



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : où en est-on ?



Le colloque organisé par la CGT Bretagne le 1^{er} décembre 2006 a clôturé une importante année d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne.

Cet évènement régional a réuni une centaine de participants venus s'informer, échanger et débattre sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement sur la situation de l'égalité en Bretagne.

Les actes ont pour but de vous présenter la réussite de cette journée riche en échanges et ainsi contribuer à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

SOMMAIRE

P 3 Les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Christian Peltais, Secrétaire Général du Comité Régional CGT Bretagne

P 6 Les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'emploi

Rachel Silvera, Économiste

P 11 La mobilisation du droit pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi

Michel Miné, Juriste en droit du travail

P 19 Débat avec la salle

P 26 L'égalité entre les femmes et les hommes, une priorité transversale

Joseph Lefeuvre, Directeur des relations du travail à la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bretagne

P 28 Bilan des formations « Egalité Femmes-Hommes » réalisées dans les quatre départements de la région Bretagne

Françoise Le Loarer, Secrétaire de l'Union Locale CGT de Lannion

P 31 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne et sur le pays de St Brieuc

Isabelle Gueguen, Anne-Gaëlle Le Stir, Cabinet Perfégal

P 39 Les entreprises artisanales et l'égalité entre les femmes et les hommes

Thierry Laperche, Directeur de l'Union Professionnelle Artisanale du Morbihan

P 40 Les actions du Conseil régional en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Gaëlle Abily, Vice-Présidente du Conseil Régional de Bretagne

P 44 La promotion des politiques publiques pour les droits des femmes et l'égalité

Bernadette Vanden Driessche, Chargée de mission à la Direction Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité en Côtes d'Armor

P 47 Conclusion/préconisations

Jean-Edmond Coatrieux, Secrétaire de l'Union Départementale CGT des Côtes d'Armor

Les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Christian Peltais, Secrétaire Général du Comité Régional CGT Bretagne



Au nom du Comité Régional CGT de Bretagne, des quatre Unions Départementales (UD) de la région, je tiens à vous remercier d'avoir répondu si nombreux à notre initiative régionale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En décidant d'organiser cette initiative à Pontivy, dans le centre de la Bretagne, nous souhaitions permettre au plus grand nombre d'y participer. Il semble que l'objectif soit atteint ; nous sommes autour d'une centaine de participants.

Je voudrais souligner la présence de : *Gaëlle ABILY, Vice-Présidente du Conseil Régional de Bretagne* ; *Bernadette VANDEN DRIESSCHE de la Direction Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DDDFE)* ; *Joseph LEFEUVRE de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP)* ; *Thierry LAPERCHE, Directeur départemental de l'Union Professionnelle Artisanale (UPA) du Morbihan* ; *Jean-Philippe JOSEPH, journaliste à la N.V.O.* ; *Rachel SILVERA, Économiste et Michel MINÉ, Juriste en droit du travail.*

Je voudrais également remercier le Conseil Régional, la DRDFE, la DRTEFP, et le Fonds social européen pour leur soutien financier qui, avec les moyens dégagés par les syndiqués au travers de leurs cotisations mensuelles, nous ont permis de mettre en œuvre le projet « Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne » qui s'est matérialisé par une semaine de formation sur chacune des quatre UD CGT de la région Bretagne, par une étude menée dans le pays de St Brieuc sur la situation professionnelle des femmes, et bien sûr par la tenue de ce colloque.

Le colloque d'aujourd'hui constitue une étape de notre processus de sensibilisation de nombreux militants pour faire de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un des axes revendicatifs fort que porteront les militants de la CGT dans les entreprises avec les salariés. Consciente des discriminations et du rôle moteur que doit jouer le syndicalisme dans l'émancipation des femmes et des hommes, la CGT s'est engagée sur des pistes de travail pour conquérir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La CGT Bretagne a voulu servir l'engagement de la CGT en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en mettant en œuvre le projet « Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne » qui vise à :

- Informer, sensibiliser et former les militants et plus largement les syndiqués CGT à faire de l'égalité l'affaire de tous, et pas seulement l'affaire des femmes. Nous avons ainsi souhaité doter les membres des instances de représentation du personnel de connaissances techniques et juridiques pour négocier des accords en faveur de l'égalité professionnelle dans les entreprises.
- Aider les organisations de la CGT à porter la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes à tous les niveaux, y compris dans les entreprises où les salariés n'ont pas d'instance de représentation du personnel.

C'est un fait, notre organisation syndicale compte plus d'hommes que de femmes. Les femmes sont nettement plus employées que les hommes dans les Très Petites Entreprises (TPE), où il a moins de 10 salariés. Cela pose la question du déploiement de la CGT, là où elle n'est pas implantée, de la possibilité pour tous les salariés d'élire leurs représentants du personnel et développer du dialogue social dans les entreprises. C'est un axe que nous travaillons sur la région, avec l'accord régional signé avec l'UPA.

C'est dans la constitution de 1946 qu'est affirmé le principe selon lequel « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Ainsi, l'égalité des droits des femmes sera affirmée progressivement dans les domaines politiques et économiques, au travers de nombreux textes législatifs qui ont vu le jour ces 30 dernières années, tant en France qu'en Europe. En France, la loi du 9 mai 2001 portant sur l'égalité professionnelle introduit une obligation de négociation sexuée dans les branches et les entreprises. Le 1^{er} mars 2004, les employeurs et les organisations syndicales représentatives, dont la CGT, ont conclu un Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Tous les thèmes y sont traités et l'accord prévoit des mesures d'application immédiates. Les signataires s'engagent également à œuvrer pour la promotion de l'accord auprès de leurs mandants et doivent procéder à une évaluation en 2007. C'est aussi avec cet objectif, que nous avons pris la décision de travailler cette question sur la région. La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes impose à l'employeur de soumettre chaque année, pour avis aux représentants du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Si la loi et les accords en France, appuyés par les directives européennes, ne manquent pas en la matière, pour autant, le passage de l'égalité formelle à l'égalité réelle reste à faire. Il y a certes des avancées du côté des acteurs et une meilleure prise en compte dans les entreprises, mais le processus est loin d'être abouti.

En ce qui concerne notre organisation syndicale, le 48^e congrès a réaffirmé la place que doivent prendre les femmes. Les deux derniers congrès ont marqué une volonté d'intégrer le principe de la mixité et de la parité dans les deux principaux organismes de direction de la CGT. Mais il faut aller plus loin à tous les niveaux de notre organisation et mieux intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, la charte égalité femmes-hommes de la CGT engage collectivement la CGT et toutes ses organisations dans une démarche d'approche intégrée de l'égalité, c'est-à-dire de concevoir l'égalité en permanence et en amont de toute décision. Aussi, il nous faut prendre des décisions concrètes pour incorporer cette approche dans les structures, dans les pratiques syndicales, et dans les négociations, afin qu'elles se matérialisent dans des accords collectifs et dans les faits. C'est un moyen efficace pour renforcer la lutte contre toutes les inégalités entre les femmes et les hommes au travail et dans la société, et dans ce contexte, favoriser la syndicalisation des femmes. Il est important d'intégrer cette approche dans la démarche syndicale et de porter le thème de l'égalité de façon transversale comme il est fondamental d'avoir une plus grande représentation des femmes à tous les niveaux, notamment dans les négociations collectives.

Un des premiers obstacles à l'égalité de fait tient sans doute à la culture masculine des organisations syndicales : une culture des réunions, de la mobilité et du cumul des mandats qui constitue un des obstacles principaux à l'accès aux postes de direction. On pourrait se demander si les femmes ne sont pas discriminées dans les organisations syndicales. Voici une réponse chiffrée : 28 % des syndiqués CGT sont des femmes, 44 % à la CFDT, 45 % à FO, 40 % à la CFTC et 18 % à la CGC.

Force est de constater que l'intégration de la place des femmes est un processus lent. Nous devons répondre simultanément à des besoins, des revendications et une représentativité spécifique des femmes, tout en intégrant une démarche globale sur les questions de l'égalité. Ce défi est vital pour le syndicalisme. Seule une mobilisation des hommes et des femmes syndiqués donnera un véritable poids aux négociations en matière d'égalité et au développement des actions revendicatives pour discriminations sexistes, à l'instar, d'ailleurs, des démarches en matière de discriminations syndicales.

Selon une enquête récente du Sénat, 72 % des entreprises, dont 57 % de grandes entreprises, n'ont pas ouvert de négociations relatives à l'égalité professionnelle et à la mixité. Aucun accord répertorié ne concerne de petites entreprises. La faiblesse de la présence des organisations syndicales explique cela. Les entreprises signataires d'accords présentent, dans la moitié des cas, des taux de féminisation faibles, moins de 30 % de femmes, auxquels il faut ajouter une mobilisation quasi inexistante sur la question et un bon nombre d'accords à l'initiative des DRH alors que la loi prévoit qu'une seule organisation syndicale peut prendre l'initiative d'exiger la négociation.

Les femmes ont des compétences tellement « naturelles », qu'il n'est pas nécessaire de les reconnaître ni de les rémunérer ! Pour preuve, 80 % des smicards sont des femmes. Les emplois très féminisés renvoient au rôle social et traditionnel des mères. Cela se traduit par une dévalorisation des métiers exercés par les femmes et des écarts de salaires importants. Celles qui ont la chance d'accéder à un poste d'encadrement ne sont pas épargnées. Plus on monte dans la hiérarchie, moins on trouve des femmes et plus les écarts de promotion augmentent.

Les négociations sur l'égalité professionnelle doivent d'ores et déjà porter sur la volonté de revaloriser certains métiers pour permettre de réduire les écarts de salaires à tous les niveaux. Le droit à l'emploi des mères est sans cesse bafoué, avec une insécurité sociale qui touche de plus en plus les femmes. Sous prétexte de favoriser la conciliation de la vie des mères en tant que salariées, des mesures, comme le temps partiel et surtout l'Allocation Parentale d'Éducation (APE), visent à l'exclusion provisoire ou définitive de certaines femmes du marché du travail. En acceptant une allocation d'environ 500 € par mois, les pertes d'indépendance à la fin de l'APE sont énormes, le taux de chômage à l'issue de ces congés est plus élevé qu'au départ.

Toutes les discriminations que subissent les femmes dans la vie professionnelle se cumulent pour aboutir à une autre inégalité lors de la retraite, comme l'a constaté le Conseil d'orientation des retraites¹. En 2001, les pensions des femmes étaient inférieures de 42 % à celles des hommes. 75 % des femmes à la retraite perçoivent moins de 1 200 €, contre 42 % pour les hommes. 85 % des hommes ont une retraite complète, contre seulement 39 % des femmes. Les effets des réformes de 1993 et 2003 vont encore renforcer ces inégalités : prise en compte des 25 meilleures annuités, passage de 37,5 annuités à 42 annuités en 2020 pour tous, public comme privé, alors que les femmes sont plus nombreuses dans la fonction publique. Aujourd'hui parmi les retraités percevant une retraite inférieure au minimum vieillesse, 83 % sont des femmes.

Dans ce contexte, la CGT veut obtenir des garanties collectives pour tous les salariés, quel que soit leur sexe, dans toutes les entreprises, quel que soit leur taille, dans toutes les professions, que les salariés dépendent d'un ou de plusieurs employeurs. C'est pourquoi la CGT défend l'idée des droits attachés à la personne du salarié, des droits qui ne dépendent pas de l'entreprise, des droits pour tous, cumulables, opposables à tout employeur, donc garantis au plan interprofessionnel. Ainsi, avec le Nouveau Statut du Travail Salarié (N.S.T.S.) les aléas de la vie professionnelle ne sont plus synonymes de rupture pour l'individu et d'inégalité entre les hommes et les femmes.

¹ Retrouvez des informations, des études, des rapports sur le site du COR : www.cor-retraites.fr

Afin de permettre à chacun et à chacune de mieux articuler vie professionnelle et vie familiale, vie personnelle et citoyenne, il faut favoriser l'implication des femmes à tous les niveaux. Enfin, nous avons des appuis solides. Le sondage que nous effectuons tous les ans en septembre avec le CSA met en avant l'égalité comme revendication prioritaire. Les inégalités entre les femmes et les hommes sont de plus en plus insupportables, et de plus en plus injustes. Cela interpelle et demande l'implication de tous : Etat, entreprises, mais aussi des hommes et des femmes en tant que citoyens et/ou syndicalistes.

Les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'emploi

Rachel Silvera, Économiste

Je suis économiste et je travaille pour la CGT en partie, je fais du conseil, et je suis universitaire par ailleurs.

Je vous propose de faire le point sur la question des inégalités et un tour d'horizon sur les conditions de l'égalité professionnelle. Où en est-on aujourd'hui? Il convient tout d'abord de souligner les avancées, même si on insistera davantage sur les inégalités. On constate que lorsque l'on fait un pas en avant et on en fait deux en arrière. Malgré les lois et tous les efforts réalisés, on est encore loin d'une égalité concrète.

Sur le constat, il faut tout d'abord souligner une progression de l'activité des femmes comme un élément central du vingtième siècle. Malgré le taux de fécondité élevée, on est aujourd'hui un des pays d'Europe où l'on arrive à conjuguer un taux d'activité élevé, à temps partiel en partie, avec un taux de fécondité élevé, le deuxième d'Europe derrière l'Irlande. Nous sommes quasiment dans une situation de parité en matière d'activité : 46 % de femmes contre 35 % dans les années 1960. Globalement, le taux d'activité des femmes entre 25 et 49 ans atteint 80 % avec pratiquement 2 enfants par famille. C'est considérable, si l'on considère que dans les pays du Sud, on est à 1,2 enfant.

Les percées scolaires des filles se confirment. Les étudiants sont majoritairement des étudiantes. Cependant, malgré les politiques publiques pour diversifier les parcours professionnels des filles, elles ne sont que 22 % à être dans les écoles d'ingénieurs, et 18 % dans les filières scientifiques alors qu'elles finissent au BAC largement devant les garçons. Le seul progrès vraiment perceptible se situe du côté des écoles de commerce où il y a aujourd'hui autour de 40 % de filles. Elles ne sont pas forcément dans les meilleures écoles, mais on constate une progression. Cela montre bien qu'on peut lever des obstacles, faire évoluer les représentations, contrer le poids des familles et de l'école, qui jouent sur les choix professionnels.

La part des femmes cadres dans les professions supérieures ne fait qu'augmenter pour doubler en 40 ans, un progrès considérable. Les femmes sont présentes dans les professions qualifiées, mais on est loin d'une représentation égale au niveau des diplômes. Elles acceptent davantage que les hommes un déclassement professionnel, un poste qui ne correspond ni à leurs diplômes, ni à leurs compétences initiales. Les entreprises recrutent un BAC+4 pour un poste BAC+2, un BAC+2 pour poste au niveau BAC, etc. Cela est encore plus fort du côté du tertiaire, s'agissant notamment de l'emploi des femmes.

La France est parmi le peloton de tête des pays européens en matière d'accueil des enfants, même si l'accueil des enfants reste encore insuffisant. Les enfants de 3 à 6 ans disposent tous d'une structure d'accueil grâce à l'école maternelle. La moitié des jeunes



enfants est accueillie dans une structure collective ou par un moyen de garde individuel. Il n'y a que 5 voire 6 pays dans ce cas-là en Europe, et ce sont les pays nordiques très avancés en matière d'égalité femmes-hommes. Les nouveaux pays entrants ont de très bas taux d'accueil des petits, de 3 à 5 %. Il y a l'idée que pour la petite enfance, ce sont les parents, en particulier les mères, qui ont en charge la garde de leurs jeunes enfants. Les femmes se retireraient du marché du travail durant une période partielle ou définitive pour assumer cette tâche. Dans ce contexte, dans les nouveaux pays entrants comme en France, les droits à l'emploi des femmes, de certaines couches sociales notamment, sont sans cesse remis en cause.

Le phénomène de sur chômage féminin tend à se réduire alors que le chômage des hommes tend à être plus important du fait des restructurations et des effets conjoncturels. L'écart du taux de chômage entre les femmes et les hommes est à présent de 2 points, contre 5 il y a quelques années. Le chômage des jeunes femmes est toutefois très important. Un quart environ des jeunes filles actives sont exclues de l'emploi. Il s'agit des jeunes filles actives, pas des filles en général, comme on dit très souvent. La plupart, heureusement, sont à l'école, ça les protège du chômage.

Le phénomène de ségrégation professionnelle persiste. Les femmes occupent peu d'emplois. Elles se répartissent beaucoup moins dans l'ensemble des métiers que les hommes. Elles restent malheureusement concentrées dans les métiers les moins reconnus, des métiers qui les renvoient à leur rôle social et traditionnel. Les femmes sont évidemment dans les secteurs du commerce, de la santé, de l'éducation, du nettoyage, et de tout ce qui est administratif, des métiers qui se caractérisent en général au féminin du fait des compétences « naturelles ». On dit : « une secrétaire, et pas un secrétaire », sauf quand il est secrétaire général d'une fédération ! Un secrétaire dans une entreprise, ça sonne faux. D'ailleurs, à partir du moment où l'on voit les hommes entrer dans ces professions, les termes changent, on va maintenant parler d'un assistant. C'est une revalorisation, mais pas forcément une revalorisation des métiers, mais cela sonne mieux et de ce fait « assistante, assistant », c'est beaucoup mieux. C'est pareil pour les femmes de ménage, on dit maintenant « technicien, technicienne de surface ». Les mots peuvent cacher les réalités qui n'ont pas changé. Ils permettent parfois aux hommes d'intégrer ces catégories et pas forcément pour leur bien. Il ne s'agit pas d'opposer les femmes et les hommes. Il n'y a pas que des femmes dans des situations de précarité, au contraire, elles initient finalement des formes de précarité qui se généralisent par la suite.

Dans les entreprises, non seulement les femmes sont concentrées dans certains emplois, mais lorsqu'elles entrent dans des filières un plus cotées, elles rencontrent ce fameux plafond de verre, ces barrières invisibles, ou parfois même clairement inscrites, qu'elles ne peuvent pas franchir. Il est de verre parce que sur le papier, il n'y a pas de raison, elles ont le diplôme, elles ont les compétences requises, mais il y a toujours des endroits où ça décroche, où, lorsque l'on regarde les déroulements de carrière, cela s'arrête brusquement. Les femmes sont donc inexistantes à un certain niveau. Ce phénomène persiste y compris dans la fonction publique où il n'y a que 13 % de femmes dans les postes de direction alors qu'elles sont 57 % dans la fonction publique.

Que dire de la précarité du temps partiel subi ? Cela permet de comptabiliser des emplois, de les rémunérer en partie, de masquer des situations de chômage, et surtout maintenir cette ambiguïté que le temps partiel, c'est bien pour les femmes !

Les femmes travaillent pour des salaires de misère, pour moins du SMIC lorsqu'elles sont en temps partiel. On se retrouve avec une tranche de la population qui vit en dessous des seuils de pauvreté de 800 € par mois, le niveau de leur salaire étant de l'ordre de 500 € par mois. Il y a toujours cette idée que le temps partiel arrange les femmes, l'image que monsieur travaille, et qu'il peut assurer, et qu'elles ne sont pas seules. Or, ce n'est pas vrai !

Ce sont elles qui sont en situation de famille monoparentale et qui élèvent seules leurs enfants. Même si elles le demandent, le temps partiel pénalise les carrières. Il est choisi sous contrainte. On ne demande jamais dans les enquêtes: « Et si on vous proposait un mode d'accueil satisfaisant qui ne coûte pas trop cher? Et si vous aviez moins de transport? Et si votre conjoint travaillait avec des horaires à peu près stables? S'il participait davantage aux tâches domestiques. Est-ce que vous auriez envie de travailler à temps partiel? » Si on posait ces questions, le temps partiel choisi diminuerait, pas totalement parce qu'il y a aussi l'idée de prendre du temps pour faire autre chose. On commence à voir des hommes demander du temps partiel, pas forcément pour élever leurs enfants, parfois ça arrive, pas dans la majorité des cas. Avoir du temps libre, du temps pour soi, du temps aussi pour donner aux autres, du temps citoyen, c'est aussi ça les 35 heures.

S'agissant des inégalités de salaires, elles aggravent les risques de pauvreté et ont également des impacts sur la retraite. Globalement, que disent les accords? « Il n'y a pas de problème chez nous! À par l'ancienneté, à par l'effet de l'âge, on n'a pas d'écart injustifié, à poste équivalent il n'y a pas de différence ». Alors qu'au niveau statistique, les données peuvent aller jusqu'à 30 voir 40 % d'écart de salaire entre hommes et femmes. Mais, il y a plusieurs façons de réduire des écarts de salaires. Selon les arrangements, ça peut aller du simple au double. Quel que soit l'indicateur que l'on prend, on ne retrouve pas concrètement les éléments. Les écarts de salaires s'évaporent lorsque l'on arrive sur le terrain!

