

**Sommaire**

1. Quelques éléments statistiques
2. Les mentalités évoluent-elles ?
3. Deux évolutions prometteuses...

**Éditorial**

par Laurine EUGENIE - Secrétaire Fédérale en charge de l'Égalité Professionnelle

Email : [laurine.eugenie@fnem-fo.org](mailto:laurine.eugenie@fnem-fo.org) - Tel : 01 44 16 86 58

**D'où vient la Journée internationale de la femme ?**

La journée de la femme est célébrée chaque année en mars, dans de nombreux pays occidentaux.

Cette célébration puise ses origines dans les manifestations féministes du début du 20<sup>ème</sup> siècle. Certains l'attribuent à la 2<sup>ème</sup> conférence des femmes socialistes, à l'occasion de laquelle fut proposé de créer une Journée internationale des femmes. Mais la date n'est pas réellement fixée.

Ce n'est qu'à la suite d'une importante grève des ouvrières de Saint-Petersbourg au cours de la Révolution russe, en 1917, que le 8 mars sera définitivement désigné comme le jour dédié aux femmes, en souvenir de leurs luttes et combats. Une date qui sera définitivement officialisée par les Nations Unies en 1977, puis en 1982 en France.

Le 8 mars offre ainsi à la société l'occasion de rendre hommage aux combats des femmes. Presse, hommes et femmes publics, entreprises font subitement l'unanimité. Chacun y va de son laïus. Si, tous les ans, cette journée internationale doit bel et bien être réitérée, que faire pour passer d'une égalité formelle à une égalité réelle ? À FO Énergie Mines, c'est à chaque instant que nous œuvrons en faveur de l'égalité professionnelle !

**Profitons de cette date pour :**

- Faire le point sur des éléments statistiques quant à leur niveau de formation initiale et aux emplois qu'elles occupent ou qu'elles occuperont en 2020.
- Tirer la sonnette d'alarme en matière de stéréotype et de mentalité.
- Citer quelques **avancées récentes et prometteuses** en matière de jurisprudence (important arrêt de la Cour de cassation sur la discrimination salariale) et d'actions collectives.

### Quelques éléments statistiques

#### Le niveau de formation initiale (chiffres 2011)

En fin de troisième, les filles, du fait de leurs meilleurs résultats scolaires au collège, s'orientent davantage vers le second cycle général et technologique. Mais, en fin de seconde, à résultats scolaires identiques, les parcours des filles et des garçons divergent :



En 2010, 14,5 % des filles s'orientent vers une première littéraire contre 4,3 % des garçons, tandis que 27,5 % des filles choisissent la série scientifique contre 39,5 % des garçons.

Ainsi, 64,6 % des garçons obtiennent un bac scientifique contre 42,6 % des filles en 2010. Le taux de réussite des filles au baccalauréat 2010 est de 2,7 points supérieur à celui des garçons.

#### Ces orientations se confirment dans l'enseignement supérieur.

Les garçons intègrent davantage les filières sélectives de l'enseignement supérieur : Les filles ne représentent que 30,1 % des inscrits dans les classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques, 27,5 % dans les écoles d'ingénieurs et 39,9 % dans les instituts universitaires de technologie (IUT).

Sources : « CHIFFRES-CLÉS 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes »

#### Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois (chiffres 2011)

La concentration des femmes est manifeste dans certains métiers des services (aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles), de l'éducation et de l'action sanitaire et sociale.

Ainsi La moitié des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles : on y trouve une part élevée de femmes (77,5 % en moyenne) et leurs effectifs y sont très importants (516 000 femmes en moyenne).

À titre de comparaison, les 12 premières familles occupées par les hommes regroupent 35,7 % de leurs emplois et en moyenne 218 000 hommes. **La mixité progresse dans certaines professions qualifiées. La polarisation des métiers entre les hommes et les femmes s'accroît du côté des emplois moins qualifiés.**

Sources : « CHIFFRES-CLÉS 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes »

#### Les métiers à l'horizon 2020 : des emplois plus qualifiés et féminisés

Cet article propose des projections de postes à pourvoir par métiers à l'horizon 2020, en fonction des départs en fin de carrière attendus, mais aussi du nombre possible de créations d'emplois dans les dix ans à venir.

