

SOCIÉTÉ

Des politiques publiques au service des « premières de cordée »

RACHEL SILVERA ([URL:/USERS/RACHEL-SILVERA](https://www.alternatives-economiques.fr/users/rachel-silvera)) | 10/11/2020 |

L'ECONOMIE POLITIQUE N°88 ([URL:/PUBLICATION/FEMINISME-A-LASSAUT-DE-LHOMO-ECONOMICUS/197001010100-00094383.HTML](https://www.alternatives-economiques.fr/publication/feminisme-a-lassaut-de-lhomo-economicus/197001010100-00094383.html))

Qu'elles soient générales ou dédiées à l'égalité entre les hommes et les femmes, les politiques publiques délaissent les femmes des classes populaires et contribuent à un féminisme élitiste.

Depuis les années 1980-1990, les discours des responsables politiques et les textes de loi affirment la nécessité d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques. Néanmoins, la plupart des politiques publiques, lorsqu'elles ne s'adressent pas directement aux femmes, considèrent qu'elles seraient « neutres » du point de vue du genre et ne font pas référence aux effets qu'elles ont sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Or, que l'on s'intéresse aux politiques publiques en matière de droit du travail en général ou aux politiques d'égalité professionnelle en particulier, toutes ont des effets sur le genre, y compris lorsqu'elles ne visent pas explicitement les femmes et les hommes [Revillard, 2007].

Face à ce constat, une évaluation des effets de ces politiques sur l'égalité a été prévue par la circulaire du 23 août 2012. Si l'effort d'évaluation est acté sur le papier, peu de dispositifs ont réellement été examinés. Le bilan partiel que nous proposons dans cet article n'est guère convaincant : soit ces politiques ne s'intéressent pas au genre et ont le plus souvent des effets indirects négatifs ; soit elles ont eu l'ambition de porter l'égalité femmes-hommes sans en faire leur cœur de cible, mais avec des résultats plus que décevants. Quant aux politiques d'égalité professionnelle et salariale, qui, elles, ont explicitement pour but de

favoriser la place des femmes, notre propos n'est pas d'en présenter ici le contenu, tant il est étendu et complexe à analyser [Laufer, 2014], mais de tenter de mesurer l'impact de certains textes de lois.

Certes, depuis la loi Roudy du 13 juillet 1983, de nombreux textes visent l'égalité au travail qui s'est progressivement invitée en entreprises et dans la fonction publique, ne serait-ce par la négociation. Mais ces lois sont peu effectives et « l'égalité réelle », objectif affiché par la loi de 2014, reste encore à construire, peut-être justement parce que la loi laisse le champ libre à la négociation [Laufer et Silvera, 2017 ; Laufer, 2018]. Les avancées qui existent sont loin d'être étendues à toutes les femmes. En détournant une expression devenue célèbre, nous montrerons que ce sont surtout les « premières de cordées » qui bénéficient de ces mesures, laissant sur le bord de la route les « premières de corvées ».

Dans le cadre de cet article, nous illustrerons notre propos en analysant quelques lois des années 2010 qui touchent directement ou indirectement les entreprises et la négociation de l'égalité professionnelle, sans prétendre à l'exhaustivité. Nous mobiliserons pour cela des contributions que nous avons réalisées dans le cadre du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle en tant que « personnalité qualifiée » (voir encadré à la fin de l'article).

Des réformes du droit du travail aux effets décevants, voire discriminants

En matière de droit du travail, un premier groupe de textes peut être analysé. Portant sur la réforme du Code du travail, il s'agit de mesures qui se voulaient neutres du point de vue du genre – jusqu'à en « oublier » des dispositifs existants en matière d'égalité professionnelle. L'analyse des mobilisations sociales qui ont accompagné certaines de ces réformes montre comment des positions féministes ont progressivement pris leur place dans le débat public et s'avèrent décisives pour, sinon obtenir des avancées, du moins éviter de trop grands reculs.

