

05 novembre 2009

## Étude sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes de la région Centre

2

### Livret 2

#### « Retour d'expériences locales »

Recherche de « bonnes pratiques » auprès des entreprises de la  
région Centre en matière d'égalité salariale femmes-hommes



Si la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre juridique et conventionnel sur l'égalité professionnelle déjà dense, elle y introduit un objectif précis : la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises d'ici le 31 décembre 2010, sous peine de s'exposer à des sanctions financières (dont les modalités restent toutefois à préciser).

Pour ce faire, les branches et les entreprises sont tenues de négocier sur ce thème, notamment dans le cadre des « négociations annuelles obligatoires » (NAO), sur la base d'un « rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes » (RSC), afin de définir et de programmer les mesures nécessaires pour la résorption de ces écarts.

Au-delà de la politique salariale, ces négociations doivent prendre en compte l'ensemble des « effets de structure » qui concourent aux écarts de rémunération (cf. livret 1-Cisame). Le législateur s'est pour sa part occupé de neutraliser l'impact des périodes de congé parental, de maternité ou d'adoption sur la rémunération, par l'instauration d'un rattrapage salarial au retour de ces congés.

*Plus de 3 ans après la promulgation de la loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, quelle est la situation des entreprises de la région Centre ? Quels types d'actions ont été engagées ? Peut-on repérer des « bonnes pratiques locales » susceptibles d'enrichir les démarches d'autres entreprises sur la question de la réduction des inégalités salariales de genre ? A défaut, quels sont les freins que rencontrent les entreprises pour appliquer la loi, et quelles peuvent être leurs attentes ?*

Pour répondre à ces questions, nous avons interrogé sur la période septembre-octobre 2009 une cinquantaine d'acteurs clés de la région Centre : entreprises (signataires d'un accord sur ce thème en 2008 ; ou labélisées « égalité professionnelle » ; ou ayant participé à la conférence régionale "égalité professionnelle" en décembre 2008 ; et autres grandes entreprises...) ; syndicats de salariés ; organisations patronales...

La commande du Gip Alfa Centre était sans ambiguïté : il s'agissait de mener un « exercice vérité » permettant de prendre conscience de la réalité régionale sur ce thème, sans complaisance et sans langue de bois... La situation régionale s'est effectivement révélée plus précaire que prévu : nous expliquons dans ces quelques pages les raisons de ce constat.

## ACTUALITÉ

### **Inégalités femmes-hommes : la France régresse...**

Selon une étude publiée le 27 octobre 2009, et qui porte sur 134 pays, le WEF (Forum économique mondial) classe désormais la France en 18<sup>ème</sup> position, en recul de trois places, alors que le pays avait pourtant fait un bond de 36 places en 2008. L'inégalité femmes-hommes s'est donc accrue cette année en France, en raison selon le WEF de la baisse du taux d'activité des femmes et de **l'accroissement des écarts salariaux**.

> *Xavier Darcos remettra vendredi 06 novembre 2009 un texte d'orientation sur l'égalité salariale et professionnelle femmes-hommes à la Commission nationale de la négociation collective.*

Avant propos  
**méthodologique & synthèse**

pages 2 à 3

Ce que nous apprennent les  
**chiffres**

pages 4 à 7

Ce que nous apprennent les  
**entreprises**

pages 8 à 13

Ce que nous apprennent les  
**têtes de réseaux**

pages 14 à 17

**Conclusion**

page 18

Les annexes sont regroupées dans un cahier à part

### Identifier des « bonnes pratiques d'entreprises » concernant l'égalité salariale femmes-hommes en région Centre ?

C'est en tout cas le défi que nous avons accepté de relever !

« Défi » en effet, car malgré l'effectif des cibles potentielles (plus de 1400 entreprises de plus de 50 salariés au niveau régional) **les moyens de cibler des « entreprises pilotes » se sont avérés très restreints**. Nous avons tenté de faire appel, avec plus ou moins de succès selon le cas, à plusieurs sources complémentaires :

**1) Les « Rapports de Situation Comparée » (RSC) :** premier vivier potentiel, les entreprises renseignant le « rapport de situation comparée des conditions d'emploi et de formation entre les femmes et les hommes ». Sachant que même 25 ans après l'instauration de l'obligation légale, moins de 30% des entreprises concernées renseignent ce document, il y avait fort à parier que celles de la région Centre qui se prêtaient au jeu devaient être de "bons élèves", et donc potentiellement porteuses d'initiatives.

Résultat : cette source n'a malheureusement pas pu être exploitée puisqu'aucune consolidation de ces RSC n'est faite au niveau des inspections du travail et par conséquent aucune extraction des données n'est possible au niveau régional (DRTEFP).

→ Ce type de matériaux ne sera vraisemblablement plus exploitable à l'avenir, la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 portant mesures de simplification en faveur des citoyens et des usagers de l'administration a supprimé l'obligation pour les employeurs de transmettre le RSC à l'inspection du travail (l'article 27 stipule uniquement que l'entreprise doit le tenir à disposition de l'inspecteur dans les 15 jours qui suivent la réunion du comité d'entreprise).

**2) Les entreprises de la région ayant le « Label égalité professionnelle » :** ce label, décerné par l'Afnor, distingue les entreprises exemplaires en terme d'égalité professionnelle. Huit entreprises de la région Centre ont ce label au moment de l'enquête, mais une seule a son siège social en région Centre. Les sept autres sont donc des établissements secondaires, labélisés suite à la candidature de leur siège. Ceci présentait donc le risque que ces établissements ne fassent qu'appliquer des directives émises au niveau national, nous privant ainsi de « bonnes pratiques locales »...

Résultat : en effet, seule l'entreprise qui a son siège social en région Centre a élaboré un plan d'action local, les autres s'en remettent totalement à leur maison-mère.

**3) Les entreprises ayant signé un « accord » mentionnant l'égalité salariale :** le SEPES Centre en dénombre 44 en 2008. Mais la simple référence à l'égalité salariale dans un texte suffit-elle à garantir l'existence d'actions concrètes ?

Résultat : la signature d'un texte n'entraîne pas automatiquement une action concrète, loin s'en faut !

**4) Les résultats de la campagne de contrôle des entreprises sur les « obligations relatives à l'égalité professionnelle » :** ces contrôles devaient être menés par les inspections du travail sur l'ensemble du territoire national en 2008. Il auraient pu nous fournir un bon indicateur de l'état de la situation des entreprises concernant cette obligation légale. Mais ils ont finalement eu peu d'impacts : 415 contrôles ont réellement été effectués (sur les 1000 prévus).

Résultat : une circulaire DGT du 28 janvier 2009 prévoyait une intensification de cette campagne à l'approche de l'échéance de 2010, mais nous n'avons pas réussi à obtenir de données régionales sur le sujet.

**5) Les entreprises régionales qui se sont investies dans le projet EGALIA :** porté par Opcalia au niveau national, le volet étude de cette action a mobilisé 75 employeurs de la région Centre au travers d'un questionnaire abordant la question de l'égalité salariale.

Résultat : les résultats du questionnaire ont pu être exploités (cf. page 7), mais Opcalia Centre a souhaité que la base de données reste anonyme, ce qui ne nous a pas permis de contacter ces entreprises pour un entretien complémentaire.

**6) Les entreprises qui ont participé au colloque "égalité salariale" :** organisé en Région Centre en décembre 2008, cette manifestation a rassemblé une trentaine d'entreprises que l'on peut considérer comme « sensibles » à cette thématique, et donc potentiellement « actives » pour réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Résultat : les participants contactés ne sont pas apparus plus mobilisés que les autres.

**7) Les employeurs signataires de la « charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale » :** 3 communes (Azay le Rideau - 3400 hab ; Fleury-les-Aubrais -21500 hab ; Saint Jean de la Ruelle -16500 hab) ainsi que la région Centre en sont signataires.

Résultats : cette charte de 36 pages ne mentionne que de manière anecdotique le principe d'égalité salariale : « (L'employeur se doit d'assurer) l'égalité de rémunérations, y compris un salaire égal pour un travail de valeur équivalente ». Ce thème n'apparaît pas être le leitmotiv des signataires.

**8) Les « grandes entreprises » de la région Centre :** en dernier ressort, nous avons interrogé des entreprises de taille intermédiaire (250 à 5000 salariés) qui ont leur siège social en région Centre, en pensant que leur taille - et donc leurs moyens - les inciteraient à s'attaquer à la problématique.

Résultat : ces entreprises ne s'investissent pas plus en moyenne que les autres.

**Le bilan apparaît donc plutôt mince, raison pour laquelle nous avons choisi de développer dans les pages suivantes les raisons de cette situation, considérant qu'elles pouvaient être riches d'enseignement.**

## Synthèse de la phase 2 de l'étude

Nous avons pour mission de récolter des « bonnes pratiques locales » concernant les inégalités salariales entre les femmes et les hommes de la Région Centre : mission impossible à l'heure actuelle ?

### Des entreprises qui peinent déjà à remplir toutes leurs obligations légales sur le sujet

A l'heure du bilan, force est de constater que les entreprises interrogées ont déjà du mal à respecter ne serait-ce que leurs obligations légales (cf. histogramme ci-contre) :

✓ Moins de la moitié des entreprises de plus de 50 salariés déclare renseigner le RSC, un document pourtant censé permettre de poser les constats sur les inégalités femmes-hommes dans l'entreprise, et de préparer la négociation collective sur le sujet.

