

MSU - DL8-France

Les inégalités de salaires : quelles stratégies syndicales en France ?

Rachel SILVERA avec la collaboration de Cécile GRANIE
Juin 2004

Table des matières

I Chapitre introductif.....	2
I.1. Les inégalités de salaires en France : état des lieux et positions syndicales.....	2
I.2. Quelles solutions face aux inégalités ? La loi du 9 mai 2001.....	3
I.3. Le rôle de la négociation en matière d'inégalité de salaire.....	4
II. Position du problème : le difficile repérage des inégalités de salaires au niveau sectoriel.....	5
III. Quelques définitions.....	7
IV. Le cadre institutionnel.....	8
V. Constat et identification des inégalités salariales.....	8
V.1. Deux études de cas du secteur de la métallurgie.....	8
V.2. La situation dans deux centres commerciaux.....	13
V.3. Le cas de deux collectivités locales.....	15
VI. Analyse et explication des inégalités.....	21
VII. La stratégie syndicale par rapport aux discriminations.....	23
Conclusion: Les inégalités salariales et le principe du <i>gender mainstreaming</i>.....	26
Bibliographie.....	27

I. Chapitre introductif

Ce rapport vise à restituer les travaux réalisés en 2002-2003 auprès de trois fédérations syndicales (métallurgie, commerce et services publics) en matière d'inégalités salariales. Il est donc fondé sur les enquêtes menées au plan des fédérations (voir les rapports DL7) et complété par différentes études de cas au niveau d'entreprises (voir les fiches d'entreprises en annexe) : deux terrains par secteur ont en effet été retenus pour illustrer ces démarches, soit au total six études de cas.

La question des inégalités de salaires nous paraît un thème central en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Mais en France, les nombreux dispositifs (notamment législatifs) ainsi que les actions et revendications syndicales n'ont eu qu'un faible impact sur ces écarts. Il nous paraissait donc utile d'observer, au plan des entreprises, les pratiques mises en œuvre par les différents acteurs (direction et syndicats) dans ce domaine. S'il paraît difficile de parler ici de "bonnes pratiques", certaines mesures semblent cependant s'inscrire dans une nouvelle approche de la question.

I. 1 Les inégalités de salaires en France : état des lieux et positions syndicales

En France, les inégalités de salaires sont en moyenne de l'ordre de 25% (tout confondu), ce qui situe ce pays dans une position intermédiaire. Plus inquiétant, si un mouvement à la baisse existait durant les années 80, depuis, cet écart stagne, voire augmente si l'on prend en compte le poids du temps partiel. "Toutes choses égales par ailleurs", l'écart résiduel (c'est-à-dire la part des écarts de salaires "non expliquée" par les variables traditionnelles comme le secteur, la structure de l'emploi, la durée du travail...) est estimé entre 5% et 15% (pour les temps complets, Meurs, Ponthieux, 2000).

Lorsque l'on se situe sur le long terme, en remontant jusqu'aux années 50, on peut avoir une vision quelque peu optimiste de l'évolution de cet écart. Ainsi, depuis les années 60, le salaire moyen des femmes travaillant à temps complet est passé de 64% du salaire moyen masculin à 82% en 1996 (soit un écart réduit de moitié, de 36% à 18%). **Mais cet écart ne porte que sur les temps complets, et sur les salariés du secteur privé et semi-public.** Des données de long terme incluant le temps partiel font défaut...

Si l'écart sur le long terme se réduit, notamment à partir de 1968, c'est d'abord parce que les différences d'emplois se réduisent également : les femmes tendent à accéder plus facilement aux emplois les plus qualifiés et rémunérés : leur part dans les fonctions de cadres était inférieure à 10% jusqu'à la fin des années 60, elle atteint et dépasse 25% désormais.