Évidemment, quand on dit 25 à 30 % d'écart, on prend en compte le temps partiel et les emplois peu qualifiés. Même à poste strictement équivalent, si jamais ça existait, il subsiste des écarts qui augmentent quand on monte dans la hiérarchie, atteignant 20 à 30 %. On a l'exemple dans les banques d'investissement, dans les salles de marché. Il y a des bonus, mais c'est tabou, on ne sait pas comment ils sont attribués et à qui. Comme par hasard, les femmes n'en ont pas! Ce qui donne des écarts de salaires de plus de 50 % dans ces cas-là!

Alors qu'elles travaillent pratiquement toutes, une fois rentrées chez elles, les femmes assument les tâches parentales ainsi que les deux tiers des tâches domestiques. C'est un consensus qu'elles partagent aussi certainement. C'est compliqué, et cela relève aussi du domaine public. On a beau dire que c'est différent avec les nouveaux pères. Les campagnes réalisées sur l'investissement des pères auprès de leurs enfants, ce ne sont que des images et des intentions! Dans la réalité, les femmes consacrent deux fois plus de temps à leurs enfants. Quand les pères s'occupent de leurs enfants, c'est pour les accompagner au sport, regarder la télé. Ce n'est pas le soin, ce n'est pas le suivi scolaire, contrairement à ce que l'on pourrait penser. C'est un cercle vicieux, tant que les femmes ne sont pas disponibles parce qu'elles ont toutes les tâches contraignantes, elles ne pourront s'investir ni dans la vie professionnelle ni dans la vie syndicale d'ailleurs. Et inversement, tant qu'elles ne pourront pas avoir un niveau de qualité de vie au travail, elles garderont ces contraintes familiales.

Si, globalement, il y a un peu moins d'écarts entre les hommes et les femmes, il y a de plus en plus de femmes dans des situations de pauvreté. Dans le commerce, on suggère aux femmes enceintes de prendre un congé parental parce qu'elles ont tout à gagner, en tout cas elles n'ont rien à perdre. Si on compare l'allocation qu'elle touche pour ce type de congé et ce qu'elles gagnent et dépensent pour les frais de garde, le transport, etc., il vaut mieux s'arrêter 3 ans! Le seul problème c'est que par la suite elles retournent très difficilement sur le marché du travail, beaucoup s'arrêtent définitivement de travailler, les statistiques le prouvent. La plupart disent que c'est juste une parenthèse. Mais la réalité est tout autre.

Il y a toujours des résistances, des stéréotypes, des schémas et des représentations. Pas un seul acteur, ni actrice, n'échappe aux stéréotypes, dans la façon de travailler avec nos enfants à l'école, dans les rapports au travail, dans le monde syndical. Cela renvoie à ce qu'on appelle les formes de discrimination indirecte, c'est-à-dire que ce n'est pas un acte délibéré et volontaire, mais inconsciemment, on ne fait que reproduire.

Comment cela se traduit ? Il y a l'idée que certaines compétences seraient naturelles. Il est normal que les femmes soient plutôt dans certains secteurs. Dans l'automobile, on faisait appel au CAP couture alors que ce CAP n'était pris en compte dans la convention collective de la métallurgie. C'était très commode de moins bien payer ces femmes alors que l'on avait vraiment besoin de techniques précises. Il y a une quantité d'exemples qui illustrent la non-reconnaissance des compétences détenues par les femmes, des compétences dites invisibles, informelles, que l'on ne veut pas valoriser, parce qu'on estime que c'est naturel pour ces femmes de faire un travail qu'elle réalise déjà dans un cadre informel.

Pour les entreprises, les syndicats, les familles et la société en général, les mères n'ont pas vraiment leur place sur le marché du travail. Les jeunes filles sont dans le même cas puisqu'elles seront mères à leur tour. Cela vous suit tout au long de votre vie professionnelle et familiale parce que vous êtes une femme. Par ailleurs, l'idée du salaire de la femme comme salaire d'appoint est encore très présente de nos jours. C'est dans ce sens que le temps partiel s'est développé. Si l'APE existe, c'est parce que l'on pense qu'une femme peut vivre avec 500 € par mois et que son salaire n'est que secondaire.

L'Etat ne peut se dédouaner de son rôle de service public d'accueil des enfants dès la fin du congé maternité pour permettre aux femmes de ne pas forcément recourir à l'APE qui pourrait être envisagé comme un congé parental très court, très bien payé, pris par le père et la mère.

Les entreprises ont bien sûr leur rôle à jouer. Elles doivent appliquer la loi, se mettre en conformité. Elles devraient permettre qu'il y ait davantage de services auprès des parents et pas seulement auprès des mères. Elles doivent s'inscrire dans une démarche de territoire et développer tout ce qui concerne l'aménagement des horaires.

Les organisations syndicales se doivent d'engager un travail dans les entreprises comme en interne. Seule l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT (UGICT-CGT) a adopté la charte égalité de la CGT. À quand son adoption au niveau confédéral ? Il s'agit à la fois de poursuivre l'effort en matière de négociation sur l'égalité, de réfléchir dans ses propres rangs à une vraie mixité et de repenser un peu la façon dont on fonctionne au niveau syndical. Il y a beaucoup de choses à faire sur les horaires des réunions et sur la question du cumul des mandats.

Comment se fait-il que l'on puisse faire des choses en matière de discrimination syndicale et encore si peu en matière de discrimination sexiste ? On arrive à reconstituer la carrière d'un syndicaliste et d'un non syndicaliste, mais on ne peut pas reconstituer la carrière d'un homme et d'une femme entrés au même moment avec 10 ans d'ancienneté.

Les femmes doivent elles aussi intervenir et réagir. Trop peu de plaintes pour discriminations sexistes ont été formulées auprès de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité² (HALDE). Même dans les cas de discriminations sexistes, ce sont des hommes qui ont exigé d'avoir les mêmes droits que les femmes ! Pourquoi ne prenons-nous pas notre carrière et notre destin en main ?

S'agissant des accords en matière d'égalité femmes-hommes, un premier bilan a été réalisé dans le cadre du projet Timetis³. Il avait pour objectif de montrer les avancées en matière d'égalité. 40 accords signés ont été repérés au moment de la réalisation du bilan,

² La Halde sur Internet : www.halde.fr

³ *Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse*, étude réalisée dans le cadre du projet Timetis développé par Emergences, 2005.

il y en a désormais 60, notamment des accords de grands groupes. Ceux qui ont été signés au niveau de la Bretagne n'y figurent pas, excepté les accords des Crédit Mutuel. On n'a pas forcément connaissance des accords signés dans les PME parce qu'il y a moins de communication, d'où l'importance de faire remonter les accords au niveau confédéral. Nous sommes allés à la pêche aux accords, nous avons eu beaucoup de mal à les avoir.

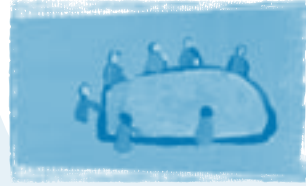
Quelle est la situation aujourd'hui ? 72 % des entreprises n'ont pas encore négocié. Il faut tout de même savoir que ce sont plutôt les directions et les DRH qui ouvrent la négociation, par peur, parfois, des sanctions. Cela prouve que le droit peut encore fonctionner, même s'il est dommage de passer par un accord pour appliquer la loi. Il y a parallèlement une avancée de la notion de la responsabilité sociale en entreprise. L'entreprise se sent un peu citoyenne au travers de son accord, comme pour le développement durable. Il y a aussi une exigence de ratios sociaux pour les entreprises au CAC 40. Des raisons économiques peuvent aussi conduire à une démarche de mixité, c'est le cas de PSA qui avait besoin de recruter des femmes pour avoir des équipes plus mixtes, en partie à cause de problèmes d'absentéisme. Enfin, il ne faut pas le nier, c'est aussi pour l'image de marque. Quand vous avez 10 articles gratuits dans Liaison sociale sur PSA et son accord égalité, cela coûte sûrement moins cher qu'une campagne de publicité.

Dans 25 à 30 % des accords, le taux d'écart des salaires à poste équivalent est de 10 %. Pour le reste des accords signés, on ne relève pas d'écarts. Dans ce cas, ce sont les indicateurs qui sont en cause. Il faut aller vers des expertises très fines parce que l'entreprise va donner des catégories moyennes tellement larges que l'on ne constate rien ! On fait une photo à un moment donné, on s'arrête et on dit qu'il n'y a que 2 % d'écart. Si on regarde les déroulements de carrière, si on regarde des postes qui ne sont pas forcément comparables, la loi dit « à salaire égal, un travail de valeur comparable », pas forcément strictement équivalent, qu'en est-il ? Est-ce que l'on peut comparer un technicien et une technicienne ? Peut-on dans une entreprise faire une comparaison entre des postes très masculinisés et des postes très féminisés ? Prenons le cas d'Air France où une camarade de la CGT a réalisé une comparaison entre les filières navigante et commerciale, et a obtenu la réalisation d'une expertise qui a montré qu'entrés au même niveau, avec les mêmes diplômes, dans les filières commerciale et navigante, la femme et l'homme, ne sont pas au même niveau. Le poste féminisé est en bas, celui masculinisé se situe plus haut, ceci impactant évidemment les carrières. L'égalité professionnelle, c'est très fin, très compliqué, très technique. Il faut se former, c'est la raison pour laquelle les formations ont eu lieu.

Concernant la neutralisation des congés maternité, il est vrai qu'il ne s'agit pas d'une absence comme les autres mais la rémunération doit être équivalente à celle des collègues présents dans l'entreprise. La loi le dit, la femme en congés maternité a droit aux augmentations non seulement générales mais aussi individuelles. Certaines entreprises restent sur les déclarations d'intention. D'autres proposent des indicateurs un peu plus sérieux, mais disent que pour l'instant tout va bien, mais qu'il y a quand même un enjeu à y revenir plus tard. Certaines proposent des outils pour aller vers la proportionnalité : « J'ai tant de candidates féminines, je vais appliquer un certain taux au recrutement. Il y a un certain nombre de femmes qui sortent des écoles d'ingénieurs et du commercial, je vais recruter au moins à ce taux ». Dans ce dernier cas, on va un petit peu plus loin dans les actions positives. L'égalité commence à être mieux reconnue dans le monde des entreprises, notamment dans les grands groupes. Il reste néanmoins de gros problèmes dans les PME, je ne parle pas des TPE où les syndicats sont peu présents, où il y a peu d'élus.

Tant qu'il n'y aura pas une vraie mobilisation de tous les acteurs, et notamment de l'organisation syndicale, on n'avancera pas beaucoup plus, même si encore une fois, je reste optimiste et je trouve qu'il y a du chemin parcouru depuis.

La mobilisation du droit pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi



Michel Miné, Juriste en droit du travail

Je suis juriste, universitaire, je sié debate dans un certain nombre d'instances dont l'observatoire de la parité et le comité consultatif de la HALDE, et j'ai le plaisir de travailler depuis plusieurs années avec le collectif confédéral Femmes-Mixité de la CGT.

Vous allez retrouver un certain nombre de choses dont je vais vous parler dans le guide juridique⁴ édité par Émergences. Les organisateurs ne sont pas trompés sur le titre de ce colloque. Il s'agit bien de l'égalité entre les femmes et les hommes et non pas l'inverse, puisque dans la langue française, quand on fait une liste, on la fait par ordre alphabétique. Lorsque l'on parle d'égalité, on doit parler d'égalité entre les femmes et les hommes.

Je voudrais, en introduction, vous rappeler qu'historiquement le droit a été utilisé pour légitimer les inégalités, à savoir qu'il a été utilisé pour légitimer la division sexuelle du travail et la domination masculine dans l'entreprise, dans la cité et dans la famille. Cette légitimation s'est faite à travers les dispositifs faussement appelés de « protection ». Il faut toujours se méfier quand l'Etat veut protéger. Les interdictions de travail se sont faites essentiellement pour des raisons démographiques et absolument pas dans l'intérêt du travail. Le droit a aussi réglementé les inégalités de salaires. On l'a complètement oublié, mais ce n'est qu'en 1946 qu'ont été supprimés les arrêtés qui prévoyaient des abattements de salaire pour les femmes dans l'industrie, et en particulier dans la métallurgie. En 1946, la Constitution française a affirmé l'égalité en droit des femmes et des hommes, mais uniquement l'égalité en droit, pas l'égalité en fait.

En 1950, l'organisation internationale du travail a établi la règle : « à travail de valeur égal, salaire égal ». Ceci est très important parce que les femmes et les hommes ne font jamais exactement le même travail. Ce qui compte, c'est la valeur du travail réalisé même quand il n'est pas identique. Dans cette valeur du travail, l'expérience et la pratique ont largement autant de valeur que le diplôme très souvent survalorisé. À cette époque, on regarde la discrimination comme étant surtout une discrimination sexiste, une discrimination intentionnelle.

À partir des années 1970, essentiellement sous l'influence bénéfique de l'Europe, on aborde plutôt la question sous l'angle des discriminations sexuelles, des discriminations systémiques, c'est-à-dire des discriminations produites par le système. On a l'habitude d'embaucher les femmes pour travailler dans tel poste. On a l'habitude de payer les femmes moins que les hommes dans telle fonction. Qui est ce qui l'a décidé ? A priori, personne. On fait cela depuis 30 ans, on continue de le faire. On a l'habitude de ne pas promouvoir les femmes à tel endroit. Pourquoi ? On ne le sait plus. Mais c'est comme cela que l'on pratique dans l'entreprise comme ailleurs.

Depuis 1976, il ne s'agit plus simplement de l'égalité en droit, mais de l'égalité en droit et en fait. On parle davantage des discriminations sexuelles plutôt que des discriminations sexistes.

⁴ *La mobilisation du droit pour l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi*, guide réalisé dans le cadre projet Timetis développé par Émergence, 2006.

Lorsque l'on regarde la nature du droit, on s'aperçoit que les progrès de ces 30 dernières années 1976-2006 sont essentiellement le résultat d'actions judiciaires qui ont été menées par les femmes en Belgique, au Danemark, au Royaume Uni et en Allemagne. Elles ont saisi les tribunaux dans leurs pays, les tribunaux ont interrogé le juge communautaire, et le juge communautaire a produit des outils comme l'aménagement de la charge de la preuve et la notion de discrimination indirecte.

Ce n'est pas la loi qui est première, c'est la jurisprudence. Ce n'est pas la France qui est en tête, c'est l'Europe. Le droit Européen de l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit très généreux. Ce qui a été gagné sur le plan juridique pour agir contre les discriminations sexuelles a été utilisé depuis pour agir contre d'autres discriminations. Les affaires de discriminations syndicales n'auraient pas pu être gagnées s'il n'y avait pas le droit européen de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour mobiliser le droit, il faut le connaître, l'aborder autour deux grands axes :

- Le droit pour aider à constater les discriminations sexuelles.
- Le droit pour aider à agir efficacement.

Pourquoi le droit est-il une ressource ? Les discriminations sexuelles sont complètement banalisées, elles sont complètement cachées et ignorées. Les femmes gagnent effectivement en moyenne 25 % de moins que les hommes, cela a toujours été ainsi. L'intolérable finit par être extrêmement bien toléré. Le droit va permettre de mettre en lumière un certain nombre d'explications, on le sait notamment depuis Gandhi, quand les injustices sont mises en lumière sur la place publique, il est quand même plus difficile de les soutenir.

Tout d'abord, qu'est ce que c'est qu'une discrimination ? Signalons d'abord qu'une distinction, une différence n'est pas forcément illégitime. On peut faire des distinctions légitimes. Remarquons qu'une différence peut être arbitraire, mais pas forcément une discrimination. Toute injustice n'est pas une discrimination. C'est aussi une interrogation pour le mouvement syndical qui s'est plutôt construit dans l'action contre les injustices. Les discriminations sont une partie des injustices. Si on ne les voit pas en tant que discriminations, on oublie d'agir contre elles. La discrimination c'est donc une différence de traitement qui est défavorable et injustifiée, arbitraire et illégitime. Cette différence de traitement défavorable et injustifiée a lieu en raison d'un motif qui est interdit d'utiliser pour prendre une décision. Ce motif c'est notamment le sexe, le genre si on préfère dans une démarche plus sociologique. Il est interdit de définir la valeur d'un poste, au regard du sexe de la personne qui l'occupe, et de définir le profil d'un poste au regard du choix en matière de sexe. C'est pourtant ce qui se fait tous les jours.

La discrimination sexuelle existe parfois dans la ségrégation. Certains métiers sont réservés au regard du sexe. Cela n'a rien à voir avec les compétences des personnes, c'est l'organisation de la société qui est construite de cette manière.

La discrimination existe également dans la mixité dans les milieux de travail et les professions mixtes. Pourtant, il y a une certaine hiérarchie dans cette mixité. En fait, dans ces deux cas, on voit apparaître les parois de verre, qui excluent les femmes de certaines fonctions, ou même de certaines tâches.

Le plafond de verre existe aussi partout et pas seulement pour accéder aux postes de cadres supérieurs. On s'aperçoit que dans un certain nombre de filières « très féminisées », au bout d'un certain moment il n'y a plus de déroulement de carrière possible. Une personne, qui a été pendant 15 ans dans une certaine fonction, est condamnée à y demeurer. Elle reste au niveau plafond de cette fonction, elle ne peut pas passer à autre chose, il n'y a pas de passage.

Bénéficiaire de ces règles contre la discrimination sexuelle les salariés, les candidats à un emploi, mais aussi les candidats à un stage. Ce sont les femmes qui en bénéficient en premier, mais paradoxe tout à fait intéressant, c'est qu'aujourd'hui le droit de l'égalité entre les femmes et les hommes est essentiellement mobilisé par des hommes qui demandent à bénéficier des mêmes avantages que les femmes. Ce n'est absolument pas un problème technique. La mise en œuvre du droit est un problème culturel. Enfin, bénéficiaire également des règles sur l'égalité entre femmes et hommes des personnes transsexuelles. Il y a eu cette année une décision très intéressante du juge communautaire qui considère que les discriminations en la matière doivent être condamnées au regard de l'ensemble des règles applicables en matière de discriminations à l'égard des femmes.

Une discrimination peut prendre différentes formes. Elle peut être directe, indirecte ou cumulée. Vous pouvez par ailleurs retrouver ces définitions dans le guide juridique réalisé par Émergences.

On a une discrimination directe lorsque dans une situation comparable, une personne est moins bien traitée qu'une autre ne l'est. Le premier arrêt véritablement important est l'arrêt de la Cour d'appel de Rions du 16 janvier 1995 concernant des salariés manutentionnaires. Les hommes transportent les caisses de champignons, c'est un travail physique. L'employeur les paye à l'époque 47 francs de l'heure. Les femmes « se contentent » de trier les champignons à longueur de journée, elles ne sont payées que 34 francs de l'heure. Elles vont devant le juge pour évoquer une discrimination sexuelle. L'employeur réfute. Pour lui, le travail de force doit être rémunéré. Trier, c'est quasiment une aptitude innée chez les femmes. Le juge communautaire dit que l'employeur ne démontre pas que la valeur du travail des femmes est inférieure à la valeur du travail des hommes. L'égalité de salaire doit être appliquée. C'est la première utilisation de la jurisprudence communautaire en France.

Le droit nous permet aussi de constater les discriminations directes lorsque des personnes se sont succédées sur un poste de travail. Une affaire en la matière est jugée à la cour d'appel de Toulouse à la fin des années 1990. Dans une agence de publicité, une femme travaille sur un poste, elle est chargée d'un certain nombre de dossiers. Elle quitte l'entreprise et une autre personne est embauchée à sa place. C'est un homme qui reprend à peu près les mêmes fonctions, pas exactement, on ne demande pas la même chose, à un homme et à une femme. Il reprend les mêmes fonctions, mais avec une différence, il est rémunéré 35 % en plus. Cette femme et cet homme ne se connaissent pas, ils n'ont jamais travaillé ensemble. Elle attaque l'entreprise pour discrimination dans le temps en la manière dont les personnes se sont succédées sur un poste. Elle obtient gain de cause devant la Cour d'appel de Toulouse.