✓ 37% des entreprises ont signé un accord mentionnant l'égalité salariale : ce texte, lorsqu'il existe, est essentiellement issu de la NAO sur les salaires, et comporte rarement des développements concrets sur le sujet de l'égalité salariale. On peut globalement estimer qu'en 2008, 7% des entreprises concernées (c'est-à-dire les établissements principaux disposant d'un délégué syndical) ont signé ce type d'accord en région Centre. Pour rappel, la loi n'impose qu'une obligation de négocier sur le sujet, pas de signer systématiquement un accord...

✓ Moins d'1/4 des entreprises concernées (celles de + de 200 salariés) ont mis en place une « commission égalité ». Lorsqu'elle existe, cette commission est la cheville ouvrière du travail interne sur l'égalité salariale.

➔ **Au final, seules 17% des entreprises remplissent la totalité de leur obligation légale concernant l'égalité salariale. Et seulement 5 entreprises déclarent avoir engagé au moins une action corrective : la moitié dans le pur respect de la loi de 2006 (remise à niveau au retour d'un congé maternité) ; l'autre partie pour des actions globales de rattrapage salarial.**

Cette situation peut paraître alarmante, puisque les entreprises interrogées avaient été ciblées justement parce qu'elles étaient censées faire partie du « haut du panier » ! Si celles-ci ne sont pas en avance, doit-on en déduire que les autres entreprises de la région Centre sont encore plus en retard ?

### 3 freins majeurs à une meilleure prise en compte de l'égalité salariale ♀/♂

#### FREIN n° 1 : les représentations

La notion « d'égalité salariale » est mal comprise (détournée ?) par les entreprises : le slogan « à travail égal, salaire égal » est un refuge derrière lequel se cachent plusieurs DRH. Il est en effet facile pour certains de démontrer que femmes et hommes occupent des emplois de nature très différente, et que par conséquent il ne peut pas y avoir d'écarts injustifiés. Les inégalités femmes-hommes sont souvent intériorisées (la division sexuelle des tâches est rarement questionnée) et une certaine attitude de déni est perceptible dans les discours.

#### FREIN n° 2 : la conjoncture

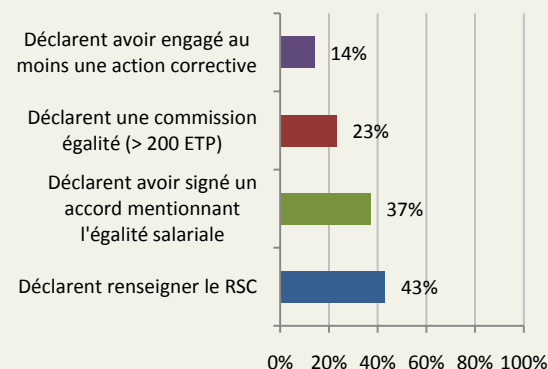
D'autres priorités « concurrentes » le traitement des inégalités : la « crise » d'une part (plans sociaux, gel des embauches, carnets de commandes vides...), qui oblige à adopter des stratégies de survie (l'égalité salariale n'en fait pas partie, même s'il est prouvé que les femmes sont les plus touchées par la crise) ; l'agenda des obligations légales d'autres part (en 2010, l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de traiter l'égalité salariale arrive loin derrière celle d'engager un plan senior ou d'être à jour de son obligation d'emploi des TH ... qui plus est, ces deux obligations sont assorties de pénalités financières conséquentes, contrairement à l'égalité salariale pour l'instant). Les unions patronales se font largement l'écho de ce frein.

#### FREIN n° 3 : la complexité de la mesure des écarts

Certaines entreprises ont du mal à objectiver les écarts de salaires ♀/♂ : ce frein « technique » est plus rare puisqu'il suppose que le frein n°1 (très prégnant) soit levé. Certaines entreprises reconnaissent en effet que des écarts peuvent exister, mais ne savent pas comment le prouver. Le RSC leur apparaît peu utile dans cette démarche.

### Situation au regard de l'égalité salariale ♀/♂

➔ 35 entreprises de la Région Centre en 2009



### ➔ La négociation collective en question...

C'est le frein majeur repéré par les syndicats de salariés. Une partie de la situation régionale s'expliquerait par le manque de « savoir-faire » des délégués syndicaux en charge de négocier dans l'entreprise.

La CFDT et la CGT Centre ont commencé à réagir, en proposant des formations à leurs militants... Les autres syndicats ne se sont pas encore positionnés en local.

La position récente de FO au niveau national consiste à dire que « l'égalité salariale ne doit pas être négociée » (puisque c'est un droit). Des débats avec le gouvernement vont être engagés dès le 06 novembre 2009.

Il nous semble en tout cas intéressant d'étoffer la phase 3 avec un sondage auprès des délégués syndicaux : les syndicats régionaux se proposent aimablement de relayer le questionnaire...

5 entreprises ont engagé  
une action concrète

35 entreprises interrogées  
37% dans le Loiret

380 ETP  
en moyenne

## Inégalités salariales entre les femmes et les hommes de la région Centre

### *Ce que nous apprennent les chiffres...*

1/4 des entreprises > 200 ETP  
ont une commission égalité

57%  
ont moins de 300 salariés

- > Le panel d'entreprises interrogées pour la phase 2 de l'étude
- > Les accords d'entreprises signés en région Centre et mentionnant l'égalité salariale en 2008
- > ZOOM sur l'étude EGALIA en région Centre

28% de femmes  
en moyenne

37%  
ont signé un accord  
mentionnant l'égalité salariale

43%  
remplissent le RSC

17%  
remplissent toutes leurs  
obligations légales sur  
l'égalité salariale ♀/♂

## Le panel d'entreprises interrogées pour la phase 2

**35 entretiens** ont pu être réalisés sur la période septembre-octobre 2009 avec des DRH/RRH d'entreprises de la région Centre. Toutes ces entreprises ont été ciblées à partir d'un panel qui réunissait la plus forte probabilité d'avoir engagé des démarches concrètes concernant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes :

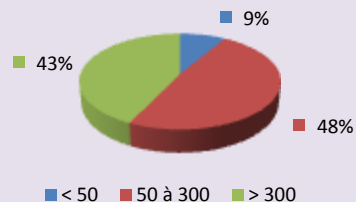
- ✓ 19 entreprises ayant déposé un texte à la DDTEFP mentionnant l'égalité salariale (accord dans le cadre de la NAO sur les salaires ou accord "égalité professionnelle", cf. page suivante) ;
- ✓ 4 entreprises ayant le label Afnor « égalité professionnelle » et censées de ce fait être « exemplaires » sur cette question ;
- ✓ 6 grandes entreprises (> 300 ETP) ayant leur siège social en région Centre, leur taille devant leur permettre plus facilement d'aborder cette problématique (présence de DS, d'une commission égalité, obligation de renseigner un RSC...) ;
- ✓ 6 entreprises présentes à la conférence « égalité professionnelle » organisée en décembre 2008, les participants étant considérés comme « sensibilisés » à cette thématique.

Les entreprises interrogées comptent **en moyenne 380 salariés (28% étant des femmes)** et relèvent du **secteur industriel** (biens intermédiaires, de consommation et d'équipement). **Deux départements** (Indre et Loire et Loiret) **concentrent les 2/3 de ces entreprises.**

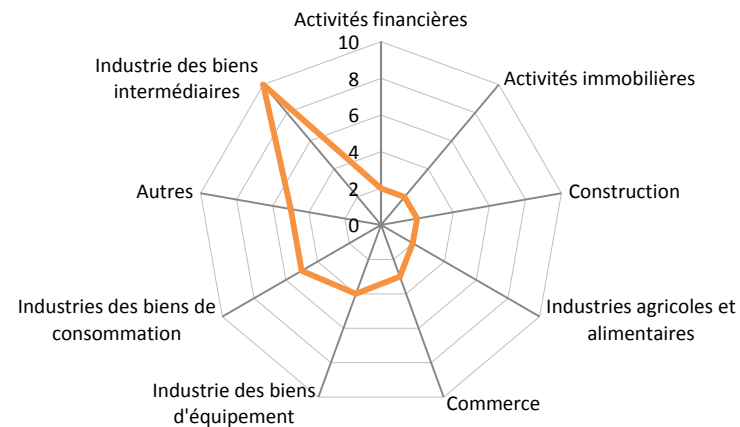
**La majorité de ces entreprises** (pourtant censées être « en avance » sur les autres) **ne remplissent pas leurs obligations légales** : 43% des entreprises concernées (> 50 ETP) renseignent un « rapport de situation comparée » (RSC) ; 37% on abordé cette question lors des NAO sur les salaires ou ont signé un accord spécifique égalité professionnelle ; moins d'1/4 des entreprises devant mettre en place une « commission égalité » (> 200 ETP) l'ont fait .

Enfin, **seulement 5 entreprises déclarent avoir engagé des mesures concrètes pour réduire les écarts de salaire** ♀/♂ : deux se sont contentées de respecter la loi (remettre à égalité les salariées au retour de leur congé maternité) ; deux autres ont affecté un budget spécifique pour le rattrapage salarial (seulement pour une poignée de bénéficiaires) ; une dernière à augmenté tous les bas salaires, ceux-ci étant majoritairement perçus par des femmes.