En 2015, le projet de loi relatif à l'emploi et au dialogue social, dite loi Rebsamen, prévoit la refonte des thèmes de négociations collectives. Dans sa première version, la négociation sur l'égalité professionnelle, obligatoire depuis la loi dite Génisson de 2001, et le rapport de situation comparée, introduit depuis la loi Roudy de 1983, n'était plus mentionnée. Suite à une étude d'évaluation discrète ¹[\(url:#footnote1_e4qw1tp\)](#) du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) et à une communication plus large

du Haut Conseil à l'égalité, une forte mobilisation de syndicalistes et de féministes naît en

quelques jours autour du mot d'ordre #SOSegapro pour « SOS égalité professionnelle » ²
([url:#footnote2_g8o5zik](#)).

Cette mobilisation a eu pour point de départ une tribune publiée dans *Le Parisien* et signée entre autres par Yvette Roudy, ancienne ministre des Droits des femmes ³([url:#footnote3_8tiah76](#)) et Caroline De Haas, militante féministe ⁴([url:#footnote4_lo7l3lr](#)). En cinq jours, le projet de loi a été modifié : les éléments du rapport de situation comparée ont été intégrés dans la base de données économiques et sociales. L'outil de mesures des inégalités a ainsi été préservé, mais les analyses qui pouvaient être réalisées dans le cadre de ces rapports ont du même coup été supprimées ⁵([url:#footnote5_t3kzw2k](#)). L'obligation de négocier l'égalité a été maintenue, mais a été fusionnée avec la négociation sur la qualité de vie au travail. On peut considérer que, sans cette mobilisation sur les réseaux sociaux (une pétition de 40 000 signataires), sans cette prise de parole publique, la loi risquait de détruire trente ans de droit de l'égalité professionnelle. Cet « oubli » est en réalité révélateur d'une focalisation sur les « vrais » enjeux de cette réforme, à savoir la volonté de refondre tout le droit de la négociation collective. L'égalité professionnelle apparaissant alors comme secondaire ou comme déjà acquise, même dans un gouvernement affichant les mêmes couleurs politiques que celles de la première ministre des Droits des femmes, Yvette Roudy.

D'autres réformes ont suivi, notamment la loi travail (8 août 2016) et les ordonnances travail dites Macron (23 septembre 2017). Si cette fois-ci l'égalité professionnelle reste bien dans les textes, de nombreuses dispositions peuvent être analysées comme contraires à l'égalité. Parmi les objectifs de ces réformes figure en effet « l'inversion de la hiérarchie des normes », c'est-à-dire le fait que certains thèmes de négociation et les décisions qui en découlent ont lieu au niveau de l'entreprise ou de la branche, et non de la loi. Il en est ainsi pour des thèmes ayant trait à la santé et à la sécurité des salarié·es, ou encore au temps de travail et aux divers congés. Ce principe aura des répercussions indirectes sur les femmes.

Tout d'abord, la négociation d'entreprise pourra remettre en cause certaines avancées obtenues dans des conventions collectives, notamment sur les droits familiaux (congé enfant malade, congé maladie, congé maternité ou parental). De plus, la fusion des instances de représentation (délégué·es du personnel, comités d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)) dans le comité social et

économique (CSE) est un affaiblissement du fait syndical sur tous les lieux de travail. Cela réduit les moyens de défense des droits des salarié·es, notamment dans les PME et dans les secteurs où les droits syndicaux sont faibles (sous-traitance dans le nettoyage, aides à domicile, commerce...). Or les femmes sont surreprésentées dans les unes et les autres. Par ailleurs, la baisse du nombre de salarié·es protégé·es et du nombre d'heures de délégations syndicales limite encore l'accès des femmes aux mandats, sachant que la loi Rebsamen qui prévoit « *une juste représentation des femmes dans ces instances* » – ce qui est une bonne mesure – est difficilement applicable, faute de moyens. D'après des syndicalistes, il semble en effet qu'un certain nombre de listes aux élections ait été invalidé, faute de candidates. De même, la disparition du CHSCT – en tant que structure – a des conséquences graves sur l'amélioration des conditions de travail, la prise en compte de la pénibilité, déjà largement sous-évaluée pour ce qui concerne les emplois à prédominance féminine, et sur l'intervention face aux violences sexistes et sexuelles au travail. Enfin, compte-tenu du nombre de sujets que le CSE devra traiter, le risque est que le thème de l'égalité professionnelle soit noyé au milieu d'autres questions.

Au total, ces différents dispositifs fragilisent les femmes et constituent des discriminations indirectes [6 \(url:#footnote6.lk14iex\)](#) à l'égard des femmes salariées, dans la mesure où les effets de bon nombre de ces mesures risquent d'accentuer les inégalités de genre, contrairement à ce que prévoit la loi.

