

## SOMMAIRE

### I. Un benchmark de Michel FERRARY

#### 1. Des constats explicites . . .

#### 2. Une analyse en amont

#### 3. Les projections des étudiants

#### 4. Un indice d'inégalité

#### 5. La féminisation d'une entreprise devient une vraie valeur

### II. Le sujet des violences faites aux femmes nous touche tous

### III. Une analyse dynamique des écarts de salaires entre les femmes et les hommes

Dans cette lettre estivale, les correspondants Egapro de FO souhaitent vous faire part d'une journée séminaire marquante, riche d'échanges et de projets sur le thème de l'égalité professionnelle.

Organisée par la branche avec le concours des organisations syndicales, le 17 mai dernier, cette journée avait pour but de faire le bilan de notre accord de branche Egapro qui prend fin en octobre prochain.

Des interventions pertinentes et inattendues avec notamment un extrait du spectacle de Blandine METAYER, actrice et auteure de *Je suis Top!*, basé sur de vrais témoignages de femmes.

Elle publie « *Les perles du sexisme* » qui est à prescrire sans attendre sur tous les lieux de travail. Mais aussi de nombreux intervenants qui ont exposé notamment l'importance d'une analyse dynamique des données chiffrées.

**Régulièrement réclamée par FO, l'analyse dynamique** permet de rendre compte du temps passé dans les postes et d'identifier les plafonds et parois de verre ou planchers collants.

Nous avons pu échanger dans des ateliers sur les thèmes : des violences faites aux femmes ; de la mixité dans les métiers techniques ; de la parentalité et des parcours professionnels. La volonté est bien de mettre en œuvre de nouvelles pistes pour aller encore plus loin.

**À FO, nous affirmons et maintenons qu'il est plus que temps de faire changer les mentalités.**

## I. UN BENCHMARK DE MICHEL FERRARY

Lors de cette journée, Michel FERRARY<sup>1</sup>, professeur de management à l'Université de Genève et Chercheur affilié à SKEMA<sup>2</sup> Business School, a présenté un Benchmark pour montrer le positionnement des IEG sur la féminisation.

### 1. Des constats explicites...

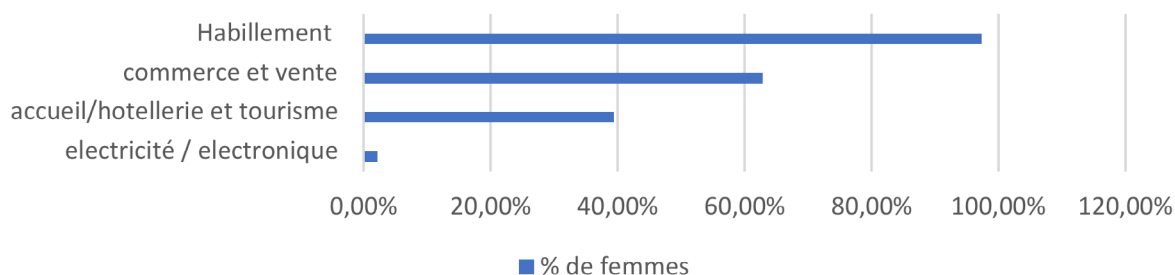
■ Les entreprises des IEG emploient moins de Femmes avec 24,07 % contre 36,13 % en moyenne dans les entreprises du CAC 40.

■ La présence des femmes dans les conseils d'administration est de 37,19 % dans les IEG contre 41,12 % dans les entreprises du CAC 40.

