

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : EDF SA encore loin du compte.

*EDF SA est perçue comme l'une des entreprises les plus avancées sur la question de l'égalité professionnelle. Et pour cause, l'entreprise communique largement sur ses ambitions et ses engagements en la matière, de même qu'elle affiche fièrement les résultats de sa politique d'égalité professionnelle qu'elle considère comme positifs, telle l'égalité salariale qu'elle affirme avoir atteint en 2010. Le Label Egalité professionnelle lui a ainsi été attribué en 2006, puis de nouveau en 2011, pour récompenser ses actions dans ce domaine. Mais par-delà le discours médiatique, la situation des femmes a-t-elle vraiment évolué dans l'entreprise ? De quelle façon la mise en œuvre des deux premiers accords « égalité professionnelle » de l'entreprise, conclus en 2004 et en 2007, a-t-elle fait bouger les lignes ? **La situation professionnelle des femmes dans l'entreprise s'est-elle vraiment améliorée ? Afin d'éclairer le regard et l'action des élu-e-s sur le sujet, la Commission égalité professionnelle du CCE d'EDF SA a confié au cabinet Emergences la réalisation d'une étude sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sa dynamique depuis le début des années 2000. Si l'étude relève quelques progrès accomplis dans certains domaines, elle pointe surtout une réalité éloignée de ce qu'affiche l'entreprise. D'importants efforts et actions restent à mener pour atteindre l'égalité. Le CCE vous restitue les principaux résultats de ce travail.***

La féminisation a progressé...

La part des femmes dans les effectifs totaux¹ a progressé au cours de cette dernière décennie. Le taux de féminisation est ainsi passé de 22% à 30,1% entre 2000 et 2011. Mais elle est d'abord le fait essentiellement d'une diminution des effectifs masculins plus rapide que celle des effectifs féminins. C'est en 2007 que la dynamique de féminisation connaît son plus fort essor, en réalisant un bond de 5,6 points en un an, pour atteindre 29,6% des effectifs totaux. Les transformations industrielles et commerciales de l'entreprise, induites par les transformations majeures du marché de l'énergie, profitent en effet à la féminisation de l'entreprise, avec la sortie d'une part significative des hommes vers les filiales distribution et transport du Groupe. Parallèlement, des recrutements de femmes, pour la plupart à la branche commerce, y contribuent aussi. Après cette hausse notable de 2007, le taux de féminisation se stabilise, pour s'établir à 30,1% en 2011.

L'entreprise historiquement ouvrière, technique et masculine se transforme, et la structure de ses emplois avec elle. EDF SA compte une proportion de femmes plus élevée qu'EDF-GDF n'en comptait. Elle a aussi davantage de maîtrises et de cadres et moins d'ouvriers. Son personnel est plus qualifié. Les femmes intégrant l'entreprise, dans la décennie et aujourd'hui encore, sont plus diplômées mais aussi plus jeunes que celles des générations passées, au moment de leur recrutement. Mais les données dorénavant fournies ne permettent plus de comparer le niveau des femmes et des hommes au plan des qualifications.

... mais des problèmes structurels demeurent

Les femmes restent davantage concernées par la précarité

Ce mouvement de transformation ne parvient pas, pour le moment, à modifier les normes organisationnelles masculines solidement établies, qui dictent aux femmes et aux hommes leurs place et rôle dans l'entreprise. Malgré une féminisation en hausse, la situation professionnelle des femmes s'avère toujours moins favorable que celle des hommes, à commencer par leur statut dans l'emploi qui demeure plus précaire. Les femmes sont en proportion plus nombreuses que les hommes à être employées en CDD. En 2011, elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes à être dans ce cas (8% contre 4%). En outre, alors que la structure des emplois a évolué vers le haut, les femmes restent toujours plus nombreuses à être recrutées dans le bas de l'échelle des catégories socioprofessionnelles, dans le collège exécution. La situation est inversée pour les hommes, qui se trouvent ainsi d'emblée mieux positionnés que les femmes dans la hiérarchie des emplois. La précarité des emplois, à EDF comme ailleurs, concerne d'abord les femmes.