Sur le long terme, on peut donc constater une réduction des écarts de salaire, dans la mesure où on se réfère au temps complet. D'autres facteurs d'analyse jouent aussi en faveur de cette évolution positive : le niveau des diplômes des filles a augmenté plus vite que celui des garçons... Mais ces effets de structure (diplômes et qualification) n'expliquent pas tout... Nous avons déjà montré (Silvera, 1996, 1998) que les pratiques de gestion de la main-d'œuvre, les modes de détermination des rémunérations, et notamment le rôle des pouvoirs publics, le mode de négociation salariale jouaient aussi un rôle déterminant dans l'évolution des inégalités de salaires, tout aussi bien en positif qu'en négatif... Ainsi, la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle de 2001 vise à prendre en compte le thème de l'égalité notamment des salaires dans les négociations. Depuis, des accords sur l'égalité professionnelle se développent

et visent parfois à réduire ces inégalités. De plus, un accord interprofessionnel sur l'égalité est en cours de signature (mars 2004).

I.2. Quelles solutions face aux inégalités ? La loi du 9 mai 2001

Les mesures en matière de lutte contre les inégalités salariales en France sont à dominante juridique. Ainsi, dès le préambule de la Constitution de 1946, la Loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits identiques à l'homme. La France ratifie en 1953 la convention 100 de l'OIT qui introduit le principe "à travail égal, salaire égal", principe qui sera directement inscrit dans le code du travail, par la loi du 22 décembre 1972.

La loi du 13 juillet 1983 constituera une étape importante, puisqu'elle étend ce principe à tout travail de *valeur égale* (et pas seulement un travail ou un emploi strictement égal). Enfin, point central, la Loi introduite le 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle vise à totalement modifier la place consacrée à l'égalité professionnelle dans les négociations, notamment salariales. Cette loi se compose de deux volets importants : le premier concerne les entreprises (le seul nous concernant pour cette étude), le second porte sur la fonction publique.

En ce qui concerne les entreprises du secteur privé, outre l'amélioration des outils existants depuis la loi Roudy (amélioration du rapport de situation, assouplissement des modalités d'accès aux aides de l'Etat) retenons une nouvelle mesure proposée, importante du point de vue du *gender mainstreaming* : "*une obligation spécifique de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*" au niveau de l'entreprise et de la branche tous les trois ans. La loi vise aussi à créer une "*obligation de prendre en compte de façon intégrée l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des négociations obligatoires*" dans l'entreprise (**salaires**, temps de travail, droit d'expression) et dans la branche (**salaires**, **classifications**, formation professionnelle).

Cette Loi vise à combler des lacunes principales dans les pratiques de l'égalité en France :

- en premier lieu, un tel principe implique les acteurs sociaux tant au niveau de la branche que sur un plan local. Or, le bilan de la loi de 1983 montre à quel point ces acteurs ne se saisissent pas des outils disponibles, ce qui limite le passage de l'égalité de droit à l'égalité de fait ;
- en second lieu, depuis des années, des travaux sur les inégalités de salaires, montrent que négocier l'égalité de façon spécifique est peu efficace. En effet, les inégalités se construisent dans l'ensemble des négociations et ne sauraient être réduites, après coup, par des mesures de correction *ex post*. Seule, une réflexion en amont et transversale à toutes les négociations permettra de sortir de cette impasse (Ministère de l'Emploi et de la solidarité, 2000) ;
- en troisième lieu, cette proposition présente un caractère obligatoire, puisque des sanctions sont introduites en cas de non respect. Ceci paraît important, car il semble qu'en France, il n'y ait pas de volonté "spontanée" de négocier l'égalité.

I. 3. Le rôle de la négociation en matière d'inégalité de salaire

Nous avons déjà observé que la Loi sur l'égalité professionnelle incitait désormais les partenaires sociaux à négocier l'égalité, notamment salariale. Les réactions des confédérations syndicales françaises (qui rappelons-le sont nombreuses et souvent divisées en France) ont été globalement favorables et unanimes sur ce volet. A la différence de la question de la levée de l'interdiction du travail de nuit, ou encore de la loi sur les 35 heures, on constate que la

volonté de s'approprier ce volet de la loi est partagée. Certaines confédérations ont lancé des stages de formation à l'égalité (CGT, CFDT, CGC), ou encore un tour de France de présentation de la Loi (FO). De même des guides concernant l'application de la Loi se développent (guide de l'élu d'entreprise de la CFDT et de FO).

