonctionnaires doivent être rémunérés au mérite, ce qui signifie moins les payer, et bien vous cherchez à moins payer les femmes. Donc il y a quelque chose de totalement antinomique entre la volonté politique affichée, par exemple, de ce gouvernement, mais franchement de tous les précédents, de faire l'égalité professionnelle et les mesures économiques et sociales qui sont prônées. Et cette déconnexion m'a particulièrement fascinée sur la loi Rebsamen. Sachant que ce n'est pas la seule chose qu'on observe, puisque, parfois, cela ça va plus loin. Cela va jusqu'à du mépris, du mépris des revendications en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Que s'est-il passé pour la loi Rebsamen ? En mai 2015, on reçoit une alerte qui nous dit : « Attention, quelque chose de grave est en train de se passer. Ils sont en train de mettre à la trappe l'obligation pour les entreprises de faire un rapport de situation comparée ». Il s'agit là des chiffres clés de l'égalité professionnelle dans l'entreprise et de la liste des actions pour réduire les écarts entre les femmes et les hommes. Le rapport de situation comparée est obligatoire depuis de nombreuses années et mis dans la loi depuis 1983. Et, deuxième obligation remise en cause, celle d'avoir une négociation spécifique sur l'égalité professionnelle. Et, ce qui est assez intéressant, c'est que, quand ils ont pris cette mesure-là, ils ne l'ont pas prise contre l'égalité professionnelle. Que s'est-il passé ? Ces mesures-là étaient dans une vaste loi de simplification du dialogue social, c'est-à-dire une revendication du MEDEF depuis des décennies. Donc, en faisant cela, le

gouvernement a tout simplement appliqué une revendication du MEDEF. Ils n'ont juste pas remarqué - mais c'est déjà un problème en soi - que cela avait des impacts sur l'égalité. Evidemment, vous imaginez bien qu'au cabinet de Marisol Touraine, la conseillère en charge de l'égalité femmes hommes a lancé des alertes en disant : « Il va y avoir un problème. On touche à la loi Roudy. Si vous faites ça, vous allez avoir des soucis avec les associations féministes ». On rentre alors dans la deuxième phase. Ils ne pouvaient plus faire comme s'ils ne savaient pas. Et c'est là que le mépris s'est mis en place : « De toutes façons, ne vous inquiétez pas, elles ne pèsent rien. Donc, elles ne nous feront pas bouger. Nous n'aurons pas de problème. Ce n'est pas grave. On continue ». Avec une consigne, au moment où des mails ont été envoyés au cabinet du premier ministre par le cabinet de Marisol Touraine, une consigne de Matignon en copie au ministère du travail, qui répond au cabinet de Touraine : « Il faudra résister à l'Assemblée Nationale aux tentatives de réintroduire dans la loi ce que nous avons supprimé ». Donc, non seulement on méprise les organisations féministes ou syndicales qui pourraient se mobiliser, mais de plus, on explique et on théorise que le plus important, c'est la revendication de simplification et que c'est plus important que l'égalité entre les femmes et les hommes. Donc évidemment, une fois l'alerte reçue, on lance une initiative en externe : réseaux sociaux, pétitions... En une journée, trente mille personnes signent la pétition avec des centaines de tweets, d'interpellations à l'intention de François Rebsamen. Là, ils se rendent compte qu'il y a une résistance. Ils font marche arrière. Mais - c'est pour ça que je parle de réussite partielle - on a réussi à les faire reculer un peu seulement. On a réussi à faire en sorte que tous les indices du rapport de situation comparée soient réintroduits dans la loi et que la négociation qui était intitulée « Qualité de vie au travail » devienne « Qualité de vie au travail et égalité professionnelle » avec la réaffirmation que, si l'égalité professionnelle n'était pas intégrée dans la négociation, l'entreprise pouvait être passible de sanctions. C'est largement insuffisant mais cela a quand même permis de faire bouger les lignes et d'alerter sur l'idée que : « Vous ne pouvez pas toucher à l'égalité professionnelle impunément ».

