

L'Egalité professionnelle Hommes-Femmes, mode d'emploi

Journée de la Femme, Année européenne des chances pour tous, foisonnement des initiatives en faveur de la diversité en entreprises... Ce ne sont pas les occasions d'évoquer la place de la femme dans l'entreprise qui manquent.

Mesurer les écarts salariaux reste un bon baromètre pour évaluer le chemin qu'il reste à parcourir. Même si, sur le long terme, les choses s'améliorent, les études persistent à noter une différence de salaire de 25%. Toute la complexité consiste à définir la part de ce qui est justifié (différence dans l'ancienneté, la formation, interruption pour élever des enfants...) et ce qui ressort d'une discrimination manifeste, délicate à prouver. On peut estimer que la moitié de cet écart n'est pas légitime. Comment expliquer qu'on en soit encore là au XXIème siècle ?

L'arsenal juridique, tant au niveau européen que français n'est pas ici en cause. Dernière en date d'une série de plusieurs textes votés durant la décennie écoulée, la loi du 23 mars 2006 fixe à fin 2010 la date butoir pour éliminer ces écarts de salaires. Et envisage même la possibilité à terme d'une sanction financière. Les branches, de leurs côtés ont l'obligation de mettre la parité homme-femmes sur la table des négociations. Mais négocier n'est pas conclure.

Reste que, dans les faits, les femmes demeurent contrainte par la sphère familiale : le temps partiel concerne 5% des hommes mais 30% des femmes ! De la même façon, en début de carrière la mobilité externe est l'occasion de faire un bond dans la rémunération pour le conjoint alors qu'elle est davantage subie pour la compagne (l'épouse suivant le mari plus que l'inverse).

En début de carrière toujours, les employeurs présumant souvent l'irruption possible d'un enfant et cela perturbe les promotions et a des incidences sur le salaire de la gente féminine.

Ceci explique sans doute en partie un plafond de verre dans l'évolution de carrière. Une extrême minorité de femmes accède aux élites dirigeantes et elles ne représentent qu'un tiers des cadres.

Bien sûr on admet souvent que la concertation, le dialogue, la recherche du consensus seraient des qualités globalement plutôt féminines alors que la quête du pouvoir, la logique de parcours individuel programmé, l'ambition seraient masculines. Les femmes seraient finalement moins carriéristes. Mais n'y a-t-il pas là une bonne part de cliché et de représentation culturelles sexuée ?

Pour combler le fossé en terme de rémunération, des initiatives méritent d'être saluées. Le ministère de l'Emploi a créé un label Egalité¹ réunissant une vingtaine de grandes enseignes, aux pratiques exemplaires. Les Agefos ont engagé des actions de sensibilisations auprès d'entreprises de toute taille. Plusieurs grandes entreprises ont également budgété (et distribué !) un rattrapage salarial censé solder l'écart qui s'est creusé depuis parfois plusieurs décennies pour les plus anciennes concernées. Une autre s'est engagée à neutraliser l'effet congé maternité en garantissant aux mamans qui reviennent la même revalorisation salariale que leurs collègues. A suivre...

Quelques articles choisis :

AFP – Journée des femmes en France : une égalité encore à conquérir – 8 mars 2007

La Tribune – Ces entreprises qui luttent contre la discrimination salariale – 7 mars 2007

Le Parisien Economie – Hommes-femmes dans l'entreprise : ça va de mieux en mieux – 5 mars 2007

Le Monde – 750 000 euros sur trois ans pour le rattrapage salarial des femmes d'Axa – 11 octobre 2006

Les Echos – Salaire : la femme, l'égale de l'homme ? – 26 mai 2006

Céreq Bref - Les salaires des hommes et des femmes – des progressions particulièrement inégales en début de vie active – mai 2005

¹ http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/egalite_en_entreprise/label_egalite.htm