

Le
T Travail
en

Q Questions

Égalité
Professionnelle

Ecouter pour se faire entendre

❖ Hommes et femmes au travail Favoriser l'égalité, on a tous à y gagner !

Qu'est-ce que le Travail en Questions (Teq) ?

Le Teq est un outil de pratique syndicale de la CFDT en direction des salariés.

Le Teq a été mis en place en 1996, il a permis de réduire les attentes entre les salariés et les positions des syndicats dans les entreprises. Cette enquête est réalisée par les militants CFDT d'entreprise.

Le lancement du Teq sur le thème « Hommes et femmes au travail » a lieu le vendredi 7 mars 2008.

Différents niveaux d'objectifs ont guidé cette enquête :

- ❖ faire vivre les accords Égalité professionnelle déjà signés (voire re-négociés) ;
- ❖ sensibiliser et former les équipes à la problématique de l'égalité professionnelle et de l'articulation des temps ;
- ❖ enrichir l'ensemble de la réflexion CFDT avec les résultats de l'enquête et l'étude sociologique (quantitative et qualitative) faite à cette occasion par deux chercheuses : Cécile Guillaume et Sophie Pochic.

Pour la CFDT, la finalité est d'agir tant sur les réalités de l'égalité professionnelle dans les entreprises que sur les pratiques militantes qui s'engagent sur cette problématique. Cela témoigne également d'un engagement ancien et durable de la CFDT sur cette thématique.

❖ L'échantillon est composé de 3 030 personnes, dont 63 % de femmes.

L'enquête permet de travailler sur la sensibilisation et les opinions des salarié(e)s sur les questions des inégalités professionnelles et des politiques qui pourraient être mises en œuvre pour les redresser.

L'intérêt du Teq est doublement important car il est rare de questionner les hommes sur l'égalité professionnelle (ici 37 % de l'échan-

tillon), et notamment en leur sein de pouvoir comparer les syndiqués des autres (sont-ils plus sensibles à la question ? vont-ils la porter dans les négociations ?).

De même, on a souvent tendance à parler de « la femme » en général, alors qu'on peut distinguer parmi les femmes des situations variées, notamment suivant leur situation familiale (mères seules ou en couple), mais surtout suivant leur position professionnelle (cadres, techniciennes, employées ou ouvrières). Selon les profils, les difficultés et les revendications ne vont pas être tout à fait les mêmes.

❖ TROIS QUESTIONS CENTRALES guident les résultats du Teq :

- quelle est la sensibilisation à la question des inégalités femmes/hommes ?
- quels sont les indicateurs qui expliquent ces inégalités ?
- quelle position par rapport à des mesures spécifiques et à des politiques d'égalité professionnelle ?

1/ QUELLE SENSIBILISATION DES SALARIÉS AUX INÉGALITÉS F/H ?

Près de la moitié des hommes sont persuadés que sur le salaire, sur le parcours et surtout sur la formation (68 %), l'égalité de traitement est réa-

lisée. Il faut signaler que plus d'un tiers des femmes ne sont pas non plus convaincues d'être traitées de manière différenciée, notamment sous l'angle de la formation (59 %). Le chantier de la sensibilisation reste encore ouvert.

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT SUR LE SALAIRE

	Hommes	Femmes	Total	% H	% F
Non réponse	33	52	85	3,2	3,2
Oui	489	559	1048	47,4	34,6
Non	278	649	927	26,9	40,2
Je ne sais pas	232	354	586	22,5	21,9
Question absente (MSA)	90	294	384	100	100
Total	1122	1908	3030		

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT SUR LE PARCOURS

	Hommes	Femmes	Total	% H	% F
Oui	47	80	127	4,2	4,2
Non	334	825	1159	29,8	43,2
Je ne sais pas	212	411	623	18,9	21,5
Total	1122	1908	3030	100	100

Sur ces deux questions, être syndiqué rend les hommes un peu plus sensibles à l'existence d'inégalités. Par exemple, en moyenne 47 % des hommes pensent que sur le parcours, l'égalité de traitement est réelle, contre seulement 36 % pour les hommes syndiqués. Il n'en demeure pas moins que près

d'un tiers des syndiqués hommes pense que le problème est résolu. De même, les femmes syndiquées ont une perception accrue des inégalités même si près d'un tiers d'entre elles pense que cela ne pose plus de problème.