Il y a pour moi deux enseignements à tirer de ces événements. Le premier, après avoir vu Rebsamen dans son bureau pendant une demi-heure, après avoir discuté avec lui, j'ai d'abord été fascinée par sa capacité à nous mentir. Il nous a fait un numéro, hallucinant au-delà de

la question de l'égalité femmes hommes, sur ce que veut dire la vie politique. Quand vous avez un responsable politique qui reçoit des associations et qui leur dit : « Oui, oui, ça, c'est intéressant ce que vous dites... Ah non, mais ça, on va voir avec mes conseillers, on va le faire ». Je voyais la tête des conseillers derrière lui qui faisaient signe que : « Non, en fait ça, ça ne va pas être possible ». Rebsamen nous regardait droit dans les yeux en nous disant : « Oui, oui ». Mais il n'a retenu aucune de nos revendications et il n'en a mis en œuvre aucune. Ça, c'est déjà pour moi particulièrement interpellant sur ce que signifie être responsable politique dans ce pays, comme dans beaucoup d'autres.

Le deuxième élément, c'était les discussions que l'on avait avec la commission « Droit des femmes » à l'Assemblée Nationale. Elles ont fait un travail énorme parce qu'elles avaient eu l'information bien en amont et elles se battaient sans relâche avec le cabinet de Marisol Touraine pour essayer de faire bouger les choses. Et la mobilisation leur a offert des marges de manœuvre supplémentaires, par exemple sur des amendements qu'elles avaient présentés trois mois avant. On leur avait dit : « Laissez tomber, ce n'est pas possible ». Là, on leur disait : « Bien oui, on va les prendre ». Et c'est ce qui a permis de faire bouger la loi. Donc la mobilisation sociale, alliée à un débouché politique, en l'occurrence la commission « Droit des femmes » de l'assemblée, a permis de modifier la loi. Pour moi, c'est de toute façon toujours comme ça que ça se passe et que ça se passe bien : Une mobilisation sociale, un débouché politique, et on arrive à obtenir des avancées. Mais il y a quand même quelque chose qui m'a interpellée, c'est qu'une fois que l'on a obtenu quelques avancées, les membres de la commission « Droit des femmes » ont expliqué que tout allait bien. Et ça, pour moi, c'est l'intégration complète de l'impuissance. C'est-à-dire qu'elles nous ont expliqué que ça allait, que c'était super parce qu'on avait obtenu des avancées par rapport au texte de Rebsamen alors que par rapport à la situation antérieure au texte de Rebsamen, on était encore en recul. Et ça, ça a été aussi pour nous un apprentissage intéressant en matière de communication parce que le gouvernement et la commission « Droit des femmes » à l'assemblée ont réussi à faire passer le message qui est : « Il y a eu des avancées », alors qu'en fait, ça restait un recul par rapport à la situation antérieure.

Et puis dernier élément à propos de cette période, il s'agit plus d'une critique envers nous, en tout cas envers les mouvements féministes. Ces événements ont montré à mon avis une faiblesse du mouvement féministe. Car il s'est passé trois semaines entre le moment où le texte

a été présenté au conseil supérieur de l'égalité professionnelle, où siègent des syndicats, des chercheuses et chercheurs, et le moment où l'on a été informée qu'il y avait un problème. C'est énorme dans un temps militant d'action coup de poing. Et à mon avis, il y a une double responsabilité, celle des syndicats et des chercheuses et chercheurs qui n'ont pas pris conscience qu'il y avait pas besoin de la société civile pour se mobiliser, qui n'ont pas pensé à nous contacter, qui se sont dit : « Ils vont revenir dessus, ce n'est pas possible ». De mon côté, j'ai discuté avec une syndicaliste qui disait : « Non, mais tu ne te rends pas compte, il se passe tous les jours des attaques du même niveau. Donc il y a un moment où l'on est débordé, on ne sait plus comment trier ». Et puis il y a aussi une responsabilité du mouvement féministe qui manifestement n'est pas suffisamment fort pour que, face à une mesure aussi grave qui est transmise au conseil supérieur de l'égalité professionnelle, il y ait un SMS immédiat qui soit envoyé. Il y a un problème de visibilité et de rapport de forces du mouvement féministe qui, à mon avis, se confirme par la forme de la mobilisation qui a été portée par des individus principalement. Il a fallu vingt-quatre heures pour monter un site internet, une pétition et une campagne de tweets massive. Tout cela a été porté par des individus. J'aurai là une critique - même si l'on n'a pas besoin d'aller taper sur les organisations sociales en ce moment dans le débat public - c'est que l'on n'est pas capable dans des organisations associatives de réagir aussi rapidement. Or, au vu de l'état du débat public aujourd'hui, il est nécessaire d'être capable de réagir en vingt-quatre heures, de monter un site Internet et de faire une campagne de tweets. C'est une difficulté que j'ai rencontrée dans cette loi Rebsamen. Voilà, j'ai essayé de vous en raconter un peu l'histoire.