Entre 2010 et 2020, le nombre de **postes à pourvoir** devrait surtout concerner les métiers occupés par les cadres et les « professions supérieures » (passant sur cette période de 39 % de l'emploi total à 40,6 %), ainsi que dans l'ensemble des professions de soins et d'aides à domicile.

Entre 2010 et 2020, la part des femmes dans l'emploi pourrait progresser, de 47,5 % à 48,8 %.

Selon la DARES, cette légère augmentation serait favorisée, non pas par le développement des métiers les plus féminisés, mais par la **présence croissante des femmes dans les métiers les plus qualifiés, de niveau cadre ou professions intermédiaires.**

#### Savez-vous

que seulement 44 % des femmes retraitées ont une retraite à taux complet, contre 86 % des hommes ?

S'agissant des professions occupées, les femmes devraient être présentes « où elles sont déjà majoritaires ou presque », comme les métiers de l'information et de la communication, cadres administratifs, médecins, professions juridiques, etc.

En revanche, malgré une part croissante des femmes dans les métiers les plus qualifiés, celles-ci occuperaient encore deux fois plus souvent que les hommes un métier d'employé ou d'ouvrier considéré comme peu qualifié (23 % contre 12 %), essentiellement dans les services.

*DARES, Analyses n° 022, mars 2012*

### Les femmes au travail, c'est bon pour la croissance

Si davantage de femmes entraient dans la vie active, c'est-à-dire exerçaient un travail rémunéré, la croissance économique mondiale en bénéficierait, affirment les experts de l'OCDE.



Les pays les plus concernés, parce que partant de plus loin, sont l'Italie, la Corée du Sud, la Grèce, la Hongrie et le Japon. En France, le résultat serait plus modeste, avec une augmentation de 9,4 %.

Mais, pour y parvenir, plusieurs conditions doivent être réunies :

- Arriver à un partage des tâches plus équitable permettant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie familiale.
- « Modifier les stéréotypes sexués » : malgré leurs meilleurs résultats scolaires en fin de secondaire, les femmes continuent d'être moins nombreuses dans les études scientifiques et techniques et sous-représentées dans le secteur des entreprises.

Parce qu'elles perçoivent ces métiers comme plus compatibles avec leurs tâches familiales ; mais **aussi par reproduction de schémas culturels.**

- Briser les plafonds de verre.
- Supprimer les écarts salariaux injustifiés.
- Donner les mêmes chances aux femmes en matière de création d'entreprise (dans certains pays, les femmes doivent fournir davantage de pièces justificatives aux établissements financiers, ou bien, elles se voient demander des taux d'intérêt plus élevés).

*Sources : rapport de l'OCDE « Inégalités hommes-femmes, il est temps d'agir »*

### Les mentalités évoluent-elles ?

#### Interdiction de la jupe dans un collège...

**Le changement des mentalités doit vraiment se faire dès le plus jeune âge.**

#### Collège de Poncin (Ain), le 8 mars 2012 :

Des collégiennes sont venues en jupe pour marquer la journée internationale des femmes, elles ont été agressées verbalement par des garçons. Le principal adjoint a alors demandé aux filles de changer de tenue dès la récréation de 10 h, « par mesure de protection ».

La direction, bien que reconnaissant que « la démarche [des filles] était louable », a estimé « qu'il était hors de question que d'autres élèves leur manquent de respect ».

Les jeunes filles participant à cette journée de la jupe ont refusé de se changer et ont mis au point une pétition « pour demander le respect, même en jupe », qui fut signée par des élèves et quelques enseignants.

Des représentations archaïques des rapports sociaux entre filles et garçons sont véhiculés dans une École de la République en difficulté quant aux questions de mentalités. Or, l'éducation au respect mutuel, l'égalité entre filles et garçons est à la fois une obligation légale, mais aussi une mission fondamentale des programmes officiels.

### Les filles et les garçons sont-ils toujours éduqués différemment ? Réponse de Mme Françoise Héritier, anthropologue, par le biais d'une anecdote :

« Oui, parce que nous transmettons sans le faire exprès ce que nos parents nous ont appris en nous éduquant. Cela nous semble naturel, comme mettre un pied devant l'autre pour marcher.