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT SUR LE PARCOURS / ÊTRE SYNDIQUÉ OU NON

	Hommes		Femmes	
	Syndiqués	Non syndiqués	Syndiqués	Non syndiqués
Oui	113	409	134	452
Non	132	200	210	607
Je ne sais pas	47	165	62	347
NR	21	25	25	55
Total	313	799	431	1462
% oui	36,4	46,4	31,1	30,9
% non	31,6	21,9	48,7	41,5

De même, les hommes, dans certaines positions qualifiées, notamment les cadres (et les employés qualifiés), sont plus nombreux à penser que l'égalité de traitement sur le parcours professionnel est réalisé, ce qui est problématique car ce sont justement eux les acteurs de la promotion en tant que hiérar-

chiques. Sur la question de l'égalité des salaires, ce sont plutôt les ouvriers qui pensent que le traitement est similaire, peut-être en raison de leur concentration dans les bas salaires, alors que les cadres reconnaissent davantage des différences de traitement.

2/ QUELS SONT LES INDICATEURS QUI EXPLIQUENT LES INÉGALITÉS SEXUÉES ?

De façon générale, les femmes continuent à être concentrées sur peu de métiers très féminisés, avec peu d'augmentation salariale et d'évolution de carrière (notamment pour les temps partiels imposés), et davantage d'instabilité.

Un indice explicatif des **écarts de salaire** se retrouve dans les plus faibles augmentations de salaire des femmes, puisque

30 % des femmes dans cette enquête disent ne jamais avoir eu d'augmentation depuis leur recrutement, alors que seuls 24 % des hommes sont dans ce cas là. Surtout, il existe un écart de 10 points entre les hommes et les femmes sur le fait d'avoir eu une augmentation dans l'année.

DERNIÈRE AUGMENTATION DE SALAIRE

	Hommes	Femmes	Total	% H	% F
Vous n'avez jamais eu d'augmentation	268	573	841	23,9	30,0
Il y a moins d'un an	358	394	752	31,9	20,6
Entre 1 an et 5 ans	348	659	1007	31,0	34,5
Plus de 5 ans	120	222	342	10,7	11,6
NR	28	60	88	2,5	3,1
Total	1122	1908	3030	100	100



Concernant leur **parcours**, les femmes se distinguent aussi nettement des hommes sur l'appréciation de leurs possibilités d'évolution : 34,6 % considèrent que ces perspectives sont nulles, contre 21,8 % des hommes. Cela n'est pas lié à leur profil en termes d'âge et de qualification, relativement similaires, mais les hommes sont davantage dans des grandes entreprises masculines, plus souvent en très bonne santé éco-

nomique, alors que les femmes sont davantage dans des secteurs de services ou des industries en difficulté. Cette différence de perspectives d'évolution se retrouve dans toutes les catégories socioprofessionnelles : les hommes cadres considèrent que des possibilités existent à 65 % contre 50 % des femmes, ce taux tombant à 41 % pour les hommes employés ou ouvriers, mais ne concerne plus que 33 % des femmes en bas de l'échelle (employées ou ouvrières).

POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION

	Hommes	Femmes	Total	% H	% F
Oui, les possibilités existent	589	703	1292	52,5	36,8
Oui, mais possibilités inaccessibles	231	434	665	20,6	22,7
Non, il n'y a pas de perspective d'évolution	245	661	906	21,8	34,6
Non, mon emploi est menacé	29	48	77	2,6	2,5
Total	1122	1908	3030	100	100

De même, malgré le sentiment assez répandu que l'**accès à la formation** est égalitaire, les hommes sont davantage concernés par la formation, notamment les cadres, qui d'ailleurs suivent souvent des formations à l'initiative de l'employeur sans les avoir demandées (34,8%). Les femmes ont davantage besoin de solliciter des formations, on remarque ici que près de la moitié en a suivies, et que peu témoignent de refus de formation.

Autre indice de la difficulté dans l'accès à la promotion, davantage de femmes ont le sentiment d'être **déqualifiées, déclassées**, surtout dans les catégories d'employées (qualifiées ou non qualifiées). Ainsi, 30,4 % estiment qu'elles sont déqualifiées/déclassées contre 24,4 % parmi les hommes.

Concernant les mécanismes qui permettent d'expliquer cette situation, près des trois quarts des femmes n'attribuent pas cette situation à des comportements ouvertement sexistes, même si 23 % d'entre elles disent constater dans leur entreprise des comportements gênants. Ces pratiques sont davantage attribuées aux hiérarchiques qu'aux collègues, et les femmes d'entreprises majoritairement féminines se plaignent d'ailleurs encore plus de leurs supérieurs sur ce point, contrairement à ce que l'on aurait pu penser.

En raison de la division sexuée du travail parental et domestique, les femmes sont encore davantage que les hommes responsables d'une **double journée**. Cela se retrouve dans l'enquête. Les femmes déclarent davantage que leur vie est une « *course continue* », sans temps pour tout faire, notamment les mères de famille, et particulièrement les mères vivant seules avec leurs enfants. Près de la moitié des hommes trouvent du temps pour leurs loisirs, alors que cela concerne moins d'un tiers des femmes.