Une division sexuelle du travail très marquée

À EDF SA, les femmes et les hommes n'exercent toujours pas dans les mêmes domaines d'activité, ne font toujours pas le même métier et ne réalisent pas toujours les mêmes tâches lorsqu'ils occupent la même fonction.

¹ Salarié-e-s statutaires et non statutaires du périmètre EDF-GDF, de 2000 à 2006, et EDF SA, de 2007 à 2011.

Le domaine technique, dit "cœur de métier", demeure un bastion masculin tenace. En 2011, les femmes n'y représentent encore que 11% des effectifs. À l'inverse, elles continuent d'être massivement présentes dans les domaines traditionnellement féminins du tertiaire et du commercial, où elles constituent respectivement 51% et 59% des effectifs. L'activité de production (exploitation, maintenance, production, ingénierie de l'énergie électrique), considérée comme l'activité de forte valeur ajoutée de l'entreprise, reste ainsi assurée par les hommes. L'activité de soutien et de commercialisation de la production, pourtant essentielle, ne revêt pas le même poids symbolique au sein de l'entreprise. Elle reste l'apanage des femmes.

Au-delà de cette ségrégation professionnelle, partout dans l'entreprise, qu'elles soient numériquement majoritaires ou minoritaires, les femmes sont hiérarchiquement dominées par les hommes : 30,1% des effectifs totaux de l'entreprise en 2011, mais 25,7% des cadres supérieur-e-s et seulement 20% des membres des comités de direction et 15,9% des cadres dirigeant-e-s.

L'exemple de la direction commerce

La DCO illustre cette situation jusqu'à la caricature. Selon son RSC 2011, les femmes y constituent 59% des effectifs totaux. Pourtant, elles ne représentent que 38,9% des cadres, et seulement 29% des membres des comités de direction. Au sein de la branche, elles sont concentrées à 72% à la DPP, contre 61% des hommes. Or, la DPP est la division la moins valorisée et la plus pénible de la branche aux yeux de beaucoup des agents. Cela rejoint un constat établi par la Direction de l'administration de la recherche et des études statistiques du ministère du Travail : « les femmes occupent plus fréquemment que les hommes les métiers les moins passionnants ». Les femmes sont par ailleurs sous-représentées dans les trois autres divisions (DE, DCT et Tête de groupe), lesquelles sont mieux perçues. Si l'on zoome sur la DPP même, au sein des CRC investigués, les femmes seraient aussi surreprésentées dans les équipes Optimum et sous-représentées dans les équipes Premium, qui font l'objet d'une plus grande attention. Bref, alors que la direction commerce est mise en avant pour son taux de féminisation important, les femmes y sont essentiellement concentrées dans les catégories dites « basses », dans la division la moins valorisée, dans les métiers les moins prisés. Et pourtant, les recrutements accentuent cette tendance : en 2011, presque 80% des 358 femmes recrutées le sont en Exécution, contre 63,4% des 123 hommes recrutés. En 2010, elles n'étaient « que » 75% dans la même situation ; eux étaient 71,1%. Côté Cadre, le mouvement s'inverse : 3,6% des femmes ont été recrutées dans ce collège en 2011 contre 9,4% en 2010. La mixité ne progresse pas, elle recule. Au total, on recrute moins d'hommes que de femmes à la DCO (123 hommes pour 358 femmes en 2011), mais ceux-ci sont, en proportion, 5,1 fois plus nombreux à être recrutés dans le collège Cadre que les femmes (18,7% des hommes contre 3,6% des femmes).

Des inégalités salariales importantes

Des inégalités salariales importantes et qui s'accroissent

Et l'égalité salariale alors ? L'étude présente l'évolution des salaires moyens des hommes et des femmes entre 2005 et 2010, toutes rémunérations et toutes catégories d'emploi confondues hors cadres supérieur-e-s et cadres dirigeant-e-s. Sur cette période, l'écart est passé de 15,79 % à 26,51% en défaveur des femmes. Si l'on ne se réfère qu'au personnel statutaire, l'écart atteint 22,5% en 2010, contre 27% en 2000 et 13% en 2007. Autrement dit, non seulement l'inégalité salariale reste très importante (elle est proche – si l'on tient compte du fait que les salaires des cadres supérieurs et dirigeants sont exclus du calcul – de l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes en France qui s'élève à 33%), mais de plus elle s'accroît sur la période du second accord Egalité professionnelle.