### 2. Une analyse en amont

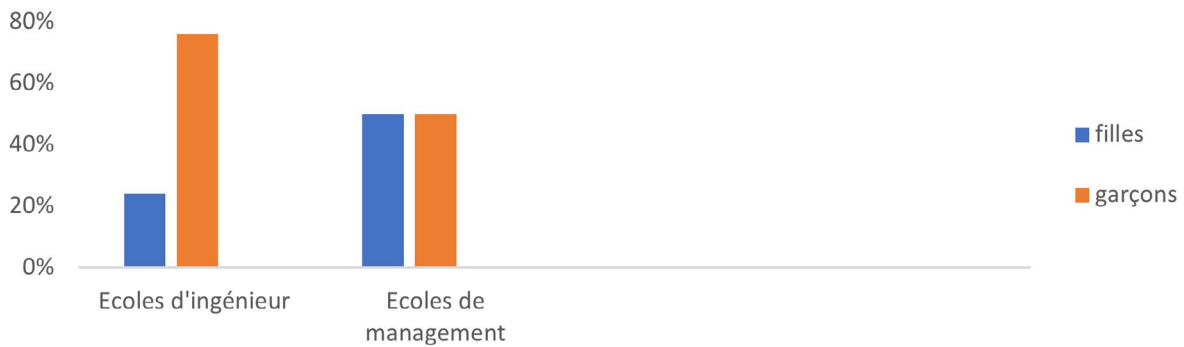
Pour comprendre, il propose une analyse plus en amont en observant la répartition des filles et des garçons dans les cursus d'études au niveau du baccalauréat et des études supérieures.

#### Baccalauréat professionnel (quelques illustrations)



<sup>1</sup> Il a notamment publié en 2010, dans la revue du CNRS, Travail, genre et sociétés, l'article « Les femmes influencent-elles la performance des entreprises ? »

<sup>2</sup> Associations œuvrant pour l'égalité femmes-hommes et qui lutte contre les violences faites aux femmes



On constate que les résultats sont sans appel et dessinent clairement des « filières masculines » et des « filières plus féminines ». Pour FO il faut agir sur ces tendances qui restent le fruit d'a priori qui ne se justifient plus.

### 3. Les projections des étudiants

Pour comprendre les schémas de projections des étudiants, il a également procédé à une analyse des entreprises convoitées par les étudiants au cours de leurs études.

Ainsi en école de management :

**Les filles regarderaient plutôt du côté de :**

1. LVMH
2. L'Oréal
3. Danone

**Tandis que les garçons seraient plutôt tentés par :**

1. Google
2. Apple
3. LVMH

Concernant les étudiants en école d'ingénieur, les choix seraient :

**Pour les filles**

1. L'Oréal
2. EADS
3. Veolia Environnement

**Pour les garçons**

1. EADS
2. Google
3. Dassault Aviations

On peut noter qu'il n'y a pas d'entreprise des IEG dans le peloton de tête des choix, ni côté garçon ni côté fille. EDF est citée en 4<sup>e</sup> place pour les étudiantes ingénieures et en 6<sup>e</sup> place pour les étudiants ingénieurs. Elle se situe entre la 50<sup>e</sup> et la 55<sup>e</sup> place pour les étudiant(e)s en management. Pour FO il est urgent de rendre nos entreprises plus attractives pour les étudiantes et de mettre en place encore plus de dispositifs pour montrer nos métiers.

#### 4. Un indice d'inégalité

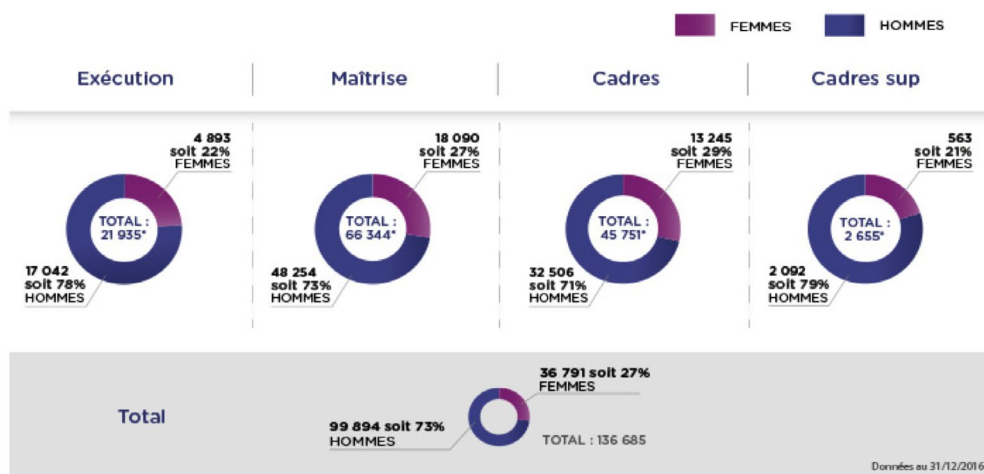
Au cours de ses recherches, Michel FERRARY identifie un « indice d'inégalité » destiné à évaluer l'harmonie de la représentation femme/homme dans les entreprises.