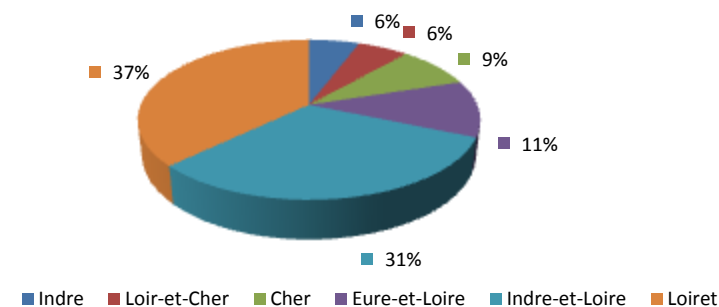
**Taille des entreprises interrogées (ETP)**



**Secteur d'activité des entreprises interrogées (NES 16)**



**Répartition territoriale des entreprises interrogées**



# ZOOM sur les entreprises qui ont signé un accord mentionnant « l'égalité salariale » en 2008

La « négociation collective » est l'outil privilégié par le législateur au niveau des branches et des entreprises pour traiter la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle peut avoir lieu de manière *spécifique* (obligation de négocier annuellement dans l'entreprise sur le thème de l'égalité professionnelle) ou de manière *intégrée* (lors de la NAO - Négociation Annuelle Obligatoire - sur les salaires par ex).

Le SEPES Centre a comptabilisé pour l'année 2008 l'ensemble des textes faisant référence, de près ou de loin, à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les chiffres ci-dessous devront être interprétés avec prudence car ils ne renseignent pas sur le contenu des accords, qui peuvent tout à fait comporter le mot clé « égalité salariale » sans autre développement. Les entretiens avec les DRH de ces entreprises ont confirmé cela : la moitié d'entre-eux estime ne pas avoir négocié sur le thème de l'égalité salariale en 2008, contrairement à ce que laissent sous-entendre les chiffres du SEPES...

**D'après les chiffres communiqués par le SEPES Centre, 42 accords d'entreprise et 2 accords d'établissement mentionnant l'égalité salariale ont été signés (ou renouvelés) en 2008.**

6 procès verbaux de « désaccord » (engagement de négociations sans signature, rupture des négociations) sur ce thème ont également été enregistrés en région pour 2008. La loi oblige en effet à négocier (obligation de moyens) mais pas forcément à s'accorder (pas d'obligation de résultat).

**Près des ¾ des textes sont signés dans 2 départements : le Loiret (45%) et l'Indre et Loire (27%).**

La région Centre compte environ 600 établissements principaux de 50 salariés et plus (source : CRCI). Ces entreprises étant les plus susceptibles de signer des accords concernant l'égalité professionnelle et salariale (elles ont un délégué syndical\*), on peut globalement estimer que **7% des entreprises de la région Centre soumises à l'obligation de négocier ont signé en 2008 un texte mentionnant l'égalité salariale** (mêmes tendances observées au national sur la thématique « égalité professionnelle »). La DRTEFP estime qu'il y aurait deux fois plus d'accords signés en 2009, mais cette tendance devra être confirmée début 2010.

*\*Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut tout de même jouer le rôle de délégué syndical, mais cette situation n'est pas la règle.*

## Trois secteurs d'activités se détachent

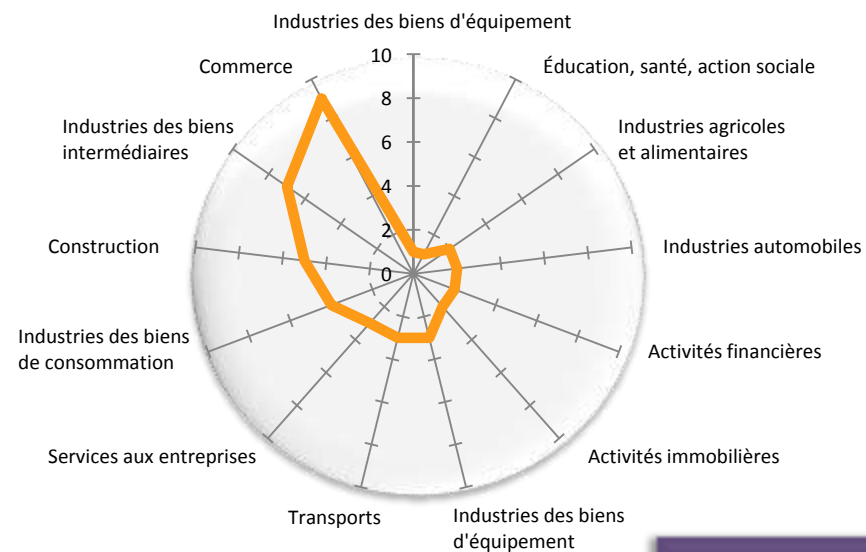
Les trois secteurs les plus dynamiques en terme de signature d'accords mentionnant l'égalité salariale sont : le commerce (21% des accords signés) ; les industries des biens intermédiaires (16%) ; la construction (11%).

## Près des 2/3 des entreprises signataires comptent moins de 200 salariés

A noter que 9% des entreprises signataires comptent moins de 50 salariés et ont de ce fait moins d'obligations légales que les autres (elles n'ont par exemple pas l'obligation de nommer un délégué syndical ou de produire un « rapport de situation comparée » comme les entreprises de 50 salariés et plus).

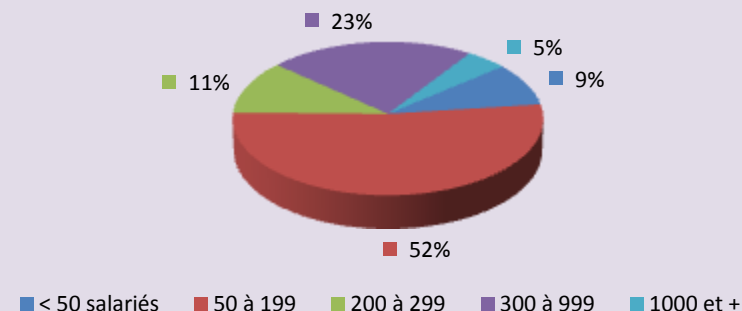
Par ailleurs, 61% des entreprises ont moins de 200 salariés, ce qui signifie qu'elles n'ont pas obligatoirement une « commission de l'égalité professionnelle » pour accompagner la négociation sur cette thématique.

## Secteurs d'activité (NES 16) des entreprises, groupements d'entreprises et établissements de la région Centre signataires en 2008 d'un accord mentionnant l'égalité salariale



Source : SEPES Centre 2009

## Taille des entreprises, groupements d'entreprises et établissements de la région Centre signataires en 2008 d'un accord mentionnant l'égalité salariale



Source : SEPES Centre 2009



L'étude EGALIA a été menée entre juillet 2007 et octobre 2008 auprès de 330 entreprises de toute taille, implantées dans 12 régions. Près d'1/4 des entreprises qui ont répondu à cette enquête se situent en région Centre.

Opcalia Centre nous a aimablement transmis une base de données anonymisée que nous avons pu exploiter, afin de produire un état des lieux partiel de la situation régionale.

## Principaux résultats

✓ Si la répartition femmes-hommes est bien équilibrée en terme d'effectifs salariés, ce n'est pas le cas concernant le **temps partiel qui concerne deux fois plus de femmes.**

✓ Dans **75% des cas, les femmes représentent moins d'1/4 des effectifs de cadres avec des responsabilités d'encadrement** (lorsque cette fonction existe).

✓ **30% des entreprises qui ont répondu au questionnaire déclarent moins de 50 salariés** (et ne comptent donc pas obligatoirement de DS permettant d'engager des négociations collectives).

✓ **55% des salariés ont suivi une action de formation en 2007, mais parmi eux, seulement 37% sont des femmes** (alors qu'elles représentent près de la moitié des effectifs salariés. Doit-on y voir l'effet du temps partiel ?).

✓ **2/3 des entreprises qui ont un CE déclarent avoir remis en 2007 un RSC aux institutions représentatives du personnel (IRP).**

➔ **MAIS 37% des RSC ne contenaient aucune donnée chiffrée permettant de mesurer les écarts et 75% ne proposaient aucune action concrète.**

✓ 85% estiment que concernant la rémunération, la situation des femmes dans l'entreprise n'évoluera ni en bien ni en mal en 2008 par rapport à l'année précédente.

➔ Par contre, 50% disent homogénéiser l'éventail des salaires par sexe ou la rémunération moyenne mensuelle des deux sexes.

✓ **63% des entreprises qui déclarent avoir des IRP n'envisagent pas de négocier un accord « égalité professionnelle hommes-femmes ».**

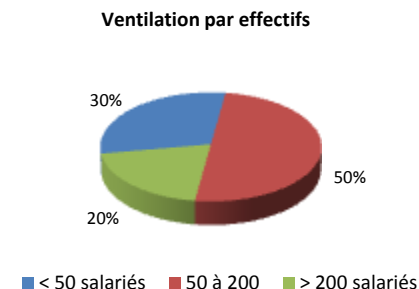
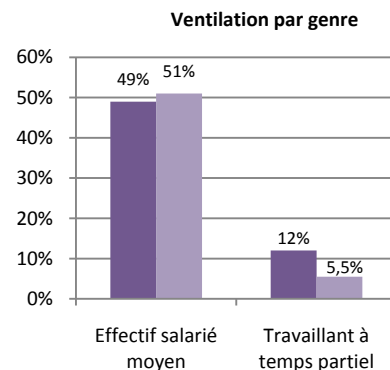
✓ **Seules 23% des entreprises du panel estiment que l'égalité professionnelle est un enjeu « absolument décisif » pour l'entreprise.**

## Le panel de l'enquête en région Centre

**Un questionnaire de 44 questions (21 pages), réparties en 12 thématiques (RH, rémunération, formation, RSC, accord égalité...) a été renseigné par 75 employeurs de la région Centre.**

Le panel comptabilise 11758 salariés dont 49% de femmes. *Nous avons volontairement enlevé du panel un établissement public qui avait exprimé ses effectifs salariés pour l'ensemble de la France (184000 salariés) et qui biaisait de ce fait complètement le reste des tendances.*

Par ailleurs, 1/3 des entreprises déclaraient faire partie d'un groupe.