Le temps partiel piège les femmes précaires

A côté de ce premier groupe de textes réformant le Code du travail, un second groupe de mesures plus larges affiche la volonté de prendre en compte l'égalité de genre, sans être pour autant ciblées sur l'égalité professionnelle. Mais les résultats se révèlent peu probants.

Il en va ainsi des lois sur le temps partiel. Celui-ci reste un fait féminin : 80 % des salarié·es à temps partiel sont des femmes et il représente 30 % de l'emploi féminin. Durant les années 1990 (en 1992 et 1996), les gouvernements successifs ont incité les entreprises au temps partiel par un système d'exonération des cotisations patronales important, supprimé dans les années 2000. Le résultat ne s'est pas fait attendre mais l'essor de cette forme d'emploi s'est fait au détriment des femmes les moins qualifiées et les plus précaires, dans les secteurs d'activité y ayant recours massivement (commerce, aides à la personne, nettoyage).

En 2013, pour mettre un terme à ces temps partiels courts, la loi dite de sécurisation de

l'emploi fixe un minimum légal de 24 heures pour le temps partiel. Ce plancher est néanmoins assorti de nombreuses possibilités de dérogations, notamment pour le particulier employeur (aides à domicile). La ministre des Droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem, se félicite alors d'une avancée importante pour les droits des femmes, notamment les plus précaires, celles qui avaient été oubliées « *depuis vingt ans de la sécurité de l'emploi* ». Elle souligne alors à juste titre que « *les salariés qui réalisent de petits temps partiels n'ont accès ni aux indemnités journalières en cas de maladie, ni à une couverture chômage en cas de rupture du contrat, ni à la formation professionnelle. Les périodes travaillées ne sont pas validées au titre de la retraite. Désormais le petit temps partiel, celui qui n'ouvre pas de droits sociaux, ne sera autorisé qu'à titre dérogatoire si, et seulement si, une négociation de branche garantit par ailleurs l'accès à des droits sociaux corrects* ». ⁷([url:#footnote7_8n958h6](#))

Malheureusement, les évaluations de ce dispositif montrent que cette durée minimale des contrats à 24 heures ne s'est guère généralisée : en 2019, le bilan de la négociation collective fait certes état de 93 accords de branche sur le temps partiel signés depuis 2013, ce qui concerne 90 % des salarié·es à temps partiel des 31 branches employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel. Mais la plupart de ces accords de branche optent pour les dérogations que permet la loi et prévoient des durées minimales de temps partiel inférieures aux 24 heures (seuls dix d'entre eux fixent cette durée à 24 heures). En moyenne, la durée est de 17 heures hebdomadaires. En contrepartie de quoi, ces accords de branche prévoient pourtant peu de nouveaux droits sociaux. C'est même le contraire qu'on observe : la plupart des accords prévoient de pouvoir augmenter le temps de travail des salarié·es à temps partiel, sans déclencher de majoration, par des « compléments d'heures » prévus dans ces accords, afin d'adapter en permanence la durée du travail du ou de la salarié·e aux aléas de l'activité de l'entreprise, cela à la différence des « heures supplémentaires » qui ouvrent droit à une compensation.

Réforme des retraites : les femmes grandes gagnantes ?

Toujours dans ce deuxième groupe de textes qui affichent une préoccupation pour l'égalité de genre, la réforme des retraites a alimenté de nombreuses controverses et mobilisations qui ont mis les femmes à l'honneur durant l'hiver 2019-2020. Présentant sa proposition de réforme du système de retraites en juillet 2019, le Haut Commissaire à la réforme des retraites d'alors, Jean-Paul Delevoye, écrivait : « *Le système universel permettra de réduire les inégalités de retraite entre les femmes et les hommes.* » ⁸([url:#footnote8_fd1rsx4](#)) Quelques mois plus tard, le Premier ministre, Edouard Philippe, allait plus loin en déclarant : « *Les femmes seront les grandes gagnantes du système universel.* » ⁹([url:#footnote9_k9l62wt](#)) C'est inédit, car les discours officiels accompagnant les réformes successives des retraites depuis deux décennies ont la

plupart du temps « omis » la question des femmes, alors que chercheuses, militantes féministes et syndicalistes pointent depuis longtemps le risque de voir les inégalités de

pensions s'accroître à cette occasion ¹⁰[\(url:#footnote10_nm5zyus\)](#).

