

à g i r pour l'égalité professionnelle à travers les pratiques syndicales

Projet retenu et 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).

L'égalité professionnelle dans les entreprises reste largement à réaliser, notamment dans les petites et moyennes entreprises. Elle constitue donc une priorité. L'exemplarité repose sur la mobilisation de tous les leviers et de tous les acteurs et actrices de l'entreprise autour de cet objectif.

Pour passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle, il est important de sensibiliser, former et accompagner des institutions représentatives du personnel de PME aux questions d'égalité professionnelle.

A partir des pratiques syndicales de terrain, le projet réalisé par l'IRT et Artémisia s'attache à analyser les processus de la négociation collective autour des points suivants :

- la prise en compte des enjeux de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise,
- les conditions de mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité dans l'entreprise et les outils, dispositifs qui peuvent être mis en place,
- la déconstruction des représentations et stéréotypes de sexe associés au masculin et au féminin.

En convergence avec les principes pédagogiques de l'Institut Régional du Travail, notre démarche se veut participative et concertée avec les organisations syndicales représentatives du territoire Midi-Pyrénées.

A partir d'une enquête sociologique menée auprès des IRP de PME de Midi-Pyrénées choisies dans 3 secteurs d'activité (aide à domicile, industrie agroalimentaire et métallurgie), il s'agit de concevoir des outils d'accompagnement et de formation à la négociation collective de l'égalité professionnelle.



Porteur de projet :



Publics cibles :

Institutions représentatives du Personnel (IRP)

Référent-e-s égalité femmes - hommes
des organisations syndicales représentatives.
Syndicalistes

Contact projet :

IRT - Yannick Le Quentrec
Courriel : y.lequentrec@wanadoo.fr

Partenariat



Contact :

Sophie COLLARD
Courriel : assoartemisia@yahoo.fr

HC Consultante

Contact :

Hélène CETTOLO
Courriel : helene.cettolo@wanadoo.fr

Notes

A series of horizontal dashed lines for writing notes.

ÉDITO

Fiche 1 : Organisation collective du travail - Aide à domicile

Fiche 2 : Accès à la formation et reconnaissance de la qualification - Aide à domicile

Fiche 3 : Prévention des risques professionnels - Aide à domicile

Fiche 4 : Salaires / classifications des salaires - Agroalimentaire

Fiche 5 : Articulation des temps de vie familiale et professionnelle - Agroalimentaire

Fiche 6 : Pénibilité au travail : les troubles musculo-squelettiques - Agroalimentaire

Fiche 7 : Mobilité promotionnelle - Métallurgie

Fiche 8 : Violences et harcèlement sexuel au travail - Métallurgie

Fiche 9 : Formation et qualification professionnelle – Métallurgie

Fiche 10 : Les Institutions représentatives du Personnel (IRP) : missions, freins et leviers.

Fiche 11 : Les dispositifs d'égalité professionnelle : cadre règlementaire, obstacles et leviers.

Coordination de la publication : Yannick le Quentrec.

Contributions à la réalisation des fiches : Hélène Cettolo, Sophie Collard, Yannick le Quentrec.

Réalisation : Christophe Mindeau

Impression : Service Imprimerie, Université de Toulouse - Jean Jaurès

Dépôt : novembre 2014.

Ces fiches actions sont ciblées sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui implique de lutter contre la tendance sociale à la sur exploitation des femmes. Elles sont issues d'un projet cofinancé par le fonds social européen, la région Midi-Pyrénées et la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité dans le cadre du programme territorial d'excellence pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des expérimentations ont ainsi été réalisées sur le territoire régional en concertation avec les organisations syndicales notamment en 2013-2014.

Face aux difficultés pour passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle, le projet porté par l'Institut Régional du Travail de Midi-Pyrénées a pour priorité de partir des pratiques syndicales de terrain dans des PME. Il vise à sensibiliser les représentant-es syndicaux-cales et à concevoir des outils d'accompagnement et de formation à la négociation collective. Les syndicats qui ont pour mission de défendre les intérêts des salarié-es, à travers les institutions représentatives du personnel notamment, sont des acteurs essentiels de la négociation dans l'entreprise.

Ces fiches résultent aussi d'une démarche de coopération entre les chercheuses et les syndicalistes à toutes les étapes de l'expérimentation : l'enquête de terrain, le recueil des données sur les perceptions et les pratiques syndicales d'égalité, les discussions autour de la restitution des résultats et la validation des fiches. En prenant en compte les expériences des syndicalistes pour produire un savoir co construit, il s'agissait d'accroître leur capacité d'agir en faveur de l'égalité.

Si la visée d'égalité a une portée universelle, sa mise en œuvre concrète doit tenir compte des caractéristiques des entreprises. Ces fiches actions ne prétendent pas faire le tour des problématiques des PME, mais elles présentent des questions, des points de vue et des exemples significatifs. Elles se déclinent autour de trois secteurs : agro alimentaire, aide à domicile et métallurgie et, pour chacun, de trois domaines revendicatifs selon les sujets dégagés de l'enquête de terrain et les considérations stratégiques des équipes syndicales au regard des contraintes rencontrées : Quelles dimensions de l'égalité peuvent le mieux traduire les attentes des salarié-es et fédérer le collectif syndical ? Quelles revendications le collectif syndical peut faire aboutir sur un court terme ? Elles s'ordonnent de la façon suivante :

- L'égalité dans le secteur de l'aide à domicile¹ sous l'angle de l'organisation collective du travail, de la prévention des risques professionnels, de l'accès à la formation et la reconnaissance de la qualification;
- L'égalité dans le secteur agroalimentaire sous l'angle des classifications et des salaires, des troubles musculo-squelettiques et de l'articulation des temps de vie familiale et professionnelle;
- L'égalité dans le secteur métallurgie sous l'angle des violences et du harcèlement sexuel au travail, de la mobilité promotionnelle, de la formation et de la qualification professionnelle.

A cela s'ajoutent deux autres fiches, transversales, qui indiquent des obstacles et des pistes d'amélioration en faveur de l'égalité réelle en ce qui concerne d'une part les IRP, leurs prérogatives et leur fonctionnement et, d'autre part, le cadre réglementaire des politiques d'égalité.

Chaque fiche comprend quatre parties :

La première décrit les caractéristiques du secteur et du cadre contextuel dans lequel les syndicats agissent. La mise en œuvre de l'égalité est en effet tributaire de conditions sociales favorables qui ne sont pas toujours réunies dans l'entreprise. Le droit à l'égalité se heurte aux prérogatives de l'employeur. La deuxième partie reprend des extraits d'entretiens significatifs sur les inégalités telles que les syndicalistes les identifient. La troisième partie présente une analyse des inégalités : leur origine et les facteurs de reproduction. Enfin, la quatrième partie sur les leviers d'action syndicale en faveur de l'égalité essaie de dégager des enjeux et les manières de les relever.

¹ Il s'agit dans cette enquête exclusivement de l'emploi prestataire

Les éléments du contexte

L'aide à domicile est une profession où la concentration de femmes est la plus forte avec 98% de femmes (source Dares 2011). Elle fait partie des 10 professions les moins payées (Insee données 2010). Le salaire médian est de 840 euros mensuels pour les intervenant-es à domicile pris dans leur globalité, soit inférieur au seuil de pauvreté (954 euros mensuels).

Ces bas salaires sont en partie liés à la prédominance du temps partiel (68% des aides à domicile). Le temps de travail hebdomadaire moyen est de 27,6 h contre 36,5 h pour l'ensemble des salarié-es.

De leur côté, les associations de l'aide à domicile souffrent d'un déficit structurel lié à l'insuffisance des financements publics : « Le problème en général qui fait que les associations sont en difficulté, c'est que ce sont les financeurs qui imposent leurs tarifs. Donc une salariée, si elle revient à 20€ et des poussières et que le tarif est inférieur, et bien il y a un déficit au niveau des associations. Et c'est ce qui se passe en ce mo-

ment. Puisque nous, en début d'année, notre association par rapport au conseil général a demandé à 20,95€ de l'heure, malheureusement le conseil général l'a pris en charge à 20,15€. Ce qui fait que ça engendre des déficits, et le problème c'est que les financeurs n'en tiennent pas compte. Eux ils ont un tarif. Et le tarif, c'est le tarif ». (Chantal, IRP)

Depuis 2005, les politiques publiques montrent une tendance à la marchandisation du secteur qui affecte à la fois le travail et son organisation à travers des méthodes de rationalisation importées du secteur concurrentiel¹. Les contrats de travail ne font apparaître que les temps d'intervention, lesquels sont eux-mêmes sous évalués et de plus en plus fragmentés. Il faut faire autant, voire plus, en moins de temps. Ces tendances contextuelles sont des facteurs d'inégalités structurelles. L'action syndicale doit composer avec la logique des employeurs qui tend à opposer l'emploi aux évolutions salariales et à l'amélioration des conditions de travail.

..... **Inégalités** - Action syndicale - **Aide à domicile** - Travail - Associations - Précarité -
 *Activités* - Organisation du travail - **Temps de travail** - **Egalité**

Identification du / des problèmes

Des temps d'intervention qui se réduisent

« En une demi-heure de temps, vous ne pouvez rien faire. Et puis, faire manger les personnes âgées en une demi-heure, c'est inhumain ça ! Les papis, les mamies là, ce ne sont pas des robots. Sinon on leur met des entonnoirs et on les fait manger comme ça ! On n'est plus des humains si on travaille comme ça ». (Catherine, IRP)

Un travail social invisible

« Quand je parle de reconnaissance, c'est déjà là quoi,

le cliché de la femme : ménage, enfants...voilà. Et je vois surtout - moi j'ai une autre position sur l'accompagnement des personnes - mais je vois pour mes collègues qui s'occupent de personnes âgées handicapées, c'est la femme de ménage. Alors que non, ce n'est pas ça, une aide-ménagère ou une auxiliaire de vie sociale, ce n'est pas ça. Et je veux dire, ça arrange bien certaines personnes d'occulter le côté social qu'elles ont à faire - chose que moi j'ai mise en avant - c'est le social, ce n'est pas la même chose ». (Dominique, IRP)

Les dessous des inégalités

Contrairement à l'idée répandue que plus il y a de femmes dans une profession, moins il y aurait d'inégalités, on constate que les aides à domicile souffrent de nombreuses inégalités par rapport à d'autres catégories de salariés masculins placées au même niveau dans l'échelle de catégories socio professionnelles. L'une d'entre elles, majeure, réside dans le temps partiel et le sous emploi².

Inégalités encore si l'on met en rapport, d'une part, la forte utilité sociale de cette profession avec la faiblesse de sa rémunération et d'autre part, si l'on considère la précarité de l'emploi et du travail ainsi que le fort turnover dans ce secteur.

Ces inégalités ne sont pas dûes au hasard. Elles proviennent du fait que les femmes sont traditionnellement cantonnées dans les activités de soin, de santé, d'éducation... Leur travail, proche des activités domestiques, est renvoyé à des qualités « naturelles » des femmes

et donc socialement dévalorisé, moins payé, voire non payé³.