Mais pour autant, traditionnellement la lutte contre les inégalités de salaires hommes/femmes est rarement centrale dans les stratégies syndicales. En premier lieu, c'est la question même de l'égalité professionnelle qui n'a pas toujours mobilisé les acteurs syndicaux. De plus, parler d'inégalités de salaires entre hommes / femmes paraît moins important, d'autant plus que les politiques de modérations salariales, liées à la mise en place des 35 heures, ont rendu pendant un temps, ce combat secondaire. Il semble cependant que ce contexte évolue : des campagnes en faveur de l'égalité des salaires ont été lancées comme à la CGT et à FO. En revanche, ce thème n'est pas encore privilégié à la CFDT, où la priorité était à la réduction du temps de travail.

Quelques évolutions dans les pratiques syndicales se dégagent :

* A la **CGT**, tout d'abord, depuis les négociations sur les 35 heures, on constate un véritable changement dans la façon de concevoir le rôle de la négociation. Ainsi, négocier est une arme à la disposition des syndicalistes, pour obtenir de nouveaux avantages sociaux, dont le domaine de l'égalité fait partie. La Loi du 9 mai 2001 a donc été bien accueillie et la volonté de négocier l'égalité apparaît déjà au travers de formations spécifiques mises en œuvre. Mais des limites apparaissent dès à présent : en premier lieu, se battre contre les inégalités de salaire, c'est aussi remettre en cause la place des femmes dans les postes occupés, et ceci rencontre encore de fortes résistances, notamment chez les syndicalistes hommes, en charge bien souvent des négociations.

* **A la CFDT**, la prise en compte des revendications salariales était passée au second plan sur la période actuelle, point de divergence général important avec la CGT. Depuis, et notamment via la question des inégalités hommes/femmes, ce thème est à nouveau posé. Le contexte européen, avec le lancement au plan de la CES d'une campagne sur les inégalités de salaires hommes/femmes a très certainement contribué à cet infléchissement¹ :

* A **FO**, la campagne pour la réduction des inégalités de salaire s'appuie sur une analyse approfondie des facteurs explicatifs. Ainsi, l'idée de salaire d'appoint, de salaire secondaire est dénoncée. De plus, cette organisation souligne le lien entre la précarité, le temps partiel et la faiblesse des salaires féminins. Enfin, les définitions des tâches et les critères retenus dans les descriptifs des emplois féminins sont mis en cause : l'exemple du secteur hospitalier montre que les tâches effectuées par les emplois féminins ne sont pas reconnues de la même façon que pour des métiers masculins, même si la pénibilité est la même...

* **L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** : cet accord, à l'initiative du Medef, porte sur l'ensemble des domaines des ressources humaines : formation, recrutement, mobilité, promotion et salaires. Sur ce dernier volet, l'accord prévoit de réduire à moyen terme l'écart "résiduel" établi par l'Insee à 5% et ne s'expliquant par les variables de secteur, structure, qualification... Pour cela, *"des actions spécifiques de rattrapage progressif limitées dans le*

¹ Un séminaire intersyndical a été organisé en France, sous l'impulsion de la Confédération européenne des syndicats. Son objectif était de présenter et de confronter des expériences menées par chaque confédération dans ce domaine, sans pour autant déboucher sur une unité d'action commune aux différentes confédérations...

temps peuvent être envisagées". Par ailleurs, fait important : *"dans les branches professionnelles, la réalisation de cet objectif passe par une analyse, à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre hommes et femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre"* (art. 13).

En France, on sait que les réflexions sur l'évaluation des emplois non discriminante n'a jamais trouvé d'échos parmi les partenaires sociaux, ceci ouvre donc une perspective très positive.