Comment lire l'écart salarial ?

L'étude calcule l'écart des rémunérations sur la base du salaire des femmes. Explications : prenons la situation où un homme gagne 100 euros et une femme 75 euros. L'écart est de 25 euros (100-75). Rapporté au salaire masculin, l'écart est alors de 25% [écart = (100-75)/100 = 25%]. Si on le rapporte au salaire féminin, il grimpe à 33% [écart = (100-75)/75 = 33%]. Ces deux mesures ont-elles le même sens ? Non, et l'étude privilégie la deuxième option. Considérer l'écart de 25% revient en effet implicitement à considérer que l'égalité, ce serait d'aligner les salaires sur ceux des femmes en baissant les salaires des hommes de 25% ; au contraire, considérer l'écart de 33%, c'est prétendre aligner les salaires des femmes sur ceux des hommes en les augmentant de 33%. Autrement dit, il n'y a pas de neutralité des chiffres : ils sont toujours porteurs d'une norme sociale plus ou moins explicite.

Rémunération principale : un indicateur qui n'est pas pertinent

La rémunération principale méritait aussi un examen attentif, car c'est à son propos qu'EDF affirme avoir atteint l'égalité salariale. Les experts d'Emergences démontrent qu'il existe un écart important entre ce qui est affiché et la réalité des chiffres. Pour appuyer ses dires, EDF s'appuie sur un indicateur global – une moyenne de moyennes pondérée par les effectifs par GF - qui n'a, de fait, pas la pertinence qu'EDF lui prête. Cet indicateur laisse de côté deux questions essentielles : les femmes ne sont pas embauchées aux mêmes postes que les hommes, et à diplôme égal, n'accèdent pas aux mêmes postes qu'eux. Autrement dit, il masque les inégalités majeures entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels, de même qu'il évacue les écarts de salaires injustifiés liés au « plafond de verre » (blocage de la progression des femmes vers les catégories supérieures) et à la « paroi de verre » (blocage du passage des femmes vers les métiers traditionnellement masculins mieux valorisés). Il évacue aussi l'effet « temps de travail » alors même que les femmes sortent toujours bien plus que les hommes à temps partiel, parce qu'elles assument toujours plus que les hommes les tâches domestiques.

Quand le blocage des carrières des femmes permet d'afficher un bon résultat

Mais l'étude va plus loin : elle montre que si cet indicateur global est en baisse depuis plusieurs années, faisant dire à EDF qu'elle atteint désormais l'égalité salariale, c'est principalement du fait que les femmes sont très concentrées dans les positions d'emploi E, F et G, où elles sont bloquées aux GF 8 et 9. Par conséquent, elles finissent par y bénéficier d'une rémunération moyenne supérieure à celle des hommes au même niveau. Car les hommes évoluent bien plus rapidement vers les niveaux supérieurs. La « moyenne globale pondérée » efface ainsi les différences de salaires (défavorables aux femmes) constatés sur les autres plages. Autrement dit, le blocage des déroulements de carrière des femmes à ces niveaux E, F et G en GF 8 et 9, où elles sont très nombreuses, permet d'améliorer le résultat global de l'indicateur utilisé et donne l'occasion à EDF d'affirmer que l'égalité salariale est atteinte. Cerise sur le gâteau : EDF compare parfois son résultat (0,6% en 2010) avec l'écart moyen de rémunération mesuré en France (25%), or les deux calculs n'ont strictement rien à voir...