Les arguments du gouvernement portaient sur le fait qu'un régime universel à points prendrait mieux en compte les carrières hachées et discontinues de nombreuses femmes (pour lesquelles le temps partiel très court n'est pas pris en compte dans le régime actuel) et qu'une transformation des droits familiaux serait plus favorable aux mères, dès le premier enfant. Ces arguments n'ont en réalité jamais été étayés par des projections ou évaluations, les femmes ayant même disparu des cas types de l'étude d'impact de la réforme ¹¹[\(url:#footnote11_71g5dez\)](#).

Si l'objectif du gouvernement, avec ce discours « féministe » était de désamorcer une crise sociale, il n'a pas été atteint, bien au contraire. Ces déclarations ont donné lieu à une mobilisation sans précédent de féministes et de syndicalistes contre le projet de réforme : vingt-huit femmes des mondes syndical, associatif, politique ou académique ont ainsi lancé « L'appel des "grandes gagnantes" », pour dénoncer les conséquences de la réforme pour les femmes ¹²[\(url:#footnote12_blthpkz\)](#). Les manifestations contre cette réforme de l'hiver 2019 se sont ouvertes avec une « chorégraphie des Rosies », lancée par des féministes d'ATTAC autour d'une chanson *A cause de Macron*. Les arguments contre la réforme consistaient à démontrer les risques pour les femmes d'un système universel prenant en compte toutes les années d'activité et non les vingt-cinq meilleures dans le privé et surtout, les six derniers mois dans le public, où les femmes sont majoritaires, alors même que les femmes ont des carrières davantage marquées par des périodes de temps partiel, de chômage ou des interruptions pour prendre en charge des enfants et des personnes dépendantes. De même, le risque que la refonte des droits familiaux puisse bénéficier au père a soulevé beaucoup de critiques [Jacquemart *et al.*, 2020] ¹³[\(url:#footnote13_09rk84f\)](#).

Sans présager de l'avenir de ce projet de réforme du fait de la crise sanitaire de cette année 2020, cette controverse aura eu un mérite : la place des femmes dans ce type de réforme ne sera plus passée sous silence et fera l'objet d'une vigilance féministe.

Des politiques d'égalité... inégalitaires

Penchons-nous maintenant sur les politiques publiques ciblées sur l'égalité professionnelle. Malgré plus de dix lois en matière d'égalité au travail, les résultats sont minces. Les inégalités salariales persistent (28,5 % d'écart tout confondu ¹⁴[\(url:#footnote14_zpzc3t3\)](#) en 2017, selon l'Insee, 2020). Certes, des mesures, comme l'obligation de négocier l'égalité en entreprise et l'introduction de sanctions financières pour les entreprises récalcitrantes en 2012 ont eu des effets positifs : le nombre d'accords ou de plan d'actions signés en matière d'égalité professionnelle n'a jamais été aussi élevé (plusieurs dizaines de milliers d'accords) ¹⁵[\(url:#footnote15_pel6rh\)](#).

Mais à y regarder de plus près, l'obligation d'avoir un accord égalité dans les entreprises s'applique surtout dans les grands groupes : 91 % y ont un accord ou un plan égalité mais seulement 35 % des entreprises de 50 à 300 salarié·es, pourtant également contraintes par la loi. D'après la Direction générale du travail, seules 0,2 % des entreprises ont été sanctionnées en 2016. Or, dans les grands groupes, l'égalité est souvent une opportunité pour attirer et/ou garder des « hauts potentiels », parfois également un outil de communication, voire de marketing, et bien plus rarement un moyen de s'intéresser au cœur des inégalités : la précarité, la dévalorisation des emplois à prédominance féminine et les inégalités salariales. C'est ce que montre l'étude de la Dares [Pochic *et al.*, 2019] sur les accords égalité où de nombreuses mesures sont centrées sur l'accompagnement des femmes cadres, via des programmes de « *mentoring* » ou de « *coaching* ». Même si la plupart des accords ou plans négociés abordent la question des inégalités de rémunération, peu proposent des mesures de rattrapage salarial.