## > Axes de progrès repérés pour l'égalité professionnelle femmes-hommes en entreprise

En clôture du questionnaire, les répondants pouvaient noter sur une échelle de 1 à 10 onze propositions d'amélioration pour la situation des femmes dans l'entreprise. En théorie, le score maximum pour une mesure totalement plébiscitée aurait été de  $74 \times 10 = 740$  (nombre de répondants x note maximale = score maximum). Dans les faits, le score maximum obtenu a été de 453 pour la mesure n°1 présentée ci-dessous.

### Les 3 idées les plus plébiscitées pour l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise

- 1) « Favoriser la mobilité interne pour décloisonner les parcours professionnels » (score moyen = 6.1/10)
- 2) « Individualiser les trajectoires professionnelles » (score moyen = 5.9/10)
- 3) « Sensibiliser l'ensemble des managers à la question de l'égalité » (score moyen = 5.8/10)

### Les 3 idées les moins plébiscitées pour l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise

- 9) « Financer les aides à l'organisation personnelle et familiale (crèche, conciergerie...) » (score moyen = 4/10)
- 10) « Négocier un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux » (score moyen = 3.8/10)
- 11) « Négocier un accord de branche avec les partenaires sociaux » (score moyen = 3.7/10)



« Nous avons  
d'autres priorités »

« Des métiers spécifiques, donc  
pas de comparaison possible et pas  
d'inégalités salariales »

« Femmes et hommes  
occupent des emplois  
complètement différents »

Inégalités salariales entre les femmes  
et les hommes de la région Centre

***Ce que nous apprennent  
les entreprises...***

« Nous ne  
discriminons pas  
donc il n'y a pas d'écart  
de salaires possibles »

« Nous avons très peu de  
femmes dans notre entreprise donc  
nous ne sommes pas concernés »

- > Les freins repérés pour réaliser l'égalité salariale femmes-hommes en région Centre
- > Les entreprises qui se distinguent, les actions concrètes
- > ZOOM sur les détenteurs du label « égalité professionnelle »

« Nous sommes en  
plein plan social »

« Le RSC n'est pas un  
outil fiable »

« Nous payons tout le  
monde pareil, sans  
distinction de sexe »

« Nous envisageons de  
signer un accord »

# 3 tendances majeures qui freinent la prise en compte de la problématique des inégalités de salaire femmes-hommes (1/2)

## « Circulez, il n’y a rien à voir ! »

L’enquête de terrain fait apparaître une faible prise en compte de la problématique des inégalités salariales par les entreprises, et ce pour trois raisons principales :

> La première, la plus perceptible en région Centre, tient au fait que **la notion même « d’égalité salariale » est mal comprise par les entreprises**. Le slogan « à travail égal, salaire égal » peut prêter à confusion et constitue un refuge derrière lequel se cachent de nombreux DRH. En effet, il est facile de démontrer que peu de postes de travail sont similaires dans une entreprise, et c’est cet argument qui est régulièrement invoqué par les entreprises pour justifier l’absence d’inégalités. La répartition sexuée des tâches dans l’entreprise est rarement questionnée (phénomène « d’intériorisation des inégalités »), et il n’est pas rare d’observer des attitudes de « déni » (l’entreprise se considérant comme irréprochable du moment qu’elle ne fait pas varier le salaire sur des critères liés au genre). La réelle marge de progrès dans ces entreprises concerne la mixité des emplois, et un travail sur les représentations.

> La seconde raison invoquée tient à la **conjoncture** : soit que « la crise » oblige à mettre en place des stratégies de survie (l’égalité salariale femmes-hommes n’en faisant malheureusement pas partie), soit que l’agenda des obligations légales laisse entendre que d’autres thématiques sont prioritaires (seniors, handicap...).

> Enfin, plus rare, la 3<sup>ème</sup> raison est essentiellement **technique**. Elle tient à l’absence de savoir-faire pour mesurer les écarts de salaires entre femmes et hommes. L’entreprise ne nie pas que ces écarts puissent exister (ce qui est déjà un premier pas !), mais elle se sent impuissante pour les mettre à jour.

## Tendance n° 1 : de l’intériorisation des inégalités au déni

### « Femmes et hommes n’occupent pas les mêmes emplois donc il ne peut pas y avoir d’inégalités »

Il s’agit de l’argument le plus récurrent, et il aboutit toujours au même constat : si les femmes et les hommes n’occupent pas les mêmes types de postes dans l’entreprise, la comparaison des salaires n’a pas de sens, et il n’est donc pas possible de parler d’inégalités.

Rares sont les DRH qui déclarent que la concentration des femmes dans des métiers à bas salaires au sein de l’entreprise est en soit une inégalité. Les plus souvent, cette distribution des rôles est justifiée par des critères de pénibilité physique : les femmes ne seraient pas assez fortes pour occuper des postes physiques, qui sont les mieux rémunérés dans l’entreprise (« *nos ouvriers de production ne sont que des hommes, et on ne peut pas faire de mixité car les conditions sont trop dures avec le 5X8* » - entreprise de 200 salariés, 10% de femmes).

Mais quand ils le reconnaissent, ils voient difficilement comment les choses pourraient évoluer : « *les femmes sont à des postes d’exécutants, et les hommes à des postes de commerciaux qui nécessitent des travaux de manutention. Or, les postes de commerciaux sont bien mieux rémunérés, mais on a du mal à assurer la mixité dessus, on a peu de candidatures* » (entreprise de 172 salariés, 56% de femmes).

D’autres encore estiment que ces écarts sont dus au choix de carrière des femmes : « *la plupart des femmes n’ont pas voulu évoluer en qualification, elles ont privilégié leur vie de famille, et on ne peut pas les surclasser pour ça !* » (338 salariés, 13% de femmes).

Le cas des entreprises où les femmes sont largement minoritaires est spécifique : leur faible poids numérique constitue du point de vue de certains DRH un frein objectif à la mesure des écarts (problème de représentativité), et justifie selon eux leur immobilisme sur ce thème.

### « Nous ne discriminons pas donc il ne peut pas y avoir d’inégalités »

Autre posture, certains interlocuteurs estiment qu’il ne peut pas y avoir d’inégalités dans leur entreprise car les procédures de recrutement et de management ont soigneusement été verrouillées : « *nous faisons de l’égalité homme-femmes depuis des années, nous ne payons pas moins une femme sur un poste parce que c’est une femme* » (entreprise de 215 salariés, 7% de femmes) ou encore « *la grille d’embauche est commune aux deux sexes, il ne peut pas y avoir de différence de salaires* » (330 salariés, 37% de femmes).

D’autres déclarent être « vigilants » ou « attentifs » aux évolutions de carrière des femmes, sans pour autant s’appuyer sur des mesures fiables (RSC) ou sur un plan d’action concret.

## Tendance n° 2 : la complexité de la mesure des écarts

### « Il y a peut-être des inégalités, mais nous ne savons pas les mesurer »

Certains interviewés reconnaissent la possibilité qu’il y ait des écarts de salaire entre les femmes et les hommes dans leur entreprise. Mais ils ne savent pas comment les objectiver : « *l’égalité salariale, ce n’est pas que comparer les salaires entre les femmes et les hommes. Il faut comparer par rapport à une même classification, à l’âge, l’ancienneté, la formation... ce n’est pas facile !* » (entreprise de 565 salariés, 11% de femmes) ; ou encore « *c’est pas toujours facile de comparer à poste égal : nous sommes une entreprise qui existe depuis longtemps et les questions d’ancienneté et d’historique viennent parasiter les mesures* » (entreprise de 257 salariés, 36% de femmes).

La notion de « salaire moyen » apparaît trop partielle et ne rend pas compte de la réalité des inégalités et de leurs origines. Le suivi d’autres indicateurs (carrière, promotion, expérience, formation...) suppose que l’entreprise dispose du savoir-faire adéquat (on ne s’improvise pas statisticien).

L’exercice est facilité lorsqu’une commission égalité existe. Mais peu d’entreprises soumises à cette obligation (celles de plus de 200 salariés) ont mis en place ce type d’instance, ce qui les prive ainsi d’un traitement approprié de la problématique des inégalités salariales.

→ L’ambassadrice du label « égalité professionnelle » explique elle-même que le RSC n’est pas fiable : une année le constat a été fait dans son entreprise que la moyenne des salaires des femmes cadres avait baissé. Or, cela ne résultait pas d’une discrimination mais au contraire du fait que l’entreprise avait volontairement promu plus de femmes cadres. Mais étant nouvellement promues, elles se retrouvaient en bas de l’échelle de salaire des cadres.

Résultat : si l’entreprise n’avait pas engagé de mobilité non cadres/cadres pour les femmes, elle n’aurait pas constaté cet écart ! La « commission égalité » est dans ce cas indispensable pour passer de la mesure à l’explication.

## Tendance n° 3 : la hiérarchisation des priorités

« Il y a peut-être des inégalités salariales, mais d'autres thématiques sont prioritaires »

Deux paramètres sont invoqués par certaines entreprises pour justifier l'absence de prise en compte de la problématique :

> « **La crise** » (gel des embauches, gel des commandes, plans sociaux...) : certaines entreprises qui s'étaient engagées sur le chemin de l'égalité salariale ont du renoncer, rattrapées par la conjoncture (« *on avait commencé à remplir le RSC mais on a été rattrapé par un plan social, donc on a mis ça en stand-by* » - entreprise de 432 salariés, 39% de femmes).