JULIE JARTY, Sociologue, Maîtresse de conférences, UT2JJ, CERTOP

Bonsoir à celles et ceux que je n'ai pas encore vu-es. Un grand merci tout d'abord aux différentes intervenantes qui ont accepté notre invitation et puis également au public car vous avez toutes et tous rendu possible ce moment de dialogue et de débats. A l'issue de cette journée de colloque, je suis sûre que vous êtes convaincu-es que la mise en place de l'égalité professionnelle, qui est engagée depuis une trentaine d'années, n'est pas une question anecdotique. Elle concerne au final l'amélioration des conditions de travail de près de la moitié des

personnes qui sont sur le marché de l'emploi car la féminisation des professions est une donnée pérenne édifiante et le travail est aujourd'hui, pour tout le monde, quel que soit le sexe, dans nos sociétés, un devoir social par excellence. C'est également une nécessité économique. De même, à l'issue de cette journée, je suis sûre que tout le monde est convaincu que la mise en œuvre de l'égalité professionnelle est complexe. Elle est complexe car elle concerne des situations professionnelles profondément distinctes. Ce sont les savoirs produits sur le sujet qui nous le disent, notamment à partir des expériences laborieuses des femmes sur le marché du travail, qui se situent finalement dans un continuum. Il y a d'un côté celles, souvent les plus diplômées, de plus en plus qualifiées, voire surqualifiées en comparaison des postes qu'elles parviennent à occuper, qui expérimentent le fameux plafond de verre. Des femmes qui expérimentent des modalités de gestion des carrières qui fonctionnent finalement sur un monde révolu ou que l'on voudrait révolu. Un monde qui s'appuie sur la différence des sexes, notamment de la part par exemple des Ressources Humaines pour qui, implicitement, les hommes sont toujours pensés comme les principaux pourvoyeurs de revenus alors même que, dans la réalité, leurs parcours professionnels sont de moins en moins linéaires. De l'autre côté de ce spectre, on a des actives occupées, qui sont sur le marché de l'emploi, mais dans des conditions telles qu'assurer leur subsistance, leur sécurité économique, est plus ou moins mal garantie dans le temps. Elles sont sur un marché de travail fragilisé. Elles sont plus les hommes dans des emplois précaires, des temps partiels réduits, des emplois mal rémunérés, déqualifiés où leurs compétences sont naturalisées, faiblement reconnues. Elles ont des conditions de travail qui sont aussi mal connues du point de vue des recherches. Entre les deux extrémités de ce spectre, il y a un continuum et nombreuses sont celles qui expérimentent une petite part de ces situations. Il y a aussi des expériences communes des femmes, notamment en matière de sexisme, comme cela a été évoqué au cours de nos échanges. En tout cas, l'enjeu de l'égalité professionnelle ne se joue pas de la même manière dans tous les secteurs et dans tous les métiers. Il s'agit bien de démêler, d'apprécier des situations d'emploi mais aussi - l'approche genre le permet - d'apprécier la diversité des configurations conjugales, depuis celles où les femmes sont en couple ou pas mais sans enfants jusqu'à celles qui en ont plusieurs, car le travail domestique n'est pas considéré comme du travail. De plus, les mesures de conciliation sont toujours davantage à destination des femmes et le

temps partiel des hommes, quand il existe, est rarement relié à la paternité.