Un écart dans la rémunération principale a minima de 7% en défaveur des femmes

En réalité, si l'on se réfère aux coefficients moyens des hommes et des femmes, l'écart moyen global de rémunération principale est *a minima* de 7% en 2011. Ce chiffre est sous-estimé puisque sont exclus des calculs le personnel non statutaire (moins bien payé et où les femmes sont relativement plus nombreuses) et les cadres dirigeants (très majoritairement des hommes avec des rémunérations très hautes). S'il semble se réduire depuis 2007 (10,6%), cet écart reste considérable et bien supérieur à ce qu'il était au début des années 2000 (3,1% en 2002).

A la suite de l'étude, la direction a changé d'argument. Son résultat de 0,6% d'écart de rémunération principale (en 2010) reflèterait en fait, dit-elle, la part des discriminations salariales entre les femmes et les hommes à EDF, à comparer avec le chiffre de 6% que l'INSEE attribue à la discrimination dans l'explication des inégalités salariales². C'est là encore enjoliver une réalité bien moins belle : l'INSEE tient compte dans son calcul de toutes les rémunérations ; EDF, elle, écarte les rémunérations complémentaires, qui sont l'une des sources principales des inégalités salariales défavorables aux femmes à EDF SA. De plus, le mode de calcul des 0,6% d'EDF et celui des 6% de l'INSEE sont très différents et interdisent la moindre comparaison de ces deux résultats.

Les rémunérations complémentaires (REMCO) accentuent considérablement les inégalités salariales

Les REMCO désignent « les rémunérations versées en plus de la rémunération principale. Elles sont liées à la fonction, à l'horaire, à la résidence, à la mobilité, aux sujétions de service... Le rapport de situation comparée (RSC) indique simplement que les rémunérations complémentaires sont directement liées aux métiers exercés. Autrement dit, hommes et femmes n'occupant pas les mêmes métiers, leur accès aux différentes formes de rémunérations complémentaires est inégal. Les hommes y ont globalement davantage accès que les femmes, bien que ces REMCO représentent toujours un enjeu financier important pour tous les agents d'EDF. Par rapport à la rémunération principale, leur part va de 8% pour les femmes du collège Exécution du domaine Tertiaire-Technique à 53% pour les hommes du collège Exécution en Technique. La différence est considérable. Or, l'écart entre les hommes et les femmes dans l'accès à ces REMCO s'est accru de 2010 à 2011 dans tous les collèges, sauf à l'Exécution, et il atteint un niveau élevé partout : 25% en Exécution, 24% en Maîtrise, 24% chez les Cadres, 24% dans la catégorie Cadres supérieur-e-s. A EDF, comme dans beaucoup d'entreprises, l'inégalité sociale se redouble d'une inégalité de genre.

Les données qualitatives détaillées sur les REMCO manquent dans le RSC. Une étude réalisée par un groupe de travail paritaire sur la base de l'accord de 2007 en fournit quelques-unes. On sait ainsi que même dans les directions les plus féminisées, les hommes accèdent toujours plus que les femmes aux REMCO. À la DCO, en 2008, toute REMCO confondue, un homme de la catégorie Exécution touche 521 € en moyenne contre 447 € pour une femme. L'écart, de 74€, est de 17% en faveur des hommes, dans une direction et un collège massivement dominés par les femmes. A la DPI en 2008, dans le domaine chimie-environnement, un homme de la catégorie Maîtrise perçoit en moyenne 3 632 € de rémunération complémentaire pour les heures supplémentaires réalisées, une femme 2 416 €. L'écart, de 1 216 €, représente 50% du montant touché par les femmes. Au niveau des primes horaires, la moyenne perçue par un homme (DPI, domaine chimie-environnement, maîtrise) est de 1 055 €, celle perçue par une femme est de 741 €. L'écart est de 314 €, soit 42% du montant moyen touché par les femmes. Le nombre massif d'heures supplémentaires observé plaide, au passage, pour interroger tant le dimensionnement des effectifs que la politique salariale.

L'absence de données détaillées sur les REMCO dans les RSC pose un vrai problème, compte tenu de leur importance et de l'évolution dans les inégalités salariales, défavorables aux femmes.

² Pour qu'on comprenne bien, l'INSEE décompose l'écart entre les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes. Sur les 33% d'écart, 8% seraient dus au fait que les femmes travaillent dans des secteurs moins bien rémunérés que les hommes, 12% aux différences dans la durée du travail, 7% au différentiel de productivité. Il resterait 6% inexplicables, attribués en conséquence à de la pure discrimination envers les femmes.