II. Position du problème : le difficile repérage des inégalités de salaires au niveau sectoriel

Dans la **métallurgie**, l'enquête auprès des fédérations syndicales avait montré que le constat objectif des inégalités de salaire entre hommes et femmes était difficile. Pour la CFDT *« On ne peut pas dire que dans la métallurgie les inégalités de salaires soient aussi évidentes et flagrantes que dans d'autres métiers. Par exemple, si on prend les services, la restauration, il y a vraiment des écarts. Dans la métallurgie, il y a des grilles de salaire, les salaires négociés au niveau de la branche sont des salaires identiques hommes – femmes. Les discriminations sont dans les entreprises. Les femmes avec peu de qualification, se trouvent au plus bas de la grille, mais il n'y a pas de discriminations hommes – femmes même au bas de la grille, c'est tous pareils »* (secrétaire fédérale CFDT).

Dans le cadre de la refonte de la classification et des rémunérations avec l'UIMM (union patronale de la métallurgie), la question de l'égalité professionnelle devrait être portée : : *"Quand on parlera de qualification, si on regarde les métiers : tel métier a besoin d'une dextérité qui doit être reconnue et valorisée. Il y a des discriminations qui apparaissent au niveau des classifications et donc au niveau des branches. »* (secrétaire fédérale CFDT).

Dans le secteur du **commerce**, le problème central est le faible niveau général des salaires. Malgré les pénuries d'emplois, y compris pour les postes plus qualifiés, les salaires sont peu attractifs. Différentes conventions collectives ont encore des minima conventionnels en dessous du SMIC ce qui retarde d'autant le démarrage de carrière, puisque pour ces premiers échelons, la progression n'a pas d'effet sur le salaire. Ainsi, de nombreux salariés se retrouvent au niveau du SMIC + 50 € pour toute leur vie. A cela s'ajoute des durées du travail faibles, notamment pour les caissières, où le temps partiel, certes mieux protégé, reste la règle. Comme pour la métallurgie, les classifications sont en révision, au niveau de certaines entreprises : *"Il y a des tentatives de polyactivité, mais c'est difficile, par exemple, on propose 20 h de caisse et 12h en rayon, cela permet de changer un peu, et d'augmenter aussi le temps pour les temps partiel. Mais pour travailler en rayon, c'est tôt le matin et du coup le problème des amplitudes d'horaires limite cette polyactivité"* (CFDT).

Mais, élément important, malgré une majorité de femmes concernées par ces bas salaires et cette précarité, il n'y a pas d'actions ou de négociations sur les inégalités de salaires hommes/femmes dans le commerce. Selon la secrétaire CGT, *"il faut augmenter les salaires, mais tous les salaires, pas seulement pour les femmes. Il n'y a pas de discrimination directe chez nous, donc pas d'action spécifique... On n'a pas trouvé le moyen d'entrer sur cette question de l'égalité hommes/femmes car il y a tellement d'autres inégalités... La loi sur l'égalité n'a pas encore d'application chez nous. C'est difficile à faire passer... en plus il y a peu de perspective pour les femmes, en termes de carrière, les promotions sont limitées, on ne*

mène pas la bataille pour que les caissières deviennent chef de magasin, c'est pas notre priorité. La seule priorité qui vient c'est une augmentation de salaire, pas des carrières..."

Au niveau **des services publics**, le repérage des inégalités est aussi difficile, du fait des garanties d'égalité propres au statut de la fonction publique. Globalement, dans la fonction publique, la rémunération des femmes est de 13% inférieure à celle des hommes. Cet écart atteint 24% pour les agents de catégorie A. En réalité, la différence de rémunération entre les hommes et les femmes à l'intérieur d'une même catégorie statutaire s'explique essentiellement par le type d'emploi exercé. Par exemple, parmi les cadres de catégorie A, 78% des femmes contre 52% des hommes sont professeurs dans l'enseignement primaire ou secondaire, où les taux de primes sont les moins élevés. A l'inverse, les femmes sont peu nombreuses dans les emplois de direction qui bénéficient à la fois de salaires et de taux de primes importants. Toutes catégories confondues, le taux de primes moyen est de 24% de la rémunération pour les hommes (de 21 à 28% selon les catégories) et seulement de 13% pour les femmes (de 11 à 14%).