Cet indice correspond à : % de femmes dans les effectifs - % de femmes parmi les cadres

Plus cette différence est faible, proche de « 0 », plus l'équilibre est respecté dans l'entreprise avec une représentativité des femmes et des hommes homogène et cohérente.

Les chiffres dans les IEG :

#### LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS STATUTAIRES FEMMES / HOMMES PAR COLLÈGE



On constate que pour le collègue cadre l'indice d'inégalité est de 27 % - 29 % soit -2, proche de 0. En revanche pour les cadres sup, l'indice est de 27 % - 21 % soit 6. En conclusion, dans les IEG la représentativité des femmes à des postes de cadre sup est à améliorer pour plus d'homogénéité dans les décisions. C'est une des revendications de FO.

## 5. La féminisation d'une entreprise devient une vraie valeur

Enfin, Michel FERRARY s'est posé la question suivante :

### Le taux de féminisation d'une entreprise a-t-il une influence sur sa rentabilité ? La réponse est OUI

Il a pu faire le constat que la féminisation d'une entreprise devient une donnée de plus en plus observée et prise en compte par les investisseurs.

Selon son étude, plusieurs facteurs justifiaient de prendre en compte sérieusement ce point :

- Recruter des femmes et des hommes permet d'**élargir la taille du marché du travail** et donc d'accroître la probabilité de recruter des ressources humaines de meilleure qualité.
- **La moitié des consommateurs sont des consommatrices.** Employer des femmes permet de mieux comprendre les attentes des clientes et d'améliorer la relation commerciale.
- La diversité des systèmes de représentation **améliore les processus de décision et la créativité** dans les organisations.
- La promotion de femmes managers constitue **un facteur de motivation pour l'ensemble des femmes** de l'entreprise.
- La diversité est une **preuve d'ouverture de l'entreprise** à laquelle sont sensibles les parties prenantes (clients, pouvoirs publics, actionnaires, médias...).

## II. LE SUJET DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES NOUS TOUCHE TOUS

Aujourd'hui, 1 femme sur 5 est confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Pour FO c'est inacceptable !

*« Lors du séminaire EGA PRO du 17 mai, j'ai participé à l'atelier consacré aux violences faites aux femmes et j'ai senti qu'un tabou tombait : et oui, même dans les IEG les femmes sont confrontées à la violence sous forme de sexisme ou de harcèlement, confie Laurence PINET, correspondante Ega Pro FO pour ENEDIS.*

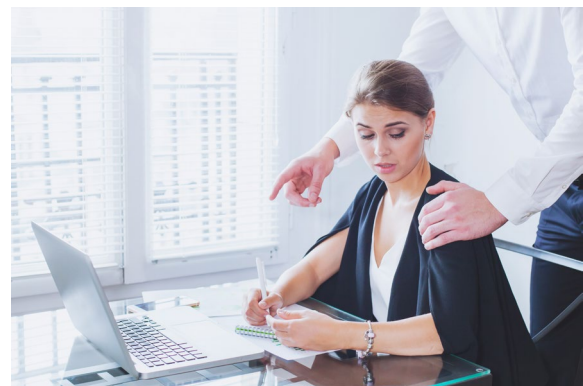
*Il est temps que les employeurs arrêtent de le cacher et qu'ils affichent les sanctions prévues pour les harceleurs tout comme les dispositifs de protection destinés aux victimes. D'ailleurs, lors de cet atelier, il était clair qu'autour de la table nous avons toutes connu, au moins une fois, une mésaventure désagréable. »*

D'après le guide du Centre Hubertine Auclert<sup>2</sup>, « La violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation ».

Ainsi, les violences faites aux femmes ne doivent pas être envisagées comme résultant de comportements délinquants individuels ou d'affaires interpersonnelles, mais bien comme un problème de société. N'oublions pas que les violences faites aux femmes sont de toute sorte (physiques, sexuelles, psychologiques, etc.) et touchent les femmes dans toutes les sphères de leur vie (familiale, conjugale, professionnelle, dans l'espace public, etc.).