Une politique d'égalité salariale qui mérite d'être questionnée

Ces données conduisent à interroger la pertinence d'avoir, en 2007, modifié la politique d'égalité salariale contenue dans l'accord de 2004. Les NR Ega pro sont en effet désormais distribués dans une logique du cas par cas, aux hommes (sic) comme aux femmes, et sans budget spécifique. Sans que les organisations syndicales aient véritablement les moyens de contrôler par ailleurs le bien-fondé des décisions prises. Ces résultats invitent aussi à regarder de plus près ce qu'il en est du respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

« A travail égal, salaire égal »

Le Code du travail institue le principe « à travail égal, salaire égal ». Si deux salariés effectuent un travail égal ou de valeur égale, ils doivent percevoir la même rémunération. La rémunération s'entend comme « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier » (art. L. 3221-3 CdT). La jurisprudence y inclut le salaire de base et tous les compléments ou accessoires liés à l'appartenance à l'entreprise : primes, gratifications exceptionnelles ou non, bons d'achats, etc.

Ont une valeur égale « les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » (art. L. 3221-4 CdT). La jurisprudence en a affiné la compréhension. Pour elle, font un travail de valeur égale deux salariés qui occupent le même type de poste, avec un coefficient identique, une même qualification et une ancienneté comparable (Cass. soc., 15 déc. 1998). Mais elle va plus loin encore en considérant que deux postes de travail peuvent être en apparence identiques (même niveau hiérarchique, même classification, etc.), mais pourtant se distinguer par certaines caractéristiques, par exemple leur technicité (Cass. soc., 8 janv. 2003), leurs responsabilités et leur charge de travail (Cass. soc., 23 mars 1999).

Cette orientation présente un intérêt fort. Bien souvent, en effet, le travail des femmes est sous-évalué et dévalorisé. La comparaison, dans le détail, d'emplois à prédominance masculine d'un côté avec des emplois à prédominance féminine de l'autre, pourrait permettre de corriger d'éventuels écarts salariaux constatés, « à travail égal ». Il en va d'une meilleure reconnaissance salariale du travail féminin, comme l'ont montré récemment les travaux de Rachel Silvera et Séverine Lemièr (« Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes. Résultats de comparaisons d'emploi », *La revue de l'IREES*, n°66, 2010/3)

Des parcours professionnels toujours différenciés et moins évolutifs pour les femmes.

La division sexuelle du travail à l'œuvre imprime le tracé des parcours professionnels des femmes et des hommes dans l'entreprise. L'objectif de mixité à tous les niveaux de l'entreprise, affiché dans les accords Egalité professionnelle, apparaît encore éloigné.

Les résultats des mesures retenues pour favoriser l'accès des femmes aux métiers et filières où elles sont sous-représentées apparaissent peu visibles : les femmes restent finalement concentrées dans les professions et fonctions traditionnellement féminines ; les mobilités vers le domaine technique semblent rares. En fait, les trajectoires professionnelles des femmes comme des hommes semblent s'inscrire dans une logique de genre.

Une logique de genre dans les mobilités entre filières féminisées et masculinisées de l'entreprise

Ce phénomène a pu être observé à l'échelle de panels de salarié-e-s recrutés dans les deux filières les plus féminisées de l'entreprise, les filières commerce et tertiaire. Les femmes des panels étudiés, lorsqu'elles quittent leur filière d'embauche, sont plus « naturellement » nombreuses que les hommes à se diriger vers une filière féminisée de l'entreprise. Ainsi, pour les femmes, les mobilités s'opèrent entre les filières commerce et tertiaire. Pour les hommes, les mobilités se font un peu plus nombreuses vers les filières technique et tertiaire-technique, plus masculinisées. Les mobilités entre les filières et les métiers restent donc fortement genrées.

Les résultats des mesures visant à favoriser l'évolution professionnelle des femmes sont elles aussi peu visibles. L'étude fait apparaître que les parcours professionnels des femmes restent moins évolutifs que ceux des hommes.