> « **La pression** » sur d'autres thèmes sociaux : l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est le plus souvent considérée comme un objectif spécifique, déconnecté des autres, et non pas comme un enjeu transversal, devant être traité de manière intégrée. Ceci aboutit à ce que cette thématique passe parfois au second rang, derrière des problématiques (emploi des TH, plan seniors, stress au travail) qui apparaissent, en tout cas du point de vue de l'agenda des obligations légales, plus prioritaires.

L'égalité salariale femmes-hommes :  
le dernier enjeu de 2010 pour les entreprises ?

La rationalité des entreprises les conduit souvent à traiter les problématiques dans l'ordre imposé par l'agenda politique. Ainsi, 3 priorités « concurrentes » actuellement la problématique des inégalités salariales femmes-hommes : le « plan senior » (entreprises de plus de 50 salariés) ; l'emploi des TH (entreprises de plus de 20 salariés) ; dans une moindre mesure le « stress au travail » (ne sont concernées que les entreprises de plus de 1000 salariés). Les deux premières problématiques à traiter sont assorties de sanctions financières conséquentes en cas de manquement : cela motive d'autant plus les entreprises à prioriser dessus au détriment, semble-t-il, d'un traitement rapide de la problématique des inégalités salariales (qui ne fait, pour l'instant, l'objet d'aucune mesure coercitive).

### ➔ Rappel des obligations des entreprises pour 2010

Janvier 2010

**Plan senior.** A compter du 1er janvier 2010, les entreprises et les établissements publics d'au moins 50 salariés risquent une pénalité financière (1% de la masse salariale) s'ils n'ont pas conclu un accord ou élaboré un plan d'action en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors.

**Emplois des personnes handicapées.** 1500 fois le Smic horaire. C'est la sanction à laquelle s'exposeront à partir du 1er janvier, et pour chaque poste manquant, les entreprises de plus de 20 salariés qui n'auront embauché aucun handicapé au cours des trois dernières années. La proportion à atteindre : 6% des effectifs.

Février 2010

**Stress au travail.** Les noms des entreprises de plus de 1000 salariés qui n'auront pas conclu d'accord ou concrètement avancé dans leurs négociations avec les syndicats sur le thème du stress au travail seront révélés au grand public. Des sanctions financières seront peut-être également envisagées. Cette obligation concerne 2500 entreprises.

Fin 2010

**Égalité salariale.** Les entreprises sont invitées à conclure des accords pour rétablir l'égalité femmes-hommes en matière de rémunération avant fin 2010. Sans quoi le gouvernement légifèrera et devrait mettre en place un système de sanctions financières.

## 20 octobre 2009 : Xavier Darcos veut une loi sur l'égalité professionnelle hommes/femmes en 2010

"Je veux que les choses bougent avant la fin de l'année"

Le **ministre du Travail, Xavier Darcos**, s'est engagé, le 20 octobre, au cours d'une rencontre avec l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis), à faire une **loi sur l'égalité professionnelle** : « *Mon calendrier, c'est une loi en 2010* », a-t-il déclaré à cette occasion, ajoutant que son objectif était de « **supprimer les écarts de rémunération et de représentation** [entre les hommes et les femmes] *d'ici au 31 décembre 2010* ».

M. Darcos a estimé que la situation actuelle, en termes notamment d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, était "inacceptable" : « *Quand on discute avec nos partenaires étrangers, et qu'on leur montre nos chiffres, on finit par avoir honte* », a-t-il ajouté.

Le ministre du Travail va d'abord demander aux partenaires sociaux de négocier sur le sujet, et aboutir à des avancées significatives dans les 6 prochains mois, faute de quoi le ministère reprendra la main.

### Simplification, transparence puis coercition

Les principes qui doivent guider la réforme sont conformes aux préconisations de Brigitte Grévy (auteure d'un rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes publié en juillet 2009).

Il s'agit tout d'abord de « **simplifier les règles de négociation** ». S'agissant des **inégalités salariales**, il se prononce en faveur d'un **système de bonus-malus**, « *car il n'y a que les dispositifs contraignants qui fonctionnent* ». Mais, avant d'en arriver là, il entend proposer « *un système de transparence et de publication des résultats pour les grandes entreprises* ». Il s'agit, vraisemblablement de médiatiser les bonnes pratiques – ou l'absence de bonnes pratiques – des entreprises.

*Le questionnaire prévu en phase 3 de l'étude commanditée par le Gip Alfa Centre bénéficiera vraisemblablement d'une conjoncture « favorable ».*

## Des « pratiques » plus que des « bonnes pratiques »

Une poignée d'entreprises se détache du lot concernant le traitement de la problématique des inégalités salariales femmes-hommes.

Mais dans un contexte de rareté, il ne faut pas être trop exigeant : les actions recensées sur le territoire ne peuvent ni être qualifiées d'innovantes (elles ne diffèrent pas des actions engagées dans d'autres régions) ni être désignées comme des « bonnes pratiques » (ces actions sont récentes et le recul n'est pas suffisant pour les évaluer). Ces entreprises se distinguent essentiellement par le fait qu'elles témoignent moins que les autres des 3 types de freins (déni de la réalité, complexité de la mesure des écarts, conjoncture défavorable) pour justifier leur situation actuelle, et qu'elles ont une vision plus élargie de l'égalité salariale (une égalité à rechercher en lien avec « l'égalité professionnelle »).

Du côté des actions concrètes, deux catégories peuvent être distinguées :

> **Celles qui sont « conformes à l'obligation légale » (2 cas)** : remise à niveau salarial au retour d'un congé maternité, parental ou d'adoption (conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes).

> **Celles qui « agissent directement sur les salaires » (3 cas)** : rattrapage salarial pour les femmes victimes d'inégalités avérées ; augmentation généralisée des bas salaires dans lesquels sont concentrées les femmes, et diminution des salaires les plus haut pour réduire l'amplitude des salaires et donc indirectement favoriser les femmes.

## Des entreprises pas comme les autres ?

Les entreprises qui peuvent – toute proportion gardée – être considérées comme pilotes en région Centre se distinguent des autres par :

> Le fait qu'elle **renseignent plus souvent un RSC** : cet outil constitue bien le support de la négociation avec les partenaires sociaux. A défaut de s'appuyer sur cet outil, le bilan social est mobilisé, à l'aide d'indicateurs sexués.

> Le fait qu'elles **ont effectivement signé un accord**, parfois de longue date (2005) : ces accords, contrairement à ceux issus des NAO sur les salaires, sont le plus souvent dédiés à la thématique de l'égalité professionnelle. Ils sont donc plus précis sur les objectifs à atteindre et les moyens à mobiliser : accès à l'emploi et pratiques de recrutement, gestion des carrières (promotion, formation, mobilité, congé maternité), rémunération, temps partiel, articulation vie professionnelle et vie familiale...

> Le fait qu'une **commission égalité soit en place** : ces entreprises emploient généralement plus de 200 salariés, et se doivent de mobiliser ce type d'instance comme interlocuteur spécifique sur cette question.

Au final, il apparaît donc tout simplement que **ces entreprises sont plus que les autres en conformité avec les obligations légales sur l'égalité salariale et professionnelle femmes-hommes**. Cette situation est certainement plus propice à ce que des actions concrètes soient engagées au profit des femmes.

## Des méthodes pour objectiver les écarts de salaires femmes-hommes

Nous avons vu que certaines entreprises ne pouvaient pas se prononcer sur l'existence d'écarts de salaires car elles ne savaient pas quels indicateurs mobiliser. Les entreprises qui se sont engagées à réduire les écarts de salaires femmes-hommes ont chacune trouvé leur solution :

### Une entreprise de la construction

Cette entreprise de 180 salariés (6% de femmes) a souhaité garder l'anonymat. Les écarts sont mesurés entre la médiane de rémunération des femmes et celle des hommes, pour des effectifs significatifs (> 5). Pour des salariées en situation d'écarts d'au moins 5% par rapport au salaire médian homme pour une catégorie (niveau ou coefficient), un métier, une ancienneté dans le poste et dans le groupe, une tranche d'âge donnée (critères cumulés), il est examiné la caractéristique justifiée (éléments objectifs et vérifiables) ou non justifiée de la situation constatée, et décidé de la mesure d'ajustement. Si l'inégalité est avérée, elle sera résorbée en 3 ans maximum à l'aide d'un budget spécifique pour le rattrapage : mais cette mesure ne s'applique pas aux périodes antérieures à la prise d'effet de l'accord.

### Le BRGM

Cet établissement public de recherche (1030 salariés, 35% de femmes) organise un suivi statistique du pourcentage d'hommes et du pourcentage de femmes bénéficiaires d'une augmentation salariale ainsi que du taux moyen d'augmentation des hommes et du taux moyen d'augmentation des femmes, service par service. L'objectif est de réduire l'écart salarial actuellement de 3% en moyenne entre les hommes et les femmes et de le ramener à moins de 1% dans chaque grande catégorie d'emploi de l'entreprise.

### TI AUTOMOTIVE (cf. page suivante)

Le calcul des écarts se réalise au sein de chaque qualification professionnelle, avec une analyse par niveaux et non pas par catégorie socio-professionnelle.