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle est également complexe. C'est un point sur lequel je voulais revenir rapidement parce qu'elle implique le dialogue entre des mondes différents. Un dialogue donc, Danièle Kergoat le disait, une nécessité absolue de s'entendre en tout cas entre des universitaires, notamment chercheuses en études genre, des syndicalistes, des représentants de différents secteurs, différents métiers, des politiques aussi qui sont censés transformer en actes et en dispositifs les réflexions, les revendications qui sont portées par les précédents. Alors, sur la base de mon expérience de chercheuse, cette collaboration est susceptible de susciter des tensions sur certains dossiers. J'ai mené une recherche-action en collaboration avec le SNES, le syndicat national des enseignants du second degré, et il n'a pas été facile par exemple de dire, de conclure auprès de ce syndicat que l'autonomie temporelle, la flexibilité temporelle des enseignants - qui est finalement une ligne directrice des revendications du SNES, notamment pour valoriser le métier des enseignants - et bien finalement, cette flexibilité à laquelle elles et ils tiennent tant s'avère un amplificateur des inégalités entre les femmes et les hommes. Quand les hommes utilisent cette autonomie pour leur carrière, les femmes doivent l'utiliser pour prendre soin des autres, de leurs enfants, de leurs parents, etc. L'idée étant de se demander comment fait-on dans ces situations ? Comment négocie-t-on ? C'est une vraie question, notamment pour les militantes et les militants des syndicats, en l'occurrence, pour le groupe « Femmes » du SNES qui a peiné auprès de la direction du syndicat pour obtenir un financement sur une question vue comme féministe, et qui a obtenu un financement relativement important en comparaison de ce qui est alloué à d'autres questions, et qui se retrouve en conclusion à remettre en cause, tout du moins à nuancer, une revendication phare du syndicat, qui va être, par exemple, d'augmenter le nombre d'heures de présence dans les établissements scolaires. Ce qui est intéressant, c'est de voir comment finalement il peut y avoir aussi des tensions qui se produisent dans cette collaboration, des tensions en tout cas, des discussions. Je n'ai pas de solution mais cela montre que c'est un dialogue complexe qui n'est pas toujours apaisé. Ce sont aussi des résultats, on en a parlé un petit peu ce matin, qui montrent que la mise en place de l'égalité, c'est quelque chose de coûteux financièrement. Ce qui, dans le contexte actuel peut

poser des problèmes, des tensions. Ne serait-ce que pour revenir sur l'exemple de l'enseignement, ma proposition, était qu'il fallait créer des bureaux, ce qui demande de l'argent.

Pour finir, je dirai que, si la mise en œuvre de l'égalité professionnelle est complexe, elle est aussi très stimulante et elle est un ressort à mes yeux pour oser changer ou - je reprends la référence de Yannick Le Quentrec à Berthold Brecht – pour « lessiver » un modèle d'organisation économique qui est pensé à partir d'un modèle masculin et qui, on le constate, est devenu dysfonctionnel. C'est l'occasion de visibiliser des luttes de femmes, de structurer des collectifs. C'est l'occasion aussi de repenser les modèles d'organisation du travail avec les mêmes contraintes pour les deux sexes, notamment des contraintes domestiques et familiales. Car aujourd'hui, si la discontinuité a toujours été une caractéristique des trajectoires professionnelles des femmes, elle est devenue aussi une caractéristique des trajectoires des hommes avec le chômage, la précarisation du marché du travail, la fragilisation du marché du travail. Il s'agit de repenser des modèles d'organisation du travail, y compris sur les postes à responsabilités, par exemple d'envisager le partage de responsabilités et ainsi de dépersonnaliser les relations au travail, le pouvoir, l'ancrage du pouvoir, etc. C'est l'occasion en tout cas de faire en sorte que l'activité professionnelle ne soit pas aussi chronophage, de penser ces fameuses mesures de conciliation pour les hommes. Et c'est l'occasion enfin de lutter contre la fragilisation du marché du travail et des situations de pauvreté en emploi, nous en avons parlé, en faisant reconnaître et en dénaturant les compétences dans des métiers hautement féminisés mal payés - par exemple, les aides à domicile sont des métiers en émergence qui offrent des conditions d'emplois de piètre qualité. Il me semble qu'en fait, dans le contexte actuel, nous devons approfondir la discussion sur ce point, comme les études féministes d'ailleurs le suscitent, c'est une question féministe mais c'est également une question de rapports de classes et de rapport de race. Sinon, on ne parle pas des femmes qui sont dans ces emplois les moins reconnus et on ne parle pas de l'enjeu fort pour requalifier les compétences développées dans ces emplois les moins reconnus.