C'est donc à travers le système de primes et en l'occurrence le régime indemnitaire appliqué à la fonction publique territoriale que des différences sont repérables. C'est un système extrêmement complexe et peu lisible, que la responsable égalité de la CGT nous a présenté de la façon suivante : *"Le régime indemnitaire est une enveloppe, qui sous certains critères, est distribuée à un certain nombre d'agent sous forme de primes. Il est différent dans les filières technique, administrative et médico-sociale. L'ancien, comme le nouveau, tendait à rectifier les différences entre technique et administratif, mais il en reste. Cette enveloppe est distribuée par l'exécutif. Donc on peut très bien valoriser les postes de cadres sans rien donner aux agents de maîtrise par exemple."*

On voit bien là que ce système favorise une individualisation des salaires qui peut être porteuse de fortes inégalités, notamment entre les filières (techniques et administratives), mais aussi entre les catégories hiérarchiques, les cadres d'emplois et indirectement entre les sexes. Mais l'absence de lisibilité du système fait qu'il est très difficile de pointer ces inégalités, de les mesurer.

Si l'on ne tient pas compte des primes, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes selon les catégories socioprofessionnelles se réduit, voire disparaît pour les professions intermédiaires, mais reste à un niveau relativement élevé pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (13%). Les écarts constatés, hors primes, s'expliquent donc par une plus faible féminisation des emplois des catégories supérieures les mieux rémunérées, par un déroulement de carrière moins favorable aux femmes, par des interruptions de carrière plus fréquentes (congé parental) et par le recours au temps partiel.

On voit bien là de quelle manière la question de l'égalité entre les sexes peut être abordée, mais force est de constater que ce n'est jamais exprimé explicitement ni à la CGT ni à la CFDT. On peut donc souligner la difficulté des syndicats français à repérer les inégalités salariales : c'est surtout de façon indirecte que ce thème est abordé. On parle ainsi du temps de travail et de la précarité (commerce) ; des structures d'emploi (cadres d'emplois ou filières féminisés dans les services publics) ; le rôle de la classification des emplois (métallurgie, commerce) ; l'attribution des primes (dans les trois secteurs).

III. Quelques définitions

Les approches du salaire sont complexes, difficiles à cerner tant les termes utilisés diffèrent d'un secteur à l'autre (privé/public), d'une entreprise à l'autre (attribution de primes, régime dit indemnitaire, évolution des carrières...).

La définition retenue ici du salaire correspond généralement au salaire de base et aux compléments de salaire versés par l'entreprise. Ces compléments sont liés aux conditions de travail, à la durée du travail, éventuellement à la performance ou au mérite, et à l'ancienneté. En revanche, le salaire indirect, différé, versé par les régimes d'assurances maladie, vieillesse, chômage et famille ne sont pas pris en compte (complément familial, indemnités journalières maladie, accidents du travail, retraite ou indemnité chômage).

Dans le privé, le salaire de base est composé d'un coefficient établi par une grille conventionnelle (en général au niveau de la branche) auquel on multiplie la valeur de points liés au poste occupé, négociée annuellement. En général, l'entreprise a peu de marge de manœuvre à ce niveau. En revanche, l'attribution de primes, le calcul de l'ancienneté, du déroulement de carrière relève davantage de la négociation au plan de l'entreprise, voire de sa seule responsabilité.

Dans le public, le système est également composé d'une partie centrale, établie au niveau national (en commissions paritaires de négociations) et d'une partie décentralisée intégrée pour la fonction publique territoriale au régime indemnitaire qui relève de la décision du maire.

IV. Le cadre institutionnel

Plus de 90% des salariés en France sont couverts par une convention collective. En matière salariale, ces conventions collectives de branche proposent des minima conventionnels et définissent à partir des classifications, des coefficients en fonction des types d'emplois, appliqués ensuite dans les entreprises. Certains minima conventionnels (par exemple dans le commerce) sont obsolètes en France car ils se situent en dessous du Smic et ne peuvent être appliqués. Du coup, des salariés entrant au premier coefficient de base ont le début de leur déroulement de carrière annulé, puisque l'évolution dans les premiers échelons n'a pas d'incidence sur leur salaire (tant que l'on est au dessous du Smic). Précisons qu'en France, et jusqu'à nouvel ordre, seuls les délégués syndicaux ont le pouvoir de négociation dans l'entreprise. Les représentants du personnel (délégués du personnel et membres du comité d'entreprise) ont un rôle de consultation, parfois d'expertise mais non de négociation.