Les aides à domicile combattent cette logique porteuse d'inégalités quand elles rédefinisent leur travail autour des tâches d'accompagnement social, qui visent à « faire avec » ou à « faire faire » ou lorsqu'elles s'opposent à des temps d'intervention trop courts qui les conduisent à mal faire ou à faire mal.

Cette syndicaliste rappelle ces exigences à sa façon : « Moi, j'ai voulu défendre ce métier, j'ai voulu aller jusqu'au bout de ce métier. Je veux qu'il soit reconnu par les gens chez qui on intervient, des gens qui ne connaissent pas le métier, qui croient qu'on est des femmes de ménages, encore et encore ! Nous, on est là pour aider les gens à rester chez eux en toute sécurité, et non pour leur faire du ménage. C'est pour tout ça que, moi, je voulais négocier ces mi temps, imposés ou pas ». (Chantal, IRP)

Inégalités - Action syndicale - Aide à domicile - Travail - Associations - Précarité - Activités - Organisation du travail - Temps de travail - Egalité

Les leviers d'action syndicale en faveur de l'égalité

Faire oeuvre d'égalité pour les syndicats, c'est agir sur l'organisation du travail pour qu'elle intègre la dimension sociale du travail réel des aides à domicile qui vise à « préserver ce qui reste d'autonomie » voire parfois à la restaurer.

Les syndicats ont un rôle à jouer pour faire comprendre aux employeurs et aux personnes dépendantes que les aides à domicile ne sont pas des femmes de ménage. Pour cela, on peut dégager plusieurs pistes d'intervention où la question du temps occupe une place centrale :

- Faire apparaître les tâches sociales effectuées sur tous les supports qui rendent compte du travail : fiche de poste, cahier de liaison, règlement intérieur, etc.
- Agir pour augmenter les temps d'intervention de façon à intégrer ce travail social source de bien-être autant

pour les aides à domicile que pour les bénéficiaires.

- Associer les aides à domicile à l'évaluation des besoins des personnes pour élaborer les plans d'aide (identification et nombre des tâches, fréquence...).
- Faire apparaître les temps collectifs d'échanges nécessaires pour bien faire son travail et faire face aux situations d'insécurité.
- Intervenir dans la confection des plannings car ils sont décisifs pour desserrer les contraintes de temps et de déplacement, pour intégrer des ajustements à la demande des salariées.

Les syndicalistes peuvent s'emparer de ces questions de durée et d'organisation du temps de travail en faveur de l'égalité par le biais de toutes les IRP : que ce soit le DS à travers les NAO, le DP, le CE et le CHSCT dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

¹ Lada Emmanuelle, 2011, « Les recompositions du travail d'aide à domicile », CEREP, Formation emploi, 3 n° 115, p. 9-23.

² Gadrey Nicole, Jany-Catrice Florence, Pernod-Lemattre Martine, 2009, « Employés non qualifiés : une catégorie oubliée des politiques d'égalité professionnelle », Socio-économie du travail, n° 30, p. 57-86.

³ Dussuet Annie, 2005, Travaux de femmes : « enquête sur les services à domicile », Paris, L'Harmattan.

Les éléments du contexte

Sur les trois niveaux de classification des aides à domicile de la branche professionnelle, une majorité (62%) est à ce jour classée au niveau A, soit sans diplôme reconnu par la branche (ce qui ne veut pas dire sans aucun diplôme). Par ordre croissant, la catégorie B, employée à domicile, détient un diplôme de niveau V, CAP-BEP ; la catégorie C, auxiliaire de vie sociale, détient un diplôme de niveau V+. La catégorie D, technicienne d'intervention sociale et familiale, en baisse numérique, détient un diplôme de niveau IV.

Si, dans les années quatre vingt, les politiques publiques ont favorisé la formation et la qualification par différents outils, elles ont freiné ce mouvement dans la dernière décennie en orientant le secteur vers le marché concurrentiel. Alors que la situation des personnes aidées exigerait une qualification globale¹, liant aide et soin et spécifique, qui conforte le métier de ces salariées, autour de l'aide aux personnes âgées fragiles, la qualification devient un moyen de réduire les coûts de

l'aide comme le souligne cette syndicaliste :

« Pour s'en sortir, les associations arrivent à jongler avec les salariées grille A, c'est-à-dire le smic, car pour la grille B, grille C, elles ont un salaire plus important puisque c'est en fonction de leur diplôme. Quand elles sont dans les premières années, bon, elles rentrent dans le tarif. Mais plus l'ancienneté augmente, plus le salaire est important et plus on dépasse ces 20€ et des poussières attribués par le conseil général, ce qui fait que ça engendre des déficits » (Chantal, IRP)

Corrélativement, dans un contexte où le travail des aides à domicile se complexifie avec des personnes plus dépendantes, la répartition prescrite des tâches est souvent mise en cause dans les pratiques.

Les frontières entre soins et aide sont difficiles à établir. Des distorsions apparaissent entre classification, fiche de poste et travail réel, à travers ce que les salariées nomment glissement des tâches. La question se pose de quels diplômes pour quelles tâches.

Inégalités - Action syndicale - **Aide à domicile** - Travail - **Reconnaissance** - Précarité -
Métier - Formation - **Professionnalisation** - **Egalité**

Identification du / des problèmes

Un métier aux compétences sociales non reconnues

« C'est malheureux à dire, quand vous parlez de l'auxiliaire de vie sociale, on ne sait pas ce que c'est. Vous parlez de l'aide ménagère, ha oui oui, c'est la femme qui vient faire le ménage ! Mais l'auxiliaire de vie sociale c'est quoi ? C'est pas une femme qui est là pour le ménage, elle a un diplôme, elle fait en sorte que la personne puisse rester chez elle en toute sécurité et avec un quotidien correct. Donc on est là pour ça. Mais il y a aussi les repas, il y a aussi le fait que la personne des fois a besoin de discuter, a besoin de sortir de sa condition, elle est peut être une femme enfermée parce qu'elle est veuve, ou un homme veuf, qui n'ose plus

sortir parce qu'il n'a plus sa femme, ou il a la maladie d'Alzheimer. Et toute une journée avec une personne malade, ce n'est pas évident. Et justement, c'est là le travail d'une auxiliaire de vie sociale, même si elle n'a pas le diplôme, des fois on envoie travailler les salariés dans ces conditions là ». (Anne, IRP)

Le morcellement des tâches

« Nous travail réel, c'est surtout ne pas faire de toilette. Mais chez les papis et mamies, quand ils ont du pipi ou du caca jusque là, on ne les laisse pas dedans hein, c'est sûr. Ca ne marche pas comme ça... » (Sylvie, IRP)

Les dessous des inégalités

En termes de qualification, les métiers « féminins » souffrent généralement d'une absence de reconnaissance. Ils sont renvoyés à des qualités jugées innées que les femmes mobilisent dans la sphère domestique par opposition aux métiers masculins qui supposent des qualités acquises et qualifiantes.

Cette logique aboutit à occulter tout un pan de la technicité des compétences professionnelles et de l'intelligence mises en œuvre dans le travail d'aide à l'autonomie. Ce phénomène de dé-qualification est en interaction étroite avec le sous emploi et la flexibilité qui caractérisent des métiers majoritairement « féminins ».

La qualification professionnelle, avec sa traduction salariale, n'est pas attribuée ni une fois pour toutes ni à

travers une salariée prise isolément. Elle résulte d'un processus de négociation et de rapports de force entre les acteurs sociaux qui ont des intérêts antagoniques : employeurs, salariées et leurs représentants syndicaux, pouvoirs publics. Dans ce rapport de forces², il s'agit notamment pour les femmes salariées de lutter contre la tendance à inférioriser leur travail.

Dans ce processus de construction de la qualification, le collectif des salariées et l'existence d'un espace collectif de travail jouent un rôle déterminant pour que les femmes puissent re-définir leur travail à distance de l'activité domestique, faire reconnaître leur professionnalisme et la valeur humaine de leur métier.

Inégalités - Action syndicale - **Aide à domicile** - Travail - **Reconnaissance** - Précarité -
Métier - Formation - **Professionnalisation** - **Egalité**

Les leviers d'action syndicale en faveur de l'égalité

Face à la logique de dévalorisation du métier d'aide à domicile, l'action des syndicats en faveur de l'égalité nécessite qu'ils se saisissent de l'enjeu de qualification. La montée en qualification à travers l'accès à la formation, associée à l'action syndicale sur l'organisation collective du travail et sur la prévention des risques professionnels forme un cercle vertueux en faveur des conditions de travail des salariées et de la qualité du travail.

Elle est de plus un moyen de lutter contre la précarité de l'emploi dans le secteur. La montée en qualification est aussi un enjeu pour les associations employeuses à but non lucratif menacées de perdre leur spécificité en étant renvoyées au service à la personne et à une logique marchande.

Les syndicats disposent de plusieurs moyens pour traiter cette question, entre autres, la commission formation et la commission égalité des CE, le DS dans le cadre des NAO, le DP de par sa mission de représentation

des salariées et le CHSCT compte tenu du lien entre qualification et amélioration des conditions de travail. Mais dans ce domaine, il importe de ne pas s'en tenir aux cadres de lecture habituels. Pour plus d'efficacité, les syndicats doivent s'employer en premier lieu à structurer le collectif des salariées.

C'est en effet dans ce collectif que les aides à domicile peuvent s'identifier comme groupe d'intérêts en confrontant leurs expériences, en critiquant les représentations stéréotypées de leur métier, en définissant leurs besoins et le besoin des usagers, leurs droits et leurs devoirs, leur service et les qualités qu'elles s'attribuent...

Dans cet esprit, les syndicats doivent aussi veiller à ce que les associations employeuses préservent et développent des espaces de travail collectif (réunions de service, thématiques, d'analyse de pratiques, droit d'expression...) car ils sont aussi un levier pour la construction d'une identité de métier.

¹ Doniol-Shaw Ghislaine, 2011, « Quels diplômes pour le secteur de l'aide à la personne », CEREQ, Formation Emploi n° 115, p. 51-65.

² Jany-Catrice Florence, Puissant Emmanuelle, Ribault Thierry, 2009, « Associations d'aide à domicile, pluralité des héritages, pluralité des professionnalités » CEREQ, Formation Emploi, n° 107, p. 77-91.

Les éléments du contexte

Avec 36% de salariées de plus de 50 ans contre 27% en moyenne dans les autres métiers, le secteur de l'aide à domicile doit faire face à un vieillissement de ses salariées qui devront travailler plus tard et affronter le problème de l'usure au travail. Il se distingue aussi par le fait que les personnes aidées ont des pathologies de plus en plus lourdes ce qui implique de se saisir de la prévention des risques professionnels. Or, contrairement au secteur industriel ou de la santé hospitalière, l'employeur a peu de prise sur un environnement du travail qui relève du domicile privé. Les aides à domicile sont donc exposées à des charges physiques. A cela s'ajoutent l'obligation de se déplacer pour effectuer le travail, les exigences d'ordre mental et émotionnel et l'isolement au travail¹, le tout dans un contexte d'intensification du travail.

