



yabdesslam@orange.fr

Contribution d'Yvonne ABDESSLAM

Journée du 8 mars

Les femmes et l'emploi - Les emplois industriels et les femmes

Comme chaque année depuis 1982, la journée internationale de la femme a été fêtée le 8 mars. Est-ce à dire que les 364 autres jours sont les jours des hommes ? Cette journée signifie-t-elle qu'il y a encore une cause à défendre. Pourtant en 1948, la déclaration des droits de l'homme, à laquelle participa Eléonore Roosevelt, proclamait, dans son article 1 : *Tous les hommes naissent libres et égaux en dignité et en droits...*, dans son article 2 : *Chacun peut se prévaloir de tous les droits et toutes les libertés ... sans distinction aucune, notamment... de sexe... Alors ?*

D'une façon générale, dans beaucoup de domaines, le néolibéralisme n'est pas favorable aux femmes et le féminisme patine. Enfin, ne soyons pas pessimistes, depuis des décennies, grâce à l'éducation, à l'enseignement, à la contraception, aux progrès technologiques, à certaines politiques publiques (accueil des enfants de moins de 3 ans, congés parentaux), l'émancipation des femmes a quand même progressé. Mais cette exigence d'autonomie, de dignité ne peut être acquise que par l'autonomie financière, elle-même dépendante de l'accès à un travail rémunérateur.

Et justement, en cette année 2012, il semble que les thèmes traditionnels —parité en politique, dans les médias, violence, harcèlement, instrumentalisation— aient cédé le pas à un thème particulier : les femmes dans la sphère économique. Sans doute cet intérêt s'explique-t-il par le fait que les femmes sont plus touchées que les hommes par la crise : plus de chômage, plus de temps partiels contraints, plus de précarité et bien entendu moins d'argent à la fin du mois et pour la retraite !

A Nantes, au Château, le « laboratoire de l'égalité », créé par des femmes et des hommes issus de différentes sphères, ayant pour objectifs de sensibiliser les décideurs privés et publics à l'égalité professionnelle et de favoriser la mise en œuvre d'améliorations concrètes dans ce domaine, est venu présenter son « pacte pour l'égalité ». Par ailleurs, la Fnac avait organisé un débat autour du thème : « à

travail égal, salaire égal. » Le titre de Ouest-France relatant ce débat est éloquent : égalité salariale, il y a encore du boulot ! Et l'accroche encore plus agressive : prime aux mâles. Malgré 50 ans de législation sur l'égalité salariale, les femmes sont toujours moins bien payées. Injustice difficile à gommer.

Il est vrai que depuis 1972, de nombreuses lois se sont succédé concernant l'égalité professionnelle censée permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de condition de travail.

1972 : le principe est posé de l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

1975 : il est dorénavant interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe.

1983 : la « loi Roudy » pose le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation). La loi oblige également les entreprises à produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise.

2001 : la loi « Génisson » actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre. Une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau des branches est créée.

2004 : un accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle est signé.

2006 : la loi du 23 mars relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, issue de l'ANI de 2004, impose des négociations, tant au niveau de la branche que de l'entreprise ; les écarts de rémunérations devront avoir disparu au 31 décembre 2010 !

2010 : la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites supprime la date butoir du 31 décembre.

2010 : pour la suppression des écarts de rémunération. Désormais, plus aucun délai n'est fixé. Cependant, cette loi ajoute aux obligations de négocier déjà existantes une obligation de conclure avant janvier 2012 un accord collectif destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle introduit une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

2011 : le décret d'application du 7 juillet et la circulaire du 28 octobre 2011 mettent tout en œuvre pour que cette pénalité ne soit pas appliquée. En effet, la sanction n'est pas immédiate et l'inspecteur du travail qui constate l'absence d'accord ou de plan d'action doit d'abord mettre en demeure l'entreprise de se mettre en conformité, et ce dans un délai de 6 mois. A l'issue de ce délai, si l'entreprise n'a rien fait, elle peut être sanctionnée ... ou pas ! C'est compliqué.

Enfin, un rapport d'information du 7 février 2012 fait, au nom de la Délégation aux droits des femmes, le triste constat du quarante-huitième rang de la France en matière d'égalité salariale et émet une nouvelle proposition de loi qui vient d'être adoptée par le Sénat en première lecture, le 16 février 2012.

Heureusement, au-delà des textes, le combat passe souvent par des contentieux individuels devant les prud'hommes qui visent à sanctionner soit le principe d'égalité, soit le principe de non-discrimination. L'aventure continue.