Sur la **difficulté à articuler vie privée et vie professionnelle**, les femmes citent en premier les difficultés financières liées à un faible niveau de salaire, particulièrement les femmes employées ou ouvrières. La question des temps se pose à toutes les femmes, mais sous des formes différentes suivant le profil des postes : les femmes cadres citent davantage la gestion des urgences et des vacances, alors que les moins qualifiées peinent surtout à gérer les horaires matinaux ou tardifs (plus développés dans certains secteurs féminins, comme le commerce).

Sur le **moindre accès des femmes aux responsabilités**, de

manière intéressante, peu de personnes oseraient attribuer cette situation de fait à un déficit de compétences (argument cité par seulement 3 % des hommes). Par contre, une grande majorité de femmes comme une grande majorité d'hommes (48 % des femmes et 44 % des hommes) relie ces freins à une question d'organisation personnelle et familiale, donc du registre intime et privé, sur lequel l'entreprise comme les syndicats ont peu de prise. Les femmes citent un peu plus que les hommes l'inégalité de traitement à situation identique (24 %) et les enjeux de pouvoir (24 %), loin devant la mobilité géographique (17 %) ou la charge de travail (15 %).

3/ QUELLE POSITION PAR RAPPORT À DES MESURES SPÉCIFIQUES OU À DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Par rapport à ces constats, l'enquête permet aussi de tester le rapport des salariés des secteurs enquêtés à l'idée de mettre en place des mesures spécifiques sur l'égalité professionnelle (48,6% des hommes et 56,9 % des femmes se déclarent tout à fait d'accord avec de telles mesures).

Sur quels **thèmes de revendication** faudrait-il essayer de négocier des mesures spécifiques, selon les enquêtés ?

On retrouve la même hiérarchie de thèmes chez les hommes et les femmes avec environ 10 points d'écart sur chaque thème :

- 1/ la sensibilisation des salariés et des responsables hiérarchiques ;
- 2/ les écarts de salaire ;
- 3/ l'articulation vie privée – vie professionnelle ;
- 4/ l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

Quels moyens faudrait-il proposer concrètement pour faciliter l'articulation vie professionnelle – vie familiale ?

L'augmentation des niveaux de salaire, qui rend alors possible la délégation marchande ou la sous-traitance (femme de ménage, baby-sitter, appareils ménagers, ...)

est citée en premier, particulièrement par les employées et ouvrières. La proposition de solutions collectives ou d'aides individualisées (pour la garde des enfants

et l'entretien de la maison) est citée, mais par beaucoup moins de femmes, et davantage par les cadres et professions intermédiaires. Il est à noter qu'une grande partie des hommes n'ont pas d'idées de mesures concrètes sur ce sujet.

Enfin, l'enquête avait au départ pour objectif de saisir les **difficultés de mise en œuvre des accords égalité professionnelle déjà signés dans les entreprises**. Sur plus de 3 000 salariés, seuls 440 sont au courant qu'il existe un accord de ce type dans leur entreprise, et il s'agit davantage d'entreprises majoritairement masculines, ce qui explique que cela concerne davantage les hommes dans l'enquête.

Sans prétendre à une quelconque représentativité, les salariés dans une entreprise couverte par un accord Égalité professionnelle en font un bilan plutôt positif, puisqu'ils jugent qu'il commence à apporter des éléments positifs (43 % des femmes et 55 % des hommes). Cependant, il faut remarquer que près d'un quart des femmes considère qu'il n'apporte pas grand chose et que plus de 20 % ne savent pas quel bilan en faire.

Concernant les difficultés de mise en œuvre, ces salariés indiquent que l'accord n'a pas fait l'objet d'une communication étendue dans l'entreprise, et plus d'un quart des hommes que la Direction s'implique peu dans son suivi. Les femmes citent d'ailleurs moins qu'eux le fait que les salariés se sentent peu concernés, car elles pensent sans doute davantage à leurs collègues féminines.



ANNEXE : QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

PCS réduit	% H	% F
Cadre	37,3	17,9
Technicien, maîtrise, intermédiaires	22,1	24,2
Employé(e) qualifié(e)	16,4	33,2
Employé(e) non qualifié(e)	5,5	9,5
Ouvrier(ère) qualifié(e)	12,7	6,3
Ouvrier(ère) non qualifié(e)	4,4	6,0
NR	1,7	2,8
Total	100	100

Tranche d'âge	% H	% F
Entre 21 et 30 ans	22,8	23,8
Entre 31 et 40 ans	31,9	32,2
Entre 41 et 50 ans	24	27,6
Entre 51 et 60 ans	19,2	14,8
Moins de 20 ans	0,7	0,7
Plus de 60 ans	0,8	0,3
Sans réponse	0,6	0,5
Total	100	100