L'effet de ces politiques en matière d'égalité se traduit en réalité par un risque accru d'inégalités au travail entre les femmes – qualifié par la sociologue Sophie Pochic « *d'égalité élitiste* » [Pochic, 2018] : des écarts de plus en plus grands existent entre celles qui réussissent – en partie – à faire reconnaître leur diplôme, qui intègrent des grands groupes et deviennent cadres (et à qui s'adressent les mesures des accords égalité) et les autres, la majorité, pour qui peu de mesures sont appliquées et dont les risques de précarité et de pauvreté sont forts.

Ces politiques d'égalité ont donc des effets ciblés et ne défendent le plus souvent qu'une frange de cadres supérieures. On peut s'appuyer sur trois lois ou mesures pour illustrer ce propos : la loi Copé-Zimmerman de 2011 sur la place des femmes dans les conseils d'administration (CA) des grandes entreprises ; la loi Sauvadet de 2012 sur les femmes dans les emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique ; enfin, l'index égalité salariale introduit en 2019.

Les lois Copé-Zimmerman et Sauvadet : l'arbre qui cache la forêt des inégalités

Ces deux politiques ont introduit le principe de quotas dans le domaine économique, dans le privé et le public, à la suite des lois sur la parité en politique de 1999 et 2000. Mais ces quotas ne s'appliquent qu'au sommet des entreprises : les CA dans le privé et l'emploi de l'encadrement supérieur pour le public.

La loi Copé-Zimmerman, qui rend obligatoire un quota de 40 % de femmes dans les CA des grands groupes, est une des rares lois sur l'égalité – si ce n'est la seule – à avoir été effective, en partie du moins. Cette loi a d'abord affiché un objectif de 40 % de femmes dans les CA des entreprises cotées (CAC 40 et SBF 120) ; cet objectif a ensuite été étendu aux entreprises de plus de 500 salarié·es et de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2017. Le bilan affiché est très positif, du moins pour les entreprises du SBF 120 : le taux de féminisation des CA des 120 premières entreprises est passé de 26,2 % en 2013 à 45 % en 2019 (selon le cabinet ConvictionsRH, 2020). Il y a eu beaucoup de communication autour de ces bons résultats, comme si cette parité au sommet assurait en elle-même l'égalité ¹⁶ ([url:#footnote16_0x7a0qh](#)).

La loi se heurte néanmoins à des limites : toutes les 1 024 entreprises désormais concernées ¹⁷ ([url:#footnote17_p37o1oz](#)) n'ont pas ou peu communiqué sur leur résultat en la matière. Et pour cause, d'après l'émission de *Cash Investigation* du 16 mai 2020 sur les inégalités salariales, 57 % d'entre elles n'ont pas atteint ce quota. De plus, cette loi ne vise pas les « vrais » lieux de décisions et de pouvoir dans l'entreprise (les comités exécutifs et les comités de direction n'ont en moyenne que de 15 à 21 % de femmes). Mais il n'empêche qu'elle a été appliquée sans trop de difficultés, au moins pour les entreprises cotées. Or cette loi est loin de servir l'ensemble des salariées de ces entreprises et tout se passe comme si on appliquait dans ce domaine la théorie du ruissellement : ces femmes « premières de cordées » permettraient d'entraîner avec elles toutes les femmes dans les entreprises et d'assurer pour toutes l'égalité. Mais l'effet de ruissellement ne semble pas se concrétiser, au contraire : la « com » sur la parité au sommet masque bien souvent une absence d'actions en profondeur sur l'égalité. Celle-ci reste considérée comme étant au service de la performance des entreprises et non comme un enjeu de justice sociale.

La loi Sauvadet vise, quant à elle, à favoriser la place des femmes au sommet de la fonction publique, puisqu'elle prévoit 40 % de femmes dans les primo-nominations des emplois de direction. Fin 2018, chiffre en progrès, elles étaient 37 % parmi ces primo-nommé·es, alors

qu'elles ne sont que 31 % dans l'encadrement supérieur. Cette mesure devrait avoir de réelles incidences sur la fonction publique car elle s'accompagne de sanctions financières (90 000 euros par unité manquante, c'est-à-dire par femme non nommée). Cela a représenté 4,1 millions d'euros en 2018, ces sommes étant désormais affectées à un Fonds

pour l'égalité ¹⁸[\(url:#footnote18_yi5nytp\)](#). Mais il n'y a aucune autre mesure coercitive pour s'attaquer aux écarts de rémunération, à la précarité que subissent les femmes ou encore pour revaloriser les métiers et filières à prédominance féminine de la fonction publique.