ISABELLE LE DRÉAU, Représentante de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité de Midi-Pyrénées

Je représente la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité de Midi-Pyrénées. La recherche dont Yannick Le Quentrec nous a parlé ce matin s'inscrit dans un programme qui s'appelle « Territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle ». C'est un programme national qui est décliné en Midi-Pyrénées depuis 2013. La négociation collective est au cœur de ce programme. Donc depuis 2013, des actions d'accompagnement à la négociation collective ont été soutenues par l'Etat, par la région Midi-Pyrénées et ont permis d'accompagner à peu près une trentaine d'entreprises. En 2015, un nouvel appel à projet soutenu par le FSE, l'Etat et la Région a permis de retenir neuf structures et sur ces neuf, il y en a six qui vont continuer à proposer des actions d'accompagnement à la négociation. Donc cela devrait permettre d'accompagner à peu près une soixantaine d'entreprises d'ici 2017. L'IRT fait partie de ces six organismes qui vont apporter leur expertise et j'ajoute qu'il y aura diverses possibilités d'accompagnement, que ce soit en présentiel ou par le biais des nouvelles technologies.

Pour ma part, j'encourage les entreprises à recourir à ces possibilités d'accompagnement offertes par des organismes extérieurs parce que, comme on l'a dit tout au long de la journée, la question de l'égalité est une question complexe. Cela ne s'improvise pas de maîtriser tous les concepts, de pouvoir analyser le fameux rapport de situation comparée. Cela fait vraiment appel à une expertise. On ne peut donc qu'encourager les entreprises à se former, à se faire accompagner par des organismes tiers. Et selon ce que les entreprises nous disent après avoir été accompagnées, en tout cas, les quelques échos qui viennent jusqu'à nous, ces entreprises nous disent que ça crée du débat au sein des organisations syndicales avec la direction et entre salarié-e-s. Le fait d'aborder cette question de l'égalité professionnelle, cela rend visible ce qui jusqu'à présent n'était que soupçonné, ou encore, on se doutait bien des inégalités salariales mais on n'en mesurait pas l'importance. Donc, se faire accompagner, pouvoir analyser le rapport de situation comparée, en tirer des perspectives de travail qui collent vraiment à la problématique de l'entreprise. C'est un travail fastidieux mais stimulant comme l'a dit Julie Jarty. Et les entreprises nous disent que cela leur ouvre des perspectives de travail insoupçonnées. Cela permet de plus à chacun et chacune d'interroger ses propres stéréotypes sur les rôles de

sexe et cette déconstruction des stéréotypes de sexe bénéficie aux femmes mais aussi aux hommes qui sont enfermés dans des carcans.

Ensuite, je voulais ajouter qu'aujourd'hui, nous avons beaucoup parlé de l'entreprise. Mais l'entreprise n'est qu'un des maillons de la chaîne. Il y a tout ce qui est en amont de l'entreprise avec l'école. Le Rectorat, par exemple, mène beaucoup d'actions de sensibilisation auprès des collèges et des lycées. Il y a des actions menées avec Pôle Emploi, avec des missions locales pour sensibiliser les conseillers et conseillères, également pour essayer de déconstruire les représentations sexistes et les représentations sur les métiers.

Au total, chacun et chacune à notre place, que l'on soit professeur, conseiller, conseillère d'orientation, conseiller à Pôle Emploi, conseiller à la mission locale, salarié-e, organisations syndicales, organisations patronales, chacun et chacune à notre place, nous pouvons être acteur et actrice de cette égalité. Sachant que nous allons disposer d'un levier de plus avec l'obligation de parité au sein des institutions de représentation du personnel qui doit être effective à compter de 2017.

HUBERT AÏT LARBI, Président de l'IRT Midi-Pyrénées

J'ai le rôle de conclure cette journée et c'est bien difficile après tout ce que j'ai entendu. Ce qui m'a frappé, au-delà de la richesse des contributions des différents ateliers, ce sont ces notions d'invisibilité, de complexité, d'outils qui existent mais qui ne sont pas suffisants et je les relie aux dernières déclarations du Ministre de l'économie dans son fameux projet « Noé ». Il évoque l'idée que finalement, un certain nombre de métiers n'auront plus besoin de titres professionnels et de qualifications pour être reconnus. En fait, c'est le client qui décidera s'il est content de la prestation, si vous êtes compétent ou pas. Si le client est content de la prestation, il dira : « Vous, Monsieur, vous êtes compétent » ou bien : « Vous, Madame, vous êtes compétente ». Alors, imaginez si on les laisse faire, ce qui se passera pour les femmes dans cette déconstruction des process de travail à laquelle on assiste aujourd'hui. J'attire votre attention sur cette attaque, qui est vraiment frontale, par rapport à la problématique entre qualification et compétence. Ensuite, on a insisté, à travers les échanges et les contributions, sur l'invisibilité de cette déconstruction, des process de