Des positions de blocage dans l'évolution professionnelle des femmes ont été repérés dans certains GF : 7, 8 et 9, GF plafond du collège Exécution et GF plancher du collège Maîtrise ; 12 et 14, GF plancher et GF plafond du collège Cadre ; niveaux U2 et U3 chez les cadres supérieur-e-s. Il est en de même au niveau de certaines positions M3E : position H (GF 3-7), pour les femmes du collège Exécution ; position E (GF 10-12) pour les femmes cadres ; et bien que moins marquées, mais toutefois visibles, positions F (GF 9-11) et E (GF 10-12) pour les femmes du collège Maîtrise. Les femmes doivent faire face au problème du plafond de verre (ou plancher collant), constitué de barrières invisibles créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui freine leur progression vers les niveaux supérieurs et les empêche d'accéder aux plus hautes responsabilités.

Le changement de collège reste toujours plus favorable aux hommes. En nombre comme en proportion, le changement de collège vers un collège supérieur concerne davantage les hommes que les femmes. Les écarts ne se sont pas résorbés depuis la signature du premier accord. Au contraire, ils ont apparemment tendance à s'accroître dans le temps. Un comble, surtout lorsqu'on constate que les mesures d'accompagnement du changement de collège, présentées dans les accords comme devant favoriser l'accroissement de la part des femmes parmi les salarié-e-s changeant de collège, ont davantage bénéficié aux hommes jusqu'en 2010. Finalement, la population salariée féminine reste davantage maintenue dans des catégories socioprofessionnelles « inférieures ». De ce point de vue là non plus, l'entreprise ne se distingue pas vraiment de la « norme » dominante.

L'accès aux plus hautes instances de décision reste limité pour les femmes. La féminisation des CODIR ne reflète toujours pas la présence des femmes dans l'entreprise et ses différentes directions, et elle ne s'améliore pas sur la durée. La participation visible et active des femmes aux instances de prise de décisions pourrait pourtant avoir un effet moteur sur les parcours professionnels des femmes qui, jusque-là, n'ont que très peu de modèles de réussite dans l'entreprise.

Le fait d'être une femme, et plus particulièrement mère, compromet les chances d'évolution professionnelle. Car les femmes sont vues comme moins disponibles à l'entreprise, attendu qu'elles ont le monopole de l'articulation vie professionnelle - vie familiale. Or, dans les postes à responsabilité ou de direction, l'organisation impose à celles, et ceux, qui occupent ces fonctions, d'assurer une présence appuyée à l'entreprise. Si les femmes évoluent moins que les hommes, c'est aussi et surtout parce que leurs compétences et leur travail sont moins reconnus, voire non reconnus dans l'entreprise. Le travail masculin a toujours valeur supérieure au travail féminin. Déconstruire ce mode d'évaluation du travail appelle à s'interroger sur l'appréciation actuelle, et discriminante pour les femmes, de la valeur du travail et des compétences, et ainsi revaloriser le travail des femmes.

Un accès à la formation moindre pour les femmes, obligées de « se débrouiller » pour évoluer

Les femmes continuent de bénéficier bien moins que les hommes de la formation professionnelle, pourtant considérée comme un accélérateur de carrière. Un argument fort avancé par l'entreprise depuis quelques années est de dire que la formation relevant du domaine technique, très masculinisé, est incontestablement plus lourde que celle relevant des domaines tertiaire et commercial, très féminisés. Ainsi, le fait que les domaines professionnels de l'entreprise sont encore très sexués sert de justification aux différences observées entre les femmes et les hommes. Le serpent se mord la queue.

Toujours est-il, les femmes ont moins accès que les hommes aux formations favorisant l'évolution dans l'emploi et le développement des compétences. Par ailleurs, elles connaissent une situation récurrente de manque de formation : depuis 2007 au moins, elles sont en proportion plus nombreuses que les hommes à ne pas avoir bénéficié de formation pendant au moins 3 années consécutives, et ce dans tous les collèges. Au constat frappant d'un accès davantage féminin que masculin au CIF et au DIF, l'étude avance l'hypothèse que ces dispositifs constituent pour les femmes un moyen pour pallier aux difficultés d'accès à la formation par le truchement du plan des formations obligatoires relevant de la décision de l'entreprise.