Un index égalité salariale... pour les femmes dans le top 10 des rémunérations

Est-ce que la loi du 5 septembre 2018 sur l'index de l'égalité salariale sera plus efficace ? Il est trop tôt pour en faire un bilan complet, mais les premiers éléments à notre disposition permettent d'en douter. De quoi s'agit-il ? En 2019, voulant passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats, demandée par les syndicats, le gouvernement met en place un index d'égalité salariale. Déjà obligatoire pour les très grandes entreprises depuis 2019, il est généralisé depuis le 1^{er} mars 2020 à toutes celles de plus de 50 salarié·es. Cet index repose sur cinq indicateurs : l'écart de rémunération par âge et catégories professionnelles ; l'écart entre la part des femmes et des hommes ayant reçu une augmentation salariale ; l'écart entre la part des femmes et des hommes promus ; la part des femmes ayant bénéficié des augmentations à leur retour de congé maternité ; et la présence d'au moins quatre femmes dans les dix plus hautes rémunérations. Ces indicateurs permettent d'accumuler jusqu'à 100 points au total, et les entreprises obtenant moins de 75 points ont trois ans pour s'améliorer, sous peine de sanctions financières.

Mais ces indicateurs présentent de nombreux biais ¹⁹[\(url:#footnote19_pdi7itj\)](#). Par exemple, du fait des choix de pondération et du barème retenu, une entreprise avec un écart moyen de rémunération de 10 % obtiendra tout de même plus des trois quarts des points du premier indicateur. Ou encore, concernant les augmentations et promotions, seul le nombre de femmes comparé au nombre d'hommes ayant reçu une augmentation individuelle ou une promotion est pris en compte, et non le montant des augmentations.

Selon le ministère du Travail, au 1^{er} mars 2020, deux tiers des 40 000 entreprises de plus de 50 salarié·es ont publié leur index qui est en moyenne de 84 sur 100. Pour les grandes entreprises, la note s'est même améliorée depuis mars 2019, puisqu'elle est passée de 83 à 87 sur 100. Seulement 18 % des grandes entreprises et 16 % des entreprises de taille

moyenne n'ont pas obtenu les 75 points sur 100, mais ces entreprises ont toutes obtenu la

quasi-totalité des points sur les trois premiers indicateurs ²⁰[\(url:#footnote20_ecqdznd\)](#). Le ministère précise ainsi que les efforts à attendre portent surtout sur le dernier indicateur, la présence d'au moins quatre femmes dans les dix plus hautes rémunérations : la moitié des grandes entreprises (et 40 % des moyennes) n'a pas suffisamment de femmes dans le « top 10 » des rémunérations. Ainsi le ministère concluait, dans son dossier de presse du 17 septembre 2019 : « *L'égalité salariale est plutôt respectée dans notre pays* » (sic) mais de souligner : « *Il existe un plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions.* » Tel serait donc le vrai problème : assurer qu'à la tête de nos entreprises il y ait (presque) autant de femmes que d'hommes. Mais en quoi cet objectif réglerait-il le problème des milliers de femmes précaires, à bas salaires et à temps partiel imposé ? Près des deux tiers des smicards sont des smicardes. Et en quoi la présence de quatre femmes dans les dix plus hautes rémunérations permettrait de briser les nombreux plafonds de verre auxquels se heurtent les femmes tout au long de leur carrière, notamment lorsqu'elles sont cadres intermédiaires ? Cet exercice quelque peu complexe n'a finalement pas permis de détecter les écarts salariaux. Au contraire, avec de tels résultats, les rares entreprises qui avaient jusqu'alors un budget de rattrapage des écarts salariaux sont en train de réviser cette pratique, puisque leur index est bon.

Au total, l'analyse de ces politiques d'égalité démontre que « *les logiques de genre n'ont pas neutralisé les logiques de classes sociales, au contraire, elles les alimentent et les renforcent* » [Maruani, 2013].