Ces contraintes physiques, psychiques et relationnelles, causes d'épuisement professionnel, contribuent à ce que ce secteur affiche une sur-sinistralité par rapport à l'ensemble des branches, phénomène qui augmente de plus.

Selon l'étude de la CNAMTS (2010), l'indice de fréquence des accidents du travail est de 52 accidents pour 1000 salariées contre 38 accidents dans l'ensemble des branches professionnelles alors qu'il était de 44 accidents en 2006. De même, leur taux de fré-

quence (nombre d'accidents / million d'heures de travail) est de 36,46% contre 28,2% dans l'ensemble des secteurs d'activité et leur taux de gravité (nombre jours incapacité temporaire / 1000h travaillées) est de 2,15% contre 1,45% dans l'ensemble des secteurs d'activité. Les atteintes à la santé des aides à domicile engendrent des coûts et désorganisent le fonctionnement des services. Ils incitent les organismes de protection sociale et les associations employeuses à s'emparer de la question de la prévention des risques professionnels.

Les enjeux de la prévention des risques professionnels

Faire de la prévention au travail est une obligation légale qui vise à préserver la santé et la sécurité des salarié-es dans l'entreprise.

Chaque année, les accidents du travail et les maladies professionnelles se traduisent par la perte de 45 millions de journées de travail. Les conséquences humaines, financières et juridiques de ces dysfonctionnements sont majeures pour les salarié-es et les entreprises.

Source : Site Internet de l'INRS

Identification du / des problèmes

Des contraintes de déplacement : 1er facteur de risques

« La collègue, elle se déplace, elle fait 20 ou 30 bornes, elle recourt ailleurs dans une autre famille, elle fait ça je ne sais pas combien de demi-heures. Alors elle est complètement cassée. On a des horaires de plus en plus décalés, avec des trous : 45 minutes pour manger, parfois on mange dans la voiture... Moi par exemple, je faisais Colomiers-Muret/Labarthe. Ça fait à peu près, 40 bornes. Et ça ne leur faisait pas tilt. Alors que j'avais une collègue à Tournefeuille qui est à 6 km de Colomiers. Pourtant je me suis battue, je leur ai répété, re-répété. Ils ont mis trois ans pour comprendre. Je lui ai dit : « Vous avez demandé à la collègue ? » - Elle était d'accord la collègue, ça nous arrangeait toutes les deux. Et bien non. Tout ça pour me faire chier en fin de compte, parce que j'étais déléguée, CE, DP, bref». (Catherine, IRP)

Les multiples facettes de la pénibilité au travail

« On a des horaires contraignants, parce qu'on commence très tôt le matin et on finit très tard le soir, et entre temps, bien, on n'a pas grand chose. A coté de cela, on a des amplitudes horaires très longues. Moi, il m'arrive de commencer à 8h du matin et de finir à 6h du soir. Pénibilité qui n'est pas reconnue... Pour celles qui sont diplômées, on fait des levés, des couchers, beaucoup de manipulation. Pénibilité aussi puisqu'il y a du ménage, l'entretien de la maison. Quand vous passez la serpillère, ça peut arriver qu'on la passe trois ou quatre fois dans la journée. Et puis, pénibilité morale puisque vous subissez le stress avec les gens qu'il faut gérer. Si jamais entre temps il y a eu un décès, ou si vous avez un souci, il faut de suite prendre la décision, savoir gérer la situation ». (Chantal, IRP)

Les dessous des inégalités

Le métier d'aides à domicile, comme d'autres métiers « féminins », est traditionnellement associé en tant que « travail de femmes » à un travail facile qui échapperait aux risques professionnels². A l'opposé, les métiers « masculins » sont souvent associés aux contraintes physiques. Ceci ne correspond pas à la réalité comme les données ci-dessus sur la sinistralité le montrent. Les risques professionnels existent dans les métiers « masculins » et dans les métiers « féminins ». Mais ils ne sont pas de même nature. Le problème, c'est que cette différence de nature aboutit à sous évaluer ou à passer sous silence les pénibilités spécifiques du travail des femmes et donc à en minorer la compensation. C'est cette invisibilité des risques de leur travail – dont des horaires souvent placés sur les temps familiaux- qui nuit à la santé des femmes d'autant que ces risques

sont renforcés par les inégalités domestiques, aussi passées sous silence, qui leur imposent une double journée de travail.

« Et moi je me disais que s'il n'y avait que des hommes, est ce qu'ils accepteraient toutes ces conditions de travail qu'on subit ?... Et bien, justement, l'égalité hommes et femmes, c'est faire reconnaître qu'on a un métier qui est difficile, des conditions de travail qui sont très difficiles. Et justement, c'est là que moi, en tant que déléguée syndicale, je peux intervenir pour faire en sorte d'améliorer toutes ces conditions et faire valoir que ce n'est pas parce qu'on est des femmes qu'on doit les subir. Voilà. Et j'espère qu'en plus, avec l'égalité hommes femmes, notre métier ressortira un petit peu de ce système enclavé ». (Anne, IRP)

Inégalités - Santé au travail - Aide à domicile - Travail - Risques professionnels - Précarité - Activités - Articulation des temps de vie - Action syndicale - Egalité

Les leviers d'action syndicale en faveur de l'égalité

Pour les syndicats qui veulent agir en faveur de l'égalité, il y a un enjeu à identifier puis à faire reconnaître les facteurs de pénibilité associés au métier « féminin » d'aide à domicile³. L'objectif est d'abord de prévenir en amont la dégradation de la santé des femmes. Cette démarche peut aussi avoir pour effet de diminuer le nombre d'années nécessaires à la retraite et par conséquent d'agir sur la santé des salariées âgées et les accidents du travail. En ce sens, la préservation de la santé au travail des aides à domicile et l'action en faveur de l'égalité dans ce secteur sont dans une relation d'interdépendance.

Pour cela, et en complément des pistes d'action mentionnées dans les autres fiches, les syndicats doivent entrer dans le détail de l'activité de travail, ses facteurs de risques, à travers des données objectives mais surtout au plus près des expériences vécues par les salariées : déplacements multiples, horaires décalés et

changements de planning qui compliquent l'articulation vie privée-vie professionnelle, exigences d'ordre mental et émotionnel du travail d'aide, isolement au travail, conflits de valeurs, usure physique et psychique... Dans les petites entreprises, les syndicats peuvent s'appuyer sur le document unique d'évaluation des risques professionnels. Dans les PME, ils peuvent traiter l'articulation entre la prévention des risques et la question de l'égalité à partir de plusieurs entrées : En plus du CHSCT au titre de sa mission de santé au travail, il y a le CE avec la commission égalité professionnelle, le DS qui négocie l'égalité dans le cadre des NAO et, selon les cas, les contrats de génération, accords ou plans pénibilité, accords seniors... Le DP est aussi concerné car il fait le lien entre les salariées, le CE et le CHSCT. L'inspection du travail et la médecine du travail jouent un rôle de soutien et font l'objet d'attentes sur ces questions.

¹ Doniol-Shaw Ghislaine, 2009, « L'engagement paradoxal des aides à domicile face aux situations repoussantes », *Travailler*, n° 22, p. 27-42.
² Messing Karen, 1991, « Pour la reconnaissance du caractère pénible des emplois des femmes », *Recherches féministes*, vol. 4, p. 87-102
³ Dussuet Annie, 2013, « Santé au travail et prévention des risques professionnels dans les associations d'aide à domicile », *La revue de l'IREs*, 3, n° 78, p. 77-97.

Les éléments du contexte

Dans l'industrie agroalimentaire, les écarts moyens de salaire entre hommes et femmes sont de 18, 8%. (source : DADS, 2009) Si les temps de travail des femmes sont moins importants, la majeure partie de cet écart tient à la différence de salaire horaire. Celle-ci s'explique par deux effets : les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes, et à emploi comparable elles restent moins bien payées...

Par ailleurs, elles bénéficient d'évolutions de carrière moins favorables.

Plus la taille de l'entreprise est importante, plus les écarts de salaires hommes-femmes sont conséquents. De même, ces écarts s'accroissent au fur et à mesure que le niveau hiérarchique augmente. A cela s'ajoute le fait que le système de classification ainsi que les critères d'appréciation individuelle et d'attribution des primes sont souvent loin d'être transparents.

Pour les primes fixes, 63% des écarts entre les hommes et les femmes correspondent à des phénomènes discriminatoires¹. Les modes de management paternalistes et les recrutements dans les réseaux locaux de socialisation masculine (clubs sportifs...) semblent également favoriser la reproduction de ces inégalités.

Les inégalités de salaires résultent en partie des différences de situations professionnelles entre hommes et femmes : division sexuée du travail, difficulté d'accès à l'emploi, temps partiel, tolérance historique à l'idée de salaire d'appoint, pratiques des entreprises de sous rémunérations des emplois occupés majoritairement par les femmes.

Inégalités - Sous-emploi - Agroalimentaire - Travail - Classifications - Précarité -
Activités - Organisation du travail - Dé-qualification - Absence de reconnaissance

Identification du / des problèmes

Sous-rémunération des femmes et paternalisme d'entreprise

« Nos salaires dépendent des classifications. Or les coefficients de certains (essentiellement des hommes) ne correspondent pas aux compétences exactes. L'ancienne génération était gouvernée par un patriarcat qui dirigeait tout, régissait tout et personne ne s'opposait à lui. Il y avait un véritable paternalisme dans l'entreprise. » (Monique, IRP)

« Sur les rémunérations, il y a énormément de différences hommes-femmes. On avait un employeur qui mettait les rémunérations à la tête des clients. Beaucoup de joueurs de rugby de son club étaient embauchés et bénéficient d'un niveau de classification supérieur aux compétences de leur poste de travail (...). En plus, il mettait des primes comme il voulait et main-

tenant on est très impactés par cette histoire. Certains hommes ont une rémunération déconnectée de leurs compétences. La classification des travailleurs pose des problèmes à la base. Il est donc difficile de mettre en place une politique de rattrapage.

Lorsque l'entreprise a été contrainte de réaliser des accords égalité professionnelle, le sujet a émergé. Auparavant, on ne connaissait pas les salaires de chacun. C'était un sujet tabou. On n'avait aucun document pouvant attester des écarts de salaire. Les données sur les salaires et les classifications étaient cachées. Le patron nous endormait. Maintenant, on a ces documents, donc on voit les problèmes qu'il y a eu. Donc on se pose davantage de questions au niveau de l'égalité des rémunérations. » (Marie, IRP).

Les dessous des inégalités

Les inégalités de salaire et de classification entre hommes et femmes ont pour enjeu la surexploitation économique des femmes et résultent de la sous-valorisation systématique des emplois à prédominance féminine². Les pratiques d'individualisation des salaires et des primes liées aux performances individuelles ou au mérite renforcent les différences de salaires aux dépens des femmes au sein des mêmes niveaux hiérarchiques et des mêmes emplois.