*« Ce qu'il y a de curieux, c'est cette espèce de complot tacite qui a toujours admis que la femme était l'esclave de l'homme... », s'étonnait en 1976 la militante féministe et écrivaine Benoîte Groult, s'exprimant sur l'oppression de la femme depuis l'Antiquité. Où en est-on aujourd'hui ?*

Ne croyons pas que tout cela a disparu. Ce phénomène existe bel et bien dans notre société moderne et dite évoluée.



Des maisons d'accueil en témoignent, par exemple l'association «FIT une femme, un toit», centre d'hébergement pour jeunes femmes victimes de violences sur Paris. Ce lieu voit chaque jour des situations d'extrême urgence sur une population de femmes très jeunes.

87 % de femmes disent avoir été harcelées ou agressées dans les transports en commun (étude réalisée par la FNAUT<sup>1</sup> en 2016).

Pour FO il est urgent d'établir des protocoles adaptés avec des aides et des réactions appropriées à ces situations. Il est indispensable de mener des actions conjointes, salariés et employeurs. Les impacts sont inéluctables et visibles sur le plan individuel, sur l'activité professionnelle et sur l'évolution des femmes victimes de violences. Mais les effets sont également visibles sur le plan collectif et pénalisant pour tous, entraînant des arrêts de travail, des situations de malaise, des comportements incohérents ou des mises à l'écart qui cassent la dynamique.

Sur le sujet des violences subies par les femmes, il est impératif d'explorer et de prendre en compte tous les types de violences. Notamment, il arrive malheureusement bien souvent que les femmes victimes de violences sur le lieu de travail soient également victimes de violences domestiques. Fragilisées, elles sont alors plus vulnérables et plus facilement exposées à des violences dans leur environnement professionnel.

**Vos représentants FO incitent à se pencher sur toutes les sortes de violences subies par les femmes** pour définir de vraies procédures d'aide permettant de répondre aux questions :

Comment aider à les identifier ?

Comment réagir ?

Comment se comporter lorsque l'on est témoin ou proche de victime ?

Que conseiller ? Quelle Association ? Quelle Institution... ?

<sup>1</sup> Fédération nationale des associations d'usagers des transports

Par exemple...

**FEMMES VIOLENCES INFO : 3919.**

Numéro national gratuit et anonyme d'écoute et d'information, animé par la Fédération Nationale Solidarité Femmes.

**VIOLS FEMMES INFO : 0800 05 95 95.**

Permanence téléphonique d'écoute du Collectif Féministe Contre le Viol.

**VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL : 01 45 84 24 24**

Permanence téléphonique d'écoute de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT).

**STOP MARIAGE FORCÉ : 01 30 31 05 05.**

Dispositif d'écoute et d'accompagnement des victimes de mariage forcé, géré par l'association Voix de Femmes.

**FEMMES VIOLENCES HANDICAP : 01 40 47 06 06**

Permanence téléphonique d'écoute spécialisée pour les femmes victimes de violences en situation de handicap animée par l'association Femmes pour le Dire Femmes pour Agir.

**SOS Homophobie – ligne d'écoute : 01 48 06 42 41.**

Ces numéros et dispositifs s'adressent pour la plupart aux victimes, à leurs proches ainsi qu'à tout-e-s les professionnel-le-s qui souhaitent avoir des renseignements.

Vos représentants syndicaux peuvent également vous aider et vous guider.

Un point incontournable retenu par la délégation FO pour la négociation de notre prochain accord Ega pro de branche avec des attentes de dispositions concrètes, réalistes et fermes.



### III. UNE ANALYSE DYNAMIQUE DES ÉCARTS DE SALAIRES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans l'ambition du gouvernement, il y a l'annulation des écarts de salaires entre les femmes et les hommes pour 2022.

Aujourd'hui, selon l'INSEE, **en équivalent temps plein, les femmes touchent 18,6 % de moins que les hommes.**

La discrimination pure serait d'environ 10 % d'après le ministère du Travail.