Et il est un autre domaine dans lequel elle doit continuer, c'est celui de la mixité dans les différents secteurs et les différents niveaux professionnels, enjeu encore de bien des préjugés et de bien des réticences. Il y a un paradoxe apparent entre le fait que les filles réussissent mieux à l'école, en moyenne, que les garçons et que les écarts de salaires et de carrières se perpétuent. Les femmes qui accèdent à l'enseignement supérieur et aux emplois très qualifiés sont maintenant nombreuses. Elles parviennent à se faire une place chez les cadres où elles représentent 34 % des effectifs contre 23 % il y a 20 ans. Mais elles sont pénalisées dans leur parcours et se heurtent au « plafond de verre » qui les empêche d'accéder à certains postes à responsabilités. C'est sur elles que repose l'essentiel des tâches parentales, tout se joue entre 30 et 40 ans (âge de la maternité). Pendant cette période la carrière des hommes prend son essor. Il faut remarquer qu'à 45 ans et plus, 23 % des femmes cadres n'ont pas d'enfants alors que cette proportion est de 10 % dans l'ensemble de la population. Je pense qu'il est grand temps que l'Europe brise le plafond de

verre qui empêche encore les talents féminins d'accéder aux plus hautes responsabilités dans les entreprises européennes cotées, c'est la raison pour laquelle le programme de travail législatif de la commission 2012 prévoit une initiative visant à remédier à cette situation, a déclaré, le 5 mars, Viviane Reding, vice-présidente et chargée de la justice à la commission européenne.

Dans le secteur des services administratifs comptables et financiers ainsi que dans le secteur des banques-assurances, les femmes cadres sont sensiblement à parité avec les hommes. En bas de l'échelle, la précarité s'accroît, d'une part parce que les formations courtes conduisent souvent les filles vers des secteurs qui demandent peu de qualification et sont donc peu rémunérés : services (grande distribution, entretien, services à la personne), action sanitaire et sociale, éducation... mais aussi parce qu'après une interruption pour élever leurs enfants, les femmes sont déqualifiées et acceptent n'importe quel emploi.

Pour en revenir à la journée du 8 mars à Nantes, alors que certains faisaient dans le négatif, d'autres avançaient vers le positif. Pour marquer la journée internationale des femmes, la branche formation professionnelle de l'ICAM organisait une matinée « les parcours féminins dans l'industrie ». Des sites industriels de la région accueillent des femmes ingénieurs, mais pour des raisons que l'on peut comprendre (risques, force et résistance physiques moindres, pénibilité), les postes de production sont encore généralement réservés aux hommes.

Néanmoins, les conditions de travail en atelier évoluant, s'améliorant, et surtout des problèmes de tensions dans certains secteurs s'annonçant, les entreprises commencent à se tourner vers la main d'œuvre féminine. Il serait dommage que ce soit pour ces problèmes de difficulté de recrutement que les femmes soient encouragées à s'intéresser à l'industrie. Elles peuvent y trouver beaucoup d'intérêts. Les femmes présentes à l'ICAM, ce 8 mars, stagiaires et anciennes stagiaires ont su saisir cette opportunité et, pour la plupart, après des parcours professionnels cahoteux et peu valorisants (dans tous les sens du terme), se réaliser dans un « vrai » métier, choisi, avec évolution possible de qualification et des salaires égaux à ceux de leurs collègues hommes. Elles ont présenté avec enthousiasme les différentes formations (qualifiantes et diplômantes) pour lesquelles elles avaient opté après mûres réflexions : électricité, conduite de systèmes semi-automatisés, chaudronnerie, tournage, ajustage et fraisage. Après les tests d'aptitude, les compétences requises étaient accessibles ou rendues accessibles, la volonté et l'engagement restant les principaux ressorts de la réussite. Les réponses aux questions de l'auditoire concernant les réactions des collègues masculins, des conjoints ont montré que l'adaptation se passait très bien.

Il est intéressant aussi de remarquer que c'est une femme qui est secrétaire de l'un des syndicats chez STX à Saint Nazaire. Le monde industriel concerne les femmes.

Vie familiale, vie personnelle, vie privée sont souvent opposées à vie professionnelle. En fait, toutes sont imbriquées les unes dans les autres. Mais leur part et leur répartition varient quand il s'agit d'hommes ou de femmes. Il y a consensus aujourd'hui pour admettre que les pratiques de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle doivent être élargies aux hommes. Reste à passer aux actes. D'après Cynthia Fleury (philosophe et auteur de « La fin du courage »), c'est l'acte qui marque le courage.

Attendons le 8 mars 2013...