## ZOOM sur l'action de TI AUTOMOTIVE

*TI Automotive est un fournisseur mondial de systèmes de stockage, transfert et livraison de fluides, couvrant les applications de freins, carburant et air conditionné.*

Cette entreprise d'Indre-et-Loire emploie 404 salariés, dont 20% de femmes. Elle est à jour de ses obligations légales (RSC, commission égalité, accord d'entreprise sur l'égalité).

Elle a souhaité mettre en place une action visant à corriger les inégalités femmes-hommes très présentes dans les métiers de la métallurgie.

**Nom de la mesure :** « garantie de niveaux de salaires équivalents entre les femmes et les hommes à qualification et emplois identiques (hors ancienneté) »

**Année de démarrage :** 2005

**Nombre de bénéficiaires :** 15, essentiellement des seniors (+ 45 ans) qui ne souhaitent pas forcément gagner en coefficient via l'évolution de leur qualification.

**Budget :** 0.1% de la masse salariale

### Contenu

- ✓ Rééquilibrage salarial suite à une comparaison annuelle des salaires des femmes et des hommes, à l'intérieur de chaque qualification professionnelle.
- ✓ Nombre de promotions proportionnel à la proportion femmes/hommes dans les catégories concernées.
- ✓ Facilitation de parcours professionnels identiques à ceux des hommes, avec les mêmes possibilités d'évolution.

### Bilan

- ✓ Écarts comblés en 3 ans pour la moitié des personnes.
- ✓ Frilosité de certains « hiérarchiques » qui se sont opposés au rattrapage au motif que la personne n'est pas performante dans son poste, en dénonçant le risque de « discrimination positive ».

### Perspectives

- ✓ Politique d'embauche et de mobilité égalitaires
- ✓ Mixité des filières professionnelles
- ✓ Accès à l'information pendant l'absence
- ✓ Accès à la formation à la suite d'un congé parental ou d'adoption
- ✓ Conciliation vie familiale-vie professionnelle (congés supplémentaires pour hospitalisation d'un enfant, congé paternité avec rémunération nette maintenue)
- ✓ Régime des congés payés en cas d'impossibilité de prise avant le départ en congé maternité ou d'adoption (possibilité de les prendre au retour de l'événement ou de les capitaliser ou de les verser au CET).

## ZOOM sur l'action de SEALED AIR SAS

*Sealed air est un des principaux producteurs de matériaux et systèmes d'emballage pour le conditionnement alimentaire (grande consommation)*

Cette entreprise d'Eure-et-Loire emploie 950 salariés, dont 13% de femmes. Elle est à jour de ses obligations légales (RSC, commission égalité, accord d'entreprise sur l'égalité).

Elle a souhaité mettre en place une action conforme à la législation concernant le rattrapage salarial au retour du congé maternité, parental ou d'adoption.

*Rappel de la loi : un rattrapage salarial est prévu pour la personne qui rentre d'un congé maternité ou d'adoption. Elle a le droit de bénéficier des augmentations générales de salaire accordées pendant son absence et de la moyenne des augmentations individuelles de salaires perçues par les salariés de sa catégorie (ou à défaut de la moyenne de l'ensemble des augmentations individuelles de salaires). Les partenaires sociaux peuvent prévoir par accord collectif un mécanisme de rattrapage salarial différent du mécanisme légal, à condition qu'il soit au moins aussi favorable.*

**Nom de la mesure :** « correctif des conséquences salariales relatives aux congés maternité et post maternité »

**Année de démarrage :** 2008

**Nombre de bénéficiaires :** 4 en 2008

**Budget :** environ 3.3% de la rémunération annuelle brute des personnes concernées

### Contenu

- ✓ Attribution, au minimum, de la moyenne des augmentations (augmentations générales + mérite individuel) aux personnes de retour de congé maternité.
- ✓ Garantie d'obtenir au minimum le montant des augmentations générales (inflation avec éventuel « coup de pouce ») pour les personnes revenant de congé parental.

### Bilan

- ✓ 2 des 4 organisations syndicales n'ont pas souhaité valider cette mesure, la jugeant insuffisante.
- ✓ La mesure sera tout de même reconduite sur 2010
- ✓ Faible impact quantitatif

### Perspectives

Travail sur les notions plus larges d'égalité de traitement (recrutement, formation...) et de diversité.



## Le label « égalité professionnelle » : un mirage en région Centre ?

C'est la plus « haute distinction » dont peut bénéficier actuellement une entreprise qui s'est engagée sur la voie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : le label « égalité professionnelle » est en effet décerné par l'AFNOR, « le leader en France sur la commercialisation de produits d'exemplarité » ([www.afnor.org](http://www.afnor.org)).

C'est dans ce panel d'entreprises de la région Centre (8 entreprises labélisées avaient été repérées) que nous pensions donc trouver le maximum de « bonnes pratiques locales » en terme d'égalité salariale. Mais dans les faits, sur les 8 employeurs de la région Centre qui ont le label « égalité professionnelle », 7 sont des établissements ou filiales qui ont obtenu ce label par l'entremise de leur groupe (PSA Peugeot Citroen, SAGEP, Deloitte, BNP personal finance dont le site a fermé depuis, et AXA pour 3 de ses établissements implantés en région Centre) : « j'ai peu de choses à dire sur le sujet » ; « c'est le siège qui gère ces questions, contactez-les » sont autant de propos qui nous ont été tenus par les DRH des établissements labélisés.

Au final, une seule entreprise de la région Centre est réellement labélisée pour ses actions : DEXIA SOFAXIS, dont une des membres du directoire n'est autre que l'ambassadrice du « club des labélisés égalité professionnelle » au niveau national.

## Une procédure de labellisation « discutable » ?

Certes, le label « égalité professionnelle » a pour ambition principale de stimuler l'engagement des entreprises sur cette thématique, mais force est de constater que la procédure de labellisation reste discutable à trois niveaux :

**1) L'étude de la candidature se fait uniquement sur dossier** : un évaluateur analyse la documentation fournie par l'entreprise, rédige un rapport et le transmet ensuite à une commission externe multipartite (État, syndicats de salariés et d'entreprises) qui statue. Contrairement au « label diversité\* » qui prévoit une évaluation sur site, ici l'analyse ne se base que sur des éléments « déclaratifs ». *Comment dans ce cas ne pas risquer de tomber dans une « opération de com » ?*

**2) Le suivi à 18 mois ne sécurise pas plus la procédure** : un an et demi après l'obtention du label, l'Afnor effectue un point d'étape. Ici encore, comme pour l'examen de la candidature, aucune visite sur site n'est prévue... contrairement au label diversité.

**3) La procédure est "assouplie" pour les établissements** : les établissements ou filiales labélisés ne le sont pas en direct, mais au titre de la candidature déposée au nom du groupe. La procédure distingue en effet un « dossier maître » (celui du groupe, le plus complet, qui donnera lieu à l'octroi du label) et autant de « dossiers gigognes » (plus succincts) que d'établissements ou filiales concernés par le périmètre du label.

→ **Résultat** : les établissements de la région Centre labélisés au titre des « dossiers gigognes » sont, du point de vue des actions concrètes menées au niveau local, des « coquilles vides ». Au mieux ces établissements appliquent par l'entremise d'un responsable RH local le plan d'action « égalité professionnelle » défini par le groupe au niveau national, au pire, aucun relais n'est fait dans l'établissement et le label n'est qu'un outil de communication et d'affichage. Dans tous les cas, les établissements labélisés ne produisent aucune action spécifique au niveau local, aucune expérimentation, aucune innovation ... et ils détiennent pourtant bien ce label « officiel ».

\*L'égalité professionnelle ne semble pas avoir le vent en poupe : 20 entreprises ont été labélisées ces 7 derniers mois pour le label diversité contre 46 en 5 ans pour le label égalité, alors que la procédure du label diversité est en moyenne bien plus cher (jusqu'à 80000 euros contre 3000 à 15000 euros pour le label égalité) !

## Une seule « vraie entreprise » labélisée en région Centre

Finalement, une seule entreprise ayant son siège social en région Centre a reçu le label Afnor « égalité professionnelle » : DEXIA SOFAXIS (secteur assurances, 403 ETP, 68% de femmes).

Cette entreprise déclare pourtant ne pas faire de choses « transcendantes » pour l'égalité salariale, et se contenter de respecter scrupuleusement la loi : renseignement du RSC (même si l'outil ne convainc pas pour mesurer et expliquer d'éventuels écarts), animation d'une commission « égalité professionnelle », signature d'un accord égalité, respect des nouvelles règles de remise à niveau salarial lors du retour du congé maternité.

Pas transcendant, certes, mais **dans un contexte régional timide concernant le traitement de la problématique de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, force est de constater qu'une entreprise qui respecte la loi devient quasiment une entreprise « innovante » !**

## Le club du label égalité

Créé en Octobre 2006, il rassemble les entreprises labélisées « égalité professionnelle » désireuses de continuer à travailler la thématique en réseau et à partager les bonnes pratiques et les questionnements.

**Le « baromètre »** : c'est un outil qui permet de comparer la situation des entreprises avant l'obtention du label et après, afin de mesurer les progrès. Six indicateurs sont mobilisés : effectifs, recrutement, formation, promotion, instances dirigeantes, départs. Depuis cette année, un indicateur a été ajouté : les salaires !





