

... Rappel sur la loi

Yvette Roudy, ministre déléguée chargée des Droits de la Femme dans le gouvernement Mauroy de 1981 à 1986, présente, dès la fin 1982, un projet de loi relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Adopté en seconde lecture par l'Assemblée nationale le 13 juin 1983, puis promulgué le 13 juillet 1983, ce texte interdit toute discrimination professionnelle en raison du sexe et modifie en ce sens le Code du travail et le Code pénal. Il propose des mesures concrètes au sein des entreprises et institue un Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, chargé de définir et de mettre en place le principe et la politique de l'égalité dans le travail.

<https://youtu.be/awfkVT4gphY>

La loi Roudy a impulsé un mouvement décisif dans le traitement des inégalités professionnelles. Elle a instauré le recours à la négociation collective obligatoire et consacré le niveau de l'entreprise comme levier de la politique d'égalité professionnelle. Elle a imposé une obligation d'objectivation quantifiée des inégalités, pour les révéler aux acteurs de terrain et négocier un processus correctif.

Cette loi sur l'égalité professionnelle, sur l'égalité des chances réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation), en définissant la notion de "valeur égale", et oblige les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée (RSC) des femmes et des hommes salarié-es afin de formaliser et de quantifier les inégalités professionnelles en vue d'actions spécifiques à engager envers les femmes pour garantir une égalité réelle.

Cependant, si cette loi représente une avancée incontestable, elle est suivie de peu d'effets, de même que la loi Génisson adoptée en 2001 qui tente de rendre obligatoires des négociations annuelles sur l'égalité professionnelle dans les entreprises.



... 40 ans après, où en est-on en France ? Les inégalités salariales femmes-hommes

Malgré un corpus législatif important (d'autres lois élaborées depuis 1983, cf. notre dossier spécial de déc. 2021), la réalité de la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.

Le paradoxe est bien là : elles sont inacceptables dans les textes, mais elles restent tolérées au quotidien.

En moyenne, la rémunération des femmes reste inférieure de 28,5% de celle des hommes. Inégalité aussi en terme de volume de travail : les femmes travaillent plus souvent à temps partiel.

Il existe encore une répartition différenciée des femmes et des hommes dans l'emploi, les femmes accèdent moins souvent aux postes de cadres mais représentent la majorité des postes peu qualifiés.

La formule de Simone de Beauvoir, « on ne naît pas femme, on le devient », souligne la puissance d'une socialisation sexuée qui préexiste aux individus et construit des groupes sociaux dont l'un (les « femmes ») est subordonné à l'autre (les « hommes »). Ainsi, il y a une assignation des femmes à la sphère domestique et ses prolongements sur les conditions de leur participation à la vie sociale, avec plus de temps partiels.

Une autre inégalité persistante est celle des **écarts de salaires entre les femmes et les hommes**. Selon une étude de l'Insee de juin 2020 les écarts de revenu salarial net entre hommes et femmes étaient en 2017 et **selon le diplôme** de :

- 30,8% (inférieur au bac) ;
- 26,7% (bac à bac +2) ;
- 36,5% (bac +3 ou plus).

Ces écarts se retrouvent entre hommes et femmes à **expérience professionnelle comparable** :

- 18,1% (moins de 5 ans) ;
- 22% (5 à 10 ans) ;
- 25% (10 à 20 ans) ;
- 27,9% (20 à 30 ans) ;
- 29,4% (30 ans ou plus).

Ces écarts salariaux reflètent la **répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi** (les femmes sont moins souvent cadres que les hommes et occupent plus souvent des postes peu qualifiés). Selon l'étude de l'Insee, accéder aux 3% d'emplois les mieux rémunérés est **deux fois plus probable pour les hommes que pour les femmes**. Cette proportion passe à deux fois et demie pour l'accès au 0,1% des emplois les mieux rémunérés.

Et dans 40 ans, peut-on espérer que la situation évolue dans le bon sens ?

... Et à Pôle emploi Occitanie ?

Référence : RAPPORT DE SITUATIONS COMPAREES 2021 Pôle emploi Occitanie

En Occitanie, au 31/12/2021, l'effectif total des salarié-es de droit privé est de 4272 réparti (tous contrats confondus) ainsi : 3876 femmes, 985 hommes, celui des agent-es de droit public est de 318 dont 233 femmes (73%), 85 hommes. Soit **79%** de femmes de droit privé et public, en CDI (idem niveau national).