L'Etat a donc une incidence forte sur l'évolution des salaires, à différents niveaux : il définit le minimum salarial national (Smic) ; il permet d'étendre à l'ensemble des entreprises d'une branche un accord ou/et une convention collective ; enfin, par la revalorisation annuelle du Smic, il interfère sur les hausses accordées dans les conventions collectives, afin de contenir l'inflation.

Si le système français est donc réputé comme centralisé en matière de négociation (rôle de l'Etat et des branches), il n'empêche que depuis de nombreuses années, les accords d'entreprises ont pris de plus en plus de poids dans l'évolution des salaires, via une

décentralisation des négociations. Ceci s'explique d'ailleurs par l'obligation de négocier ce thème au plan entreprise, tous les ans (lois Auroux de 1982).

V. Constat et identification des inégalités salariales

V. 1. Deux études de cas du secteur de la métallurgie

Dans les deux études de cas retenues dans la métallurgie, les inégalités de salaire sont abordés dans le cadre d'accords d'égalité.

* *Le cas Auto* : Selon la CGT, il y a toujours globalement 25% d'écart, mais ce chiffre n'apparaît pas dans les données collectées qui font état d'écarts beaucoup plus faibles au niveau des coefficients de base : 3% pour les ouvriers, 10% pour les agents de maîtrise et surtout un avantage de 1% pour les femmes cadres ... En réalité, en termes de comparaison des salaires de base et des coefficients, on repère peu de différence. En revanche par le jeu des primes, des promotions et de l'avancement, ces écarts se renforcent. Il est cependant difficile d'en rendre compte car il s'agit surtout de situations individuelles et non de données collectives.

Une comparaison des salaires entre câblerie et tôlerie chez Auto

En 1997, la CGT de **Auto** a effectué une étude de comparaison des salaires ouvriers entre hommes et femmes qui mérite d'être présentée ici. La comparaison porte sur les ouvrières de la câblerie (atelier désormais fermé) en comparaison avec les salaires d'hommes en tôlerie, à ancienneté proche :

Trois exemples :

- Homme en tôlerie APF2 (180 points) , 21 ans d'ancienneté : taux de base 7 380F (1135€)
- Femme en câblerie APF2 (180 points), **28 ans** d'ancienneté : taux de base 6 902F (1062€) soit **une différence de 478 F (73,5€) soit -6,5%**

- Homme en tôlerie APF3 (190 points) , 21 ans d'ancienneté : taux de base 7567F (1164€)
- Femme en câblerie APF3 (190 points), 21 ans d'ancienneté : taux de base 7033F (1082€) soit **une différence de 534 F (82€) soit -7%**.

- Homme en tôlerie APF4 (200 points) , 20 ans d'ancienneté : taux de base 8040F (1237€)
- Femme en câblerie APF4 (200 points), 18 ans d'ancienneté : taux de base 7665F (1179€) soit **une différence de 375 F (58€) soit -4,6%**

Plus généralement à partir du rapport annuel sur l'égalité professionnelle, les écarts sont en 1997 de 1362F (209€) pour le APF 2099F (323€) pour les ouvriers professionnels 1824F (280€) pour les techniciens

Ce rapport précisait que les câbleuses faisaient un métier équivalent à la tôlerie : "*en câblerie on demande de l'attention de nombreux fils à câbler et une qualité extrême. Pour tenir un poste sur machine à enrubanner ou sur planche il faut 3 semaines de formation*".

Différents facteurs jouent sur les écarts constatés :

L'accès aux primes :

Il y a plusieurs sortes de primes : les primes liées à l'horaire (prime de nuit, de doublage en cas d'équipes successives...) et les primes de postes par atelier (par exemple prime de ligne de montage, prime de ligne automatisée...).L'attribution des primes varie donc d'un atelier à un autre. Il y a également une prime liée à l'assiduité (un quart de la prime de milieu automatisé supprimé en cas d'absence. Globalement les primes sont élevées dans les ateliers comme la forge ou la fonderie.