Les critères utilisés dans les classifications ont aussi tendance à surévaluer la force physique souvent perçue comme l'apanage des hommes et, en ce qui concerne les emplois majoritairement féminins, à ignorer des compétences habituellement non reconnues comme la tension nerveuse, les efforts continus, la précision dans les mouvements. Ces critères minorisent aussi la dimension technique des postes qu'elles occupent³. De plus, le système actuel de mesure des écarts aboutit

souvent à sous estimer les inégalités de salaires. Depuis 1983, les lois sur l'égalité professionnelle obligent les entreprises à présenter au comité d'entreprise un rapport annuel « sur la situation comparée des hommes et des femmes » qui sert de point d'appui aux négociations collectives et aux mesures correctives. Or la comparaison n'est envisagée que de manière instantanée, une année par rapport à la précédente.

Elle n'intègre pas les situations de départ des hommes et des femmes. Elle n'aborde pas les inégalités d'accès aux différents coefficients alors qu'ils déterminent le salaire et ont une forte valeur symbolique en résumant le degré de compétence, de savoir-faire et de responsabilité des salarié-es. Ce système de mesure des écarts, tel qu'il est appliqué la plupart du temps, ne permet pas d'appréhender les différences de parcours et d'opportunités et occulte ainsi tout un pan des inégalités entre les hommes et les femmes.

Les leviers d'action syndicale en faveur de l'égalité

Pour que les discriminations à l'égard des femmes soient reconnues comme un enjeu, elles doivent passer du statut de fait divers individuel à celui de problème social⁴. Les syndicats sont bien placés pour cela s'ils regardent différemment les discriminations salariales et de classification qui résultent d'une multitude de pratiques, lesquelles se cumulent et engendrent des effets non forcément voulus.

Ceci implique de prendre des distances avec la référence au modèle des métiers masculins souvent reconnus et valorisés et de s'appuyer davantage sur l'emploi que sur l'individu.

Il ne s'agit pas seulement d'appliquer le principe : « un salaire égal à travail égal » mais de réfléchir en termes de « valeur comparable des emplois » pour pouvoir interroger efficacement les stratégies d'entreprise et la gestion des carrières.

- Ceci peut s'effectuer via les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) et les négociations spécifiques autour du Rapport de Situation Comparée (RSC) par exemple. Pour visibiliser les inégalités et les phénomènes de discriminations de sexe, les membres du CE (via la commission égalité professionnelle, si elle existe) peuvent demander d'intégrer dans le RSC des indicateurs tenant compte du parcours des salarié-es notam-

ment en comparant les échelons de départ et d'arrivée d'une cohorte de salarié-es.

- Les délégué-es syndical-es peuvent également questionner l'employeur sur les critères de classification des salarié-es, sur les mesures de promotion ou encore, sur les procédures d'entretien annuel souvent causes de discrimination directe ou indirecte entre les hommes et les femmes.

- Enfin, il est primordial de négocier des objectifs chiffrés de réduction des écarts de salaire lors des négociations collectives autour de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié-es un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, des capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses »
article L3 221-4 du Code du travail

¹ Lemièrre Séverine, Silvera Rachel, 2008, « Les différentes facettes des inégalités de salaires entre hommes et femmes », in Genre et Ressources humaines (ouvrage collectif sous la direction d'A. Cornet et J. Laufer, ed. Vuibert).

² Lemièrre Séverine, Silvera Rachel, 2008.

³ Lemièrre Séverine, Silvera Rachel, 2010, « Comparer les emplois entre les femmes et les hommes : de nouvelles pistes pour réduire les inégalités de salaires » Halde, La Documentation française.

⁴ Cousin Oliver, 2013, « Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations », Paris, Seuil, Avec F. Dubet, E. Macé, S. Rui.

Les éléments du contexte

Dans le secteur de l'agroalimentaire, le rythme des horaires est souvent bouleversé : travail de nuit, horaires décalés, peu de planning à l'avance... Ce secteur est très sensible à la saisonnalité de l'activité, ce qui accroît l'imprévisibilité du planning. Cette irrégularité de la durée hebdomadaire du travail associée à des horaires atypiques tout au long de l'année représente un frein non négligeable pour les salarié-es dans l'articulation de leur vie personnelle et familiale. Cet obstacle est plus important pour les femmes car elles passent trois fois plus de temps que les hommes à s'occuper du ménage, des courses ou encore du linge ainsi que deux fois plus de temps à s'occuper des enfants. De plus, selon l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité), 58,5 % des salarié-es de l'agroalimentaire

déclarent être exposés à des risques d'accident ou de blessure au cours de leur travail en raison des horaires atypiques. (source : point des connaissances de l'INRS, mars 2013)

L'expression « horaires atypiques » s'applique à toutes les configurations du temps de travail situées en dehors du cadre de la semaine standard (du lundi au vendredi sur des horaires de bureaux). Les formes atypiques les plus connues sont le travail posté (3 x 8, 2 x 12...), le travail de nuit et le travail en week-end.

Egalité - Inégalités - Saisonnalité - Agroalimentaire - Travail - Souplesse - Précarité -
Flexibilité - Conditions de travail - Horaires atypiques - Egalité

Identification du / des problèmes

Des horaires atypiques qui pénalisent l'articulation des temps de vie

« Chez nous, on a énormément d'horaires différents, les salarié-es qui travaillent dans la préparation et la cuisson des aliments peuvent commencer à 3h du matin et certains peuvent finir à 22h. L'amplitude horaire est donc très forte. Pour la vie de famille, ce n'est pas évident de faire coïncider les différents emplois du temps. Lorsque l'on commence aussi tôt, c'est difficile de s'occuper des enfants. Comme nos salaires sont peu élevés, c'est

aussi difficile de les faire garder sur des horaires de nuit. » (Isabelle, IRP)

Une saisonnalité du travail qui augmente l'incertitude et réduit les marges de manœuvre des salarié-es

« Pendant la période des fêtes, nos emplois du temps peuvent changer la veille pour le lendemain. Car nous avons beaucoup d'activité et que nous ne savons pas exactement quand nous allons recevoir les lapins. C'est donc compliqué pour organiser sa vie familiale. » (Marie, IRP)

Les dessous des inégalités

Si les femmes représentent désormais la moitié de la population active salariée, la répartition du travail domestique dans le couple n'a, quant à elle, guère évolué puisqu'elles assument 80% de ces tâches ainsi que le stress lié à l'articulation des temps de vie. Ce cantonnement des femmes aux activités domestiques alimente l'idée que le travail des femmes est conjoncturel et peut être mis en cause selon les événements de la vie familiale ou encore, qu'il peut donner lieu à un salaire d'appoint, contrairement aux hommes.

Le stress lié au conflit d'articulation des temps de vie est bien sûr majoré dans des secteurs d'activité comme l'agroalimentaire en raison de la forte flexibilité des horaires et d'une moindre autonomie des femmes dans le travail par rapport aux hommes.

Ces conditions de travail marquées par des horaires atypiques nécessitent une organisation familiale particulière. Or, d'une part, les normes de comportements

promues dans les entreprises sont fortement marquées par l'idéologie de la virilité qui occulte l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Il existe donc une pression forte pour que cette activité demeure invisible pour les entreprises. D'autre part, cette activité d'articulation est perçue à tort comme relevant du registre personnel. Dans cet esprit, revendiquer pour une femme des ajustements dans le travail comporte le risque d'être accusée d'un manque d'organisation et donc d'incompétence.

Il faut noter que les horaires atypiques et la saisonnalité dans le secteur agroalimentaire comportent des effets négatifs à la fois sur la santé des salarié-es et sur l'articulation de leur vie familiale et professionnelle. Il est donc nécessaire de prendre en compte la combinaison de facteurs de nature différente : physiologiques, ergonomiques, sociologiques, psychosociologiques et organisationnels.

.....
Egalité - Inégalités - Saisonnalité - Agroalimentaire - Travail - Souplesse - Précarité -
Flexibilité - Conditions de travail - Horaires atypiques - Egalité

Les leviers d'action syndicale en faveur de l'égalité

Pour agir en faveur de l'égalité femmes-hommes, il est primordial de **penser au contexte de vie** pour les salarié-es en général et pour les femmes en particulier car il pèse davantage sur elles. Il s'agit également de traiter l'articulation des temps de vie comme un **problème collectif et non individuel**. Il est aussi important de considérer que le niveau de satisfaction des salarié-es, notamment des femmes, sur cette articulation dépend centralement des caractéristiques de l'emploi occupé et des conditions de travail et, en premier lieu de la **souplesse (ce qui n'est pas la flexibilité) des horaires de travail à la demande des salarié-es**. Au Québec, la possibilité de travailler sans nuire à la vie familiale est en tête de liste de préoccupations des syndicats, devant la qualité de vie au travail, la santé et la sécurité au travail (Crop, 2008¹).

Plus concrètement, des pistes se dégagent :

- Associer les salarié-es de l'entreprise aux discussions sur les modalités des horaires : heures de prise de poste, rythme et sens de rotation, amplitude des journées de travail et temps de récupération,
- S'assurer de l'acceptation des horaires par les salarié-es et avoir le souci de considérer les obligations familiales des femmes comme des hommes.
- Associer la médecine de travail dans l'amélioration de l'organisation du temps de travail afin de prévenir les risques de santé liés à une surcharge d'activité pour articuler les différents temps de vie.

Pour mémoire, depuis novembre 2010, l'article L. 4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre des mesures de prévention de la pénibilité en prenant notamment en compte l'adaptation des horaires (organisations du travail de nuit, travail en équipes alternantes...).



¹ Sondage CROP-CRHACROP, 2008, « les deux tiers des travailleurs québécois croient toujours à l'importance des syndicats », <http://www.portailrh.org/presse/fiche.aspx?f=54962>, consulté le 24/04/2014

FICHE 6 PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL : LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES AGROALIMENTAIRE

Les éléments du contexte

L'industrie agroalimentaire comprend 26 000 salarié-es dont 40% de femmes sur la Région Midi-Pyrénées (source : Insee, Dads, 2003). Si le secteur présente des effectifs plutôt mixtes, les filières et les tâches sont fortement différenciées selon le sexe. Les hommes sont majoritaires dans des tâches associées à la force physique.