« Les PME sont encore au  
moyen âge sur ces questions »

« L'enjeu, c'est la  
mixité des métiers »

« Notre union régionale  
adopte la même position  
qu'au national »

Inégalités salariales entre les femmes  
et les hommes de la région Centre

***Ce que nous apprennent  
les têtes de réseaux...***

- > Le positionnement des syndicats de salariés
- > Le positionnement des organisations patronales

« Les délégués syndicaux  
manquent de consistance et  
de maturité pour négocier »

« La priorité actuelle  
des entreprises, c'est  
de survivre ! »

« Les entreprises ont  
d'autres chats à  
fouetter ! »

« L'égalité salariale n'est pas  
notre cheval de bataille  
pour cette année »

« Il faut arrêter de harceler les  
entreprises sur tous ces sujets ! »

« Les délégués syndicaux ne  
sont pour l'instant pas de  
vrais négociateurs »

Cinq syndicats de salariés, ayant un ancrage local en région Centre, ont été interrogés :

> CFDT : Mr Baudry, chargé des questions égalité professionnelle en région Centre, secrétaire de l'Union départementale du Loiret.

> CFE-CGC : Mme Auclair, correspondante régionale du réseau « équilibre » (égalité et mixité professionnelle), recommandée par le Président de l'Union régionale.

> CFTC : Mr Sauron, Président de l'Union régionale Centre.

> CGT : Mr Cordat, secrétaire général.

> FO : Mr Marin, Président de l'Union régionale Centre, Président de l'Union départementale Loiret.

Tous sont bien conscients de l'enjeu de l'égalité salariale et de l'intérêt de s'attaquer à cette problématique, d'autant qu'ils estiment pour la plupart avoir leur part de responsabilité dans la faible prise en compte de cette thématique au niveau local. La réelle partition entre eux se fait sur la question de la négociation collective : la CGT et la CFDT ont choisi de former leurs militants pour les faire devenir des « négociateurs éclairés » et stimuler ainsi les initiatives dans l'entreprise ; les autres syndicats regrettent la faiblesse de la négociation collective sur le sujet mais ils ne se mobilisent pas directement en région.

## Des syndicats qui n'ont pas encore engagé d'action spécifique

Trois syndicats ne sont pas encore investis dans cette problématique, essentiellement pour des raisons de « conjoncture », suivant la même logique que certaines entreprises.



### FO : des « commissions égalité » départementales, mais une approche globale

Mr Marin déclare que la question de l'égalité salariale femmes-hommes n'est pas traitée spécifiquement et qu'aucune stratégie régionale sur la question n'existe. L'union régionale adopte la même position que la confédération nationale.

Des « commissions égalité » existent tout de même au niveau de chaque délégation départementale, mais elles traitent de tous les sujets pouvant entraîner des discriminations : égalité professionnelle, intergénérationnelle, handicap...

La position de l'union régionale se rapproche du principe de « double mixité » : rendre accessible aux hommes les métiers où les femmes sont classiquement cantonnées : coiffure, esthétique... et inversement (comme ce fut le cas pour les transports en commun). Aucun suivi n'est fait concernant la négociation collective sur l'égalité salariale dans les entreprises : le président de l'union régionale note que des contentieux existent sur la question de l'égalité salariale, mais au même titre que sur les autres problématiques.



### CFE-CGC : la région manque « d'équilibre »

Comme pour les autres syndicats de salariés, le Président de l'union régionale a été contacté. Il a cependant préféré nous renvoyer sur une personne-ressource. Mme Auclair est en effet la correspondante régionale du réseau « Équilibre ».

Né en 2004, ce réseau national travaille sur les questions d'égalité et de mixité professionnelle, ainsi que sur la conciliation des temps de vie. Son objectif consiste à : **stimuler** la négociation collective (accord égalité), la production de RSC et la mise en place de mesures de rattrapage salarial ; **former** les militants (DP, DS, élu du CE) aux enjeux de l'égalité professionnelle et à la législation en vigueur ; ainsi que toute autres actions (lobbying, communication, sensibilisation...) concourant à améliorer la situation au niveau national ou local. La thématique de l'égalité salariale femmes-hommes est un enjeu phare du réseau.

Toutefois, ce réseau semble en sommeil en région Centre : sa représentante participe à des réunions nationales, mais regrette de ne plus avoir le temps de s'investir en local...

## CFTC : survivre avant tout



Le Président de l'union régionale explique que la question de l'égalité salariale entre les sexes n'est pas son « cheval de bataille » pour cette année et que la priorité est de survivre à la loi sur la représentativité qui a mis à mal sa formation syndicale.

Il regrette toutefois que la plupart des DS ne soient pas à l'heure actuelle de « vrais négociateurs ».

Deux thèmes de formation ont été retenus pour cette année, conformément à l'agenda social mis en avant par les entreprises : "*savoir négocier un accord sur le travail des seniors*" (obligation pour les DS de négocier avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010) et "*savoir négocier un accord sur la gestion du stress au travail*". Mr Sauron reconnaît que la priorité est donnée cette année sur ces deux sujets et que l'égalité salariale n'est pas à l'ordre du jour.

Il n'enregistre aucune remontée de la part des DS sur la question de l'égalité salariale, et déplore que les acteurs de terrain ne soient pas plus qualifiés pour traiter cette question. Il note en effet que *dans les entreprises de moins de 300 salariés, les DS n'ont souvent pas la maturité pour négocier sur ces questions. Dans les entreprises plus grandes, les DS seraient par contre plus autonomes.*

Une formation prochaine sur ce sujet, une fois que les autres échéances seront passées, devrait permettre de réaliser un saut qualitatif en terme d'accords signés.

## Des syndicats qui prennent les choses en main

Les deux autres syndicats de salariés ont décidé d'agir spécifiquement sur cette question, en outillant justement les acteurs de terrain pour leur permettre de négocier l'égalité professionnelle et salariale dans les meilleures conditions.



### CGT : former à la négociation collective au plus près des territoires

La stratégie de la CGT en région Centre sur la thématique de l'égalité salariale et plus largement sur celle de l'égalité professionnelle femmes-hommes est articulée autour de 3 axes : la contribution à des études du CESR ; la production d'études internes ; la formation.

Ainsi, suite à un accord passé avec la DRTEFP, la CGT organise des formations dans les départements (animées par Thérèse Gallo-Villa), principalement à destination des « militants » (élus syndicaux des entreprises, personnes mandatées des interprofessionnelles...).

Pour autant, la CGT est relativement peu sollicitée par les sections syndicales d'entreprise sur la question des inégalités salariales femmes-hommes : ceci est en partie dû selon son secrétaire général au fait que la loi prévoit une obligation de moyens (la négociation) mais pas de résultat (la conclusion d'un accord et la mise en place d'actions concrètes). La situation de la négociation collective en entreprise lui apparaît de ce fait alarmante, une négociation qui a du mal à se positionner sur l'aspect social et qui demeure bien souvent cantonnée à des critères économiques et financiers. *Il y a selon lui « un énorme travail à faire sur la responsabilité sociale des entreprises ».*

Philippe Cordat estime que ces idées et ces postures doivent être diffusées le plus concrètement possible sur tout le territoire, raison pour laquelle ces formations sont proposées. Au final, une centaine de militants ont pu monter en compétences sur la thématique de l'égalité professionnelle et comprennent mieux aujourd'hui les enjeux et les principaux problèmes qui sont posés. C'est un véritable enjeu à l'heure où les PME semblent être « au moyen âge » sur ces questions, et où les grandes entreprises savent faire des effets d'annonce et des plans de communication bien ficelés, sans rentrer dans le vif du sujet.

### CFDT : recueillir la parole des salariés, faire monter les DS en compétences

La CFDT intervient à deux niveaux concernant l'égalité salariale en Région Centre :



1) En étant partie-prenante de la démarche nationale « le travail en question » (TEQ), qui consiste à rechercher la parole des salariés au travers d'un travail d'enquête mené par des « militants-enquêteurs ». Une enquête de ce type, cofinancée par la DRTEFP, a été menée en région Centre et a permis de collecter 328 réponses de salariés à un questionnaire sur l'égalité professionnelle (13 pages). Une restitution a eu lieu le 08 octobre 2009 lors d'un colloque dédié à la question, en présence de près de 80 militants, de la DRDFE, de la région centre et de la DRTEFP.

2) En formant les militants syndicaux CFDT sur la thématique « comment négocier l'égalité professionnelle en entreprise ». Le but consiste à outiller les acteurs de terrain sur le RSC, la stratégie à adopter pour négocier, le calendrier à prévoir... Cette formation a réuni 19 participants en 2009 et sera reconduite et élargie en 2010. Si ce type d'initiative semble opportune, force est de constater qu'il y a peu de répercussions concrètes sur le terrain, vu que cela n'a pour l'instant pas débouché sur une augmentation significative du nombre d'accords signés en entreprise : « *Nous constatons un sacré retard sur la capacité des équipes syndicales à négocier sur ce thème, et plus généralement sur les thèmes liés à l'âge, au handicap ... il n'y a réellement que la thématique de la santé au travail sur laquelle des avancées significatives ont été réalisées* ».

Elle envisage de renforcer son action en faveur de l'égalité professionnelle au travers de la lutte contre le travail précaire : essentiellement concernant le temps partiel subi. La question des conventions collectives est également centrale : « *quand elles sont bien bordées sur l'évolution des salaires, les choses sont tout de suite plus simples. Le subjectif (l'évaluation, le mérite, la performance) ne rentrent plus en compte dans la variation des niveaux de salaires et permettent ainsi de réduire les écarts préjudiciables aux femmes* ».

## Un accord de principe pour diffuser le questionnaire de la phase 3

Les syndicats assurent tous qu'ils peuvent relayer le questionnaire de la phase 3 de l'étude auprès des délégués syndicaux qui leur sont affiliés, via une mailing list interne.