Une discrimination peut se produire quand des personnes sont moins bien traitées que d'autres ne le seraient. Cela veut dire que lorsque l'on veut faire des comparaisons, il faut des groupes de comparaison, or, dans certaines entreprises, dans certains métiers, les femmes occupent des emplois occupés par aucun homme. Si ces postes dans la santé, le secrétariat administratif, le nettoyage, étaient occupés par des hommes, allons plus loin même, par des hommes blancs, quel serait le statut de ces emplois ? Comment seraient rémunérées les tâches qui sont effectuées ? Comment seraient valorisées les compétences ? C'est ce que font les cabinets de bilan de compétences qui essaient aujourd'hui d'objectiver les compétences mises en œuvre. Il faut faire tout un travail de réévaluation des compétences pour retravailler sur les classifications et sur la reconnaissance des compétences dans les branches professionnelles. Ce n'est pas techniquement compliqué, c'est une question de volonté politique.

Premier arrêt intéressant en la matière, l'affaire Madame Thibault en 1998 où le juge dit que ne pas tenir compte de la différence est discriminatoire. L'entreprise décide d'évaluer les salariés en fin d'année. Pour cela, il faut avoir été présent sur son poste de travail au moins 6 mois. Cette salariée a eu un congé de maternité et des arrêts maladie au cours de l'année. Si on isolait le congé de maternité, si on l'assimilait à du temps de travail, elle bénéficierait de ces 6 mois de présence. Mais l'employeur refuse de l'évaluer. Le juge communautaire dit que seules les femmes peuvent être enceintes et que ce n'est pas pour prendre un congé de maternité, donc traiter les congés maternité comme les autres absences est une discrimination. Par conséquent, il ne s'agit plus simplement d'une égalité formelle dans les textes, mais bien d'une égalité réelle au regard de ce que sont les personnes dans leur situation concrète. Cette jurisprudence s'impose depuis 1998. Depuis, malgré le congé maternité, la salariée doit bénéficier des augmentations de salaires, des améliorations des conditions de travail, et être notée et évaluée comme les autres salariés.

Une discrimination peut être indirecte. On a pu mettre en place une règle et/ou une politique sans volonté discriminatoire, mais on s'aperçoit de l'effet beaucoup plus défavorable sur les femmes que sur les hommes. À partir de ce moment-là, l'employeur doit démontrer que sa politique et la règle qu'il a définie sont vraiment indispensables.

Cet arrêt a été posé pour la première fois en 1981 par le juge communautaire dans une affaire de différence de salaires entre femmes et hommes, entre des salariés à temps partiel et des salariés à temps complet. Le juge dit qu'à partir du moment où la majorité des salariés à temps partiel sont des femmes, le fait que ces personnes n'aient pas accès aux mêmes avantages en matière de rémunération, en matière de promotion, en matière de formation professionnelle, constitue une présomption de discrimination indirecte.

Quand dans les conventions collectives, on impose aux salariées à temps partiel de rester plus longtemps dans leur poste avant d'avoir une promotion, on constitue une discrimination indirecte à l'égard des femmes. Ce qui est très intéressant dans cette démarche, c'est que seul compte le résultat, peu importe que l'employeur ou le chef de service ait une volonté discriminatoire ou pas. Le résultat au final, c'est que des personnes sont discriminées.

Le droit communautaire nous dit aussi que le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste sont une discrimination en tant que telle. Il s'agit d'une définition large du harcèlement, ce n'est pas seulement le harcèlement en vue d'obtenir « des faveurs sexuelles », c'est aussi l'environnement du harcèlement.

Constitue également une discrimination la contrainte exercée par une personne pour discriminer. Cela veut dire que les demandes des clients, les demandes des fournisseurs, les demandes des collègues, ne peuvent jamais justifier une discrimination.

On a une discrimination cumulée lorsqu'une personne est discriminée en raison de plusieurs motifs. Nous sommes aujourd'hui le 1^{er} décembre, c'est la journée internationale contre le SIDA. On a eu des affaires et on en connaît sans doute où des femmes sont discriminées en raison de leur sexe mais également en raison de leur état de santé. On voit également des affaires où des personnes sont discriminées en raison de leur sexe et en raison de leur activité syndicale. Une affaire dans ce cadre a été jugée pour la 1^{ère} fois à la Cour d'appel de Paris le 1^{er} avril 2004. Elles sont aussi discriminées en raison de leurs origines raciales ou ethniques, et très souvent en raison de leur sexe et en raison de leur apparence physique en regard d'un certain nombre de canons complètement stéréotypés.

S'agissant de la question des actions positives, depuis 1983, mais surtout depuis 2001 et 2004, il est possible de prendre des mesures temporaires, en vue de rattraper des situations discriminatoires, ou en vue de les prévenir. Il est possible et légal de dire que dans son entreprise, les hommes ayant surtout bénéficié d'une promotion, d'accès à la formation, d'augmentations de salaires pendant un certain nombre d'années, les choses vont être rééquilibrées à la faveur des femmes sur une période 3 ans, et qu'à l'issue de cette période un point sera réalisé. Si on est arrivé à une situation d'égalité, on arrête l'action positive, elle n'a pas vocation à perdurer. En revanche, si les inégalités demeurent, on va continuer l'action pour 3 ans. Les actions positives sont absolument indispensables, compte tenu du poids des discriminations systémiques. S'il n'y a pas d'actions volontaires pour renverser la situation, nos arrières petits-enfants seront encore là dans quelques années à parler d'inégalités entre les femmes et les hommes. Des actions volontaires et même volontaristes sont absolument nécessaires !

Le droit est aussi une ressource pour modifier les situations. On s'aperçoit qu'il y a un consensus sur les règles en matière d'égalité femmes-hommes. Mais il n'y a pas de consensus pour agir, et l'on s'aperçoit que le droit est souvent en avance sur les mentalités. S'il n'y a pas d'action, le marché du travail au niveau national, au niveau régional, au niveau local ou même dans l'entreprise va continuer à produire de la discrimination, parce que le marché produit naturellement de la discrimination, parce qu'un certain nombre de stéréotypes sont à l'œuvre. Pour mettre en œuvre nos droits, on a essentiellement deux possibilités : le dialogue social et l'action en justice.

En ce qui concerne le dialogue social, on l'oublie mais les délégués du personnel (DP) sont la première instance dans les entreprises pour agir contre les discriminations, et en particulier contre les discriminations sexuelles. Les DP ont, depuis 1992, un droit d'alerte en matière de discrimination. Ils peuvent saisir l'employeur quand ils constatent qu'il y a une situation discriminatoire et l'employeur est immédiatement tenu de faire une enquête avec eux. À l'issue de cette enquête, soit l'employeur prend des mesures adéquates, soit il nie qu'il y a discrimination, soit il prend des mesures mais celles-ci ne sont pas pertinentes. À partir de ce moment-là, et c'est tout à fait unique dans notre droit, le DP peut saisir directement le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes. Cette procédure a été mise en œuvre pour la première fois en Bretagne, dans les boucheries de Bigard, qui, à l'époque, voulait imposer des pauses toilettes à des moments déterminés, avec des durées déterminées sous autorisation du chef d'atelier. Les ouvrières de cette usine se sont révoltées contre cette mesure et ont saisi le Conseil des prud'hommes. Depuis, cette procédure a été mise en œuvre chez IKEA, CASTORAMA, dans l'entreprise de nettoyage ONET, et à chaque fois cette procédure s'est avérée extrêmement efficace.

On oublie que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le CHSCT, doit faire une évaluation sexuée des risques professionnels. Or, un certain nombre d'études nous montre qu'en matière de santé au travail, les risques auxquels sont exposées les femmes ont été sous-évalués au cours de toutes ces années, parce qu'étaient privilégiés les risques industriels dans les métiers peu féminisés.

Le CHSCT a pour mission prévue dans le code du travail de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois. Il a aussi pour mission de mettre en place des outils pour la prévention du harcèlement sexuel. C'est extrêmement intéressant parce que la jurisprudence dit, sur la base d'un arrêt de la Cour de cassation du 16 mars 2005, que la discrimination peut faire perdre une chance de rester en bonne santé, que le fait d'être discriminé pendant des années est mauvais pour la vie professionnelle, pour le pouvoir d'achat, et aussi pour la vie personnelle, et cela peut même être négatif pour la santé ! La discrimination fait perdre une chance de rester en bonne santé.

En matière de santé au travail, l'employeur n'a pas simplement une obligation de moyens, il a aussi une obligation de résultats. À partir du moment où il y a dégradation de l'état de santé, et qu'il y a un lien avec le travail, même si ce n'est qu'un lien, l'employeur est présumé responsable, d'où l'importance de mettre en place des politiques de prévention.

Le Comité d'entreprise peut recourir à des experts sur la question de l'égalité femmes-hommes. Il peut faire des études et des enquêtes auprès des salariés et peut mettre en place une commission de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette commission est obligatoire dans les entreprises d'au moins 200 salariés et peut être mise en place à partir de 50 salariés. Le comité d'entreprise doit également veiller dans ses activités sociales et culturelles à ne pas reproduire de stéréotypes sexuels. Il a intérêt à veiller lui-même, quand il est gestionnaire, à ne pas discriminer involontairement.

Le syndicat, en tant que tel, a le pouvoir de négocier chaque année sur l'égalité professionnelle depuis 2001 et il a le pouvoir de négocier chaque année sur l'égalité de rémunération depuis 2006. Sans négociations spécifiques sur l'égalité entre femmes et hommes, les écarts discriminatoires pourront être maintenus. L'ANI de 2004 accords ne produisent pas de la discrimination indirecte, notamment dans les grilles de classification.

Nous avons des directives européennes, des lois, et une jurisprudence. Alors pourquoi faut-il encore négocier dans les entreprises ? La négociation est nécessaire pour s'approprier le droit car la seule façon de se l'approprier c'est de l'utiliser. Il est nécessaire de négocier et de conclure des accords parce qu'il faut concrètement décliner, dans la situation de chaque entreprise, les règles qui sont posées de manière générale dans les lois et dans les directives. Tant que ce travail de déclinaison n'a pas été réalisé, on se contente de dire que l'on applique la loi, alors que l'on ne l'applique pas dans les faits. Pour négocier utilement et efficacement en matière d'égalité femmes-hommes, il faut se former ! Il y a un savoir-faire syndical de l'égalité professionnelle à acquérir.

Autre manière de mettre en valeur le droit, c'est le recours judiciaire. Pourquoi saisir les tribunaux ? Quelles sont les fonctions du procès ? Elles sont nombreuses, mais une des premières fonctions, sans doute pas la moindre, c'est de légitimer la parole de la personne discriminée. On s'aperçoit, dans les affaires de discriminations sexuelles, que lorsque les femmes décident d'aller devant les tribunaux, c'est qu'elles ont toujours, dans un premier temps, essayé de mobiliser ce qui existait dans l'entreprise : les élus et la négociation avec la DRH. C'est vraiment quand il n'y a pas de possibilité de s'entendre qu'elles vont saisir le juge. On a enfin reconnu qu'elles n'avaient pas eu la pleine reconnaissance de la valeur de leur travail. Il y a donc une fonction de légitimation, de réparation de préjudice, de sanction des auteurs des discriminations, de faire respecter les valeurs. L'égalité est une valeur fondamentale de la République, une valeur fondamentale de la démocratie. S'il n'y a pas un certain nombre de décisions de justice qui le rappellent régulièrement, on pourrait avoir tendance à l'oublier. Ces procès aident à comprendre les mécanismes discriminatoires et favorisent la déconstruction des politiques discriminatoires. Parce que même si cela fait 30 ans que l'on travaille sur le sujet, on a encore beaucoup à apprendre sur la manière dont ces discriminations se perpétuent.

Pour favoriser cette manifestation de la vérité et pour que des femmes obtiennent gain de cause, a été mis en place de l'aménagement de la charge de la preuve. Ce n'est plus à la femme discriminée de faire la preuve qu'elle est discriminée, elle doit porter des éléments de fait : témoignages, bulletins de salaire, courbes de carrière, comptes-rendus de réunion des délégués du personnel et du comité d'entreprise, constats de l'inspection du travail. C'est à l'employeur qu'incombe de prouver qu'il n'y a pas de discrimination.

Cet aménagement de la charge de la preuve est prévu en droit communautaire depuis 1981 en matière de discrimination indirecte, depuis 1989 en matière de discrimination directe. Il a été mis en œuvre en France depuis 1995.

Les organisations syndicales et les associations peuvent appuyer les personnes qui vont en justice. C'est ce qu'ont fait des militants de l'union locale CGT de Tarbes dans une affaire qui a abouti le 19 décembre 2000 devant la Cour de Cassation. Dans un laboratoire photos, les hommes étaient au coefficient 175, les femmes au coefficient en 165. Pour l'employeur, le fait qu'elles ne travaillaient pas sur les mêmes machines, leur travail était de moindre valeur. C'est un défenseur syndical qui a monté le dossier et qui l'a gagné. L'employeur n'ayant pas démontré que le travail des femmes était de moindre valeur par rapport au travail des hommes, la différence de salaires était injustifiée. Le syndicat peut, en tant que tel, être partie intervenante au côté de la personne. Depuis 1983, l'organisation syndicale peut se substituer à la personne qui est discriminée pour agir « à sa place » et à son profit devant le juge civil.

Le droit prévoit des mesures contre les rétorsions. L'affaire de Madame Arbat a fait jurisprudence. Elle saisit la juridiction parce qu'elle constate que certains de ces collègues ont des primes plus importantes qu'elle. Quelques mois après avoir saisi la juridiction, l'employeur la licencie pour insuffisance professionnelle. La salariée saisit de nouveau le Conseil des prud'hommes pour demander la nullité du licenciement car celui-ci est un licenciement de représailles. L'affaire va devant la cour de cassation qui demande à l'employeur de démontrer l'insuffisance professionnelle. L'employeur en est incapable, par conséquent, le juge dit, en s'appuyant sur les textes communautaires de 1976, que ce licenciement n'est pas justifié, et comme ce licenciement fait suite à une action en justice pour obtenir l'égalité entre femmes et hommes, il s'agit d'un licenciement de représailles, par conséquent, le licenciement est nul. Cette salariée est réintégrée dans l'entreprise, elle a retrouvé son emploi, et elle n'a plus de souci.

En ce qui concerne la réparation du préjudice et les sanctions, le droit français a très longtemps été focalisé sur la condamnation de l'auteur de l'infraction, une logique de répression, une logique pénale. Depuis le milieu des années 1970, la logique est plutôt une logique de réparation. Cette réparation doit être intégrale. Tous les préjudices matériels, moraux et autres, doivent être réparés. Il faut placer la personne dans la situation qui serait la sienne si elle n'avait pas été discriminée. Ces deux logiques ne sont pas opposées, mais il faut choisir.

Un cas concret : l'affaire de Madame Florence Buscail contre la société IBM, condamnation par la Cour d'appel de Montpellier en 2003. Dans cette entreprise, on constatait que si on faisait des comparaisons entre femmes et hommes, à un instant T, si on faisait une photographie, il n'y avait pas de différence de salaire, les femmes et les hommes étant payés de la même manière au coefficient 215. Il y avait en fait une différence dans le temps. Ce n'est pas une photo qu'il fallait faire mais du cinéma parce que les hommes restaient en moyenne 4 ans dans ce coefficient et les femmes y restaient en moyenne 12 ans. L'entreprise est incapable de justifier pourquoi il y a une telle différence de traitement, par conséquent, cette salariée a obtenu une augmentation de sa classification et une augmentation de sa rémunération décidées directement par le juge au regard de la valeur du travail. La valeur du travail c'est l'expérience, la qualité du travail produit, le diplôme n'étant qu'un élément parmi tant d'autres.

Les personnes discriminées peuvent également saisir l'inspection du travail et la HALDE. On s'aperçoit effectivement que les femmes saisissent très peu ces instances pour motifs

de discrimination en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Seulement 6 % de réclamations arrivent à la HALDE. Sur ces 6 %, la majorité des réclamations est formulée par des hommes ! Soit, ils demandent à bénéficier d'éléments de protection sociale, soit, ils disent « J'ai voulu être embauché comme secrétaire administratif. Mais on m'a dit non parce qu'il s'agit d'un poste réservé aux femmes ! » La démarche de ces hommes est tout à fait intéressante. Peu de plaintes sont formulées par les femmes, que ce soit pour discriminations liées aux origines, pour discriminations liées au handicap, etc.

En conclusion, je souhaiterais attirer votre attention sur 3 points.

Premier point, la non-discrimination implique l'égalité. Ne pas être discriminé, c'est pouvoir être traité comme les autres. La non-discrimination implique aussi la liberté, le droit d'être différent, le droit de travailler différemment, cela implique la reconnaissance de l'identité. Il faut par conséquent revisiter les organisations du travail qui ont souvent été construites selon un modèle masculin y compris pour le travail syndical où il faut revisiter le contenu du travail et les relations dans le travail. Comment se gère la conflictualité ? Comment se répartissent les tâches ? Il n'y a aucune volonté discriminatoire, sauf que les stéréotypes sont les mêmes dans le monde syndical, dans l'entreprise et à la maison. L'enjeu est donc de travailler au niveau de la vie personnelle des femmes, dans leur organisation syndicale, et dans l'entreprise. Si on ne fait pas ce travail important de revisiter l'organisation du travail, sans s'en apercevoir on demande aux femmes de fonctionner comme des hommes, en niant les réalités sociologiques et culturelles.

Le droit communautaire dit que le travail doit être adapté aux travailleurs. C'est un outil juridique fort de potentialité. Cette adaptation du travail faite aux travailleurs est évidemment à décliner au féminin, c'est un point tout à fait important. L'égalité oui, mais la liberté aussi.

Deuxième point, on pourrait s'interroger sur le peu d'actions menées sur l'égalité entre femmes et hommes. Il ne faut quand même pas oublier que pendant des siècles voir des millénaires, avec des différences extrêmement importantes suivant les périodes et les lieux et avec des avancées et des reculs, le droit a construit l'illégalité. Depuis à peine 50 ans, il offre des ressources pour construire l'égalité. Toute action contre la discrimination sexuelle a une très forte dimension culturelle dans nos représentations. Il s'agit de revisiter le regard que l'on porte sur l'autre. Il s'agit de revisiter le regard que l'on porte sur les femmes dans le travail, dans la société et dans la vie personnelle.

Ce qui est intéressant lorsque l'on mobilise le droit, notamment quand on utilise ces notions de discrimination directe et discrimination indirecte, ou lorsque l'on va en justice et que certaines pratiques sont condamnées, on constate une évolution des représentations culturelles et on voit un certain nombre de stéréotypes tomber.

Dernier point, je partage l'optimisme mesuré de Rachel Silvera. Le droit est devenu une menace crédible. Il y a eu un certain nombre de condamnations. Les entreprises voient bien qu'en termes d'images, certaines choses ne sont plus possibles au regard des clients et des consommateurs. Au niveau international, il faut pouvoir, quand on veut accéder à certains marchés, être « clean », par conséquent le droit est devenu une menace crédible. Le droit est vraiment à mobiliser, pour que chaque femme bénéficie effectivement de la reconnaissance de son travail réel et de ses talents.

Débat avec la salle

Patrick Le Saec, Représentant territorial du Morbihan



Il n'y a théoriquement pas d'inégalités dans la fonction publique territoriale, puisque le principe du concours fait que toute personne, quel que soit son sexe, a accès à la fonction publique territoriale. Mais entre le droit et la réalité, les choses sont un peu différentes.

Dans notre collectivité il y a 60 % de femmes. La fonction publique est partagée en 3 catégories : les catégories A, B et C. Dans la catégorie A, qui regroupe les emplois de hautes fonctions publiques, on ne constate pas d'inégalité dans la mesure où il y a 60 % des femmes qui assurent des postes de direction de service. Dans la catégorie B, la parité femmes-hommes est effective en ce qui concerne les postes à responsabilités. Dans la catégorie C, les recrutements ne se font pas selon le principe du concours.

C'est dans cette dernière catégorie, la catégorie C, que les inégalités surgissent. Les femmes ont des contrats de travail plus précaires que leurs homologues masculins. Dans la filière des services techniques, le personnel est recruté sur des emplois à temps plein donnant lieu très rapidement à des titularisations. Les femmes sont très souvent recrutées pour des remplacements de personnel avec des contrats à temps partiel non choisis y compris sur les postes à responsabilités hautement qualifiés comme les postes d'infirmières. Il n'y a évidemment pas de temps partiel pour les emplois des services techniques qui sont fortement masculinisés.

Il y a également des inégalités dans l'avancement des carrières. Pour les catégories A ou B, il n'y a pas de problème de cet ordre, on y veille au sein des commissions paritaires. Dans les catégories C, c'est davantage la loi qui crée les injustices. Le déroulement de carrière pour une auxiliaire puéricultrice est constitué de deux grades. La personne commence à l'échelle 1 et finit au maximum à l'échelle 2. Dans la même catégorie, pour un emploi masculin dans les services techniques : vous commencez à l'échelle 1, comme la femme, vous pouvez ensuite accéder à l'échelle 2 et puis à l'échelle 3. Vous avez aussi la possibilité de passer agent de maîtrise et accéder à la catégorie B en tant que contrôleur, sans qu'il y ait de quotas, ni même de concours. La fonction publique n'est pas donc épargnée par les inégalités de traitement entre hommes et femmes !