Sophie POCHIC, chargée de recherche au CNRS, s'interroge notamment sur la pertinence des chiffres dans la lutte contre les discriminations.

Lors de son intervention au séminaire du 17 mai, elle a attiré notre attention sur la lecture des données chiffrées. En effet, gare aux analyses hâtives sur des données figées. Il faut des analyses dynamiques, plus proches de la réalité, car il est indispensable de considérer le salaire avec l'ancienneté et le parcours professionnel pour mieux évaluer les écarts.

En effet, l'ensemble de ces informations démontre qu'il arrive que des résultats qui paraissent plus favorables aux femmes ne soient en fait que le fruit de salariées qui stagnent, ayant depuis longtemps atteint le niveau maximum de rémunération.

Ils démontrent alors, au contraire, l'existence de plafonds de verre, de problèmes d'accès à des postes à responsabilités et les difficultés d'évoluer de collègue maîtrise à cadre. **Ces analyses dynamiques sont régulièrement réclamées par les représentants FO.**



Le 8 mars dernier, la ministre du Travail annonçait le lancement d'un logiciel de paie commun à toutes les entreprises pour mesurer les écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Sa mise en œuvre est plus compliquée que prévu. Certains indicateurs sont évidents : le diplôme, la catégorie occupée dans la convention collective, etc. D'autres font débat, comme l'ancienneté ou l'expérience.

Quel que soit le scénario choisi, l'objectif est d'imposer à toutes les entreprises, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la mesure des écarts salariaux dans un premier temps, la création d'une enveloppe de rattrapage salarial ensuite, avec l'obligation, sous trois ans et sous peine de sanction financières (jusqu'à 1 % de la masse salariale), de les résorber.

Aujourd'hui, les femmes sont plus diplômées que les hommes. Elles ont même massivement investi des métiers auxquels elles n'avaient pas accès dans le passé. Pourtant, c'est au moment de l'arrivée des enfants qu'il y a un changement dans leur comportement sur le marché du travail, et quasiment aucun pour les hommes. Cela se traduit pour certaines par une sortie de l'emploi, pour d'autres par une diminution du nombre d'heures effectuées, beaucoup passent au temps partiel. Pour d'autres encore cela se traduit par un choix de secteur où l'on paie moins, mais où l'on favorise l'accomplissement d'une vie familiale en parallèle de sa vie professionnelle.

Ces différents cas impactent la carrière des femmes, générant de vrais décrochages par rapport à la trajectoire professionnelle des hommes et à celle des femmes sans enfant. Même lorsque la femme a des revenus supérieurs au mari, il arrive bien souvent que celui-ci ne modifie pas ses habitudes professionnelles. Les femmes se trouvent donc face à un vrai choix, un vrai dilemme.

En effet, si elles anticipent d'avoir de belles carrières, elles se rendent compte de l'incompatibilité avec d'autres exigences qu'elles ressentent naturellement, comme celle de s'occuper des enfants. Bien souvent on se limite à parler de la petite enfance, des absences telles que le congé parental, mais l'accompagnement des enfants ne s'arrêtent pas après leurs 3 ans.

**Dans la pratique, on constate que généralement, même s'il y a des congés à répartir dans la famille pour s'occuper des enfants, ce sont principalement les femmes qui les prennent.** Doit-on continuer à pénaliser les femmes qui, naturellement, se rendent plus disponibles pour s'occuper de ce que nous avons de plus cher ?

**FO répond NON !**

Même si les papas s'occupent plus de leurs enfants qu'avant, une récente étude française du CREDOC montre que **les femmes passent environ trois fois plus de temps à s'occuper des enfants que leur conjoint.**

Les femmes vendraient mal leurs qualités et compétences face à un employeur... mais est-ce que la société ne les fait pas « culpabiliser » parce qu'elles seront amenées, pour la grande majorité, à mettre leur activité professionnelle entre parenthèses pour le temps des grossesses et des disponibilités nécessaires pour s'occuper des enfants ?

**Pour FO Énergie et Mines, régler ce problème d'écart salarial entre les femmes et les hommes une bonne fois pour toutes implique la mise en place de dispositifs clairs, intelligibles de tous et efficaces, prenant en compte tous les paramètres et contraintes de chacun.**