Or les femmes sont surtout présentes dans les ateliers où il y a moins de primes :

"Elles sont en peinture (où il faut beaucoup de dextérité) et au montage, c'est là que l'on retrouve la majorité des femmes. De même au secteur étanchéité il n'y a que des femmes... Ce sont des secteurs où il y a moins de primes. Prime de montage, de douche, (de salissure) je pense que la plupart des femmes ne les ont pas" (CGT).

Mais ce point de vue ne fait pas l'unanimité syndicale. Selon la CFTC : "*Je ne pense qu'il y ait des différences de primes hommes/femmes. Les primes sont liées à l'emploi, au métier et non aux caractéristiques individuelles. C'est surtout le taux de base et des différences au niveau des promotions et augmentations individuelles. C'est vrai aussi que la plupart des femmes sont APF (ouvriers non qualifiés) et peu sont professionnelles et là cela joue aussi. Les femmes au montage ont moins de possibilités de passer professionnelles sauf les moniteurs, et en plus, entre ouvriers et professionnels, il y a de moins en moins de promotions internes mais des recrutements externes directs d'opérateurs*".

Il est difficile de pouvoir trancher sur cette question : y a-t-il ou pas discrimination à l'égard des femmes dans l'attribution de ces primes ? C'est effectivement la nature des emplois occupés qui détermine l'attribution de ces primes et non des critères personnels. Mais il convient de s'interroger sur le rôle de la répartition des emplois (comment historiquement se sont constitués des ateliers féminins, en fonction de critères particuliers, comme autrefois la câblerie) et sur la définition des critères de pénibilité d'un atelier à l'autre : par exemple, on peut en effet considérer que le travail en câblerie nécessitait une forte dextérité, une tension et un stress important : "*Câbleuse, un métier qui ne supporte pas le hasard ou l'approximation et qui par son rythme ses gestes répétitifs, sa position debout engendre des maladies périarticulaires. C'est un travail en équipe avec toutes les contraintes que supportent les femmes (enfants, repas...)*"(CGT). Grâce aux travaux menés notamment au Québec, on sait effectivement que les critères de pénibilité, et plus généralement les définitions des tâches ne sont pas déterminés de façon "objective", neutre, selon s'il s'agit d'emplois à dominante féminine ou masculine.

Les promotions se font - selon la CGT – "à la tête du client" : pour les APF (OS) le passage de 170 à 180, 190 se fait sans changement, sans faire quoique ce soit, juste tenir plusieurs postes mais pas tous... "*Sur un même poste, avec le même travail, on peut trouver 1 APF à 180 et un autre à 200, sans différence d'ancienneté. Cela s'explique parce que l'on est bien vu par le chef et aussi par ancienneté, c'est la hiérarchie qui décide*".

Par exemple, certains responsables ont fait passer des tests pour les femmes en reconversion, ce qui a été d'autant plus mal vécu, que ce passage est quasi automatique pour les postes masculins. "*Au sein de chaque coefficient il y a des échelons (3) dont on peut avoir un coefficient supérieur mais un salaire inférieur car un échelon inférieur.. Mais cela c'est à tête du client...*"

Sur les augmentations individuelles : dans l'esprit de l'accord sur l'égalité, il s'agit de mieux équilibrer leur attribution : "*par exemple si dans une équipe, il y a 50% des hommes qui ont une augmentation individuelle, il faut que 50% des femmes en bénéficient aussi*". Actuellement, dans une équipe où il y a 15 hommes et 20 femmes, il peut y avoir 10 hommes et seulement 5 femmes qui ont une augmentation individuelle. Ces augmentations sont données sur proposition de la hiérarchie. "*Pour un chef "honnête", il y a des critères "objectifs" comme l'absentéisme, or on sait que les femmes sont souvent plus absentes... et donc ces femmes ont pas d'augmentation individuelle. Autres critères : les heures supplémentaires ; la disponibilité et le travail du samedi. Ce critère du présentisme et de la disponibilité est important à Auto*". (responsable CGT). Or on sait qu'il joue en défaveur des femmes. L'accord égalité devrait donc limiter l'impact de ce type de critères et faire davantage référence à la qualité du travail fourni.