Les femmes sont majoritaires dans des tâches associées à la minutie, la dextérité, la rapidité et la concentration. Rares sont les études ergonomiques qui prennent en compte cette séparation des tâches entre les femmes et les hommes. De ce fait, dans les idées courantes, la pénibilité au travail est considérée à tort comme moindre chez les femmes. **Pourtant, celles-ci représentent 58% des cas de troubles musculo-squelettiques (TMS) reconnus comme maladie professionnelle¹.**

Dans l'agroalimentaire, les femmes sont soumises à un travail très répétitif avec des postures contraignantes, un manque d'autonomie, une exposition à certains produits chimiques nocifs et des horaires flexibles qui rentrent en conflit avec les obligations familiales². Par

exemple, 42% des femmes effectuent des gestes répétitifs avec un temps de cycle de moins d'une minute contre 27% pour les hommes³. **En tenant compte de l'ancienneté, de l'âge, de la taille de l'établissement et de la catégorie socioprofessionnelle, leur probabilité d'être exposées au risque de TMS est de 22% supérieure aux hommes.**

Les TMS :

Ce sont des pathologies qui affectent les muscles, les tendons et les nerfs situés à la périphérie des articulations. Ils se développent à l'épaule, au coude, au poignet, au genou et au niveau de la colonne vertébrale.

Les conditions de travail sont l'origine principale des TMS : organisation du travail inadaptée, gestes contraints ou trop rapides, pas assez de temps de récupération, temps d'apprentissage insuffisant, situation de stress.

Inégalités - Dextérité - Agroalimentaire - Travail - Associations - Précarité - Activités
- Médecine du travail - Force physique - Concentration -

Identification du / des problèmes

Des conditions de travail des femmes différentes des hommes mais pas moins difficiles

« Le plus dur, c'est de rester debout pendant huit heures et de faire des gestes répétitifs. A terme, ces gestes engendrent des douleurs aux articulations. » (Erika, IRP)
Une adaptation des postes à tous les salarié-e-s freinée par des contraintes économiques.

« L'amélioration des conditions de travail, c'est très important. Il ne faut pas inciter les femmes à accéder aux postes les plus difficiles tant que les postes de travail ne seront pas adaptés. Mais cela a un coût économique important donc cela rebute les entreprises. Le jour où une femme pourra faire l'accrochage des lapins, ou des canards, on aura bien avancé selon moi. » (Pierre, IRP)

Les dessous des inégalités

La santé au travail a été pensée dès l'origine à travers les conditions de travail des hommes dans l'industrie en se focalisant sur les accidents du travail ou encore sur la pénibilité physique. Il en résulte que beaucoup de troubles de santé féminins restent invisibles⁴ ce qui aboutit à considérer que les femmes ne seraient pas exposées à la pénibilité au travail.

Pour l'illustrer, il faut rappeler que les tendinites au poignet ou au coude, en forte expansion dans les pays industrialisés, et qui concernent massivement les femmes salariées, ont été au début analysées comme des « névroses de masse⁵ ».

Il en résulte aussi que la pénibilité au travail concernant les femmes souffre d'un déficit de reconnaissance par rapport aux hommes, ce qui aboutit à considérer que les femmes seraient moins exposées que les hommes.

Dans une logique analogue de sous estimation, les critères retenus pour mesurer la pénibilité au travail qui se focalisent sur les contraintes physiques (port de charges lourdes, exposition au froid, à la chaleur, à l'humidité...) favorisent une meilleure prise en compte des atteintes à

la santé - et donc leur compensation - dans les activités où les hommes sont majoritaires.

Au niveau de l'entreprise, cette invisibilité se traduit par le fait que les liens entre les inégalités femmes-hommes et les conditions de travail sont très peu ou mal diagnostiqués.

Les outils actuellement à disposition des organisations syndicales comme le Rapport de Situation Comparée ne permettent pas de déceler les facteurs de risque liés aux tâches exercées par les femmes.

En effet, l'exposition aux risques et à la pénibilité au travail n'est pas un indicateur obligatoire du Rapport de Situation Comparée. De plus, il n'y a pas de liens entre les indicateurs de santé (niveau de santé, absentéisme, etc...) et les emplois occupés par les hommes et les femmes⁶.

A cela se rajoutent les problèmes dus à la variabilité des morphologies face à des postes de travail standardisés pour un homme moyen et non pas pour une femme moyenne. Une femme qui travaille à un poste exigeant sur le plan physique et conçu pour l'homme de taille moyenne est nécessairement désavantagée.

Les leviers d'action syndicale en faveur de l'égalité

• Visibiliser les facteurs de risques des conditions de travail des femmes

Les facteurs de risques liés au travail des femmes doivent être décrits au plus près de l'activité de travail et leur importance mieux appréhendée pour que les démarches de prévention gagnent en efficacité. Parmi les missions du CHSCT, l'on retrouve celle de contrôler et d'analyser les risques en menant notamment des enquêtes sur les conditions de travail.

Ces enquêtes en ergonomie ont tout à gagner à prendre en compte le sexe des salarié-es et l'activité réelle des hommes et des femmes.

Les délégué-es du personnel peuvent aussi faire remonter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salarié-es concernant les conditions de travail et leurs ressentis face à la pénibilité.

L'expertise du médecin du travail (surtout s'il est sensibilisé à l'égalité) qui peut administrer un questionnaire très technique auprès des salarié-es est aussi une source précieuse de négociation pour les syndicalistes. Les ré-

sultats de son investigation peuvent alors visibiliser la pénibilité au travail ressentie par les femmes. Les délégué-es syndicaux peuvent ensuite formuler des propositions, des revendications et des réclamations à l'employeur en relayant l'action en interne aux DP et aux représentant-es du CHSCT ainsi qu'en externe à la médecine du travail ou encore de la caisse d'assurance maladie.

Les employeurs ont, de leur côté, un intérêt objectif à favoriser cette démarche de prévention des risques professionnels car elle peut contribuer à faire baisser leur taux de cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

• Adapter les outils de travail

Repenser l'environnement collectif du travail, en adaptant les postes de travail à tous et toutes, réduit les risques professionnels des salarié-es et favorise la mixité des emplois. Les institutions de représentation du personnel ont toute légitimité pour formuler des revendications en ce sens.

¹ Guignon Nicole, 2008, « Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? » DARES, Regards sur la parité.

² Messing Karen, 2009/2 (n° 22) « Santé des femmes au travail et égalité professionnelle : des objectifs conciliables ? in *Travailler*.

³ Guignon Nicole, 2008, « Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? » DARES, Regards sur la parité.

⁴ Caroly Sandrine, Teiger Catherine, 2008, « Genre, sexe, travail et santé : la difficile émergence de cette problématique en ergonomie » in *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, n° 69 : 117-119.

⁵ Messing Karen, 2000, « La santé des travailleuses: La science est-elle aveugle ? » traduction et mise à jour de *One-eyed Science*. Éditions du remue-ménage (Montréal) avec Octarès (Toulouse).

⁶ Chappert Florence, 2009, « Genre et conditions de travail », ARACT.

Les éléments du contexte

Le nombre d'ouvrières en France avoisine les 1,6 millions. Un ouvrier sur cinq est une ouvrière¹. Au sein du groupe ouvrier, des différences importantes de qualification se dégagent. Elles se montrent de plus particulièrement stables². Pour les hommes, près de 80% des ouvriers sont des OQ (ouvriers qualifiés) et des OS (ouvriers spécialisés) alors que pour les femmes, près de 80% des ouvrières sont des OS et des manœuvres³. Les ouvrières sont ainsi massivement placées au bas de l'échelle de qualification. Mais, plus important, l'ancienneté dans l'entreprise ne favorise pas leur parcours promotionnel car leur déqualification s'accroît au fil des années dans un mouvement inverse de celui des ouvriers, même si ce mouvement est en général de faible ampleur.

Ainsi, pour prendre le cas d'une usine d'électronique, sur une période de 7 ans, la part des ouvriers spécialisés augmente de 4,9% pour les hommes mais de 28,5% pour les femmes. Celle des contremaîtres augmente de 23,6% pour les hommes mais seulement de 1,2% pour les femmes.

Il est à noter que la situation de déqualification des ouvrières ne s'améliore pas avec l'automatisation alors même qu'elle touche souvent les postes qu'elles occupent.

Le traitement différencié dont les femmes et, notamment les ouvrières, sont l'objet en termes de carrière et de reconnaissance au travail est facteur de frustration et d'intériorisation d'une certaine dévalorisation. Cette absence de perspectives a également des effets sur leur santé, ces formes de discrimination pouvant être cause d'insatisfaction et de mal-être au travail⁴.

Définition de la discrimination

« La discrimination n'évoque pas seulement un phénomène négatif envers des individus appartenant à certains groupes, mais également un comportement de népotisme envers les membres de l'autre groupe, lui majoritaire ou dominant⁵»

Inégalités - Métallurgie - **Dévalorisation** - Travail - **Associations** - Précarité -

Plancher collant - **Organisation du travail** - **Plafond de verre** - **Egalité**

Identification du / des problèmes

Des parcours promotionnels inaccessibles aux femmes

« Mon ancien chef a fait ma notation et m'a dit : « Je ne te mets pas la meilleure note partout ; si je le faisais, cela voudrait dire que tu pourrais être chef ». Je lui ai répondu : « Tu sais, mon précédent chef a estimé que j'en avais les capacités ». Dans les faits, j'ai été chef car je l'ai remplacé pendant ses absences. Il m'a dit : « Il ne faut pas le marquer. Pourquoi veux-tu prétendre être chef ? ». Je lui dis :

« Non, je n'ai pas cette prétention-là, sûrement pas ici parce que je passerais mon temps à m'engueuler avec la direction ». Il m'a répondu : « Une femme chef ici ... Tu peux toujours rêver, tu n'as aucune chance ». (Valérie, IRP)

L'absence d'espoirs d'évolution de carrière

« Il n'y a aucune possibilité d'évolution de carrière, parce qu'ils estiment qu'une femme ne peut rester qu'en bas ! Dans les bureaux c'est sans doute plus facile, mais dans les ateliers, non ». (Fabienne, IRP)

Les dessous des inégalités

La mobilité professionnelle est une voie d'accès à la qualification mais, pour les femmes, elle est limitée par le « plafond de verre » ou le « plancher collant », images utilisées pour illustrer leur quasi-absence des lieux de décision. Ce phénomène s'articule avec la question du pouvoir dans les entreprises qui est traditionnellement associé au masculin et qui tend à réserver aux femmes les places subordonnées.

Pour le groupe ouvrier⁶, on constate que les hommes suivent des filières plus promotionnelles et plus diversifiées (d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié, voire contremaître ou indépendant) tandis que les femmes suivent une mobilité horizontale - en passant d'un secteur industriel à un autre - descendante ou discontinue (arrêt provisoire ou définitif de l'activité professionnelle). Cette discontinuité dans le temps de la vie salariale des ouvrières se double souvent d'une discontinuité de la qualification, c'est-à-dire d'une déqualification massive qui s'accroît avec l'âge et intensifie leur paupérisation.

La faiblesse ou l'absence de mobilité professionnelle des femmes résulte de mécanismes multiples et difficiles à repérer. L'effort patronal de formation et de promotion tend à privilégier les hommes⁷.

Le temps de travail partiel et les charges domestiques sont des facteurs qui pèsent sur la reconnaissance des compétences des femmes. La position familiale, avec des mesures sociales parfois réservées aux mères de famille, représente un alibi à leur stagnation professionnelle.