Le Guilloux Liliane, Gérant de St Briec

Dans notre entreprise, les salariées prenant des congés parentaux sont toujours considérées comme faisant parti des effectifs mais signent un solde de tout compte. Lors de leur réintégration dans l'entreprise, les salariés constatent qu'ils n'ont plus forcément leur poste d'origine, et de plus ils perdent tous les avantages comme l'ancienneté. Ils signent un nouveau contrat avec de nouvelles conditions. Cette pratique est-elle légale ? S'il existe des textes de loi auxquels nous pouvons nous référer ? Nous n'avons rien trouvé en la matière.

Josiane Gourmelon, Déléguée syndicale à la CPAM de Brest

Je tiens tout d'abord à vous informer que j'ai suivi la formation organisée par la CGT Bretagne. Elle m'a été fort utile car j'ai pu m'approprier les textes et les lois et mettre en pratique l'enseignement dispensé par la formation au niveau de la CPAM.

Maintenant, je souhaiterais vous faire part de notre situation à la CPAM. Hier nous avons eu une réunion de négociation en comité de suivi RTT où l'on aborde également la question des congés annuels. Nous avons demandé l'application de la loi du 23 mars 2006 en ce qui concerne la prise de congés annuels. À ce jour, les congés annuels non pris au 31 décembre étaient perdus. Ainsi, plusieurs femmes ont vu leur solde de congés annuels supprimés faute de ne pas avoir pris leurs congés annuels par anticipation. Nous avons demandé l'application de la loi. Le directeur, qui n'était pas au courant de la loi, contrairement au responsable GRH qui l'était mais qui faisait la sourde oreille, a revu sa position en nous disant que la loi serait appliquée. D'où l'importance des négociations.

Suite à cette réunion, il y a eu une commission formation professionnelle. Nous avons également demandé les statistiques sexuées que nous n'avions pas obtenues jusque-là. La direction s'est sans problème engagée à nous les fournir. Nous nous posons beaucoup de questions à la CPAM de Brest car c'est la première fois que l'on travaille sur ce sujet.

Rachel Silvera, Économiste

Je reviens sur le sujet des filières de la fonction publique territoriale que l'on doit interroger d'un point de vue historique pour comprendre les différences de traitement entre les filières techniques, administrative et sociale. Il convient aussi d'interpeller tous les acteurs impliqués dans la création et la constitution de ces filières. Il y avait un cadre général, mais il y a eu, par la suite, appropriation et modification de la part des collectivités territoriales.

Le poids syndical est nettement plus fort du côté des filières techniques qui s'est traduit par des bagarres qui ont débouché sur certaines reconnaissances. L'administratif se porte un peu mieux, mais on constate un déficit de représentation du côté social. Dans un même lieu, on a des traitements différents selon les filières. Des clivages se maintiennent avec des vieux schémas du travail productif d'un côté, et puis de l'autre côté, un travail non reconnu, non nécessaire.

Il est vrai que ces femmes ne se syndiquent pas. Pourquoi ne le sont-elles pas ? Pourquoi ne sont-elles pas représentées ? Elles ont parfois des contrats de quelques heures par jour. Même si la loi dit limiter la précarité, le recrutement continue de se pratiquer sous cette forme.

Michel Miné, Juriste en droit du travail

Je souhaite poursuivre sur le sujet des collectivités territoriales. Il faut en effet considérer les filières par rapport aux indices. Est-ce que ce sont les mêmes indices avec la même ancienneté dans les différentes filières ? Les déroulements de carrières sont-ils les mêmes suivants les filières ?

Le plafond de verre existe partout. Il a été signalé que certains métiers comportent deux échelons, pour d'autres il y en a sept. Peut-être que le métier en tant que tel ne justifie pas plus de deux échelons ? Faudrait-il prévoir des passerelles ? Il y a là un important travail à réaliser.

Il y a quelques années la fonction publique relayait le message selon lequel il n'y avait pas de d'inégalités en son sein. Maintenant, les outils juridiques qui permettent de constater les discriminations deviennent efficaces. On commence à dépasser le formalisme du statut de la fonction publique. Le droit, les directives et la jurisprudence communautaires s'appliquant, ou en tout cas devant s'appliquant, les notions de discriminations directes et indirectes surgissent dans la fonction publique.

Il y a déjà plusieurs années au Royaume-Uni, une affaire dans le secteur de santé a été jugée par un juge communautaire. Des salariées orthophonistes se sont aperçues que leurs salaires étaient plus bas que ceux des pharmaciens. Elles ont constaté que les orthophonistes étaient en majorité des femmes alors que les pharmaciens en majorité des hommes. Elles ont considéré que cette situation représentait une discrimination sexuelle. Elles ont donc demandé à l'employeur de prouver la différence de valeur de travail entre un orthophoniste et un pharmacien. L'employeur ne s'était pas basé sur la valeur du travail mais sur l'accord conclu avec les organisations syndicales qui était davantage intéressant pour les pharmaciens. Le juge communautaire a statué que l'organisation des négociations, et le fait de négocier avec des syndicats différents et avec des groupes distincts ne constituaient pas une justification de la différence de rémunération. Cette affaire a déclenché tout un questionnement sur l'intervention syndicale. Qui négocie pour qui ? Comment les syndicats peuvent-ils être davantage porteurs des demandes, des revendications et des aspirations des personnes qui ne sont pas des syndiqués de leur organisation ? Évidemment, la tendance naturelle, c'est de défendre ses adhérents. Mais au-delà de cette question, comment le syndicalisme peut-il davantage défendre des discriminés qui ne sont pas syndiqués ? C'est une véritable question, s'agissant notamment des femmes et des jeunes.

Je reviens également sur la notion de discrimination indirecte en matière de congé parental. La déléguée syndicale à la CPAM de Brest s'est posé la question de savoir si cette pratique était légale ? Cela peut être légal, être inscrit dans un décret, dans une loi, mais illicite si cela produit de la discrimination indirecte. Au regard du droit communautaire cela ne peut plus s'appliquer. Des exemples sur ce sujet ne manquent pas.

Il y a l'affaire de Mme Thibault à qui on a imposé six mois de présence effective à son poste pour être notée conformément à la convention collective nationale des organismes de sécurité sociale, signée par tous les syndicats et étendue par arrêté ministériel.

Une autre affaire dans une très grande banque française met en lumière des ralentissements de déroulement de carrière pour les personnes revenant de congé parental. L'employeur n'a pas eu la volonté de discriminer, seulement, les textes signés au sein de l'entreprise en matière de congé parental ont produit un effet défavorable sur le déroulement de carrière des femmes majoritairement parce que ce sont surtout elles qui prennent ce type de congé. Cette pratique de ralentissement de carrière liée au congé parental constitue donc une discrimination indirecte.

Concernant les comités de suivi RTT et congés, il est vrai qu'ils permettent d'obtenir des statistiques sexuées. Mais il faut savoir que cela est tout de même inscrit dans la loi depuis 1983 !

L'organisation syndicale, le comité d'entreprise, ou autres, peuvent saisir le tribunal de grande instance pour que soit ordonné à l'employeur la production des informations prévues légalement si celui-ci refuse de les transmettre. Cette procédure a été suivie des centaines de fois sur des tas de questions, jamais en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Tant qu'on n'a pas une jurisprudence, tant qu'on n'a pas un certain nombre de décisions de justice qui interprètent la loi, qui la mette en œuvre, et qui font vivre les textes, on en reste à une discussion. En comparant le nombre de décisions de justice que l'on a sur le terrain de l'égalité entre les femmes et hommes et sur d'autres terrains, il y a visiblement un décalage qui ne peut s'expliquer que par des raisons culturelles puisque les organisations syndicales savent le faire sur d'autres terrains. Il s'agit de la même pratique. On sait saisir le Tribunal de Grande Instance (TGI) pour demander que des informations soient remises au comité d'entreprise. On sait saisir le TGI pour demander qu'il ordonne

à l'employeur de cesser le recours abusif au contrat à durée déterminé. Aujourd'hui, en France, on n'a pas une seule décision d'un TGI ordonnant à un employeur de remettre à des élus des informations sexuées comme le prévoit la loi.

La question du congé maternité et des congés payés relève vraiment de l'appropriation du droit. Des salariées qui prenaient un congé maternité pendant une période de congés payés prévue dans l'entreprise perdaient leurs congés payés, et ceux-ci ne leur étaient même pas payés. Certaines entreprises versaient une indemnité de congés payés pour les salariées en congés maternité, par conséquent ces salariés ne bénéficiaient pas de cette période de congés. Le juge communautaire a mis fin à ces pratiques dans un arrêt du 18 mars 2004 qui stipule que les congés payés et les congés maternité constituent deux congés qui répondent à deux régimes juridiques différents car répondant à deux exigences différentes, les congés payés étant un temps de repos pour le travailleur au cours de l'année et les congés de maternité étant les congés de la femme enceinte. Ce sont deux réalités, par conséquent, ces deux congés doivent se cumuler en rémunération et en temps de repos. Aussi, à partir du 19 mars 2004, dans toutes les entreprises de toute l'Union Européenne, toutes les salariées bénéficiant d'un congé maternité au cours d'une année donnée bénéficient en plus, naturellement, de leurs congés payés générés par leur travail. Ce qui est extraordinaire, c'est qu'en France, cette jurisprudence est passée inaperçue. Cette jurisprudence a été inscrite dans la loi du 23 mars 2006 alors que l'arrêt était effectif depuis mars 2004, soit deux années de perdues. Cela montre bien que le degré de mobilisation du droit sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas encore atteint un niveau pleinement satisfaisant.

Annie Gaultier, Secteur public

Je suis militante à la commission exécutive de l'union départementale d'Île et Vilaine. Je me suis un peu investie sur la question de l'égalité femmes-hommes aux niveaux départemental et régional. À ce titre, je fais partie d'une commission dans laquelle on a travaillé entre autres sur les rapports au Conseil Économique et Social Régional (CESR) sur l'égalité femmes-hommes. Dans ce cadre, beaucoup de préconisations ont été faites et il y a également eu des auditions parmi lesquelles une audition du Crédit Mutuel concernant la question des congés maternité. Il me semble me souvenir que dans leur accord, les congés maternité sont pris en compte pour le déroulement des carrières afin que cela ne pénalise pas les femmes.

Je voudrais également signaler qu'un document, rédigé par une commission de la fonction publique, pointe, de façon importante, le plafond de verre dans ce secteur. S'il n'y a pas de discrimination au niveau des salaires, on constate un accès très limité des femmes aux fonctions hiérarchiques dans des secteurs très fortement féminisés. Il est vraiment très grave de constater que les femmes ne sont pas reconnues comme aptes à se diriger.

Pour finir, une question concernant les actions juridiques menées par différentes personnes dans différents secteurs professionnels et entreprises. Ces actions ont-elles eu des effets pour les autres salariés dans ces entreprises ? A-t-on pu mesurer l'impact des procédures menées ?

Bernard Eliot, Union départementale CGT d'Île et Vilaine

Je vais intervenir ici en tant que secrétaire du comité d'établissement de France Télécom Bretagne puisqu'il est fait état de l'accord portant sur l'égalité professionnelle à France Télécom dans la publication d'Émergences. On disait qu'il ne suffit pas d'avoir une loi et un accord pour que les mesures en faveur de l'égalité soient appliquées. On en a la preuve à France Télécom.

Dans les CE, nous avons les commissions égalités professionnelles qui sont actuellement très mobilisées, notamment sur l'étude du rapport annuel sur la situation comparée hommes-femmes. Je précise que les nouvelles élections vont avoir lieu au mois de Janvier et que dans le prochain accord il est prévu des heures de délégation supplémentaires : 240 heures pour l'ensemble des commissions dont 60 heures pour la commission égalité professionnelle, ce qui va permettre à cette commission de travailler dans de meilleures conditions. La commission égalité professionnelle ne devrait pas simplement étudier le rapport annuel, mais avoir une activité permanente, surtout dans une entreprise comme France Télécom.

Grâce au rapport annuel, on a pu constater que les salariés de la catégorie la plus basse, le personnel de service progressivement supprimé car France Télécom se recentre sur son cœur de métier, se composait de 8 femmes. À l'opposé dans le comité de direction territoriale, France Télécom Ouest, il y a 11 personnes dont une seule femme. France Télécom est une entreprise en restructuration permanente, on constate que ce sont principalement les femmes qui sont touchées par les restructurations qui visent particulièrement les services commerciaux et les plateformes téléphoniques où il y a une majorité de femmes.

L'action de la commission égalité professionnelle porte entre autres sur la question de la rémunération, et surtout sur les parts variables. Mais il a également été nécessaire de rappeler à l'entreprise que les congés de maternité, les heures de délégation prises par les femmes et les hommes, mais surtout sur la neutralisation des congés de maternité.

Un des éléments de l'accord concerne l'engagement des organisations syndicales en termes de mixité sur leur liste électorale. On note qu'il est très difficile pour les femmes de s'investir, surtout quand les périmètres des instances du personnel n'arrêtent pas de bouger. Les prochains comités d'établissement et réunions des délégués du personnel et des CHSCT seront sur un périmètre inter-régional sur la Bretagne et le Pays de la Loire. Il n'est pas aisé d'aller participer à une réunion qui se déroule à Rennes ou à Nantes quand vous travaillez à Brest ou à Quimper. C'est particulièrement vrai pour les femmes qui nous font remonter ce problème particulier. Bien sûr cela concerne aussi les hommes, mais les femmes sont plus particulièrement touchées. Il est très difficile d'assurer la mixité dans les organisations syndicales. Aussi, ce colloque a vraiment le mérite d'exister. Il faut vraiment que l'on aille jusqu'au bout, car il est vrai qu'il s'agit d'un réel problème à la CGT. On n'est pas très fort en la matière, notamment sur les postes à responsabilités, qui sont, dans l'organisation et dans les instances, principalement tenus par les hommes.

Roseline Bertrand, Secrétaire régionale du syndicat CGT de la Direction du travail

Je travaille à la Direction du travail de St Brieuc. J'ai également suivi le stage Egalité professionnelle à St Brieuc et ne peux que renouveler ma satisfaction pour ce stage.

Le collègue des territoriaux évoquait, tout à l'heure, les différentes filières avec le nombre des différents échelons. Mais ne devons-nous pas aussi faire une différence entre salaires et revenus ? Dans la fonction publique d'Etat, nous avons des primes : une partie fixe et une partie variable de 0 à 12 parts. Il y a plusieurs années de cela, un directeur du travail avait diminué des parts de travail à des femmes parce qu'elles avaient pris leurs quotas de garde d'enfants malades, ce qui est pourtant un droit dans la fonction publique.

Je voudrais également aborder la question des promotions au choix. Une statistique récente nous dit qu'aucune femme, en Bretagne, n'a eu de promotion au choix entre 1979 et 2006 de la catégorie B, très féminisée, à la catégorie A, une catégorie de cadres.

Nous sommes de nos jours en pleine transformation de nos services. La note et l'évaluation ne peuvent conduire qu'à l'individualisation des salaires. Je me rends compte tous les jours quand je milite à l'Union locale de St Brieuc que les problèmes sont plus importants dans le privé. Mais serrons-nous les coudes, camarades, entre salariés du public et du privé!

Brigitte Buczkowicz, Syndicat CGT la DDTE des Côtes d'Armor

Je voulais préciser à la camarade de Géant St Brieuc au sujet du congé parental que ce congé ne produit pas une rupture du contrat de travail, mais simplement une suspension. Au retour, au bout d'un an, deux ans ou trois ans, le salarié retrouve son emploi. Il peut éventuellement bénéficier d'une formation, et son ancienneté est également prise en compte pour moitié.

Rachel Silvera, Économiste

Il y a un véritable mouvement pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne, comme en témoigne la journée d'aujourd'hui. Il me semble que c'est la région première en termes de réflexion en la matière.

Les Crédits mutuels de la région sont les premiers à avoir initié le terme « neutraliser » issu du cadre européen, s'agissant du congé de maternité, au niveau des rémunérations, voire au niveau du déroulement de carrière. Ce qui veut dire que pour l'année en question, il faut non seulement attribuer les augmentations générales et individuelles, mais aussi faire en sorte que par la suite le congé maternité, comme le temps partiel, n'ait pas d'impact négatif sur le déroulement de carrière.

En revanche, je voulais revenir sur la fonction publique en ce qui concerne les salaires et l'égalité apparente des rémunérations. Françoise Milewski, rapporteuse aux droits à l'égalité et à la mixité, ne dit pas qu'il n'y a pas d'inégalités de salaires dans la fonction publique, mais plutôt qu'« on n'a pas d'informations suffisamment fines ». Au niveau des catégories A et B, apparemment il n'y a pas d'écart de salaires, mais si l'on regarde de plus près...

S'agissant des régimes indemnitaires, comment sont-ils attribués? Quels sont les critères d'attribution? Peut-on vérifier qu'il n'y a pas des biais discriminatoires? C'est tout un débat et toute une boîte noire qui doivent s'ouvrir. Derrière cette apparente égalité salariale, si on regardait de plus près tous les éléments de la rémunération, on s'apercevrait qu'une femme en catégorie A et un homme en catégorie A n'ont pas exactement les mêmes rémunérations. Et l'on reviendrait sur la question de valeur de travail comparable. En général, les femmes et les hommes ne sont pas sur des postes équivalents. J'ai trouvé très drôle cette expression à propos de cadres qui dit: « Elle a un poste à responsabilités. Lui a un poste à pouvoir », comme s'il y avait une différence entre ceux qui ont une responsabilité, et au dessus ceux qui ont vraiment le pouvoir. Il est important de sortir de cette fausse idée selon laquelle il y aurait égalité de rémunération dans la fonction publique.

Il y a très peu d'accords à France Télécom, notamment des accords traitant d'inégalités salariales. Les accords qui prévoient de constater les inégalités de salaires s'arrêtent, pour la plupart, aux salaires de base, ce qui ne permet pas de constater d'écart. Il n'y a pas de discrimination directe puisque sur les salaires de base il n'y a pas d'écart. S'il y avait un écart sur des postes équivalents, cela se verrait. Le problème repose sur l'attribution des primes et des promotions qui font partie intégrante de la rémunération mais qui ne sont pas prises en compte dans l'étude des écarts de salaires.

Il faut savoir que l'accord égalité de Schneider Electric prévoit la prise en compte des parts variables comme des bonus, on verra si cela sera fait.

Une bombe se prépare à exploser à la caisse des dépôts où les délégués ont engagé une véritable bagarre. Une salariée a constaté que sa rémunération n'était pas la même que celle de ses collègues. L'écart était de plus de 30 % en raison de l'attribution de bonus dont tous les hommes bénéficient mais pas les femmes, et pour lesquels la direction refuse de donner les critères. Le problème est réglé, il n'y a pratiquement plus de femmes dans la salle des marchés tout simplement parce que les bonus sont liés au fait d'être en salle des marchés. La direction semble se préparer à un recours judiciaire. Finalement elle préfère payer plutôt que de révéler les informations concernant les bonus.

Bernadette Vanden Driessche, Chargée de mission à la DDDFE

Une première remarque pour rebondir sur ce que vient de dire Rachel Silvera. Rien n'empêche les fonctions publiques d'Etat et les fonctions publiques territoriales de mettre en œuvre des rapports de situation comparée femmes-hommes. Il y a une forte incitation à le faire, et on constate qu'il y a beaucoup de résistance. Autant on le demande dans les entreprises du secteur privé, autant dans la fonction publique territoriale, c'est comme s'ils n'étaient pas obligés de le faire. Certaines collectivités le font, mais il y en a très peu. Cela vient de démarrer dans la fonction publique d'Etat, mais cela n'a pas très vite avancé. Ces rapports permettent réellement de constater des inégalités dans les fonctions publiques.

La seconde remarque est un cas plus concret. En tant que chargée de mission, j'ai été interpellée plusieurs fois par des femmes agents de service dans les collectivités locales sur des contrats de 28 heures. Elles me disent qu'elles n'ont pas le droit de travailler ailleurs pour compléter leur temps de travail. Il s'agit d'une situation extrêmement discriminante. Ces femmes, qui élèvent souvent seules leurs enfants, travaillent en plus « au noir » pour pouvoir vivre. Il faut savoir que les postes d'agents des écoles étaient très souvent attribués à des femmes en difficulté. Les élus utilisaient ce type de mesure pour faire un peu de social. On donnait à l'époque quelques heures de ménage, de garderie ou de surveillance de cantine à des femmes en situation difficile. Il y a eu une évolution et c'est heureusement devenu de vrais métiers. Mais ces femmes ont tout de même du mal à élever une famille avec un salaire souvent pas très élevé et avec un temps de travail de 28 heures. Peuvent-elles porter plainte pour situation discriminante concernant cette interdiction de compléter leur temps de travail pour arriver à un temps plein ? En tant que chargée de mission, je devrais sans doute connaître la réponse, mais j'avoue ne pas être très sûre.