travail d'une part et, d'autre part, des qualifications, qu'elles soient reconnues ou pas. A l'évidence, je dirai que les femmes sont de plus en plus menacées par ces phénomènes. Et je crois que les nouvelles organisations de travail sont des pistes sur lesquelles l'IRT pourrait travailler parce qu'il existe des entreprises qui ont organisé la vie des femmes et des hommes au travail, avec des crèches, des horaires de travail, des congés, des conditions de travail, bref, un ensemble de droits qui ne changent pas la condition salariale mais qui permettent un meilleur exercice du travail et plus d'égalité.

Deuxième remarque, effectivement les organisations syndicales ont aussi du travail à accomplir en interne. Nous avons parlé des propos sexistes dans les organisations syndicales. Je crois qu'il y a des enjeux de pouvoir dans les organisations syndicales dont les femmes font souvent les frais. J'appartiens à Force Ouvrière mais j'ai retrouvé la même hiérarchie à la CGT, par exemple quand je suis entré pour la première fois au siège de cette confédération, ne serait-ce qu'à travers l'organisation du bâtiment. Il y a le chef qui est en haut, puis en dessous, les différents cadres de l'organisation et les femmes. En résumé, on retrouve dans les organisations syndicales le même modèle qui est à l'œuvre dans toutes les entreprises. Ceci veut dire qu'il y a effectivement un combat à mener à l'intérieur des organisations syndicales. Mais il y a aussi un combat pour l'égalité à mener pour les organisations syndicales en externe. Je le dis parce qu'on a évoqué à plusieurs reprises la QVT, la qualité de la vie au travail. On nous parle beaucoup de la RSE, responsabilité sociale des entreprises, c'est-à-dire qu'on cloisonne les problèmes et qu'on ne les laisse pas dans les instances prévues pour les traiter, comme le CE et le CHSCT. Et la loi Rebsamen sème un peu plus la confusion sur les lieux de négociation sur telle ou telle thématique. Les organisations syndicales ont donc du travail d'une part, en interne, et d'autre part, sur le terrain.

Pour terminer, je voudrais remercier tout simplement l'ensemble des participant-e-s, les intervenantes, le laboratoire CERTOP et l'équipe SAGESSE, la DRDFE, sans oublier les étudiant-es du master « Genre et politiques sociales ». Je remercie également Yannick Le Quentrec et Elodie Cadei, responsable administrative et financière de l'IRT. Grâce à vous, nous avons réussi pleinement cette journée qui visait à identifier les freins et les leviers de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au total à mieux comprendre pour mieux agir dans ce

domaine. Je crois que nous avons recueilli effectivement beaucoup de matière. Et notre prochain travail va être d'aller au-delà à travers la nouvelle action de recherche menée par l'IRT, soutenue par le FSE, qui consiste à accompagner la négociation collective d'un accord / plan d'action égalité professionnelle femmes hommes dans 14 PME de Midi-Pyrénées.

Dernière chose car c'est une conviction. Je crois personnellement que les femmes ont un autre rapport au pouvoir, un autre rapport au travail. Je fais mienne l'idée que « la femme est l'avenir de l'homme », car elle appelle à un nouveau modèle de société dans lequel nous pourrions vivre autrement.

Merci à toutes et à tous.



A partir des résultats d'une recherche réalisée dans le cadre des Territoires d'excellence de l'égalité professionnelle auprès d'équipes syndicales dans des entreprises de l'aide à domicile, de l'agroalimentaire et de la métallurgie, ce colloque traitera des inégalités professionnelles et salariales, lesquelles perdurent et se recomposent.



Illustration : © Jean-Luc Boire / Conception graphique : Benoît Colas, UT2J - CPRS/DAR / Imprimé par UT2J Service Imprimerie.