Les mécanismes de promotion et de mobilité interne, notamment l'accès aux techniques, contribuent à reproduire ces différences à partir de l'articulation métier-qualification-homme⁸. De même, les méthodes d'évaluation des emplois et les classifications ne sont pas neutres du point de vue du genre. En l'absence de critères explicites, elles reproduisent des hiérarchies implicites qui entourent de légitimité le parcours promotionnels des hommes, ce qui n'est pas le cas pour les femmes.

Les leviers d'action syndicale en faveur de l'égalité

Pour faire avancer l'égalité professionnelle, appréhender la dimension longitudinale (de l'entrée à la sortie de l'entreprise), mais aussi globale, des carrières des femmes par rapport aux hommes s'avère un enjeu essentiel.

Plus précisément il s'agit d'identifier en quoi les principales étapes de la trajectoire professionnelle des femmes, en interdépendance étroite avec leur trajectoire biographique (recrutement, maternité, formation, promotion et mutation, congé parental, déménagement, départ à la retraite...) peuvent ou non produire des inégalités.

Si les IRP ont pour mission de s'inscrire dans cette démarche, l'encadrement joue aussi un rôle décisif et doit donc être sensibilisé à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.

Plusieurs leviers peuvent être activés :

- Le plan de formation, comme outil de reconnaissance des compétences acquises dans le travail et d'accès à des postes techniques.
- La gestion des parcours et l'entretien professionnels pour préciser les stratégies de mobilité promotionnelle, les outils et les mesures d'accompagnement adaptés aux salariées.
- Le rapport de situation comparée, à condition qu'il intègre une analyse critique des coefficients de départ et d'arrivée des salarié-es.
- Le CE peut intervenir dans ce domaine à travers le plan de formation et l'évolution des emplois mais également, le DP et le DS pour l'application des lois sur l'égalité professionnelle ainsi que le CHSCT, en considérant que la mobilité promotionnelle contribue au bien-être au travail.

¹ Parodi Maxime, 2004, « L'ouvrière n'est pas la femme de l'ouvrier », *Revue de l'OFCE*, Éditions des Presses de Sciences Po, n° 90, juillet, pp. 85 - 94

² Kergoat Danièle, *Se battre, disent-elles...*, 2012, Paris, La Dispute, coll. « Le genre du monde », p.117

³ Molinié Anne Françoise, Volkoff Serge, 1980, « Les conditions de travail des ouvriers... et des ouvrières », *Economie et Statistique* n°118, pp. 25-39.

⁴ Bercot Régine, 2011, « La santé des femmes au travail en France », *REMEST*, Volume 6, numéro 2, p. 26-49.

⁵ Définition proposée par J-E. Stiglitz, 1973, « Approaches to the Economics of Discrimination », *The American Economic Review*, vol 63, n°2, May, p.287-295.

⁶ Kergoat Danièle, 1982, *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore.

⁷ Kergoat Danièle, 2012, *Se battre, disent-elles...*, Paris, La Dispute, coll. « Le genre du monde », p.42

⁸ Daune Richard Anne-Marie, 2003, « La qualification dans la sociologie française : en quête des femmes ». In Laufer J., Marry C. et Maruani M ; (eds), *Le travail du genre*. Paris, La découverte, p.141.

Les éléments du contexte

De manière générale, les évolutions importantes dans les conditions et l'organisation du travail, n'accèdent pas, pour le groupe ouvrier, l'idée d'un progrès des conditions de travail. Les contraintes et nuisances physiques ont augmenté, le contrôle exercé par la hiérarchie s'est accentué et le travail s'est intensifié¹. Ces évolutions n'ont pas non plus modifié les inégalités entre les ouvrières et les ouvriers liées aux stéréotypes de genre. 24 % des ouvrières déclarent travailler à la chaîne contre seulement 7 % des ouvriers. 27% sont soumises à un travail répétitif contre 10% pour les ouvriers.

Elles pointent plus fréquemment que les ouvriers (40% contre 27%). Leur rémunération, plus dépendante du rythme de travail est tributaire de sanctions financières. 22 % des ouvrières n'ont pas le choix des moments de pause contre 13 % des ouvriers. 10 % des ouvrières n'ont pas le droit de parler au cours du travail contre 2 % des ouvriers, interdiction abusive depuis les lois Auroux de 1982 qui concerne plus de 100 000 ouvrières.

Ces indicateurs montrent une subordination au travail qui se traduit aussi sur le plan syndical : 54 % des ouvrières déclarent n'avoir jamais l'occasion d'aborder collectivement les problèmes d'organisation ou de fonctionnement du service, contre 38 % des ouvriers.

Au sujet des violences au travail, 17% des femmes déclarent avoir fait l'objet de pressions psychologiques au moins une fois dans l'année. Le harcèlement moral (situations imposées, critiques injustes...) concerne 3,9 % des femmes, les injures et les menaces 8,6%, les agressions physiques 0,6%.

Le harcèlement sexuel, les avances ou agressions sexuelles concernent 2% des salariées².

Il existe un lien étroit entre la violence au travail, la précarité du travail, le genre et le secteur professionnel. Les ouvrières non qualifiées de l'industrie sont ainsi l'une des catégories les plus exposées. 34% des salariés ayant vécu une situation d'atteinte dégradante jugent leur état de santé mauvais³.

Inégalités - Virilité - Métallurgie - Travail - Associations - Précarité - Violences - Organisation du travail - Productivité - Machisme

Identification du / des problèmes

Peur et insécurité socio-économique

« Certains ont peur de perdre tout droit aux augmentations, de se voir licencier, de se voir convoquer continuellement comme moi, puisqu'on va jusqu'à me convoquer pour me reprocher les arrêts maladie, même les accidents de travail. C'est continu ! Ça devient de plus en plus... On n'a plus le droit de discuter entre nous, on doit prouver qu'on parle travail si un supérieur vient. Bon, on parle quand même parce qu'on a décidé qu'on n'était pas au bain, hein... » (Anna, IRP)

Atteinte à l'intégrité physique

« Le problème, c'est qu'on en est venu à un point ! On est allé jusqu'à nous fermer les pharmacies dans les ateliers. Je me suis blessée aux yeux, j'ai pris des copeaux de matière dans les yeux. Je me suis dirigée vers la pharmacie pour me mettre du sérum dans les yeux

pour évacuer au plus vite les copeaux - j'ai déjà terminé deux fois aux urgences pour le même problème - et je me suis retrouvée devant la pharmacie fermée à clefs ! » (Fabienne, IRP)

Harcèlement sexuel

« Certains chefs se croient tout permis. Il y en a un qui se permettait de me téléphoner à mon domicile, qui me disait : « Tu as de beaux yeux », « Mon premier amour s'appelait comme toi », « Tu es un ange ».... De mon côté, j'avais mis les choses au clair dès le départ quand il a commencé à parler comme ça à l'usine. Je lui ai dit : « Tu es un collègue » - A cette époque, ce n'était pas encore mon chef - « Tu arrêtes de me téléphoner à mon domicile ». Et c'était tout le temps : je te caresse le bras, le dos, tout le temps. Et je ne suis pas la seule à avoir subi cela ! » (Valérie, IRP)

Les dessous des inégalités

Dans les usines où les chaînes sont composées à majorité d'hommes, les mécanismes de domination des femmes pèsent à tous les niveaux. On voit souvent un modus vivendi entre ouvriers et contremaîtres. Par contre, l'encadrement masculin tend à accentuer son pouvoir disciplinaire dès qu'il s'agit d'une chaîne de femmes.

Les rapports de domination se redoublent avec les rapports d'exploitation : les brimades, les systèmes d'humiliation sont de nature différente selon que la main d'œuvre est masculine ou féminine. Mais, dans le cas des travailleuses, elles portent sur la personne, son corps (plaisanterie sur le physique) sa psychologie⁴.

La notion de virilité⁵ permet de comprendre ces situations de violence et de harcèlement sexuel envers les femmes. Pour affronter les pénibilités et les risques, les travailleurs et les travailleuses utilisent des stratégies de défense afin d'échapper à la peur et à la souffrance dans le travail. La virilité, c'est-à-dire le comportement social qui consiste à affirmer son appartenance au groupe des hommes, en fait partie. Elle n'est pas l'apanage du groupe ouvrier. Elle passe par la prise de risque volontaire, la confrontation ostentatoire à la souffrance, le fait de se lancer des défis, l'exploit...

Utilisée pour augmenter la productivité du travail, la virilité propose un modèle de conduite vis-à-vis des femmes en particulier. Elle revendique une position de pouvoir connue sous le nom de machisme. Elle affirme la supériorité des hommes en s'appuyant sur les humiliations, ou encore la pornographie. Elle renvoie les femmes à leur nature biologique. Ces situations de violences et de harcèlement sexuel surviennent surtout

dans un contexte de contraintes hiérarchiques fortes et de rythme de travail intense. Elles sont aussi plus fréquentes quand les salarié-es jugent l'organisation du travail défectueuse et quand ils signalent un manque de soutien de la part des collègues et de la hiérarchie⁶.

Définition de violence au travail

Au sens du BIT (Bureau International du Travail) la violence au travail s'entend ainsi :

« toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement
- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail ».

Définition légale du harcèlement sexuel

Dans le Code du Travail, l'article L1153-1 du code du travail relatif au harcèlement sexuel dit:

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1. soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Les leviers d'action syndicale en faveur de l'égalité

Les pénibilités dont les violences au travail auxquelles les femmes sont exposées sont, soient invisibles, soient taboues. De ce fait, elles sont absentes des démarches de prévention ou d'évaluation des risques professionnels⁷. Les pénibilités du travail des hommes ne sont pas forcément bien prises en charges, mais elles sont davantage officialisées, réglementées, voire compensées. Pour les syndicats, un premier enjeu consiste à admettre que le travail des ouvrières puisse être pénible, voire donner lieu à des violences.

Un second enjeu, préalable à la transformation de ces pénibilités, consiste à les rendre visibles.

Le troisième enjeu vise à les intégrer dans un constat

collectivement admis et à s'interroger sur les conditions de leur production/reproduction.

En la matière, les délégué-es du personnel disposent d'un droit d'alerte. Le CHSCT, dans son rôle d'analyse et de veille des risques professionnels, d'application de la réglementation, à la capacité de détecter un climat relationnel délétère, de violences et de harcèlement sexuel potentiels.

Il peut dans ce cas déclencher des enquêtes, faire des propositions d'actions de prévention, et solliciter éventuellement des expertises externes. Les chargé-es de prévention et les services de santé au travail ont également un rôle à jouer.

¹ Gollac Michel et Volkoff Serge, 2002, « La mise au travail des stéréotypes de genre », Travail, Genre et Sociétés, n° 8, p. 25-53

² Jaspard Maryse et al., 2001, « Nommer et compter les violences envers les femmes : une première enquête nationale en France ». Population et sociétés, n° 364, Janvier.

³ Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail – DARES – Premières synthèses – Mai 2008 – n°22.2.