Michel Miné, Juriste du travail

Vous trouverez, dans le guide juridique réalisé par Émergences⁵, un certain nombre d'éléments sur les conséquences pour les salariés au regard de certaines décisions judiciaires.

Par rapport à la question très pertinente posée par Bernadette Vanden Driessche sur l'interdiction de compléter son temps de travail partiel pour arriver à un temps plein lorsque l'on est fonctionnaire territorial, il se trouve que la jurisprudence a déjà été amenée à se prononcer. La jurisprudence considère que l'on ne peut maintenir une condition d'exclusivité pour un salarié à temps partiel que si son activité professionnelle chez un autre employeur peut avoir des conséquences en matière de non-concurrence. La jurisprudence s'appuie sur un point extrêmement important, celui de principe constitutionnel de liberté du travail qui permet à toute personne d'avoir la liberté du choix de son employeur. Tout salarié a le droit d'avoir plusieurs employeurs, avec comme seule limite une durée maximale du travail de 48 heures hebdomadaires.

⁵ Pour en savoir plus, le site www.conciliationdestemps.fr

Dans le cas de ces agents de services, les règles de non-concurrence ne sont, a priori, pas à évoquer. Il s'agit d'un arrêt de la Cour de cassation de la Chambre sociale du 10 juillet 2002. Le principe constitutionnel de liberté du travail bénéficie à tout le monde, à tout citoyen. Simplement, il faut voir comment l'appliquer avec les règles de la fonction publique sur la question du non-cumul. Il faut demander l'autorisation de cumul, elle ne peut pas être refusée, sauf s'il y a un problème de non-concurrence. La difficulté dans la fonction publique est de réintroduire le droit constitutionnel et le droit communautaire.

Michèle, Union locale CGT de Guingamp

Je voulais préciser que comme les autres femmes qui attendent un bébé, les intermittentes du spectacle se trouvent pendant une certaine période en dehors de leur travail. Durant cette période, elles ne perçoivent pas de cachet. Il faut savoir qu'il est nécessaire d'avoir 50 cachets sur 10 mois, ce qui fait 507 heures, pour percevoir des indemnités. D'une part, elles ne perçoivent rien et, d'autre part, elles perdent leur statut d'intermittent du spectacle et ce pendant 2 ans. Elles doivent ensuite travailler pendant 2 ans pour prétendre éventuellement à nouveau au statut d'intermittent du spectacle. Je souhaitais attirer votre attention sur ce fait. On ne parle jamais de ces femmes qui rencontrent des difficultés liées à leur statut et qui ont tout de même le droit de vivre de leur métier, seulement on les empêche de le faire avec le « problème » de la maternité. C'est la raison pour laquelle il n'y a peut-être pas beaucoup de maternité chez les artistes.

L'égalité entre les femmes et les hommes, une priorité transversale

Joseph Lefeuvre, Directeur des relations du travail à la DRTEFP

Effectivement, il se passe beaucoup de choses en Bretagne, sur l'égalité professionnelle en particulier. Votre manifestation en est un témoignage fort, tout comme la charte de la CGT sur l'égalité hommes-femmes. L'égalité professionnelle hommes-femmes est une priorité de l'Etat depuis de nombreuses années, et en particulier en région Bretagne puisqu'un certain nombre d'actes forts ont été engagés sur ce sujet. Le PASER, Plan d'Action Stratégique de l'Etat en Région, place l'égalité entre les femmes et les hommes parmi ses quelques priorités. Nos services - le service public de l'emploi régional qui regroupe les directions du travail mais aussi l'AFPA, l'ASSEDIC et tous les opérateurs de l'emploi - ont intégré cette priorité transversale dans toutes les actions qu'ils mènent.

En Bretagne, le Conseil Régional mène une action très résolue sur ce sujet, et la présence de Gaëlle Abily à cette journée en est le témoignage fort. Nous avons une mobilisation forte des acteurs publics sur ce sujet. L'inspection du travail intervient aussi depuis très longtemps sur ce sujet, dans des conditions difficiles vues l'ampleur des problèmes.

Je me souviens dans les années 1970 avoir déjà dressé un procès-verbal pour discriminations salariales et à la promotion pour une déléguée syndicale. Je me souviens aussi, dans les années, avoir mis en place des accords de mixité, en particulier pour l'accès à des emplois de cadres dans une importante entreprise bretonne agricole.

Un important travail est réalisé, mais il est très difficile parce que la matière est très technique, en particulier sur le salaire. Sans vous, sans la mobilisation de tous dans l'entreprise, délégués du personnel, CHSCT, CE, salariés, il y a des choses que l'on ne peut



pas conclure, en particulier sur la valeur du travail. Il faut que chacun travaille sur le sujet et veille à ce que les indicateurs fournis par l'entreprise soient précis. Les rapports qui existent, s'ils ne sont pas utilisés, s'ils ne sont pas décortiqués, s'ils ne sont pas amendés, affinés et traités par vous, cela restera lettre morte, d'où l'importance de la mobilisation.

Pourquoi l'égalité professionnelle est-elle une priorité ? D'abord parce que c'est une discrimination et que toute discrimination est intolérable. C'est aussi et surtout parce qu'il s'agit vraiment d'une atteinte au principe d'égalité qui est un fondement de notre République, un principe constitutionnel que l'on veille à respecter. Enfin, si les problèmes liés à l'égalité professionnelle sont traités, cela permettrait de développer la qualité de l'emploi de tous. Lorsque l'on pose les problèmes du contrat précaire, qu'un certain nombre de femmes connaissent, on pose un problème qui permet de faire évoluer, réduire et aménager ces contrats. De même pour le temps partiel, il est important pour tous qu'ils soient corrects, limités et véritablement choisis. Nous avons toujours d'importants problèmes sur la question des salaires, c'est la raison pour laquelle une nouvelle loi a été promulguée en mars 2006 afin de favoriser l'égalité salariale. Mais derrière ce problème de salaire, il y a ce problème qui se pose à tous, très souvent, de la reconnaissance du travail effectué. C'est un débat qu'hommes et femmes rencontrent tous, et qui est très loin d'être réglé. Il faudrait quitter les classifications rigides pour aborder le contenu du travail.

Il y a par ailleurs un vrai problème de mise en place des parcours professionnels complets dans les entreprises. Il y a vraiment une dichotomie entre les emplois ouvriers, employés, maîtrises et cadres. Il y a souvent des parois infranchissables et, surtout, il n'y a pas de parcours bâtis qui permettent aux salariés d'avoir des indications pour savoir comment se projeter sur les moyens et long termes dans l'entreprise. Par conséquent, les salariés ne savent pas si avec des performances individuelles et en suivant des formations, ils ont des perspectives d'accéder à l'ensemble de la filière des emplois dans l'entreprise. Cette question des parcours professionnels commence à être posée mais très insuffisamment. Elle se pose pour les femmes en termes d'accès aux emplois de cadres, mais, elle aborde en fait la question de la mise en place effective et réalisable des parcours professionnels dans les entreprises.

En ce qui concerne les conditions de travail, des actions ont été réalisées en Bretagne pour permettre aux femmes d'accéder à des emplois auxquels elles n'arrivaient pas à accéder, en particulier des emplois dans l'industrie automobile. Cela a été un progrès considérable pour tous, puisque dans ce cadre-là, on a bien vu qu'un certain nombre de métiers, un certain nombre de tâches, qui n'avaient pas ou très peu bougé depuis des décennies parfois, pouvaient être considérablement améliorés. Ce constat a été réalisé grâce au travail fait sur la mixité de ces emplois. Cela a développé tout un travail sur l'évolution des organisations du travail et la pénibilité des postes.

L'égalité professionnelle hommes-femmes met en lumière un problème extrêmement fort à l'avenir, la question de la conciliation des temps de vie et des temps professionnels qui touche particulièrement les femmes mais qui nous concerne tous. Comment concilier vie personnelle et travail, et se réaliser dans le travail tout en ne perturbant pas sa vie personnelle ? C'est la question de l'avenir, que ce soit pour des questions de crèche, d'horaires de travail, mais aussi des temps dans la ville pour que tout le monde ne se retrouve pas au même moment dans des embouteillages infernaux. Des réflexions importantes sont à mener et aboutiront si on y réfléchit tous ensemble. Il faut aussi améliorer le regard que l'on porte sur le travail, pour que celui-ci évolue également. Nous savons que nos enfants auront des temps de carrières professionnelles plus longs. Il est évident que cela ne pourra se faire que si la qualité du travail se développe, que si les temps sociaux, les temps de vie professionnels et les temps familiaux s'améliorent et se concilient beaucoup mieux.

C'est l'apport de l'égalité professionnelle, et les femmes ont été les premières à poser ce problème. C'est un problème qui nous concerne tous, et qui concernera particulièrement nos enfants.

Les choses bougent au niveau des branches professionnelles. Certaines commencent à travailler de façon très importante sur l'accès des femmes à certains métiers, comme les métiers du bâtiment. Nous allons montrer un chantier pilote en 2007 avec la profession du bâtiment en Île et Vilaine pour permettre à des femmes d'accéder aux emplois du bâtiment et travailler dans de bonnes conditions en installant des locaux sociaux et des régulations sur le chantier. Ce chantier pilote sera en partie financé par nos services.

Des organisations syndicales se mobilisent aussi, vous en êtes un exemple. C'est pour nous très important, vous avez tous nos encouragements. Il est évident que sans votre mobilisation, les choses évolueront encore comme elles ont évolué dans le passé, c'est-à-dire assez lentement. Afin de poursuivre dans ce domaine, nous avons d'ores et déjà prévu un budget pour l'année 2007 pour des actions avec les organisations syndicales pour que l'égalité professionnelle se développe dans les entreprises. Nous sommes prêts à examiner avec la CGT les possibilités de poursuite de l'action en 2007.

Je terminerai par le rappel des nouveaux textes de loi. La loi de mars 2006 renforce les possibilités d'actions pour l'égalité salariale et les obligations de négociation. Le décret d'octobre 2006 prévoit en particulier une règle concernant les retours de congés maternité, en référence à la jurisprudence européenne, et crée une obligation d'augmenter les salaires des personnes de retour de congés maternité si leur salaire n'a pas augmenté dans la même proportion que les augmentations moyennes dans l'entreprise. Les choses bougent, mais il est clair qu'elles évolueront sur un chantier difficile mais plein d'avenir pour tous. C'est pour cela que la DRTEFP, comme le Conseil régional et la DRDFE, ont tenu à accompagner financièrement et fortement le projet de formation-action de la CGT Bretagne en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Bilan des formations « Egalité Femmes-Hommes » réalisées dans les 4 départements de la région Bretagne

Françoise Le Loarer, Secrétaire de l'Union locale CGT de Lannion



Je suis chargée de présenter le bilan des quatre stages qui se sont déroulés dans les départements bretons sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne. Les stages étaient co-organisés par le Comité régional CGT Bretagne et Émergences.

Tout d'abord des données chiffrées sur la participation. Il y a eu 42 stagiaires dont 28 femmes. La proportion des femmes est bien supérieure à celle prévue. On peut en déduire que les femmes, si elles sont motivées, arrivent à surmonter les obstacles, à se libérer 5 jours pour participer à un stage syndical. Les stagiaires, autant les femmes que les hommes, ont regretté que si peu d'hommes se soient sentis concernés par ce sujet.

Le profil des stagiaires n'est pas homogène, tant en ce qui concerne le type d'entreprises dans lesquelles ils travaillent, qu'en ce qui concerne leur engagement militant. Il y avait des salariés de PME, deux seulement, des salariés de grandes entreprises et majoritaire-

ment des salariés des services publics, ou apparentés. Plusieurs stagiaires n'avaient pas de mandat syndical et n'avaient jamais participé à un stage organisé par la CGT, c'était notamment le cas dans les Côtes d'Armor.

Première remarque d'importance qui a déjà été formulée plusieurs fois aujourd'hui, quel que soit le niveau de l'engagement, le point de vue est unanime dans les quatre stages, les stagiaires ont apprécié la richesse et l'intérêt d'une telle formation. Pour certains, le stage a aussi été l'occasion de remettre en question l'image quelque peu caricaturale de la CGT qui est encore trop souvent véhiculée.

Les stagiaires ont fait part, quasi unanimement, de leur grande satisfaction quant au contenu et ont noté la qualité de toutes les interventions durant le stage. Ils ont apprécié la diversité des intervenantes et intervenants. Les stages ont été très vivants et très interactifs. Lorsque l'intervenant n'avait pas prévu suffisamment de temps pour l'échange, les stagiaires n'ont pas manqué de le regretter. Il a également été noté la richesse des échanges entre stagiaires sur le vécu au travail. Les stagiaires des Côtes d'Armor, les premiers à avoir bénéficié de l'action de formation, ont néanmoins regretté qu'il n'y ait pas eu d'étude de cas concret sur un accord lors de la journée consacrée au droit. Cela a pu être fait dans les stages qui ont suivi.

Pour de nombreux stagiaires, ces stages ont permis de découvrir l'étendu des inégalités au travail, mais également dans la sphère privée, et ceci grâce aux interventions particulièrement appréciées de Rachel Silvera et d'Isabelle Puech.

L'intérêt d'une telle formation réside dans la découverte et/ou l'approfondissement des outils qui sont à notre disposition pour agir contre les inégalités et les discriminations vécues dans les entreprises. Cependant, ces inégalités et discriminations ne sont pas forcément vécues de la même manière par les salariés et les syndicalistes. Les stages ont été, de ce point de vue, un révélateur.

Dans le domaine de l'égalité professionnelle, nous avons un champ d'intervention syndical immense à couvrir. Comment assurer la permanence de notre activité sur cette question dans le syndicat, au niveau territorial, local ou départemental, et ainsi donner une suite au stage ? Le souhait de donner une suite au stage a souvent été évoqué. Une réponse a été apportée : c'est en constituant des commissions au niveau départemental sur le sujet. Une proposition, que je dois relayer à la confédération, est d'intégrer le thème de l'égalité femmes-hommes dans le stage de 1er niveau et dans les formations s'adressant aux membres des comités d'entreprises et autres institutions. Dans tous les cas, il paraît indispensable que ce thème soit abordé dans les formations générales afin que l'égalité femmes-hommes soit prise en compte par toute la CGT, un moyen efficace pour faire progresser les mentalités et les pratiques.

Le stage a également permis aux stagiaires de constater que les accords sur l'égalité professionnelle sont le plus souvent à l'initiative patronale, qu'il s'agit pour de nombreuses directions d'une posture dans l'air du temps qui donne une bonne image. Pour que ces accords contribuent à de réels changements dans la vie des salariés, il est de la responsabilité des organisations syndicales, et de la CGT en particulier, d'agir et de revendiquer avec les salariés sur ce sujet, sinon l'accord reste lettre morte. Il faut aussi, dans cet état d'esprit, assurer le suivi des accords pour que les actions se concrétisent.

De nombreux commentaires et réflexions ont été faits par les stagiaires au sujet du vécu en interne à la CGT et des progrès qui sont à accomplir dans notre organisation. La CGT compte 28 % de femmes parmi les syndiqués alors que la population active est composée

de 46 % de femmes, ce qui veut dire qu'aujourd'hui quasiment la moitié des salariés sont des femmes. La CGT est donc une organisation toujours très masculine. C'est l'histoire de notre organisation, son implantation dans les secteurs industriels très masculins, y compris dans les secteurs de la fonction publique à dominante masculine où la CGT s'est à l'origine implantée.

Il a été remis en cause la culture de la réunion, des réunions se tenant souvent à Paris lorsque l'on prend des responsabilités, que ce soit dans l'organisation syndicale ou au niveau du comité d'entreprise. Notre organisation valorise et entretient la culture de la disponibilité, l'image du militant tout le temps sur la brèche. Ce sont des comportements et des contraintes que les femmes ne sont pas prêtes à adopter. L'ambition de la CGT est de se renforcer de façon importante, d'être aussi plus à l'image de ce qu'est le salariat aujourd'hui. S'emparer de la question de l'égalité contribuera à des progrès et des changements dans la vie des femmes comme des hommes. Cela aura sûrement des répercussions sur la syndicalisation des femmes à la CGT.

S'agissant de la charte CGT pour l'égalité, je ne la connaissais pas avant de prendre la direction des stages bretons organisés dans le cadre du projet sur l'égalité professionnelle du Comité régional CGT Bretagne. C'est dommage que la charte soit si peu connue. Pourquoi ne fait-elle pas l'objet d'un débat au Comité confédéral national pour être adoptée par toute la CGT ? Ce serait sûrement un moyen de sensibiliser toute la CGT à la question de l'égalité professionnelle.

Les stagiaires ont aussi noté le problème qui se posait pour la fonction publique et le peu de moyens et de lieux d'intervention. Le commentaire que l'on a pu faire porte sur la contradiction de l'implantation syndicale, tout syndicat confondu, qui est plus importante dans la fonction publique que dans le secteur privé. Cela signifierait-il que les organisations syndicales sont peu intervenues sur le sujet ? Ou se sont-elles contentées des acquis existants dans le statut ? Il y a un important travail à réaliser dans ce secteur, la situation est loin d'être idéale.

La force de la CGT, c'est sa capacité à donner à cette bataille la dimension revendicative, précisément dans cette période où le patronat aspire à faire reculer la société d'au moins cinquante ans en arrière. Le syndicalisme est totalement pertinent pour s'attaquer aux discriminations et aux inégalités. Dans l'accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle de mars 2004, figure, à la demande de la CGT, le titre « Évolution des mentalités ». Soyons cohérents, faisons évoluer les mentalités aussi dans notre organisation ! Nous n'avons pas de raison d'être moins exigeants vis-à-vis de la CGT que des employeurs. Favorisons l'accès des femmes à tous les niveaux de responsabilité, pas uniquement de manière incantatoire, mais en ayant des actions positives pour permettre aux femmes de vraiment s'investir dans des responsabilités à la CGT.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne et sur le pays de St Brieuc



Isabelle Gueguen, Anne-Gaëlle Le Stir, Cabinet Perfégal⁶

Isabelle Gueguen

Pour commencer, je souhaiterais exprimer le plaisir que j'ai eu à travailler avec la CGT, et notamment avec Jean-Edmond Coatrieux de l'Union départementale des Côtes d'Armor, sur la réalisation d'une étude sur l'égalité professionnelle en Bretagne et sur le pays de St Brieuc. Je voudrais également indiquer que Perfégal travaille d'ordinaire plus à la demande des directions d'entreprises.

En introduction, il faut signaler que ce type d'étude peut se révéler difficile à réaliser lorsqu'on a peu de données. Moins il y a de rapports de situation comparés réalisés, moins il y aura de données. Aussi, nous encourageons les délégués à les réclamer. L'étude a donc été réalisée avec ce que nous avons pu trouver en termes de chiffres sur l'égalité, que ce soit sur la Bretagne et les Côtes d'Armor. Les autres chiffres sont des données nationales.

Anne-Gaëlle Le Stir et moi-même vous ferons la présentation de cette étude en vous donnant, dans un premier temps, des données sur la situation de l'égalité professionnelle en Bretagne et sur le pays de St Brieuc, situation qui se distingue peu de la situation nationale, avec quelques nuances. Nous vous ferons ensuite une restitution des entretiens réalisés auprès de représentants de syndicats, de responsables d'entreprises et d'acteurs de l'emploi, autour de leur vision de l'égalité professionnelle, de la nature de leur intervention et des politiques qu'ils mettent en œuvre dans ce domaine. Nous concluons enfin par des préconisations.

Anne-Gaëlle Le Stir

Je vais, à partir de statistiques et de gros indicateurs, vous dresser la situation concernant l'égalité professionnelle en France, avec une approche davantage locale sur la région Bretagne et le pays de Saint-Brieuc. Les données chiffrées vont vous le montrer, s'il y a égalité de droit dans la constitution française, l'égalité de fait n'est pas encore acquise.