L'analyse des différentes politiques publiques présentées dans ce texte montre que l'on est loin d'une égalité réelle. Intégrer l'égalité dans les politiques publiques et rendre les politiques d'égalité professionnelle effectives n'est toujours pas acté. Les nouvelles mesures annoncées au printemps 2020, reportées du fait de la crise sanitaire, n'augurent pas un fléchissement de cette politique élitiste, puisqu'il est avant tout question d'introduire un quota de femmes dans les comités exécutifs ou encore de favoriser l'accès des femmes à l'entrepreneuriat.

Rien ou presque sur les vrais enjeux de l'égalité professionnelle : comme l'a révélé la crise du Covid-19, les emplois très féminisés sont sous-valorisés en matière de salaire et de carrière, les compétences mobilisées étant minimisées et associées à une pseudo-nature

des femmes. Pensons aux soignantes, aux aides à domicile, aux agentes d'entretien ou aux hôtesse de caisse – ces « premières de corvées » – applaudies tous les soirs pendant le confinement, mais dont les rémunérations sont toujours faibles, bien souvent proches du Smic, et toutes en dessous du salaire moyen. Et pourtant la loi exige, depuis 1972, un salaire égal non seulement pour un travail égal, mais aussi pour un travail de valeur égale, permettant de comparer des emplois différents de même valeur. La revalorisation salariale de ces professions féminisées, l'une des conditions essentielles de l'égalité, reste dans l'angle mort des politiques d'égalité salariale, et notamment de l'index. Le « Ségur de la santé » de juillet 2020 a certes revalorisé les professions de santé, mais sans prendre en compte l'égalité professionnelle et sans cibler ces mesures sur les professions à prédominance féminine ²¹[\(url:#footnote21_y5ldxis\)](#). A cela s'ajoute le fait que les déroulements de carrière de la plupart de ces professions sont moins favorables que ceux qui se sont construits dans bon nombre de professions à prédominance masculine de l'industrie. La reconnaissance des parcours professionnels de nombreuses femmes est nécessaire. Enfin, il y a une urgence à ce que la lutte contre la précarité et le temps partiel court soit relancée.

Encore faut-il qu'il y ait des contrôles des entreprises sur les questions liées à l'égalité et abordées lors de négociations, et pas seulement sur l'index. Or les moyens attribués aux inspections du travail ne permettent pas d'assurer ce suivi de la négociation de l'égalité et de l'index. Pour que l'égalité ne soit pas qu'élitiste, il y a urgence à ce que les organisations syndicales assurent un suivi approfondi des négociations au niveau des branches et des entreprises, observent la construction de l'index et soient force de propositions. Malheureusement, le nombre et la complexité des thèmes à négocier, dans un contexte de réduction des droits syndicaux, ne favorisent pas cette implication.

Enfin, c'est au niveau national que les acteurs sociaux peuvent jouer leur rôle dans l'évaluation des lois du point de vue du genre, comme le CSEP est censé le faire. Le fait que cette instance ne soit plus réunie depuis 2019 est aussi révélateur de la difficulté du gouvernement à prendre en compte tous les enjeux de l'égalité au travail, alors que rappelons-le, ce quinquennat a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause nationale.

Où est passé le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle (CSEP) ? [\(url:/passe-conseil-superieur-](#)

[a-legalite-professionnelle-csep/00094389\)](#)

Créé en 1983 par Yvette Roudy, alors ministre des Droits des femmes, le CSEP est une instance de consultation regroupant interlocuteurs sociaux (les trois organisations représentant les employeurs et les cinq organisations syndicales de salarié·e·s), représentant·es de l'administration et personnalités

qualifiées. Son rôle est de participer à «
la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

» (loi du 8 août 2016) et d'être consulté «
sur les projets de lois et de décrets ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou l'autre sexe

». En près de quarante ans, le CSEP a connu des périodes de retrait, sans réunions régulières de ces membres ; il a été réactivé dans les années 2010. Mais depuis mai 2019, cette instance ne s'est pas réunie et le renouvellement de ses membres n'a pas eu lieu. Un courrier de certains membres du CSEP, daté du 20 février 2020, adressé aux ministres concernées, insistait sur le préjudice social que représente l'arrêt des travaux du CSEP, dans la mesure où aucune autre instance consultative actuelle n'est en mesure d'analyser, avec expertise, l'impact en termes de genre des projets de lois en cours concernant le marché du travail. Cette lettre est restée sans réponse. Est-ce révélateur du peu d'intérêt porté par le gouvernement aux questions d'égalité professionnelle, ou d'une volonté de garder la mainmise sur ces thèmes, sans l'intervention de cette instance ?