⁴ Kergoat Danièle, 2012, « Se battre, disent-elles... », Paris, La Dispute, coll. « Le genre du monde », p.39

⁵ Dejours Christophe, 2000, « Le masculin entre sexualité et société », Nouvelles approches des hommes et du masculin, Welzer-Lang Daniel (dir.), Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, p. 263-289.

⁶ Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail – DARES – Premières synthèses – Mai 2008 – n°22.2.

⁷ Il nous paraît primordial de ne pas traiter la question du travail par la seule approche des risques mais de repenser le travail comme une source d'émancipation, d'accomplissement de soi et de citoyenneté.

Les éléments du contexte

La formation continue constitue un vecteur d'évolution professionnelle. Mais, si hommes et femmes accèdent globalement dans les mêmes proportions à la formation continue (59% pour les premiers, 58,8% pour les seconds), on constate de nombreux écarts selon les catégories socio-professionnelles¹. Dans le secteur privé, les femmes, qu'elles soient cadres ou dans les professions intermédiaires se forment autant - voire plus - que les hommes des mêmes catégories.

Par contre, les ouvrières et les employées, accèdent systématiquement moins à la formation que leurs homologues masculins (respectivement -4,8% pour les employées et -16,2% pour les ouvrières en 2012).

D'autre part, les femmes se heurtent à un cumul d'obstacles entre faible qualification (ce qui ne signifie pas sans qualification), travail à temps partiel et faible accès à la formation continue. Les ouvrières et les employées, nombreuses à exercer des emplois à temps partiel, sont particulièrement désavantagées par ce phénomène.

De manière générale, les contraintes familiales accen-

tuent les inégalités d'accès à la formation continue aux dépens des femmes². Dès qu'elles ont des enfants en bas âge (- 6 ans), celles-ci se forment moins que les hommes, a fortiori quand elles sont moins qualifiées (-14%).

En effet, l'accès à la formation nécessite de réorganiser le temps du travail domestique. Et les ouvrières, comme les employées, ne peuvent s'engager dans des formations qui exigent des réorganisations personnelles coûteuses. Ce n'est pas un hasard si 42% des ouvrières qui n'ont pas suivi de formation dont elles estiment avoir besoin mettent en avant des motifs personnels contre 22% des ouvriers.

Enfin, le calendrier de la formation continue, traditionnellement polarisé sur la tranche d'âge 25-40 ans dans les parcours professionnels, c'est-à-dire une période chargée par les contraintes familiales, accentue les inégalités d'accès à la formation continue en particulier pour les ouvrières³ (16% pour les femmes contre 26% pour les hommes).

..... **Formation - Expérience - Métallurgie - Qualification - Action syndicale - Précarité -**

Activités - Compétences - Carrière - Egalité

Identification du / des problèmes

Des droits à la formation refusés

« J'ai demandé une formation de chaudronnier qu'on m'a refusée, parce qu'on sait que je vais me servir de cela pour trouver un boulot ailleurs ou pour dire « le salaire faut qu'il suive » (...). Je voudrais que les femmes aient les mêmes droits de formation que les hommes ». (Valérie, IRP)

Le déni de qualification des femmes

« Sur les trois femmes travaillant dans l'atelier, nous sommes deux à avoir remplacé nos chefs.

Nous avons formé les nouveaux arrivants. Nous faisons toutes parties des plus anciennes et pourtant, on a n'a eu aucune évolution de salaires. Les petits jeunes que nous avons formés touchent plus que nous, jusqu'à 200€ net de plus que nous. Et on n'arrive pas à se faire augmenter (...). Il n'y pas de reconnaissance des qualifications dans la grille de salaire. Tous ceux qui sont rentrés après moi dans l'entreprise touchent plus que moi. Ils ont moins bagages que moi. J'ai pourtant fait toutes mes études là-dedans (Valérie, IRP)

Les dessous des inégalités

Si la qualification est tributaire de repères collectifs comme, par exemple, les classifications qui tentent de décrire et de mesurer le travail prescrit, elle se définit surtout comme un jugement social sur la qualité des travaux. Elle relève à ce titre d'un processus de négociation constant dans le cadre des rapports sociaux entre employeurs et salarié-es. Autour de cette question de la qualification et de l'accès à formation, se cache d'abord une tendance sociale qui consiste à dévaloriser l'expérience professionnelle et sociale des femmes.

Pour le groupe ouvrier, la gestion sexuée de la main d'oeuvre fait qu'à formation, âge et ancienneté égaux, les femmes se voient plus rarement reconnaître une qualification que les hommes.

Les compétences « masculines » sont associées à des savoir-faire, fruits de la formation et susceptibles d'être transformés en qualifications reconnues dans l'entreprise et sur le marché du travail pendant que les compétences des femmes sont renvoyées à leur « nature » ou aux performances des machines qu'elles utilisent⁴.

Plus précisément, on a pu constater que les caractéristiques des postes de travail dans la métallurgie⁵ sont à rapprocher des caractéristiques des postes opératoires des tâches ménagères : mouvements de faible amplitude, travaux sédentaires, séquences courtes et répétitives, faible responsabilité...

Les employeurs apprécient et recherchent ces qualités propres à la main d'oeuvre féminine. Mais, contrairement à la force physique de l'ouvrier, ils ne les rétribuent pas. On peut se référer aux emplois de câblage électrique dans l'industrie automobile où l'on recrute en priorité des ouvrières détentrices du CAP de couture.

Il est donc faux de dire que les ouvrières ont une formation inadaptée. Elle est au contraire tout à fait adaptée aux emplois industriels qu'on leur propose. Mais cette qualification est invisibilisée car leurs savoir-faire s'acquièrent hors des canaux institutionnels et en référence avec la sphère privée. De plus, cette acquisition s'effectue pour elles individuellement alors que pour les ouvriers, elle est collective⁶.

Formation - Expérience - Métallurgie - Qualification - Action syndicale - Précarité - Activités - Compétences - Carrière - Egalité

Les leviers d'action syndicale en faveur de l'égalité

Pour les syndicats, un premier enjeu consiste à requalifier le travail des femmes en visibilisant les qualités effectives qu'elles mobilisent et en montrant leur adéquation avec les tâches à accomplir. Les classifications professionnelles de branche sont, entre autres, une bonne base de réflexion pour mener ce travail d'évaluation et de qualification non discriminantes⁷.

Un autre enjeu est de faire en sorte que la deuxième chance que constitue la formation continue joue autant pour les femmes que pour les hommes, qu'elle leur assure les mêmes perspectives de carrière et d'accès à des postes à responsabilité en intégrant les discontinuités de leurs trajectoires professionnelles. Pour cela, il faut penser la formation continue dans ses rapports

avec tous les temps des salarié-es et des femmes en particulier : temps de travail effectif, temps de transport, temps domestique, temps libre...

Les IRP peuvent agir à différents niveaux : en premier lieu le CE, notamment à l'occasion de l'élaboration du plan de formation dans le cadre de la politique de gestion des emplois et des compétences. Par exemple, ils peuvent mettre en place des objectifs de progression quantifiés d'accès à la formation en faveur des femmes. Des parcours de formation peuvent être construits en associant des bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience. Les DP et les CHSCT sont aussi concernés à travers leur connaissance des postes de travail ainsi que le DS dans le cadre des NAO.

¹ Source: Insee, Adult Education Survey 2012, traitements Céreq. Champ: salariés au moment de l'enquête (avril/juin 2012), In Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Chiffres clés - Edition 2014

² Hommes et femmes salariés face à la formation continue, *Bref*, n° 179, Octobre 2001.

³ Hommes et femmes salariés face à la formation continue, *Bref*, n° 179, Octobre 2001.

⁴ DauneRichard Anne-Marie, 2003, « La qualification dans la sociologie française : en quête des femmes ». In Laufer J., Marry C. et Maruani M ; (eds), « Le travail du genre ». Paris, La découverte, 138-150.

⁵ Guilbert Madeleine, 1966, « Les fonctions des femmes dans l'industrie », Paris, La Haye, Mouton, 393 p.

⁶ Kergoat Danièle, 1982, « Les ouvrières », Paris, Le Sycomore.

⁷ Lemièrre Séverine, Silvera Rachel, 2010, : « De nouvelles pistes pour réduire les inégalités de salaire », La Halde, La Documentation française.

Les IRP ont des missions pour négocier et agir en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes

Le-la délégué-e syndical-e (DS) représente son syndicat auprès de l'employeur, négocie, formule des propositions, revendications ou réclamations.

Ses domaines d'intervention en faveur de l'égalité professionnelle sont les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), par exemple, en formulant des propositions sur les salaires effectifs, la durée et l'organisation du temps de travail ainsi que sur le travail à temps partiel.

Le-la Délégué-e du Personnel (DP) représente le personnel auprès de l'employeur, transmet les réclamations individuelles et collectives des travailleur-ses.

Il/elle veille à l'application de la réglementation du travail y compris celle sur l'égalité professionnelle.

Le Comité d'Entreprise (CE) est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salarié-es. Il est informé et consulté sur les domaines d'intervention en faveur de l'égalité professionnelle suivants :

- organisation, gestion et marche de l'entreprise,
- mesures affectant le volume ou la structure des effectifs,
- durée du travail, conditions d'emploi, de travail,
- formation professionnelle.

Lors des consultations annuelles, il peut négocier en faveur de l'égalité professionnelle sur les points suivants:

- aménagement du temps de travail,
- bilan social,
- congés payés,
- évolution des emplois et des qualifications,
- formation professionnelle,
- recherche

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salarié-es. Il peut agir en faveur de l'égalité professionnelle en :

- menant des enquêtes et des consultations obligatoires autour des conditions de travail des salarié-es de l'entreprise,
- alertant l'employeur sur les dangers graves et imminents que peuvent subir l'ensemble des salarié-es,
- contrôlant, analysant les risques et proposant des mesures de prévention pour tous les salarié-es,

De plus, le CHSCT est associé à l'élaboration du document unique qui formalise les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise. Il est primordial que l'ensemble des missions, enquêtes et préconisations du CHSCT prenne en compte le sexe des salarié-es afin de traiter la question de l'égalité professionnelle de façon transversale.

Les freins à la négociation de l'égalité professionnelle

Les enquêtes de terrain montrent qu'il existe des freins à la négociation de l'égalité professionnelle femmes-hommes, du côté des IRP et des employeurs, lorsque :

- Le fait syndical fait l'objet d'une faible reconnaissance dans l'entreprise,
- L'employeur a une attitude attentiste par rapport à des actions en faveur de l'égalité,
- L'employeur cantonne le traitement de l'égalité aux ressources humaines et à un registre individuel plutôt que de le replacer dans une politique d'entreprise,
- Les problématiques des inégalités professionnelles sont perçues comme une « boîte noire » par les syndicalistes qui ont le sentiment d'être démuni-es pour les aborder,
- Les syndicats délèguent le traitement de l'égalité femmes-hommes à un-e représentant-e syndical-es, à des experts ou à la DRH, ce qui affaiblit l'appropriation collective,
- Les syndicats limitent le traitement de l'égalité à un registre individuel plutôt que de le placer dans un registre collectif,
- Les IRP sont cloisonnées entre eux, ce qui nuit à leur efficacité,
- Les IRP ont un fonctionnement cloisonné vis-à-vis des salarié-es. Or, l'absence de consultations et d'échanges affaiblit leurs capacités de négociation
- Les salarié-es se défient des syndicats ou sont démobilisé-es,
- Les effectifs syndicaux sont faibles.