La participation des femmes au marché du travail est désormais incontestable et mesurable. Les femmes comptent désormais pour la moitié des actifs avec un taux d'activité en Bretagne encore plus élevé par rapport au taux national puisque l'on compte 84,5 % de femmes entre 25 et 49 ans qui exercent une activité professionnelle contre 81 % en France. Des Bretonnes plus actives mais qui sont parallèlement sur-représentées dans le chômage. Elles comptent pour 45 % des actifs et pour plus de 50 % des demandeurs d'emplois. Elles sont plus touchées par le chômage avec notamment des diminutions de chômage moins rapides. Les femmes, et plus particulièrement les jeunes femmes, ont plus de difficultés d'insertion, ou restent plus longtemps au chômage. Ce phénomène touche plus les jeunes femmes que les jeunes hommes alors que ces dernières sont plus diplômées.

Concernant les grandes caractéristiques de l'activité professionnelle au féminin, les femmes sont plus souvent salariées que les hommes avec 92 % des femmes salariées contre 85 % des hommes. Elles sont plus souvent employées dans le public, avec 28 % des femmes employées dans le public contre seulement 16 % des hommes.

⁶ Cabinet de conseil en égalité professionnelle et en innovation sociale : www.perfeegal.fr

Autre caractéristique de l'emploi au féminin, c'est le phénomène de ségrégation professionnelle qui fait qu'on retrouve 55 % des emplois féminins bretons regroupés sur seulement sept secteurs d'activités, avec beaucoup de professions renvoyant au rôle traditionnel des femmes qui sont majoritairement dans les métiers d'assistantes maternelles, les emplois des services à la personne, les emplois de secrétaires, les emplois d'adjointes administratives notamment dans la fonction publique, les métiers d'aides-soignantes et d'infirmières, soit des métiers qui se conjuguent le plus souvent au féminin et qui restent principalement occupés par des femmes.

Les femmes sont plus nombreuses dans les emplois peu qualifiés, bien qu'elles accèdent plus massivement aux études et qu'elles sont plus diplômées. Elles sont 61 % en Bretagne à occuper des emplois peu qualifiés, et elles représentent 77 % de la catégorie des employés. Ce constat peut être relativisé, sachant qu'elles comptent pour 37 % des cadres, d'importants progrès ayant tout de même été réalisés. On est encore loin de la parité même si la catégorie des cadres voit fortement augmenter ses effectifs féminins.

On constate que les femmes sont aussi en situation d'inégalité en termes de rémunération. Le fait qu'elles sont plus souvent à temps partiel implique forcément des écarts de rémunération. Si on compare en général le salaire moyen, on obtient un écart de salaire de 25 % en défaveur des femmes, c'est beaucoup compte tenu du temps partiel. Si on enlève les temps partiels et que l'on se base des temps complets, on note un écart moyen de l'ordre de 17 % en défaveur des femmes, sachant qu'il est reconnu un écart de 5 % de salaires discriminatoires par le MEDEF et l'INSEE. L'inégalité salariale se situe en fait au-dessous des 25 % que l'on peut entendre, mais elle existe, elle est bien réelle et injustifiée. Cet écart de rémunération se retrouve forcément sur le long terme, impactant les retraites avec un écart de moins 40 % en défaveur des femmes.

Parmi les travailleurs pauvres, on retrouve encore majoritairement des femmes qui comptent pour 80 % de cette population. En ce qui concerne les minima sociaux, 57 % des allocataires sont des femmes dont 98 % bénéficiant de l'Allocation de Parent Isolé (API).

Concernant les carrières et l'accès aux postes à responsabilités, le phénomène de plafonnement est incontestable. La création d'entreprises comptait 37 % de femmes parmi les créateurs d'entreprises en 2001, quand la direction d'entreprise ne concernait 23,5 % de femmes dirigeantes. C'est un gros paradoxe. Les femmes ont de meilleures performances scolaires, accèdent massivement aux études, font des études plus longues, sont désormais majoritaires parmi les étudiants, réussissent mieux, notamment au Baccalauréat, mais par la suite leur situation professionnelle est moins avantageuse que celle des hommes. Il y a une rentabilité du diplôme moindre, due notamment à des phénomènes d'orientation scolaire sexuée et à la ségrégation dans les filières. Les femmes se retrouvent majoritairement dans les filières littéraires et du social. Elles accèdent encore très peu aux filières d'ingénierie, aux filières techniques.

Concernant la formation continue, l'accès aux chiffres a été plus difficile. Il s'agit d'un élément qui est encore assez peu lisible dans les inégalités professionnelles entre hommes et femmes. On peut constater des écarts différents selon les catégories socioprofessionnelles (CSP). Ce sont, par exemple, des écarts beaucoup plus fragiles parmi la catégorie des ouvriers où les hommes accèdent beaucoup plus à la formation continue que les femmes, alors que pour les professions les plus qualifiées, les choses s'équilibrent quand même un peu plus. Il existe donc des inégalités en termes de sexe mais auxquelles s'ajoutent des inégalités en termes de CSP. Les inégalités sont aussi liées au temps de travail, en travaillant à temps partiel elles accèdent beaucoup moins à la formation qu'un

travailleur à temps complet, donc une fois de plus les femmes sont défavorisées, avec des différences de formation selon la taille et le secteur de l'entreprise, qu'il s'agisse du privé ou du public. En Bretagne, les femmes représentent 40 % des stagiaires des formations longues pour l'année 2003.

Isabelle Gueguen

Un des enjeux du rapport de situation comparée se trouve au niveau de la question de la formation professionnelle. Les études que l'on a pu faire, notamment sur le Finistère, montrent non seulement que les femmes restent dans l'agroalimentaire, mais qu'elles ont moins accès à la formation. En creusant un peu au niveau du nombre de jours et de la nature de la formation, on se rend compte que les femmes sont plutôt sur des formations d'actualisation des compétences alors que les hommes sont sur de l'acquisition de nouvelles compétences, ce qui explique qu'il y a plus systématiquement promotion pour les hommes que pour les femmes.

Concernant le rapport de situation comparée, il ne faut pas vous contenter de dire qu'il y a un certain nombre de femmes et d'hommes qui ont suivi des formations. Interrogez sur la nature et le nombre d'heures de ces formations, et sur ce que cela a produit par la suite. On est vraiment sur le nœud des inégalités, sur ce qui est soi-disant justifiable et pas justifiable.

Il est vrai que la difficulté dans la réalisation de l'étude était le fait d'avoir des chiffres dans un délai très court. Le GREF Bretagne⁷ participe à donner une vision sexuée des choses. On peut donc finalement tout faire dire aux chiffres.

Anne-Gaëlle Le Stir

Les inégalités relèvent effectivement de processus subtils. Il ne faut pas s'arrêter aux simples effectifs comme indicateurs de l'égalité. Ces phénomènes assez complexes à détecter se retrouvent au niveau de la promotion et de l'évolution des carrières. On peut noter que les mobilités externes, c'est-à-dire les changements d'employeurs, sont plus fréquentes et plus rémunératrices pour les hommes. Un homme a tout intérêt, en début de vie active à changer deux ou trois fois d'employeurs. Ses mobilités sont suivies de promotions salariales. Une femme a plus intérêt à rester en début de carrière chez un même employeur, parce qu'il faut plus de temps pour que la confiance s'installe pour pouvoir accéder à des rémunérations plus intéressantes et rattraper un peu le retard de rémunération du début de carrière. Ceci est dû à un moindre capital confiance de la part des employeurs qui anticiperaient les absences futures pour naissances ou pour suivre le conjoint. Cette confiance moindre aux femmes se traduirait par des rémunérations plus faibles, et avec un besoin de plus de temps pour qu'elles fassent leurs preuves et que les choses se rééquilibrent. Si l'homme a plus intérêt à être mobile, le phénomène de couple fait que la femme est plus susceptible de suivre son conjoint et de délaisser sa carrière pour celle de son concubin.

Concernant les phénomènes de paroi et de plafond de verre, il y a bien une double inégalité en matière d'accès au plus haut niveau de responsabilités, mais aussi une inégalité dans les secteurs, les femmes étant tournées vers des secteurs moins stratégiques comme la communication et l'administratif. Une inégalité également en matière de responsabilités qui se retrouve dans les organes de représentation des salariés.

⁷ Le portail d'information sur la formation professionnelle et l'emploi développé par le GREF Bretagne est accessible à l'adresse : www.gref-bretagne.fr

Isabelle Gueguen

À ce propos, une étude de la DARES montre que les femmes représentent 37,8 % des salariés dans les entreprises de plus de 20 salariés, et autour de 32 % des représentants du personnel. Le fait qu'il y ait concurrence des syndicats serait défavorable à la féminisation des représentants du personnel. Cela veut dire finalement que plus il y a de syndicats dans l'entreprise et moins on a de chances de voir des femmes représentantes du personnel. Il est intéressant de souligner le fait de la discrimination systémique. La CGT fait partie de la société, d'un système, et à l'intérieur même de la société, il y a un rapport de force et de pouvoir que l'on retrouve aussi au sein de la CGT. Plus il y a de concurrence entre syndicats, plus il y a de rapports de pouvoir, plus il y a d'enjeux, plus les femmes en sont exclues parce que le syndicalisme est conjugué au masculin. Il en est de même en politique et dans les hautes sphères du pouvoir. C'est une question intéressante pour la CGT qui réfléchit sur son devenir et son déploiement dans les entreprises. Aujourd'hui, plus il y a de syndiqués et de syndicats dans l'entreprise, moins c'est favorable aux femmes. Une contradiction de plus sur ce long sujet de l'égalité professionnelle.

Anne-Gaëlle Le Stir

Pour finir sur la partie régionale des diagnostics, il convient d'aborder la question de l'articulation des temps de vie. Les contraintes familiales sont encore majoritairement dévolues aux femmes. Même si l'on constate des évolutions, c'est encore près de 80 % du travail domestique, incluant les tâches ménagères et tâches parentales, qui sont dévolues aux femmes. Selon les enquêtes Emploi du temps de l'INSEE qui chiffrent la répartition des différences de temps dans l'emploi du temps des individus, les femmes consacraient en moyenne 3 h 49 par jour de travail domestique contre 1 h 59 pour les hommes. Ces contraintes familiales se font au détriment de l'investissement professionnel et de l'investissement syndical des femmes.

Le taux d'activité chute aussi avec le nombre d'enfants. On constate une rupture importante à partir de trois enfants, avec un taux d'activité qui chute beaucoup plus et un taux d'activité faible chez les femmes en situation de famille monoparentale. Ces dernières sont davantage exposées au risque de précarité avec les effets de l'API qui les incitent à se retirer du marché du travail, notamment lorsqu'elles ont un bas salaire, une activité professionnelle peu qualifiée et peu valorisante. Les conséquences se traduisent par la suite par des risques de réinsertion plus difficiles.

Concernant la garde d'enfants, 64 % des enfants sont gardés par l'un des parents en 2002, 8 % en crèche. La garde la plus répandue en Bretagne se fait par l'assistante maternelle, mais elle relève également d'arrangements individuels. Là encore, il y a des inégalités selon les familles, selon qu'elles disposent de ressources financières plus ou moins importantes pour avoir une assistante maternelle ou une crèche, et selon aussi qu'elles possèdent un réseau sur lequel s'appuyer en comptant sur la solidarité familiale, à savoir les parents ou le papa. Il y a donc des inégalités entre hommes et femmes, mais aussi des inégalités entre femmes selon les conditions dans lesquelles elles vivent. Les entreprises et les collectivités territoriales s'emparent de plus en plus de ces questions de garde d'enfants mais d'une manière différente, avec des disparités selon les territoires. Selon que l'on est dans un territoire plutôt rural ou plutôt urbain, les acteurs locaux sont plus ou moins engagés et impliqués. Dans tous les cas, la garde des enfants est au cœur du développement économique et social. Cela ne peut être qu'un atout pour le dynamisme et l'attractivité d'un territoire, notamment en période difficile de renouvellement de la main-d'œuvre sur certains secteurs et sur certains territoires. Il y a donc tout intérêt à se saisir de ces questions au niveau local pour contribuer à la performance économique des entreprises et contribuer à la qualité de vie de tous, des salariés comme des employeurs.

Isabelle Gueguen

La CGT Bretagne a décidé d'étudier le pays de St Brieuc à plusieurs titres. St Brieuc compte 36 % de la population active du département. Les femmes y représentent 47,2 % des actifs, soit quand même deux points au-dessus du taux d'activité de représentation des actifs bretons. St Brieuc se caractérise par une prépondérance du tertiaire, et l'établissement de la préfecture sur le territoire fournit de nombreux emplois dans la fonction publique.

L'emploi féminin a fortement progressé dans les entreprises de 100 à 199 salariés pour atteindre +64 % en dix ans. On note par ailleurs la même progression chez les hommes, mais dans les plus grosses entreprises. Les femmes sont donc plutôt dans les PME, les hommes dans les grosses entreprises. Il convient de noter que les impacts en termes de garanties et avantages diffèrent selon que l'on est dans une petite, moyenne ou grande entreprise.

La demande d'emploi est plus forte et plus précaire. Elle est en partie liée à un phénomène urbain qui attire les demandeurs d'emploi et les personnes bénéficiaires des minima sociaux, les logements sociaux se trouvant souvent en ville. Sur St Brieuc comme en Bretagne, on enregistre une baisse dans la catégorie 1 du chômage mais moindre pour les femmes. Il y a par contre une tendance à l'augmentation de la catégorie 6 du chômage, la catégorie 6 correspondant aux personnes à temps partiel à la recherche d'un temps plein. Il faut savoir que lorsque l'on vous donne les chiffres du chômage, il s'agit de la catégorie 1 qui concerne les personnes immédiatement disponibles pour un emploi à temps plein.

Anne-Gaëlle Le Stir

Il faut savoir que l'on classe les demandeurs d'emplois en 8 catégories. Il faut donc se méfier des chiffres et de leur médiatisation. La catégorie 1 ne reflète pas à elle seule la réalité du chômage.

Isabelle Gueguen

On note des déficits de modes de garde sur les Côtes d'Armor, avec des places en crèche réduites. Toute une réflexion est engagée à ce sujet. On peut citer l'initiative de la communauté de communes du pays de Lamballe qui réfléchit avec les entreprises du secteur sur la mise en place d'un mode de garde à domicile adapté aux horaires décalés, mais aussi en corrélation avec les autres modes de garde. Une règle a été fixée : les entreprises financent ou ça ne fait pas. Cette règle n'est cependant pas toujours appliquée. Dans le Finistère où le même mode de garde a été mis en place, certaines entreprises profitent des services alors qu'elles ne participent pas à leur financement. La mutualité y a également réfléchi. C'est un vrai sujet aujourd'hui en Côtes d'Armor, mais aussi sur d'autres territoires.

S'agissant des entretiens réalisés dans le cadre de l'étude, treize acteurs ont été interviewés dont trois entreprises. Il y avait une volonté de rencontrer beaucoup d'entreprises, mais pour des raisons de délai, c'était plus facile de rencontrer les entreprises où se trouvait une délégation CGT. Nous sommes plutôt allés dans les entreprises à faible main-d'œuvre féminine puisqu'il s'agit d'entreprises de transport et du secteur de la métallurgie.

Chez ces employeurs, la question de l'égalité émane de leurs conseillers, notamment de l'Union Patronale Interprofessionnelle d'Armor (UPIA). Elle est un peu réduite à la question de la mixité. « Maintenant, nos métiers sont accessibles aux femmes parce qu'ils sont moins payés. On n'a plus besoin de gros bras, il n'y a pas de raison pour que les femmes

ne tiennent pas ! » Les discours tournent aussi autour de la nature des femmes, c'est un peu le danger de l'approche mixité. « Une femme chauffeur livreur, même si elle a parfois des problèmes physiques, de toute façon, elle est mignonne et souriante. Elle passe mieux auprès des clients qu'un chauffeur qui n'est jamais content. » On est donc sur l'idée que les femmes sont beaucoup plus souriantes, c'est peut-être vrai. Cela provoque en tout cas la réflexion et cela prouve que la mixité fonctionne. Une personne disait que dans l'agroalimentaire on n'imaginait plus que les femmes ne soient plus présentes. Certaines personnes font le parallèle avec l'emploi des personnes d'origine étrangère, en constatant les mêmes résistances. Il n'y a plus de résistances à embaucher des personnes d'origine étrangère. On n'a plus peur donc on peut y aller ! C'est la même chose avec les femmes.

L'autre discours des employeurs et de leurs conseillers sur l'égalité professionnelle tourne autour des problèmes de recrutement. Il est très clairement dit, notamment par l'UPIA pour convaincre leurs adhérents, que les problèmes de recrutement peuvent être résolus par l'embauche de femmes. C'est un argument avec un risque très fort de cantonner les femmes à des emplois peu qualifiés. Quelques petites phrases sur la façon dont on considère les postes féminins : « Sur ce poste-là, c'est possible. Ce n'est pas difficile, il pourrait y avoir des femmes. » Et une autre sortie sur la nature du travail : « C'est du travail administratif. On demande peu pas grand-chose : de la saisie, du contact clients. On ne regarde pas le niveau des diplômes. Pour du travail administratif, c'est pas grand-chose, on n'a pas besoin de trop de compétences. Il faut faire tout même faire de la saisie, du standard téléphonique, répondre aux clients. » Les femmes ne sont-elles pas là pour être mises sur des postes que l'on estime de faibles valeurs ? Ce qui explique qu'elles soient en bas de l'échelle. C'est quand même le risque du discours sur la mixité.

Bien entendu, il y a un rejet total de l'idée qu'il y aurait des écarts de rémunération justifiés. L'explication qui est donnée remet en question la classification et l'ancienneté.

Le discours des acteurs de l'emploi concerne surtout les inégalités, le temps partiel, la précarité. Les acteurs de l'emploi et les syndicats sont conscients des problèmes d'articulation des temps de vie, des problèmes liés à la parentalité. Ils sont conscients des écarts de salaire, qu'il n'est pas facile d'avancer car ce n'est pas que sur les salaires de base que l'on travaille mais sur les avantages annexes, les primes, etc.

Les lois sur l'égalité sont peu ou pas connues. Les trois dirigeants d'entreprise rencontrés ne les connaissaient pas, même le responsable DRH nous a demandé de les lui rappeler. Quand on parle de la situation comparée, des chiffres hommes-femmes, les responsables disent : « Ah oui, mais je crois que l'on présente cela au CHSCT. C'est le groupe qui s'en occupe. » Les trois entreprises ne sont pas au courant que l'entreprise a pour obligation de réaliser ce rapport de situation comparée en tant que filiale et antenne. Les entretiens que nous avons réalisés ont été une occasion pour les en informer.

Ce qui est étonnant, c'est que les employeurs et les syndicats se méfient des lois, mais pas pour les mêmes raisons. Pour les employeurs, les aides et les lois feraient mieux de baisser la fiscalité. Pour les syndicats, c'est la méfiance sur l'application de la loi. « Une loi de plus. Qui dit que la loi de 2006 va être appliquée s'il n'y a pas de sanction ? » Des syndicats méfiant sur le fait que cette loi rend obligatoire la négociation sous peine de voir les autres accords déboutés. « Si à cause de l'égalité professionnelle on ne peut avoir des accords de 2 % en salaires, les gens ne seront pas contents. » Il s'agit d'un problème d'information sur les lois. On constate un certain désabusement. « Si les lois fonctionnaient cela se saurait. »

Il y a aussi un refus assez général de la discrimination positive, sachant que les gens ne savent pas ce qu'est la discrimination positive ou l'action positive. Il y a une volonté de ne pas distinguer les hommes et les femmes. On part du principe qu'il y a une individualisation des lois, notamment au niveau des syndicats. Aujourd'hui où l'on va vers une individualisation du mode de vie, est-ce que l'individualisation du droit est un privilège ? Une femme se retrouvant en situation de séparation dans une usine agroalimentaire, à qui l'on demande de repartir sur des horaires contraignants, voudrait avoir un aménagement d'horaires. Est-ce que c'est un privilège si elle a un aménagement d'horaires et pas les autres qui n'ont pas le même souci ? Aménager les horaires pour des individus, ce serait faire de la discrimination ? Par contre, ne pas prendre en compte la vie privée des gens c'est faire de l'égalité ? Les hommes et les femmes n'ont pas la même situation sociale et culturelle, notamment au regard de la vie parentale. Les individus ont des modes de vie disparates. On est ici au cœur de la question de l'égalité professionnelle. Comment répond-on et apporte-t-on des solutions adaptées, parfois individuelles ? Quelle est la frontière entre l'individualisation des droits et les privilèges ?