Bibliographie

Georges-Kot S., 2020, « Ecart de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee première*, n° 1803, juin.

Jacquemart A., Lapeyre N., Silvera R., 2020, « Introduction à la controverse : Retraites, toutes des gagnantes ? », *Travail, genre et Sociétés*, n° 44.

Lapeyre N., Laufer J., Lemièrre S., Pochic S., Silvera R., *Le genre au travail. Recherches féministes et luttes des femmes*, Editions Syllepse, à paraître.

9. (url:#Présentation) du système universel de retraite au Conseil économique, social et environnemental, 11 décembre 2019.
10. (url:#Ainsi) par exemple, les femmes vont continuer à payer le prix fort », tribune de femmes syndicalistes de Solidaires, l'Unsa, la CGT, FO, la CFDT et la FSU, parue dans *Le Monde*, le 10 juin 2003, disponible à cette adresse, <https://frama.link/qRPjHVgY> (url:https://frama.link/qRPjHVgY)
11. (url:#Ainsi) par exemple, le 7 Casergoat-Larivière, « Les femmes ont tout bonnement disparu des cas types présentés dans l'étude finale », *Le Monde*, 2 février 2020, disponible à cette adresse, <https://frama.link/bLM2hGdo> (url:https://frama.link/bLM2hGdo)
12. (url:#Ainsi) par exemple, l'annonce d'une réforme sexiste : l'appel des "grandes gagnantes" du projet de loi retraites », Les Invités de Médiapart, 17 décembre 2019, disponible à cette adresse, <https://frama.link/NxADR3QG> (url:https://frama.link/NxADR3QG)
13. (url:#Ainsi) par exemple, l'égalité, la réforme prévoyait une majoration de la pension de 5 % dès le premier enfant, à attribuer au choix à l'un des deux parents. Or rien ne garantissait que cette majoration revienne aux mères, puisqu'elle est fonction du niveau de pension. Le risque était de voir les pères en bénéficier, à rebours de l'objectif initial (compenser les effets de contraintes familiales qui reposent majoritairement sur les mères). Après les mobilisations féministes, il est désormais question d'attribuer d'office la moitié de cette majoration aux mères.
14. (url:#Ainsi) par exemple, en prenant en compte le temps partiel et la segmentation horizontale (les rémunérations sont moins élevées dans les métiers où les femmes sont majoritaires) et verticale (plafonds de verre) du marché du travail.
15. (url:#Ainsi) par exemple, si on compare au nombre de « plans d'égalité » introduits dans les années 1980 par la loi Roudy (une quarantaine).
16. (url:#Ainsi) par exemple, le nouveau palmarès 2019 intègre les résultats de l'index égalité salariale.
17. (url:#Ainsi) par exemple, depuis l'extension de la loi en 2017.
18. (url:#Ainsi) par exemple, le Fonds pour l'égalité professionnelle, mis en place dans le cadre de l'accord sur l'égalité dans la fonction publique de 2018, permet de financer des projets de formations ou de recherches en faveur de l'égalité dans la fonction publique.
19. (url:#Ainsi) par exemple, Rachel Sivera et Séverine Lemière, « Inégalités salariales entre les femmes et les hommes : Le diable se cache dans les détails », *Le Monde*, 6 mars 2020, disponible à cette adresse, <https://frama.link/CVCPNfw> (url:https://frama.link/CVCPNfw)
20. (url:#Ainsi) par exemple, l'écart de rémunération par âge et catégories professionnelles ; écart entre la part des femmes et des hommes ayant reçu une augmentation salariale ; écart entre la part des femmes et des hommes promus.
21. (url:#Ainsi) par exemple, la augmentation de 182 euros nets s'applique tout aussi bien aux infirmières et aides-soignantes qu'aux techniciens hospitaliers.

L'ECONOMIE POLITIQUE N°88 - 11/2020

merci de bien vouloir mentionner la source, faire figurer notre logo et établir un lien actif vers notre site internet www.alternatives-economiques.fr.