

Dominique Méda, sociologue, membre d'Administration Moderne, Héléne Périvier, économiste, et les représentantes des associations membres du réseau « Du Rose dans le Gris » : Isabelle Bouillot, Vice présidente de HRM Women ; Armelle Carminati, Présidente du réseau Accent sur Elles ; Isabelle Germain, co-présidente de l'Association des femmes journalistes, Martine Kubler-Mamlouk, membre d'Administration Moderne ; Cristina LUNGHI, fondatrice d'Arborus ; Eliane Moyet-Laffon, Présidente fondatrice du Club HRM Women ; Marie-Claude Peyrache, présidente de European professional Woman Network (EuropeanPWN-Paris) ; Nathalie Tournyol du Clos, présidente d'Administration Moderne ; Tita Zeitoun, Expert-comptable commissaire aux comptes – Présidente fondatrice d' Action de femme – Femmes et Hommes Partenaires .

Où en sommes-nous en matière d'égalité professionnelle ?

La palette des outils destinés à promouvoir l'égalité professionnelle s'est encore enrichie à la fin de l'année 2007. Faisant suite à la loi de mars 2006, la conférence sur l'égalité professionnelle du 26 novembre dernier a en effet accouché de nouvelles propositions destinées à mettre fin aux inégalités salariales entre les sexes d'ici deux ans et à résorber l'écart de 25% qui persiste depuis dix ans entre les salaires mensuels moyens des hommes et des femmes. Xavier Bertrand a ainsi annoncé que des sanctions financières seraient déclenchées à l'égard des entreprises qui n'auraient pas ouvert de négociations sur le sujet et que des tables rondes seraient consacrées à la question du temps partiel. Certes, il s'agit là de deux propositions tout à fait importantes : la loi n'étant pas appliquée, il fallait bien des sanctions. La loi prévoyait déjà, outre des sanctions pénales, des sanctions administratives en cas de non ouverture des négociations sur l'égalité salariale et menaçait, à terme, d'une sanction financière les entreprises qui n'auraient pas rempli leurs obligations en la matière. Désormais, la sanction financière devrait être légalisée dès 2008 ; la menace est donc plus forte pour ces acteurs qui semblent pourtant faire fi de toutes contraintes. A notre sens, le fond du sujet n'a cependant pas été abordé.

En premier lieu, l'Etat a refusé d'aborder dans cette conférence, la question des inégalités de rémunération qui existent au sein même de la Fonction publique. Or, à bien des égards, celle-ci est emblématique des dysfonctionnements du marché du travail à l'égard des femmes. Les écarts de rémunérations des cadres, par le jeu des primes, sont aussi importants que dans le secteur privé. L'Etat employeur aurait-il peur des sanctions qu'il se propose d'appliquer au secteur privé ?

Ensuite, les mesures proposées par la Conférence ne traitaient – à l’instar des dernières lois sur ces sujets - que la partie émergée de l’iceberg. Bien d’autres facteurs expliquent en effet aujourd’hui que les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes.

Le temps de travail contribue à l’écart de salaire pour 40 % : les femmes travaillent notamment beaucoup plus à temps partiel que les hommes (30 % contre 5 %). Le temps partiel, assure-t-on, résulte d’un choix. Mais où est le choix lorsque les femmes prennent un temps partiel parce que c’est à elles, et à elles seules qu’incombe la gestion de la famille ? Où est le choix lorsque les modes de garde et les aides à la personne sont dramatiquement insuffisants ? Seuls 36% des enfants sont aujourd’hui accueillis dans des modes de garde organisés. Où est le choix lorsque presque un million de femmes à temps partiel souhaiteraient travailler davantage ? La Conférence a proposé d’organiser des tables rondes sur la question du temps partiel subi. Mais pourquoi une nouvelle table ronde alors que les décisions à prendre sont bien connues¹.

Les différences de carrières, les différences de secteurs ou d’emploi expliquent l’autre partie des inégalités de revenus. Ces différences ne sont pas plus justifiables que les autres. Elles prennent leurs origines dès le lycée voire le collège où s’élaborent les choix d’orientation des jeunes filles et des jeunes garçons et où persistent de forts stéréotypes. Les filles continuent d’être orientées vers les filières les moins rentables économiquement. Elles sont toujours minoritaires dans les classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques et dans les filières professionnelles courtes sélectives. Même pour les diplômées des grandes écoles, les niveaux de recrutement et les parcours professionnels sont inégaux en termes de rémunération et d’accession aux postes de responsabilité opérationnelle.