Sur l'accès des femmes aux postes à responsabilités et de décision, il est très évident qu'à la CFDT et à la CGT, la parité dans les instances dirigeantes est vécue dans tous les cas comme un facteur de modernité et un gage de transformation. Il est vrai qu'il y a du chemin à faire et peut-être un peu plus pour la CGT. Le recensement au niveau des élus CGT montre une moindre présence des femmes. Elles représentent 25 % des élus sur les Côtes d'Armor, 23 % des élus et 37 % des effectifs au niveau de l'Union locale (UL) de St Brieuc. Il y a un écart de quatorze points entre les adhérentes, ce que représentent les femmes en adhésion, et les élues. S'agissant de la formation, les femmes représentent 21 % des personnes formées à l'UL de St Brieuc, et 27 % sur le département. Dans tous les cas, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un véritable enjeu pour la CGT au regard des transformations de modernité. A priori, tout le monde n'en est pas convaincu, mais certains le sont, dont certains hommes. Cela devrait donc avancer.

Pour les trois entreprises rencontrées, des entreprises du transport et de la métallurgie, seul le métier de base est au cœur de la promotion interne même s'il y a peu de capacité de constituer des promotions. Un chauffeur peut passer agent chargé de la maintenance ou alors responsable du bureau de livraison. Les femmes, ayant peu accès aux métiers de base, ou depuis très peu, sont alors indirectement exclues de la promotion interne parce que la promotion se fait sur le métier de base et sur l'ancienneté. Les femmes sont sur des postes administratifs, des postes non stratégiques. Dans les trois entreprises rencontrées, tous les aspects stratégiques de l'administratif sont transférés au siège. Il reste alors des postes administratifs peu qualifiés avec très peu de capacité de promotion. Ces entreprises ne font pas de discrimination à l'égard des femmes, mais le système fait qu'elles sont discriminées.

Nous sommes également allées voir ce qui s'y passait dans les instances territoriales, à savoir une communauté de communes, un pays et le Conseiller général. Peu de femmes y siègent, mais ils font mieux que le Conseil de développement du pays de St Brieuc où il y a moins de femmes qu'au bureau et au conseil d'administration du Conseil Général et même à la composition des élus du pays. On le voit aussi au niveau du CESR, les systèmes de représentativité se font par désignation ou cooptation qui se déclinent généralement au masculin.

Nous sommes à un moment charnière de la mise en place de l'égalité du côté des syndicats et du patronat. Il y a la volonté des uns et des autres d'informer et de former. Cela demandera effectivement du temps, et les moyens restent à définir. Si la CGT ne mobilise pas de moyens financiers et humains, elle y parviendra très difficilement. Plus il y aura de

moyens, et moins de temps on mettra à avancer sur cette question. Là où la CFDT et la CGT se rejoignent, c'est sur la nécessité de réaliser des diagnostics. Que se passe-t-il réellement dans les entreprises ? Où sont les biais ? Il faut réaliser un état des lieux pour voir. Il est également intéressant de travailler sur des rapports réalisés par les inspecteurs du travail sur ce sujet.

L'égalité professionnelle est au cœur des projets et des questionnements actuels des syndicats. De nombreuses questions telles que la capacité à répondre aux besoins et attentes des salariés en termes de solutions collectives mais aussi individuelles, la conciliation avec les modes de vie, le profil des adhérents et des responsables syndicaux de demain... mais aussi la forte représentation des femmes dans les TPE qui peut être profitable à l'implantation du syndicat si ces derniers s'investissent pleinement de la question de l'égalité professionnelle.

Du côté des acteurs de l'emploi, on entend beaucoup parler des projets Equal⁸, du FSE⁹. C'est l'occasion de familiariser d'autres acteurs sur ce sujet, faire en sorte que cette question de l'égalité professionnelle ne reste pas aux mains des quelques spécialistes. Quel est l'impact de ces projets pour les entreprises et les syndicats ? Jusqu'à présent, beaucoup d'actions visent des publics en difficulté dont font partie les femmes, les familles monoparentales... Peu d'actions des acteurs de l'emploi vont jusqu'au cœur de l'entreprise, il y a donc un rapprochement à faire. C'est un sujet d'actualité porté par les responsables institutionnels mais qui demande du temps. Aujourd'hui on a des synergies sur les territoires, mais les résultats sont peu mesurables, sauf pour les actions concernant la garde des enfants. Cependant, ce n'est pas parce qu'on est à l'intérieur de l'entreprise qu'on a résolu les problèmes. Comme le disait un élu sur la garde des enfants, « de toute façon ils ont tout intérêt à payer le service, comme cela, ils ont la paix sociale au moins pour un moment. » La garde des enfants est un vrai problème, mais c'est sans doute un sujet sur lequel tout le monde peut s'entendre même s'il y a des intérêts contradictoires. On peut s'entendre, mais il ne faut surtout pas s'arrêter là.

Il y a du côté des employeurs un enfermement dans les textes sur la mixité. C'est plus facile de communiquer sur le fait que des femmes ont été embauchées dans la métallurgie que de communiquer sur le fait que l'on a augmenté les femmes de 1,5 point parce qu'il avait discrimination. Il faut que l'on réfléchisse avec les employeurs sur les processus du management à l'origine des inégalités, de l'accès à la formation et à la promotion. Les DRH peuvent tout à fait l'entendre.

Autre bémol, c'est le refus de prendre en charge le privé, la question de l'articulation des temps et de la qualification des postes, alors que dans les trois entreprises sondées on a des horaires décalés et des problèmes de recrutement. Cette situation serait différente si les délégués syndicaux abordaient ces questions. Si ce n'est pas aux partenaires sociaux de poser ces questions, qui le fera ? À moins d'avoir une DRH très clairvoyante, mais ça...

Enfin, en ce qui concerne le rôle du territoire, c'est là aussi un enjeu important. Le projet Equal « Égalité professionnelle et développement territorial », interroge sur la qualité de l'emploi, de vie, et d'accueil en Côtes d'Armor. Il vise à interpellier sur la responsabilité des élus employeurs et organisateurs de services sur cette dynamique de l'égalité professionnelle, en mettant ou pas en place des services, en anticipant ou pas sur les besoins des populations. Toutes les réflexions aujourd'hui sur l'aménagement du territoire devraient comporter des questionnements sur cet axe égalité. Il y a une volonté de la CGT de participer à ces nouvelles instances territoriales où l'égalité professionnelle peut être un thème que l'on peut y aborder. Il peut être un lien entre les questions économiques, sociales et environnementales.

⁸ Programme européen de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans la sphère du travail et de l'emploi : www.equal-france.com

⁹ Fond social européen

Pour conclure, quelques pistes de travail et des préconisations.

Il est essentiel de poursuivre la formation de la CGT sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en abordant notamment la question des rapports de force et le « souk » que cela engendre de travailler sur ce thème dans les entreprises. Nous avons beaucoup parlé d'économie et de droit, mais il y a aussi la sociologie. Lorsque l'on travaille sur l'égalité hommes-femmes, on implique les femmes et les hommes en tant que compagne et compagnon, mère et père, salariée et salarié mais aussi responsable, employeur, etc. On travaille sur un ensemble, c'est pour cela qu'il est difficile de travailler sur le thème de l'égalité.

Aujourd'hui, on ne peut pas se passer des femmes dans l'agroalimentaire. Alors, qu'est-ce qui donne de la valeur ajoutée à une escalope de dinde ? Est-ce que c'est le désosseuse ou celui ou celle qui coupe l'escalope ? Qui se retrouve en haut des classifications ? Qui est en bas ? Le débat sur l'égalité professionnelle se trouve également à ce niveau. Cela suppose de se préparer aux rapports de force, aux rapports de contradiction. Pourquoi ne pas travailler sur la situation d'une entreprise en posant calmement les enjeux pour les hommes et les femmes, pour les syndicats, pour le chef d'entreprise et pour le territoire ? Et partir de cette étude de cas, construire une méthodologie d'action dans les autres entreprises.

Enfin, les chefs d'entreprise et les syndicats ne doivent pas travailler seuls sur cette question. Il est essentiel d'impliquer tous les acteurs pour que l'égalité professionnelle se réalise. Il faut que les élus territoriaux s'en mêlent parce que c'est un ensemble de choses qui s'emboîte. Il s'agit de mettre en place des cercles de haute concertation sur ce thème et les faire entrer dans les instances territoriales. La CGT peut éventuellement impulser cette dynamique. Le pays de St Brieuc ne pourrait-il pas être un lieu d'expérimentation ? C'est une région agréable.

Les entreprises artisanales et l'égalité entre les femmes et les hommes

Thierry Laperche, Directeur de l'UPA du Morbihan

Cela peut paraître atypique que l'Union professionnelle artisanale se retrouve invitée à une initiative de la CGT. En tout cas, je suis très heureux d'être parmi vous aujourd'hui.

L'UPA a 31 ans au niveau national. Elle regroupe les métiers artisanaux des secteurs de l'alimentaire et du bâtiment. Il faut savoir que 95 % des entreprises françaises ont moins de 20 salariés. Au niveau national, il existe trois organisations professionnelles représentant les employeurs : le MEDEF, la CGPME, et l'UPA.

Je m'occupe de l'UPA du Morbihan depuis le 1er juillet 2006, et j'ai eu l'occasion de rencontrer certains d'entre vous, entre autres lors des commissions paritaires départementales ou régionales. Ces commissions sont une occasion, non pas de confronter nos idées, car il n'y a pas de bagarres dans ces instances, mais d'échanger, de développer, de monter ensemble quelques dossiers et essayer d'avancer au mieux sur le dialogue social.

Certains de nos accords ont été jugés atypiques. Les accords sur les 35 heures, signés au niveau de l'UPA du Morbihan en septembre 1998, trois mois après la promulgation de la loi sur les 35 heures, ont un peu fait jazer. L'UPA est certes une organisation patronale, mais lorsqu'il y a une loi, on essaye de voir ensemble la meilleure façon de l'appliquer.



Nous avons signé en 2005 un accord sur la complémentaire santé applicable dans les entreprises artisanales. Tout se présente plutôt bien, particulièrement dans les Côtes d'Armor, hormis concernant l'accord national signé au niveau de la boulangerie qui pose quelques problèmes dans la mesure où les employeurs, et surtout les salariés, se retrouvent à payer beaucoup plus cher pour des garanties moindres. Il est vrai que dans ce cas-là, il est peut-être dommage de ne pas regarder ce qui se passe au niveau des départements pour le dupliquer au niveau national.

Je souhaiterais dire que je ne me reconnaissais pas forcément dans le rapport réalisé sur l'égalité en Bretagne et sur le pays de St Brieuc parce qu'il y a une certaine proximité entre l'employeur et ses salariés dans l'entreprise artisanale. On n'a pas forcément de souci au niveau de l'égalité professionnelle. On accueille, au niveau du bâtiment, de plus en plus de femmes puisque c'est un secteur en pénurie de main-d'œuvre. Le gros souci, c'est que les femmes veulent toutes s'engouffrer dans les métiers de la peinture, du coup certains employeurs nous disent d'arrêter de leur envoyer des femmes uniquement dans la peinture. Il est sans doute vrai que tous les métiers du bâtiment ne se féminiseront pas demain. On ne va peut-être pas trouver abondance de femmes dans les métiers de la maçonnerie et de la charpente. Mais les femmes ont accès à tous les métiers du second œuvre du bâtiment. Elles ont des compétences qu'elles peuvent exploiter et utiliser sans aucune difficulté. Demain, on va voir des femmes carreleuses, électriciennes, plombières. Il n'y a aucun souci, cela va se faire et cela se fait déjà. Aujourd'hui, lorsque je rencontre des publics féminins qui souhaitent s'orienter vers le bâtiment, je les oriente vers l'ensemble des métiers du second œuvre et pas simplement vers la peinture. Elles en ont fait à la maison avec un grand talent, mais elles sont capables de faire autre chose, il n'y a aucun souci à ce niveau.

Nous sommes dans une ère de transmission, de reprise d'entreprises artisanales. Aujourd'hui, un artisan sur trois a 50 ans et plus. On aura dans les cinq ans à venir au niveau du Morbihan 2 000 entreprises artisanales qui vont changer de mains ou qui vont s'arrêter si l'on n'arrive pas à trouver des repreneurs. On a des exemples de femmes qui ont repris des entreprises de plâtre, de maçonnerie, et cela se passe très bien. Il y a des choses à faire dans l'artisanat. N'hésitez pas à le dire à vos délégués.

Les actions du Conseil régional en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Gaëlle Abily, Vice-Présidente du Conseil Régional de Bretagne, chargée de l'égalité professionnelle et de la qualité de l'emploi



Je n'ai pas connaissance, à ce jour au niveau de la Bretagne, d'autres initiatives de ce type, surtout de cette importance au niveau des syndicats. Il y a bien sûr d'autres syndicats qui s'approprient de cette question, mais tenir une semaine de formation dans les quatre départements plus une journée comme celle d'aujourd'hui qui rassemble une centaine de syndiqués, je trouve que c'est un excellent début. Je vous encourage à continuer.

Il est effectivement essentiel que le monde syndical s'approprie cette question complexe de l'égalité dans le monde du travail, à la fois en tant que perspective de société à atteindre, mais aussi en tant qu'enjeux immédiats pour des millions de salariés dans notre région. La constitution, dans chaque entreprise, d'un plan d'égalité, d'un bilan social sexué

ou d'un plan de formation égalitaire sont des objectifs immédiats et possibles à mettre en œuvre sans attendre encore quelques décennies. Pour cela, les acteurs syndicaux, les employeurs, les salariés des entreprises ont une responsabilité pleine et entière, un rôle premier à jouer. C'est aussi à ce titre que les politiques au sens général, quel que soit leur échelon territorial, peuvent également intervenir et agir contre les inégalités. Tout un chacun est concerné, que ce soit les salariés, les syndicats, les politiques, les universitaires, les associations... Cette mobilisation est indispensable si nous voulons passer de l'égalité de droit, inscrite dans les lois, à l'égalité de fait, inscrite dans le quotidien des Bretonnes et des Bretons. Malgré ces décennies de lois et de droits, on voit bien que l'on doit encore et toujours se mobiliser pour faire avancer les idées de progrès et l'égalité.

Le combat contre inégalités entre les femmes et les hommes est peut-être plus complexe que les autres parce que ces inégalités nécessitent une approche globale de la société. Pour combattre les inégalités au travail, il faut aussi avancer dans l'égalité au sein la famille et dans la sphère publique. Ce n'est pas qu'une question de femmes. C'est l'affaire des femmes et des hommes de progrès qui souhaitent vivre dans une société basée non pas sur des rapports de domination mais sur des rapports d'égalité de droits et de dignité des personnes humaines et de solidarité.

Pendant longtemps et jusqu'à récemment encore, nous avions l'idée qu'en combattant l'inégalité sociale, nous aurions résolu les inégalités de sexes. Bien entendu, il n'en est rien. L'histoire et la vie quotidienne ont tranché depuis longtemps. Les inégalités entre les sexes sont bien des inégalités à part entière qui prennent leur source dans la domination des hommes sur les femmes. Elles se combinent bien sûr, elles s'amplifient, elles s'accroissent avec l'inégalité sociale, mais il n'y a pas de hiérarchie entre les deux, il n'y a pas non plus d'automatisme. Il faut aussi s'attaquer aux deux à la fois, en les combinant. C'est un combat complexe parce qu'on avance d'un côté pour finalement reculer de l'autre.

Ces dernières années, l'évolution du monde s'est caractérisée par un certain nombre d'aggravations d'inégalités. Il n'y a qu'à regarder les rapports de l'organisation internationale du travail ou même de l'ONU qui démontrent que dans la dernière décennie les grandes tendances de l'évolution dans le monde du travail se caractérisent par le développement très fort de la précarité et de la pauvreté dans toutes les régions du monde y compris dans nos pays dits développés, avec, dans les pays développés, l'apparition des travailleurs pauvres, notamment en Europe. Toutes ces études pointent aussi la place centrale qu'occupent les femmes au sein des populations pauvres, des précaires, des travailleurs pauvres, des chômeurs.

La complexité tient aussi avec l'évolution du monde, des techniques, des nouvelles technologies, des modes de travail, avec une intensification des rythmes de travail en 20 ans, le développement de la productivité, avec bien entendu des progrès, l'amélioration de la scolarisation des filles, des femmes et des hommes en général, la réduction du temps de travail, l'amélioration des conditions de travail. Mais dans le même temps, les discriminations aussi se renouvellent, se transforment et prennent de nouvelles formes qu'il faut constamment identifier. Ces dernières années, en France, les inégalités au travail entre les femmes et les hommes se sont plus que jamais accentuées.

Le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » est de nouveau rappelé dans la dernière loi qui s'est fixée pour objectif de supprimer les écarts de salaire entre hommes et femmes avant le 31 décembre 2010. Pourquoi attendre ? L'égalité est possible tout de suite à condition que la loi s'accompagne d'une déclinaison de moyens permettant de l'appliquer concrètement. Dans l'autre sens, quand il s'agit d'augmenter la rémunération et la rentabilité des actionnaires, cela peut se faire tout de suite.

Une réelle volonté politique permettrait de faire bouger les choses. Je ne crois pas à la domination de l'économie sur le politique. La politique peut et doit changer les choses. Bien entendu, les élus ne peuvent tout faire à eux seuls, d'où l'importance de la mobilisation de chacun. C'est possible à condition de s'en donner les moyens. C'est ce que nous avons voulu mettre en œuvre au Conseil régional en créant une délégation à l'égalité professionnelle et une vice-présidence à l'égalité professionnelle et à la qualité de l'emploi. Il s'agissait avant tout d'affirmer la volonté politique de la région de s'attaquer à ces questions, sachant qu'à ce jour c'est la seule région qui dispose d'une délégation au niveau de l'exécutif régional sur ce sujet.

Le Conseil régional a mis en œuvre un certain nombre de décisions politiques qui peuvent être transférées au monde du travail. Nous avons tout d'abord choisi l'approche intégrée. Nous tentons d'intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques et des compétences du Conseil Régional, qu'il s'agisse de la politique sportive, de la culture, du tourisme, de la formation, du développement économique... Nous essayons d'intégrer systématiquement à toute nouvelle politique la question de l'égalité femmes-hommes, non pas la mixité, ni la diversité, ni seulement la parité, notre objectif de société étant celui de l'égalité.

Nous avons adopté en Juin la politique régionale de formation. Pour la première fois, parmi les 4 objectifs figure l'objectif de l'égalité femmes-hommes dans l'accès à la formation continue en Bretagne. Le principe étant de relayer ce que la loi oblige mais qui n'existe pas forcément dans la réalité. Pour être retenus et financés, les organismes de formation ont pour obligation d'inscrire systématiquement un module, c'est-à-dire un temps de formation d'une demi-journée ou une journée, sur la sensibilisation et l'éducation à l'égalité femmes-hommes, quel que soit le sujet de la formation, que ce soit une formation de niveau cinq dans le bâtiment où une formation de niveau BAC et plus dans l'agroalimentaire. Par ailleurs, afin d'avoir une meilleure connaissance de la population formée et de pouvoir cibler où se nichent les inégalités pour affiner nos politiques, tous les organismes que nous finançons ont pour obligation de nous retourner des statistiques sexuées.

Les régions gèrent aussi l'accueil, l'information, l'orientation, des demandeurs d'emplois et des jeunes. Nous touchons un réseau très large de conseillers d'orientation, de formateurs, de conseillers d'insertion et l'ensemble des enseignants, proviseurs, personnels de l'éducation nationale à travers notre mission en direction des lycées. Nous proposons à destination de l'ensemble de ces professionnels, en partenariat avec l'éducation nationale, un plan régional de formation, d'éducation, de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes pour faire prendre conscience de l'existence des inégalités pour mieux les combattre.

Les conseils régionaux ont également une compétence toute relative en matière d'emploi même si l'emploi relève de la responsabilité de l'Etat. Il ne s'agit pas de le faire à la place, ni d'assumer de nouveaux transferts de compétences, mais nous avons la responsabilité des aides accordées aux entreprises. Depuis deux ans et demi nous travaillons au contrôle des fonds publics et à tenter de conditionner les aides accordées aux entreprises à l'engagement et au respect d'un certain nombre de critères essentiels. Cette mesure va se traduire par un contrat de progrès pour l'emploi de qualité en Bretagne qui va être proposé pour vote à l'Assemblée Régionale. Ce contrat se constituera de deux parties.

La première partie du contrat repose sur une charte élaborée par le Conseil Régional fixant des objectifs politiques en termes de progrès vers lesquels les employeurs et le monde du travail en général doivent tendre.