*Prenons un exemple. Un jour, j'ai rencontré le footballeur Lilian Thuram pendant un entraînement où les filles et les garçons étaient mélangés pour apprendre à dribbler.*

*À un moment, une fille a remporté la balle sur un garçon. Lilian Thuram s'attendait à ce que l'entraîneur félicite la fille et analyse ce qui s'était passé. Mais l'entraîneur ne lui a rien dit, comme si elle n'avait rien fait. Au contraire, il s'est tourné vers le garçon et lui a dit : « Tu n'as pas honte de te faire battre par une gonzesse ? ».*

*Pour cet homme, c'était naturel que le garçon l'emporte, et c'était une honte de se faire battre par une fille. Il laissait penser à cette fille qu'il n'était pas légitime qu'elle soit la meilleure... ».*

Source : 1jour1actu.com mai 2012

### Convention interministérielle 2012-2017 entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif

Face à cette évolution très lente des mentalités dans la société, une convention interministérielle entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif a été signée le 07 février 2013.

Cette convention souligne l'importance :

- d'acquérir et de transmettre une culture de l'égalité entre les sexes, au travers des enseignements, des actions éducatives, des formations et des supports pédagogiques ;
- de renforcer l'éducation au respect mutuel et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- de promouvoir, développer et consolider la mixité dans toutes les filières de formation.

Pour ce faire, il est prévu d'intégrer dans l'enseignement les thématiques de l'égalité femmes/hommes, de réviser les manuels scolaires, d'inciter les établissements scolaires à avoir des femmes dans les instances, de travailler avec les enseignants (formation continue et initiale).

**Pour FO Énergie et Mines, l'éducation à l'égalité est nécessaire à l'évolution des mentalités.**

**Les différences d'orientation entre filles et garçons ont des conséquences sur leur insertion dans l'emploi.**

**Or, filles et garçons continuent à se conformer à ce qui est reconnu comme leur domaine respectif de compétence dans les schémas socioprofessionnels.**

**La persistance des choix sexués est autant le fait des garçons que des filles : ils anticipent des rôles adultes en fonction de représentations stéréotypées.**

### Savez-vous

qu'en France, sur les 280 000 parents d'enfants de moins de trois ans qui se déclarent en congé parental, 98 % sont des femmes ?

## Deux évolutions prometteuses...

### Discrimination salariale : Un arrêt important de la Cour de cassation

Dans l'arrêt du 19 décembre 2012, deux salariées, qui s'estimaient victimes de discrimination salariale, ont demandé la production par leur employeur des bulletins de salaire, contrats de travail et avenants de certains autres salariés de l'entreprise, ainsi que les tableaux d'avancement et de promotion au sein de la Société. Ceci afin de prouver la discrimination.

La Société a contesté cette demande au motif que les salariées n'avaient aucun élément de fait laissant supposer l'existence de discrimination à leur égard.

De plus, l'employeur avait estimé que le droit au respect de la vie privé des autres salariés et le secret des affaires empêchaient la production de ces documents.

Or, la Cour de cassation a jugé que ni le droit au respect de la vie personnelle du salarié, ni le secret des affaires ne font obstacle à la mise en œuvre de l'article 145 du Code de procédure civile, permettant **d'ordonner à l'employeur, la production des documents de nature à établir l'existence de discrimination à l'encontre d'un salarié. Un (e) salarié (e) qui s'estime discriminé (e) peut donc obtenir en référé la communication des fiches de paie de ses collègues.**

*Cass.soc., 19 décembre 2012, n° 10-20526 et n° 10-20528*

**FO Énergie et Mines constate à regret que, pour que le contrôle social puisse s'exercer dans la société et dans les entreprises, il faut des interventions extérieures.**

**En effet, non seulement les entreprises reconnaissent difficilement les écarts salariaux injustifiés, mais en plus elles sont réticentes à donner les moyens aux salariés et à leurs représentants syndicaux de prouver ces écarts. Il faut que les juges s'en mêlent...**

### Les femmes expertes dans les médias : un guide pour favoriser la parité dans les médias

Vient de paraître le 2<sup>ème</sup> « guide des expertes », qui met en avant 317 femmes compétentes et reconnues dans des domaines de l'économie, les relations internationales, l'environnement ou encore la sociologie politique.

Selon le dernier rapport de la commission sur l'image des femmes dans les médias, seulement 18 % de femmes expertes sont invitées sur les plateaux télé, contre 82 % d'hommes.

Un guide qui s'adresse autant aux médias qu'aux organisateurs d'événements en entreprises.