On nous dit que ces différences aussi résultent d’un choix mais lequel ? Où est le choix lorsque les femmes s’autocensurent dans la prise d’un poste à responsabilité parce qu’elles sont les principales responsables des tâches domestiques et familiales ? Disons le, dans notre société, seules les femmes diplômées et/ou aisées qui peuvent s’acheter les services de garde dont elles ont besoin ont vraiment le choix. Ne pas donner le choix à l’ensemble des femmes d’accéder à l’emploi dans les mêmes conditions que les hommes est injuste. C’est aussi totalement anti-économique lorsque l’on connaît l’importance de l’emploi des femmes pour financer notre système de protection sociale, pour lutter efficacement contre la pauvreté et pour contribuer à la croissance. Nous devons avoir le courage d’évaluer le gâchis qui consiste à former des filles

toujours plus diplômées et qui interrompent leur activité ou qui occupent des postes pour lesquels elles sont surqualifiées.

Se doter résolument des moyens de régler ces questions implique de comprendre que c'est la place qu'ont les femmes dans la société et l'image que la société a de leur rôle qui est en cause et pas seulement la politique de certaines entreprises. Dans les années 1960, les femmes étaient le plus souvent au foyer et assuraient le fonctionnement de la famille. Lors de leur entrée massive dans le salariat, personne ne s'est demandé qui allait désormais prendre en charge les tâches qu'elles assumaient auparavant ; elles ont donc continué à jouer ce rôle tout en travaillant. Mais évidemment, les femmes ne sont pas surhumaines, elles n'ont pas le don d'ubiquité : elles ajustent, elles adaptent leur temps de travail, leur carrière en fonction des besoins de leur famille, avec le résultat que l'on sait : des carrières souvent marquées par des interruptions et des ralentissements, ce que les hommes ne connaissent pas. Les moindres salaires des femmes ne sont que le reflet de leur position dans l'emploi. Les employeurs anticipent même cette situation, en faisant de toute femme, une mère ou future mère moins fiable qu'un homme. Dès lors, soit ils la paient moins, soit ils ne l'embauchent pas.

C'est là que nous devons poser à nouveaux frais la question du temps des femmes et des hommes et de l'articulation des vies professionnelles et familiales. L'entrée des femmes dans l'emploi aurait dû s'accompagner d'une prise en charge symétrique des hommes des activités de la sphère familiale. Des politiques publiques adaptées auraient dû les y aider et pourtant rien d'ambitieux n'a été entrepris. Nous savons ce qui doit être fait : d'abord s'attaquer résolument à la pénurie de modes de garde de la petite enfance et d'absence d'aide à la personne. L'actuel Président de la République s'était engagé à mettre en œuvre un Service public de la petite enfance, condition sine qua non de l'égalité professionnelle. Personne n'en a entendu parler depuis. Ensuite supprimer les mesures qui incitent les femmes les moins diplômées à se retirer du marché du travail lorsqu'elles ont de jeunes enfants et qui ne font que renforcer le rôle des femmes au sein de la famille : un congé parental court, bien rémunéré et partagé entre les deux parents doit être mis en place.

Par ailleurs, le rôle de l'employeur est aussi primordial dans la stratégie d'éradication des inégalités : il incombe aux entreprises et à l'Etat de mettre en place les organisations du travail modernes qui permettront aux hommes et aux femmes de concilier engagement professionnels et responsabilités familiales. Cela suppose de renoncer à la totale disponibilité comme mode de

¹ La Délégation aux Droits des Femmes de l'Assemblée Nationale a proposé une série de mesures dans son rapport d'activité

management, d'être capable de donner des objectifs précis et d'évaluer les salariés (du secteur privé comme du secteur public) sur l'atteinte de ceux-ci et, de manière indissociable, d'accepter une plus grande transparence des rémunérations dans la Fonction publique. Certaines entreprises s'y attèlent et y trouvent leur compte ; elles attirent les meilleurs talents, femmes et hommes, et sont plus compétitives. Il est donc possible de mettre en place les conditions d'un rééquilibrage des rôles de chacun et, en bout de course, d'obtenir une véritable égalité salariale. L'intérêt bien compris des entreprises sera sans doute plus efficace que les sanctions. Encourageons-les !

Madame Veil s'est vue confier par le Président de la République la mission de compléter le préambule de notre Constitution, notamment en vue de « garantir l'égalité de l'homme et de la femme ». Espérons que même le principe constitutionnel ne restera pas lettre morte...