- Premier objectif, l'amélioration des conditions du travail qui est, en Bretagne, une question particulièrement importante avec l'évolution des troubles musculosquelettiques (TMS) et du stress au travail, pour ne citer que les deux plus importantes maladies professionnelles.
- Deuxième objectif, la formation et la qualification tout au long de la vie des salariés afin qu'ils aient connaissance de toutes les évolutions et puissent s'y adapter. Notre objectif est aussi de faire en sorte que les salariés bénéficient de formations qualifiantes ou diplômantes qui soient reconnues dans l'entreprise.
- Troisième objectif, la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se traduisant en autres par l'égalité de salaire.
- Quatrième objectif, c'est le dialogue social dans l'entreprise. 80 % des entreprises en Bretagne sont des PME. Comment fait-on pour toucher les salariés là où il n'y a pas de représentation syndicale ? Comment les informer sur leur droit à la formation ? etc.
- Cinquième objectif, la question de l'environnement et du développement durable.

La deuxième partie de ce contrat repose sur l'idée de passer un contrat de progrès avec toute entreprise bénéficiant de fonds publics de la Région, soit entre 500 et 1 000 entreprises par an. Toute entreprise bénéficiant de fonds publics de la Région rentrera automatiquement dans le champ de ce contrat. Dans un premier temps, un diagnostic général qui sera proposé au cas par cas pour connaître la situation de l'entreprise et surtout les marges de progrès et les points sur lesquels avancer. L'employeur s'engagera à mettre en œuvre une ou plusieurs mesures dans un temps défini. Passé ce délai, si la mise en œuvre n'est pas achevée, la durée pourra être échelonnée. Enfin, l'aspect novateur pouvant changer les choses réside dans la demande de remboursement partiel ou total des aides accordées par la Région si l'entreprise ne respecte le contrat.

Si cette disposition est votée en février, elle sera effective pour expérimentation dès 2007. Une branche professionnelle du transport routier, le SNTR, a déjà signé un accord qui l'engage à se lancer dans l'expérimentation.

Il est aussi important d'aborder la question des violences faites aux femmes. Selon l'Union européenne, une femme sur dix subit des violences qui tuent plus que le cancer et le Sida. Il s'agit d'une question publique, de la responsabilité des politiques et des citoyens de dénoncer ces violences. Les salariés et les employeurs sont également concernés, sachant qu'il existe des violences au travail. Nous avons également lancé une politique sur cette question, via le module de formation, dont j'ai parlé tout à l'heure, qui vise à éduquer et à sensibiliser à l'égalité femmes-hommes et aux violences faites aux femmes. Il n'y a pas d'étude sur la question en Bretagne, aussi nous en réalisons actuellement une d'envergure qui s'appellera « Violences au travail » et qui sera disponible d'ici le 1er trimestre 2007. Avec cette étude, nous souhaitons avoir une meilleure connaissance de la réalité car tous les éléments nous font penser que l'on est bien au-dessus d'une femme sur dix violentées, ce chiffre n'étant qu'une moyenne.

Aujourd'hui, nous avons beaucoup abordé la question des inégalités entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Le Conseil régional, en tant qu'employeur, a aussi commencé par développer en interne un plan d'action pour l'égalité et des sessions de formation. Nous avons travaillé le bilan social sexué, et nous mettons en œuvre un certain nombre de mesures pour rectifier la situation, parce que, comme dans les syndicats et comme ailleurs, au Conseil régional, nous ne sommes pas meilleurs que d'autres en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

La promotion des politiques publiques pour les droits des femmes et l'égalité

Bernadette Vanden Driessche, Chargée de mission à la DDDFE des Côtes d'Armor



Je souhaiterais exprimer mon plaisir d'être parmi vous. Il était plus que temps que les partenaires sociaux se forment sur les questions de l'égalité. Tous les syndicats ne s'engagent pas dans ce type d'initiative qui est forte intéressante. Je représente aujourd'hui Françoise Kieffer, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité, qui est prise par l'opération « 100 femmes, 100 métiers », une opération menée avec des missions locales avec l'appui du Conseil Régional et les partenaires des services publics de l'emploi.

Je vais vous présenter le service des droits des femmes qui est assez mal connu. Dans le nom et l'évolution de notre ministère, on peut voir l'évolution de la question des droits des femmes et de l'égalité en France. Notre actuel service s'est tour à tour appelé : La condition féminine, ensuite nous étions un ministère à part entière, le Ministère des droits des femmes, ensuite nous sommes redevenus un Secrétariat d'Etat, pour être après un ministère délégué, aujourd'hui nous sommes un ministère délégué, le Ministère de la Cohésion sociale et de la parité, c'est dire toute la difficulté que la France a à positionner cette question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Notre service se développe de plus en plus et prend vraiment sa place au sein de la fonction publique, même s'il y a encore beaucoup de choses à régler.

Le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE), situé à Paris, dispose d'un réseau déconcentré de délégations régionales (DRDFE) et de missions départementales (DDDFE) pour démultiplier son action sur l'ensemble du territoire. La DRDFE Bretagne est localisée à Rennes à la préfecture de région. Chaque DDDFE est animée par une chargée de mission basée dans les préfectures sous l'autorité du Préfet. Nos services ne sont pas très bien connus. Les partenaires sociaux commencent toutefois à faire appel à nos services.

Aujourd'hui, on parle d'égalité entre les femmes et les hommes, comme si c'était quelque chose d'acquis dans l'idée et dans le concept. L'égalité est le fruit d'une longue histoire dans notre pays. Les femmes ont dû se battre très longtemps pour bénéficier des droits minimums. L'égalité est tout un corpus de droits pour lequel les femmes se sont battues et doivent continuer à se battre. Ce sont les droits fondamentaux de la personne humaine pour lesquels les femmes se sont battues avec pour objectif d'arriver à une égalité entre les femmes et les hommes. Aujourd'hui, l'Europe est très porteuse de notion d'égalité, mais n'oublions pas que cela a été le fruit de luttes des femmes mais aussi des hommes pour un projet de société différent. C'est important de le rappeler l'histoire parce que les lois n'arrivent jamais par hasard.

Le Ministère de la Cohésion sociale et de la parité a en charge d'impulser, pas de traiter, une politique publique de l'ensemble des services de l'Etat. C'est indéniable, il faut du dialogue social, des actions en justice mais aussi de vraies politiques publiques pour produire du changement social. Même si elles ne sont pas parfaites, les politiques publiques ont énormément évolué, notamment sur les questions des violences conjugales avec, en autres, la loi sur l'éviction des conjoints violents. Parallèlement, l'attitude des services publics change avec l'obligation, pour certains services, de suivre des formations pour accueillir ces femmes. On avancera vers l'égalité que si de vraies politiques publiques sont engagées. Maintenant il faut les mettre en œuvre.

Le SDFE est chargé de dossiers axés sur la parité, l'accès aux responsabilités, l'égalité professionnelle, le droit et la dignité, la contraception, l'éducation et la sexualité, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, car on ne peut pas parler d'égalité entre les femmes et les hommes si l'on ne se pose pas la question de la prise en charge des enfants et des personnes âgées, mais aussi sur la thématique Femmes de l'immigration, même si nous sommes moins présents sur ce sujet que les régions Ile-de-France ou d'autres régions où il y a beaucoup plus de personnes issues de l'immigration. Des outils relatifs à ces différentes thématiques sont disponibles dans toutes les préfectures auprès des chargées de mission. Nous travaillons également au niveau de l'Europe et de l'International dans le cadre, entre autres, des programmes Equal-FSE et Leader +. Nous ne sommes pas maîtres d'œuvre, mais à la fois service ressources et service instructeurs pour certains dossiers.

Il y a environ dix-quinze ans en France et en Europe, les problèmes « de condition féminine » étaient traités par des mesures de rattrapage ou discrimination positive pour certains. Ces mesures ont suscité tout un débat puisque la discrimination est anti-constitutionnelle. Aussi, on utilisait plutôt le terme de mesures de rattrapage qui se traduisaient par la mise en œuvre de mesures spécifiques pour des femmes dans des situations d'inégalités flagrantes. Nous nous sommes aperçus que notre système était sans arrêt producteur d'inégalités. Nous mettions en place des mesures de rattrapage, mais puisque les inégalités se développaient, cela devenait structurel et non pas conjoncturel. Ces mesures ne réglaient absolument pas la situation. Elles étaient importantes pour régler à un moment donné la situation particulière des femmes, mais, en tout état de cause, elles ne permettaient pas d'éliminer les inégalités. La réflexion a surtout été menée au niveau européen. Elle a donné lieu au principe de « mainstreaming » ou approche intégrée qui consiste à anticiper, lorsque l'on met en œuvre une politique publique, les effets au regard de l'égalité.

Le congé parental peut être considéré comme une très bonne mesure, tout d'abord parce qu'il se nomme « parental », donc il concerne normalement les pères et les mères, les hommes et les femmes. Quels effets vont produire cette mesure ? Produira-t-elle davantage d'égalité ou d'inégalité entre les hommes et les femmes ? Si elle produit de l'inégalité, va-t-il falloir la supprimer, ou va-t-il falloir simplement y ajouter des modifications ? Les questions qui ont été abordées aujourd'hui ont démontré que cette mesure semble plutôt produire de l'inégalité puisque la personne, même si cela peut être satisfaisant lorsque l'on est parent d'être avec son enfant dans la toute petite enfance, lorsqu'elle va reprendre son travail, elle va se trouver dans une situation pire que celle qu'elle connaissait auparavant, à savoir qu'elle n'aura pas avancé en termes de carrière, qu'elle aura perdu du salaire, qu'elle sera devancée par toutes les personnes qui avaient le même niveau de formation et qui entrées en même temps qu'elle dans l'entreprise auront continué à avancer. Elle aura été pénalisée parce qu'elle aura pris un congé parental. Au vu de tous les aspects défavorables que cette mesure semble produire, il est important qu'elle soit particulièrement étudiée par les partenaires sociaux. On met par ailleurs en place des mesures sociales comme l'API pour aider des femmes sans ressource, des hommes aussi mais dans une infime proportion, élevant seules leurs enfants. Mais on s'aperçoit que cette mesure a également des effets défavorables pour les femmes puisqu'elles les éloignent du marché du travail et produit de très graves inégalités.

Il nous est aussi demandé d'introduire de l'égalité dans la politique des transports. Cela se traduit par des enquêtes auprès des utilisateurs des transports en commun qui nous révèle que c'est la femme avec les jeunes enfants qui utilisent majoritairement les transports en commun alors que l'homme utilise le véhicule familial. Introduire de l'égalité dans une politique des transports ne veut pas dire qu'il faut rentrer dans la vie des familles pour

dire que c'est à la femme d'utiliser le véhicule. Dans une politique publique de transport, il faut se demander qui sont les personnes transportées, quels sont leurs besoins, comment s'organisent les transports des femmes qui amènent leurs enfants à la crèche ou à l'école et qui doivent ensuite aller travailler. Comment mettre en œuvre une vraie politique des transports égalitaire ? Ce type de démarche relève de l'approche intégrée.

Même si la chargée de mission bénéficie d'un certain nombre de soutiens, dont celui du Préfet dont elle se trouve sous l'autorité directe, son rôle qui consiste à convaincre n'est pas toujours simple. Il est parfois difficile, même si on en a la légitimité, d'interpeller les autres services de l'État pour qu'ils soient en capacité de mettre en œuvre de l'égalité dans les politiques qu'ils déclinent.

L'égalité professionnelle recouvre un certain nombre de champs pour notre service.

Nous avons des conventions avec l'éducation nationale qui constitue un champ extrêmement important en ce qui concerne la question de l'orientation des garçons et des filles à l'école.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi ou la lutte contre le chômage, le rôle de la chargée de mission est de travailler avec les autres services de l'État, au sein des Services Publics de l'Emploi régionaux et départementaux, sur des plans locaux d'actions dans le cadre des territoires. La chargée de mission, qui est seule sur le département, doit être à tous les niveaux pour faire en sorte qu'il y ait une prise en compte réelle des femmes au chômage dans les plans d'actions mis en œuvre par les services publics. C'est une question difficile parce que le grand problème en France est de rendre visible les inégalités. Nous avons beaucoup de difficultés à obtenir des statistiques sexuées, et ce dans un grand nombre de services. On rencontre les mêmes difficultés au niveau des collectivités territoriales concernant le RMI. On ne nous parle que d'allocataires et d'usagers alors qu'il est essentiel pour agir contre le chômage de savoir qui sont les personnes demandeuses d'emploi. Est-ce que ce sont plutôt des hommes ? des femmes ? Quelle est leur situation personnelle ? S'ils travaillent à temps partiel, pour quelles raisons ? Ce sont des éléments que l'on commence juste à avoir. Il est important que les organisations syndicales soient également porteuses de cette demande puisque pour produire du changement social, il faut savoir ce que l'on doit essayer de changer.

S'agissant de l'égalité professionnelle en entreprise, nous sommes chargés d'informer, et non pas de mettre en œuvre car c'est le rôle des partenaires sociaux. Nous faisons aussi la promotion d'un guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches. Ce guide présente un certain nombre de mesures qui peuvent être mises en œuvre dans le cadre de la négociation collective.

Parmi les mesures offertes, l'Etat propose le contrat d'égalité qui apporte une aide aux entreprises qui décident de mettre en œuvre un plan d'égalité. Pour qu'il y ait un contrat d'égalité, l'entreprise doit évidemment avoir établi un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes. L'entreprise peut solliciter une aide au conseil pour analyser le rapport de situation comparée qu'elle aura réalisée. Le contrat d'égalité doit être le résultat d'une négociation collective au sein de l'entreprise. Aussi, la chargée de mission demande à rencontrer la DRH ainsi que les représentants des salariés et les responsables de l'entreprise car pour avancer il faut une volonté de tous les acteurs de l'entreprise. L'entreprise procède d'abord par la prise d'une photo de l'entreprise à un instant T sur la base du rapport de situation comparée. Le plan d'égalité présente ensuite des propositions de progression dans le temps en termes de salaires, de formation, d'accès aux postes à responsabilités, d'élargissement des choix professionnels au sein de l'entreprise, etc. C'est un engagement que prennent l'employeur et les représentants des salariés en général sur

trois ans, voire cinq ans, pour mettre en œuvre des mesures de rattrapage par rapport à la photo de départ. Un contrat d'égalité est ensuite conclu avec l'Etat prévoyant notamment des aides financières pour mettre en place les actions prévues dans le plan d'égalité. Le contrat mixité propose des aides pour favoriser l'accès des femmes à des postes majoritairement occupés par des hommes. Ce sont des contrats individuels qui peuvent être proposés à une entreprise pour des femmes déjà salariées, ou pour des femmes souhaitant accéder à l'emploi. La notion « majoritairement » est importante. En Bretagne, et certainement partout ailleurs, on a décidé que ce terme désignerait un taux d'occupation des postes par les femmes à moins de 30 %. Quand on travaille sur l'élargissement des choix professionnels, on s'aperçoit qu'il y a une gamme de métiers où les femmes sont en petit nombre mais elles ne décollent pas. Elles restent représentées à 10 % ou 12 %. Le contrat de mixité prévoit des aides pour financer une partie de la formation de la femme et pour payer une partie de sa rémunération pendant son temps de formation. Le contrat de mixité constitue avec le contrat d'égalité les principales aides financières de l'Etat en matière d'égalité professionnelle.

Le SDFE et ses délégations travaillent aussi beaucoup sur la création d'entreprises par les femmes qui ne représentent que 30 % des créateurs d'entreprises alors qu'elles ont des projets de création d'entreprise aussi nombreux que les hommes.

La charte de l'égalité, qui représente l'engagement de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes, reprend toutes les thématiques que je vous ai présentées. C'est un outil que nous présentons systématiquement car il permet d'interpeller et d'inciter à la mise en œuvre de l'égalité.

Conclusion/préconisations

Jean-Edmond Coatrieux, Union départementale CGT des Côtes d'Armor



L'objectif n'est pas de conclure sur l'égalité professionnelle mais plutôt d'entamer une démarche. Je voudrais quand même rappeler que notre initiative d'aujourd'hui a permis de rassembler 118 participants, 42 syndicats sont représentés dont 24 du secteur public et 18 du secteur privé. Je pense que c'est quelque chose qu'il faut aussi mesurer quand on attaque un chantier comme celui-là.

Rachel Silvera le disait ce matin, lorsque l'on aborde les questions d'égalité hommes-femmes, on est dans une situation du verre à moitié vide, à moitié plein. Je pense que notre initiative contribue un petit peu à le remplir et je pense aussi que l'on peut se féliciter que la CGT ait organisé sur notre région de telles initiatives car en plus de la journée d'aujourd'hui, il y a eu des formations dans les quatre départements de la région Bretagne et une étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne et sur le pays de St Brieuc. Nous avons la volonté de poursuivre cette démarche en 2007 et même au-delà.

Au regard des interventions de ce matin, on peut mesurer le chemin qu'il nous reste à parcourir pour que l'égalité professionnelle devienne, dans les faits, une démarche incontournable de notre activité revendicative à partir du lieu de travail. Michel Miné le faisait aussi remarquer, il y a besoin de revisiter l'organisation du travail. C'est aussi un enjeu que la CGT a mis au cœur des orientations de son dernier congrès. Cela suppose un certain nombre de modifications dans nos pratiques, nos conceptions et dans nos méthodes de travail. Comment allons-nous, concrètement, à partir du lieu de travail, réfléchir à une organisation nouvelle du travail qui permette à chaque salarié, quel que soit son sexe,

sa différence, de trouver son épanouissement tant dans l'entreprise, dans l'organisation syndicale, que dans la vie de tous les jours. Nous voyons bien qu'il y a tout un savoir-faire à acquérir pour que l'ensemble de nos militants s'approprie cette question essentielle dans leur activité.

Gaëlle Abily remarquait que, pendant toute une période, on pensait que combattre l'inégalité sociale permettait de résoudre les inégalités entre les hommes et les femmes. Notre organisation s'est toujours mobilisée contre les inégalités sociales. Elle semble aujourd'hui bien engagée dans le débat sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Comment allons-nous maintenant passer du discours aux actes ? Quand nous parlons d'égalité dans notre organisation, n'avons-nous pas tendance à nous arrêter aux questions de mixité et de parité ? Nous avons aussi à réfléchir sur nos fonctionnements, nos méthodes de travail pour permettre aux femmes de s'investir en masse sur les postes à responsabilités.

La CGT s'est engagée dans une volonté de se renforcer et de se déployer. Les femmes constituent aujourd'hui la moitié des effectifs salariés de la région, il est évident que le renforcement et le déploiement de la CGT passent aussi par notre capacité à développer une activité revendicative avec les femmes et en leur direction. L'étude que nous avons réalisée nous montre que la majorité des femmes travaille dans des PME et TPE. Comment allons-nous développer de nouvelles formes d'organisation pour permettre à ces salariées de prendre toute leur place dans notre organisation ? La lutte contre les discriminations ne peut être engagée que dans une démarche revendicative globale. Elle est par ailleurs indissociable de la proximité. Sur ces questions comme sur d'autres, nous avons à construire des réponses au cas par cas, entreprise par entreprise, localité par localité. Dans ces conditions, le développement de notre intervention sur les territoires, dans la construction de projets territoriaux pour une réelle prise en compte de la réalité, est au cœur des enjeux de la lutte pour l'égalité. L'intervention sur les territoires est nécessaire pour investir de nouveaux lieux de concertation et y gagner des droits nouveaux.

Au cœur des enjeux, il y a tout ce qui tourne autour des questions du nouveau statut du travail salarié et de notre projet de sécurité sociale professionnelle. À cet effet, le bureau du Comité Régional CGT Bretagne a décidé de mettre à profit la création d'un groupe de travail qui s'est mis en place par le biais du Conseil économique et social régional sur la sécurisation des parcours professionnels pour faire plus et mieux sur la sécurité sociale professionnelle. Nous avons l'ambition d'enrichir encore le contenu que nous entendons donner à notre projet de nouveau statut du travail salarié. La notion d'égalité doit y trouver toute sa place.

Nous avons à mettre cette question de l'égalité au cœur de nos priorités, c'est une condition pour réussir les transformations que nous avons décidées dans nos congrès. Concernant la charte égalité hommes-femmes de la CGT, certains l'ont découverte à l'occasion des stages que la CGT Bretagne a organisée, d'autres aujourd'hui. Je vous propose de ne pas attendre qu'elle soit adoptée par toute la CGT pour la mettre en débat dans nos organisations afin de travailler sur les pistes de travail qui y sont proposées.

Dernier point, la confédération appelle à une quinzaine d'actions dans la période du 4 au 15 décembre qui devrait se matérialiser par l'élaboration de cahiers de revendications sur l'emploi et les salaires dans les entreprises, ceci au moment où le gouvernement va réunir une conférence nationale sur ces deux thèmes. Nous pouvons faire des quinze prochains jours un moment fort d'expression et d'activité revendicative sur la base de ces cahiers de revendications, qui, bien entendu, intégreront la dimension de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.