La forte participation des femmes aux dispositifs CIF et DIF comme à la formation promotionnelle peut s'expliquer par le fait que la maîtrise de ces formations dites « à concours » échappe en partie à la décision du management. Il a été relayé aux experts que les femmes font des demandes de formation, mais que ces dernières restent souvent sans suite ou empêchées. La formation professionnelle est un champ où les inégalités entre les femmes et les hommes sont nombreuses et importantes. A ce titre, elle ne doit pas être un domaine d'action négligé par l'entreprise comme par les représentant-e-s des salarié-e-s, dans leurs revendications pour un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes.

Des conditions de travail différentes mais pas moins pénibles pour les femmes

Souvent, on considère que les hommes ont des conditions de travail plus pénibles que les femmes. C'est dû à une mauvaise représentation du travail des femmes et de ses pénibilités spécifiques. D'abord, les femmes occupent des emplois moins valorisés et moins valorisants, elles ont des revenus moindres que les hommes, elles sont plus souvent à temps partiel dans des emplois où, par ailleurs, la pression temporelle est forte et où elles doivent souvent composer avec des délais serrés. D'autant plus qu'elles ont encore largement en charge les tâches domestiques et les enfants en bas âge. Situation compliquée lorsque les femmes sont seules avec enfants ou se retrouvent seules avec enfants après un divorce.

Les femmes sont plus fréquemment que les hommes exposés aux risques organisationnels et sujets de troubles psychosociaux. Elles sont généralement davantage affectées par des troubles musculo-squelettiques. Les femmes sont aussi plus souvent en contact avec le public, comme à la DCO en qualité de conseillers-clientèle. Les transformations du métier, liées aux réorganisations, mutualisation et segmentation des activités, ont durci les contraintes, réduit l'autonomie, accru les difficultés. Les femmes, en première ligne pour recevoir les mécontentements, reçoivent des insultes sexistes.

Les femmes cadres doivent souvent « faire leur preuve », démontrer qu'elles sont aussi capables que les hommes de tenir leur poste. Elles s'investissent dans le travail, donnent du temps et de l'énergie à l'entreprise. Et renoncent ou diffèrent des grossesses (les grossesses tardives sont facteurs de cancers). Le rythme de travail parfois éprouvant a des répercussions sur la vie de couple, mais aussi sur les corps : des femmes font des fausses couches à cause de la fatigue et du fait d'être sous pression. La représentation dominante de la performance a sur elles des répercussions importantes spécifiques.

Quelques pistes pour l'égalité professionnelle

Mieux organiser le suivi de la situation de l'égalité professionnelle

Améliorer les indicateurs et le rapport de situation comparée en faisant place à une présentation de l'évolution des données dans le temps

Maintenir la vigilance sur l'égalité professionnelle

Communiquer davantage et mieux, auprès du personnel, sur les enjeux et la politique de l'égalité professionnelle
Combattre les préjugés sexistes dans l'entreprise et les réalités des discriminations

Lutter contre les inégalités salariales

Reconnaître que l'inégalité salariale existe et lutter contre les discriminations salariales, y compris au niveau des rémunérations complémentaires

Revaloriser le travail des femmes en s'intéressant à la valeur comparée du travail des hommes et des femmes

Renforcer l'accès des femmes aux formations

Evaluer annuellement les formations au regard des enjeux de l'égalité professionnelle

Interroger les modalités de réponse de l'entreprise aux demandes de formation des salarié-e-s

Donner à plus de femmes l'accès aux formations favorisant l'évolution dans l'emploi et le développement des compétences ainsi qu'aux formations qualifiantes

Revoir certains dispositifs, en renforcer d'autres

Le CESU, un outil plébiscité et à poursuivre

Les conciergeries, un dispositif inaccessible aux bas salaires

Un outil plébiscité mais rare : les crèches d'entreprise