Les leviers en faveur de la négociation de l'égalité professionnelle

Les enquêtes de terrain montrent qu'il existe en revanche des leviers en faveur de la négociation de l'égalité professionnelle femmes-hommes, du côté des IRP et des employeurs, lorsque :

- Des obligations légales existent car elles jouent un rôle décisif pour initier des actions d'égalité,
- L'employeur perçoit l'égalité professionnelle comme une opportunité économique ou une valorisation en termes d'image,
- L'employeur reconnaît et respecte les représentant-es du personnel, notamment lorsqu'il s'agit de femmes,
- Le syndicat entretient des relations de proximité avec les salarié-es,
- Le syndicat identifie les situations concrètes de travail porteuses d'inégalités et d'égalité,
- Le syndicat se structure en équipe syndicale, ce qui induit l'idée d'appartenir à un groupe, de travailler collectivement et de se doter d'un projet, notamment autour des enjeux d'égalité professionnelle femmes-hommes,
- Le syndicat traite l'égalité de façon transversale dans l'ensemble des IRP et en articulant les domaines de revendication entre eux,
- Le syndicat se saisit ou sollicite des soutiens extérieurs syndicaux : union régionale, unions départementales, branches professionnelles, etc...ou institutionnels : Directe via les inspecteur-ice-s de travail, médecine du travail, etc...
- Le syndicat organise des sessions d'information et de formation autour de la question de l'égalité professionnelle,
- Le syndicat établit des convergences avec d'autres organisations syndicales autour de l'égalité.

En France, comme dans les autres Etats de l'Union Européenne, les femmes ont investi le marché du travail et leur niveau d'éducation a rejoint voire dépassé celui des hommes. La Constitution française affirme l'égalité de leurs droits avec ceux des hommes. Néanmoins, des inégalités demeurent, et certaines se sont même amplifiées. L'égalité de droit ne conduit pas encore à une égalité de fait dans le monde du travail.

L'égalité professionnelle est devenue un élément incontournable de la négociation collective depuis les lois de 1972, 1983 (dite « loi Roudy »), 2001 (dite « loi Genisson »), 2006 (dite « loi Ameline »), 2011 et 2012.

Depuis le 1er janvier 2012, les entreprises de 50 salarié-es et plus ont l'obligation d'élaborer un plan d'actions répondant à des critères très précisément définis :

- Ce plan d'actions doit être négocié avec les délégué-es syndicaux-ales pour parvenir à un accord d'entreprise ;
- En l'absence de délégué-s syndicaux-ales ou à défaut de parvenir à un accord, il sera élaboré par l'employeur et soumis à l'avis du CE.
- Le plan d'actions doit porter sur au moins trois (≥ 50 et < 300 salarié-es) ou quatre (≥ 300 salarié-es) des huit domaines rendus obligatoires par la législation. Les domaines d'action sont les suivants : Embauche, Formation, Promotion professionnelle, Qualification, Classification, Conditions de travail, Rémunération effective, Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. La rémunération effective est un domaine d'action obligatoire. Pour chacun de ces huit domaines, l'employeur doit produire des indicateurs et expliquer les écarts entre les femmes et les hommes.

Le non-respect de ces obligations est passible d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale. Les Direccte décident de l'application de la pénalité et fixe son taux. Le calcul de la pénalité se fait sur la base des rémunérations et gains.

Les étapes pour agir en faveur de l'égalité professionnelle



Les obstacles à l'action

Les enquêtes de terrain montrent que, par certains aspects, les dispositifs d'égalité professionnelle constituent paradoxalement des obstacles à l'égalité réelle :

1. Ils favorisent un traitement formel de l'égalité femmes-hommes.

Dans les entreprises étudiées, la procédure prime sur le résultat. La plupart respectent les obligations légales en réalisant par exemple un Rapport de Situation Comparée et un accord d'entreprise. Mais il existe un écart entre ce qui est demandé par les IRP et ce qui est pris en compte sur ces questions. De plus, les mesures proposées sont rarement opérationnelles. La mise en place des dispositifs d'égalité professionnelle se réduit par conséquent à l'application du cadre réglementaire et à une stratégie d'affichage.

2. Les outils utilisés se révèlent inadéquats ou vides de sens. (RSC, accords d'entreprises, commission égalité professionnelle), ce qui contribue au traitement formel de l'égalité :

Les Rapports de la Situation Comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise ont des points faibles :

L'objectif principal de cet outil est de créer une dynamique interne qui doit déclencher la mise en place d'actions concrètes. Cette dynamique dépend étroitement d'une appropriation active à travers des étapes précises : production de données, analyse collective et paritaire de ces données, conception et mise en œuvre d'actions pour corriger les inégalités identifiées à travers l'analyse, évaluation et correction des actions. Or ce document, plutôt perçu comme une contrainte légale supplémentaire, est utilisé de façon passive par les entreprises. D'après une enquête menée par l'IFOP pour l'Assemblée nationale en 2011 sur les lois relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, seule la moitié des entreprises ont mis en place un RSC ou un diagnostic égalité professionnelle. Interrogés sur les motifs de non réalisation, 48 % des dirigeants ont répondu « parce que l'entreprise ne connaît pas de problèmes d'égalité entre les femmes et les hommes », 26 % « parce que le dispositif est trop complexe » et 15 % « parce qu'aucune mesure ne sanctionnait son absence ». De plus, les rares actions notables de promotion de l'égalité professionnelle (accords d'entreprise, redéfinitions de poste, politiques volontaristes de promotion de la mixité professionnelle, etc.) ne figurent que très rarement dans les rapports de situation comparée.

Les accords d'entreprise sont restrictifs :

Les accords sont souvent un rappel des termes de la loi ;
Les enjeux stratégiques et économiques ne sont pas clairement identifiés ;

Les accords font rarement référence à un état des lieux préalable via le Rapport de situation comparée, permettant d'appuyer les actions sur des données circonstanciées.

Ils font très peu référence à des sources « utiles » : les autres accords signés (accord sur le temps de travail, accord sur le handicap, accord

sur les seniors, etc...) ; les données sociales ; le document unique d'évaluation des risques, les rapports du CHSCT, etc...

Les commissions égalité professionnelle sont peu actives

Le manque de moyens humains et financiers ainsi qu'une faiblesse de reconnaissance rendent les commissions égalité professionnelle peu efficaces. Lorsqu'elles sont créées (obligation pour les entreprises de plus de 200 salarié-es), elles se réunissent rarement et mènent peu d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3. Les politiques d'égalité professionnelle ont du mal à s'inscrire dans la durée

On note une absence de suivi des accords ou des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, ce qui contribue à favoriser un traitement formel.

4. Les politiques d'égalité ont des effets pervers qui placent les syndicalistes en porte-à-faux

Par exemple, les IRP font face à l'injonction de la mixité des emplois sans que les conditions préalables (promotion de la mixité dans les formations initiales, lutte contre les stéréotypes de sexe associés aux métiers, adaptation des postes de travail, organisation du travail, etc...) soient réunies.

Les leviers d'action

Les enquêtes de terrain montrent qu'il existe en revanche des leviers d'action et des pistes d'amélioration :

- Instaurer un traitement de l'égalité transversal aux IRP et aux domaines de revendication : salaires, temps de travail, statut d'emploi, formation, promotion, hygiène et sécurité... L'égalité n'est pas une charge de travail syndical en plus mais un moyen de faciliter l'action syndicale ;
- Instaurer un traitement de l'égalité transversal à l'ensemble des dispositifs « particuliers » : NAO, contrat de génération, accords ou plans pénibilité, accords seniors...
- Recourir à des soutiens extérieurs formés à l'égalité : Direccte, expert CE, inspection du travail, médecine du travail, etc...
- Appliquer la règle du mieux disant social à l'égalité professionnelle ;
- Créer des données statistiques sexuées sur l'entreprise accessibles au traitement transversal de l'égalité :
 - En partant notamment des données sociales de l'entreprise (ex: bilan social)
 - En enrichissant les données de l'année N par le comparatif avec les années antérieures (N-1, N-2, etc)
 - En intégrant les données du service paye et les données de santé au travail
 - En utilisant les données du document unique d'évaluation des risques.



La convention « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle », signée fin 2012 entre le ministère des Droits des femmes et 9 Régions (Aquitaine, Bretagne, Centre, Île-de-France, La Réunion, Midi-Pyrénées, Nord - Pas-de-Calais, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes), a pour but de placer ces dernières comme actrices de premier plan dans la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Elle porte sur trois enjeux :

- 1 - l'égalité professionnelle dans les PME et TPE en mobilisant tous les acteurs et actrices de l'entreprise
- 2 - une meilleure mixité des métiers et des filières de formation
- 3 - l'amélioration du retour à l'emploi après un congé parental.

En Midi-Pyrénées, forts des constats partagés sur les inégalités entre hommes et femmes, qui demeurent importantes alors même que les dispositions juridiques sont nombreuses et anciennes, l'Etat et le Conseil Régional se sont engagés sur l'objectif de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une convention a été signée entre les partenaires qui se sont positionnés essentiellement sur les deux premiers axes.

Le programme d'expérimentation doit permettre de créer le changement par l'utilisation déterminée et coordonnée de tous les leviers disponibles au niveau des territoires. L'objectif est de mobiliser tous les acteurs-actrices concerné-es pour lever les obstacles et supprimer tous les freins à la mise en œuvre d'une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, des partenariats ont été tissés localement et ont permis le déploiement d'actions concrètes et innovantes.

Une démarche participative avec les syndicats

Malgré les obligations légales des entreprises en matière d'égalité professionnelle qui n'ont cessé de se renforcer ces dernières années, des résistances sociales à l'intégration de l'égalité femmes-hommes sont à l'œuvre. Le dialogue social peut jouer un rôle structurant pour créer les conditions de mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle dans l'entreprise. Ce constat a été le point de départ d'une réflexion entamée par l'Institut Régional du Travail de Midi-Pyrénées et l'association Artemisia.

A partir d'un diagnostic de situation dans des entreprises pilotes de trois secteurs d'activité : l'aide à domicile, l'industrie agroalimentaire et la métallurgie, il s'agit dans une démarche participative de sensibiliser, former les représentant-e-s syndicaux-ales et de concevoir des outils d'accompagnement à la négociation collective.

Contacts :

IRT : y.lequentrec@wanadoo.fr

Artemisia : assoartemisia@yahoo.fr

HC Consultante : helene.cettolo@wanadoo.fr