Zoom par CSP pour les CDI (les cdd et les contrats aidés ne sont pas représentés dans toutes les catégories) de la représentation sexuée

Employé-es	F 1298/3394	38.2%	H 225/878	26%	soit 85% de femmes
Technicien·nes	F 1066/3394	31.4%	H 233/878	27%	soit 82% de femmes
Agent-es de maîtrise	F 693/3394	20.4%	H 234/878	26%	soit 74% de femmes
Cadres	F 337/3394	10%	H 186/878	21%	soit 64% de femmes

Au niveau de l'effectif global,

Employées	F 1298/4272	30%
Techniciennes	F 1066/4272	25%
Agentes de maîtrise	F 693/4272	16%
Cadres	F 337/4272	7%

Ces chiffres révèlent que les femmes sont de moins en moins présentes dans les hauts niveaux. Pourquoi n'y a-t-il pas 79% de femmes cadres ?

Sur les 3876 salariées, 761 ont obtenu une promotion soit 19.6%.

Sur les 985 salariés, 196 ont obtenu une promotion soit 19.8%

Les agents de maîtrises et cadres hommes sont plus promus que leurs homologues femmes (respectivement 3% f. et 5% h. presque le double, 1% f. et 3% h. 3x plus).

Le **SNU** s'interroge sur le fait que plus on monte dans les catégories, **moins** les femmes sont promues ?

Donc sur la totalité, il y a un taux de promotion quasi identique chez les femmes et chez les hommes, alors que les femmes sont plus nombreuses ?

Pour les statuts publics, 64% de femmes promues (7 sur 11).

Soit 3% de l'effectif des statuts publics contre 4.7% d'hommes promus.

Les agentes, elles aussi, obtiennent **moins de promotion** que les agents.

Zoom sur la Rémunération médiane mensuelle par catégorie professionnelle / niveau (médiane effectif permanent)

Employé-es	F 2164/2176	-12€	niveau 2	F 2728/2763	-35€
Technicien·nes	F 2619/2628	-9€	niveau 3	F 3411-3957	-546€
Agent-es de maîtrise	F 3172/3176	-4€	niveau 4	1 seul homme	
Cadres	F 3931/4368	-437€			
Total	F 2679/2968	-289€	Total	F 2764-2787	-23€

Les salariées de pôle emploi, quelle que soit la catégorie, ont une rémunération inférieure à celles des salariés. Le différentiel est énorme pour les cadres de droit privé et les agentes de maîtrise de droit public. Le SNU demande que fait l'établissement pour atteindre l'égalité et dans quel délai ?

Dis donc Yvette, au SNU, on en pense quoi ?

40 ans plus tard et malgré la progression du niveau moyen d'éducation des femmes et l'interdiction de toute forme de discrimination envers les femmes, on est encore loin d'atteindre l'égalité f/h. La législation, les comportements et les mentalités sociétales doivent encore évoluer.

Depuis la Seconde Guerre mondiale, le marché du travail s'est fortement féminisé. Les femmes représentent environ 48% de la population active française. Près de 83% des femmes âgées de 25 à 49 ans étaient actives, en emploi ou au chômage en 2017, contre 93% des hommes.

Les inégalités salariales sont de trois ordres : celles existantes pour un travail à niveau égal, celles liées à la moindre valorisation des métiers « féminins », et celles issues de la structure de l'emploi (la place des femmes et des hommes dans la hiérarchie des métiers et des salaires associés, au sein des entreprises et/ou des secteurs professionnels). Ces inégalités salariales sont inacceptables et au **SNU**, nous les combattons en développant des exigences en termes de salaire, de formation et de promotion

- ✓ 79.5% des contrats à temps partiel sont occupés par des femmes.

Au **SNU**, nous revendiquons une analyse de la situation des temps partiels (le plus souvent des femmes), les conséquences sur la charge de travail.

- ✓ La place des femmes au travail est étroitement liée à l'inégale répartition du travail domestique. Aussi, et dès lors que l'on souhaite améliorer cette place, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des femmes comme des hommes est un élément central.

Au **SNU** nous revendiquons le développement, avec des moyens et un personnel titulaire suffisant, de services publics de proximité de la petite enfance et d'aide aux personnes en perte d'autonomie.

- ✓ Le montant mensuel brut moyen de la pension de retraites de droit direct en 2018 est de 1110€ pour les femmes, de 1784€ pour les hommes.

Les inégalités F/H en matière de retraite sont importantes et résultent des inégalités dans le monde du travail (qui dit temps partiel, dit retraite partielle, et il faut prendre en compte les congés parentaux, les inégalités salariales ...).

Au **SNU** nous revendiquons l'annulation de la décote, une révision des pensions de réversion prenant en compte les nouvelles formes familiales, notamment le PACS et le droit à la retraite à 60 ans.

- ✓ 56% des entreprises ont obtenu une note > à 75/100 à l'index égalité

L'Index égalité professionnelle laisse dans l'ombre les discriminations subies par les femmes tout au long de leur parcours professionnel. Enfin, on peut se demander si l'index s'inscrit dans une perspective de transparence salariale, telle que l'impulse la directive européenne.

Au **SNU** nous revendiquons la méthodologie Clerc pour analyser, corriger les inégalités femmes-hommes.