Ceci présenterait un triple intérêt :

- > Sortir du seul discours des DRH et dirigeants d'entreprises, pour aborder les représentations, les freins et les attentes des autres acteurs de la négociation collective.
- > Augmenter le nombre de répondants, et donc la représentativité des résultats obtenus. Évidemment, aucun syndicat ne peut garantir un fort taux de réponse.
- > Sensibiliser ces acteurs clés sur la nécessité d'engager des négociations sur ce sujet.

Les 3 organisations patronales interprofessionnelles consultées expliquent pourquoi elles ne traitent pas de front la problématique des inégalités salariales femmes-hommes :

- > Absence de négociation nationale sur ce thème pour l'UPA, ce qui ne permet pas de décliner un plan d'action régional. Mais surtout, la démographie des entreprises que cette union patronale représente (entreprises de moins de 10 salariés) et la faible féminisation des métiers n'incitent pas à mettre en avant le renforcement de la contrainte légale pour convaincre les employeurs d'agir. Le préalable consiste à développer la mixité des métiers...
- > La position sans concession de la CGPME illustre bien le frein « conjoncturel » décrit par les entreprises. Avant de traiter la question de l'égalité salariale, il serait prioritaire d'aider les entreprises à sortir de la crise... Qui plus est, il faudrait rompre avec l'approche « verticale » et laisser remonter les besoins des entreprises pour que des changements qualitatifs s'opèrent.
- > Le MEDEF Centre partage le constat de la nécessité de traiter prioritairement les effets économiques de la crise avant de s'engager sur des thèmes sociaux ; mais il pense à l'inverse qu'il n'y a que la contrainte légale qui puisse inciter les entreprises à changer sur les thèmes tels que le handicap, l'âge, les inégalités femmes-hommes. Un traitement moins cloisonné de tous ces enjeux permettrait de gagner en efficacité et serait plus lisible pour les entreprises. Le MEDEF Centre est d'accord pour relayer le questionnaire de la phase 3 aux entrep



## Union Professionnelle Artisanale du Centre

Yves TOMASI – Secrétaire général

Le secrétaire général explique que la question de l'égalité salariale femmes-hommes relève pour l'instant de la négociation nationale (au niveau de l'interprofessionnelle de l'artisanat). Ce n'est qu'une fois que cette négociation aura abouti que des actions territorialisées pourront voir le jour.

A ce jour, les seules actions locales qui peuvent exister se font au niveau des branches (ex : Capeb). Aucun plan d'action régional n'est de ce fait mené à l'heure actuelle par l'UPA Centre et aucune statistique n'existe sur la question de l'égalité salariale concernant cette interprofessionnelle.

Les choses devraient évoluer en 2010 avec la mise en place d'une instance régionale de dialogue social (Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat – CPRIA). L'égalité salariale femmes-hommes devrait faire partie des thèmes de discussion entre les partenaires sociaux et un outil statistique régional sera peut-être mobilisé pour abonder la réflexion.

Par contre, le renforcement annoncé de la contrainte légale devrait avoir peu d'effet sur un secteur artisanal dont les entreprises comptent maximum 10 salariés (3 en moyenne) et où femmes et hommes sont à des postes très cloisonnés : « la contrainte légale, c'est pour les grosses entreprises. Les entreprises artisanales ne se mobiliseront pas. Pour l'essentiel, ce sont les métiers de la vente et du secrétariat qui sont très féminisés, alors que les femmes sont très minoritaires en production ».

Dans ce contexte, la priorité est plus à la féminisation des métiers qu'à la recherche d'égalité dans les salaires. Pour cela, l'investissement des branches est attendu.



## CGPME Centre

Patrice DUCEAU – Président

La question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes n'est pas tout à fait la "bonne question" à poser en ce moment du point de vue du président de la CGPME : « *On marche complètement sur la tête ! On sollicite beaucoup trop les entreprises, on les culpabilise, on les montre du doigt. La diversité, le handicap, les seniors, les jeunes (...) on harcèle complètement les entreprises alors que leur souci majeur en ce moment c'est de SURVIVRE !* ».

Il préconise plutôt une approche "ascendante" : aux entreprises de faire remonter leurs besoins aux organisations interprofessionnelles, qui se chargeront de porter le débat au plan régional si nécessaire. Adopter une démarche inverse revient selon lui à « *mettre la pression* » sur des entreprises qui ont déjà du mal à se développer.

Une étude sur le thème de l'égalité salariale n'enthousiasme finalement pas le Président de la CGPME Centre qui estime qu'un véritable harcèlement est fait aux entreprises et que la question de l'égalité entre les hommes et les femmes apparaît bien fade par rapport à leurs vrais problèmes : « *ce que veulent les entreprises actuellement c'est retrouver des carnets de commandes et des lignes de crédits !* ».



## MEDEF Centre

Bruno BOUSSEL – Coordinateur régional de la formation professionnelle

La question de l'égalité salariale femmes-hommes est travaillée par le MEDEF au niveau national, mais rien de précis n'est fait en local, si ce n'est l'action d'Opcalia avec EGALIA. Contrairement à la position observée chez la CGPME, le coordinateur régional estime que c'est avec une approche « par le haut » que les choses changeront (comme elles sont en train de changer sur le sujet des seniors et du handicap).

Le MEDEF Centre n'est pas sollicité sur le sujet par les entreprises de la région qui sont essentiellement préoccupées par « *les problèmes économiques et les licenciements* ». Et puis, Bruno Bousset déplore ce qu'il nomme la "segmentation des produits et dispositifs" : « *l'entreprise doit négocier pour les jeunes, pour les seniors, pour les handicapés, pour l'égalité, et maintenant pour le stress. A chaque fois on en rajoute une couche !* ». Il regrette qu'il n'y ait pas une approche plus transversale des problèmes, à partir de la question des compétences.

Tout l'enjeu réside selon lui dans des questions de dosage : « *On essaie de ne pas trop charger les entreprises. On est déjà très mobilisés par la question de la professionnalisation des jeunes et de l'alternance, on s'est pas mal débrouillés sur la question du handicap, aujourd'hui on ouvre des chantiers sur les seniors* ».

A l'avenir, il est possible d'imaginer traiter la question des inégalités salariales comme celle des seniors, avec une approche par territoire, au sein de réunions multipartenariales à destination des chefs d'entreprises pour les sensibiliser, comme celle qui s'est tenue dans le Loiret et celle qui se prépare dans l'Indre. Les entreprises devront alors être mobilisées localement via les branches professionnelles.

Le cadre légal existe mais force est de constater que peu d'acteurs de l'entreprise se sont emparés de la question.

Certes, certains ne s'estiment pas suffisamment informés, d'autres se sentent désarmés pour effectuer les mesures d'écart qui s'imposent, d'autres encore sont convaincus de ne pas être concernés... Les représentations en vigueur sur ce qu'est une femme (ses soi-disant "compétences innées", la valeur et la durée de son travail, sa place sociale...) pèsent encore lourd dans la balance des salaires.

C'est bien parce que l'égalité salariale se gagnera en grande partie sur le terrain des représentations individuelles et collectives qu'elle est l'affaire de toutes et tous, et qu'elle doit être débattue par le plus grand nombre.

Si peu de choses sont pour l'instant réalisées en région Centre dans ce domaine, ce n'est pas tant de la faute « unilatérale » des entreprises, mais bien d'une faiblesse de la relation « bilatérale » employeur/délégués syndicaux.

C'est pour cette raison que certains syndicats de salariés regrettent le manque d'épaisseur et de maturité de certains DS pour négocier cette question. Pour pallier à cela, la CGT Centre et la CFDT Centre ont mis en place des sessions de formation sur ce thème.

Dans ce prolongement, il nous semble que la suite de l'étude doit faire une large place à la question de la négociation collective dans l'entreprise, en mobilisant les DS et en cherchant à comprendre leurs attentes, leurs freins, et leurs réussites.

## L'égalité salariale est-elle négociable ?

C'est la question que pose le syndicat FO, en réaction aux propos récents tenus par le Ministre du Travail devant les journalistes de l'AJIS. Si l'égalité salariale est un droit, elle doit être appliquée, sans autre forme de procès.

### Communiqué de Force Ouvrière, 30 octobre 2009

(en réaction aux déclarations de Xavier DARCOS)

*« S'agissant de l'égalité salariale, FO rappelle que c'est un principe d'ordre public qui n'a pas à être négocié. C'est à l'Etat seul qu'il incombe de faire appliquer la loi, en particulier la suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010. Force Ouvrière n'est donc pas favorable à une négociation entre employeurs et syndicats sur les sanctions liées au non respect de cette exigence qui conduirait les organisations patronales à être juge et parties. Des sanctions décidées et appliquées par l'Etat sont indispensables alors que les inégalités de rémunération se maintiennent dans des proportions inacceptables ».*

Nous avons en effet vu au travers de l'enquête de terrain que la législation, quand elle est respectée dans l'entreprise, donne un cadre propice à la réalisation d'actions pour l'égalité salariale. C'est donc bien, semble-t-il, un préalable non négociable pour réaliser l'égalité salariale.

Mais la loi ne suffira vraisemblablement pas à lever tous les freins. Un changement des mentalités ne se décrète pas, et c'est site par site que la preuve des inégalités devra être faite, expliquée, discutée et dépassée (rapport de situation comparée à l'appui). Pour cela, seule la négociation collective, entre direction et syndicats, permettra d'apporter des changements qualitatifs au niveau local.