* **L'entreprise Zip**. Comme partout, le salaire de base est déterminé par un coefficient et ne semble pas révéler de discrimination directe : selon la charte égalité, "*l'analyse des salaires par coefficient et par niveau n'a pas fait apparaître de disparité de rémunérations entre hommes et femmes pour un même coefficient*." Les données obtenues révèlent un écart de 6,8% pour les ouvriers et employés, de 3,6% pour les techniciens mais de plus de 57% pour les cadres. Les écarts pour les niveaux bas et intermédiaires sont faibles et s'expliquent par l'existence de certaines primes ou par de moindres promotions. L'écart pour les cadres paraît énorme, mais s'explique d'une part par la présence d'un grand nombre de cadres hommes expatriés (et bénéficiant donc de primes très importantes) et d'autre part, par le fait que deux

femmes seulement viennent de passer cadres, avec une faible ancienneté dans le poste. La comparaison est donc difficile à interpréter.

Pour la CGT, *"le coefficient , c'est la base. 145 pour le départ. Chez nous il y a une seule valeur de point pour tous (ailleurs il y a plusieurs valeurs de points et donc pour un même coefficients il y a différents salaires)"*.

Mais en revanche, les évolutions de carrière et de salaires ne sont pas les mêmes. Donc, les sources de discrimination salariales sont indirectes :

- L'accès aux promotions et les changements de coefficient : *"un homme embauché comme ouvrier, il pouvait s'attendre à évoluer beaucoup plus vite dans le coefficient, avec des promotions, pas les femmes : elles étaient embauchées à 145, évoluaient jusqu'à 155 et c'est tout. Chez les hommes, on leur donnait une possibilité d'évoluer avec un changement dans le contenu du travail, jamais les femmes. Nous on exige que ce choix soit possible pour les femmes"* (responsable CGT).

La direction a donc accepté de réviser cette situation et de permettre aux femmes dans les plus bas coefficients d'évoluer. Mais les contreparties de cette évolution de carrière ne conviennent pas à tout le monde car deux conditions sont incontournables pour la direction : développer la polyvalence et introduire des équipes successives. Selon la direction, un tel changement se justifie par l'absolue nécessité de moderniser l'unité de production : *" il faut que l'usine se transforme en produits de haute valeur ajoutée (fermeture étanche, automobile, armée...).* Cela demande une plus grande qualification du personnel ouvrier, une plus grande flexibilité et réactivité du personnel, même si on n'aime pas cela, sinon, on va fermer, c'est même extraordinaire que l'on soit encore là!! Il faut justifier notre maintien sur des créneaux très spécifiques. Il faut donc que les gens puissent bouger, car sur certaines lignes les salariés sont saturés, et sur d'autres ils n'auront plus rien à faire. **Donc la polyvalence est vitale et il faut que les salariés puissent passer d'une machine à l'autre, même si ce n'est pas dans la culture maison et qu'il ne faut pas les changer tout le temps. Du coup on pourra prévoir un vrai plan de carrière pour ce personnel, à condition qu'il passe sur 2 ou 3 types de machine. Les ouvriers à 145 débutants, peuvent aller à un coefficient de 190, cela implique aussi effectivement que les salariés puissent passer en équipe matin ou soir en fonction des besoins de la production. Ceci est incontournable pour passer à un coefficient supérieur"**.

Pour les syndicats, ces conditions sont difficiles à accepter car certaines ouvrières, ayant une forte ancienneté, travaillent à la journée depuis 20 ans et accepteraient difficilement les changements d'horaires. *"Pour les ouvrières qui viennent de recevoir des lettres de revalorisation de coefficient, il faut distinguer celles qui sont déjà en postes, elles doivent signer ! Les autres à la journée c'est une modification du contrat de travail puisqu'ils les obligent à passer en poste et elles ne veulent pas... Ces femmes plus anciennes ont toujours refusé et du coup sont toujours restées en bas de l'échelle... elles ont refusé la polyvalence et les équipes.. et surtout aujourd'hui la polycompétence : c'est un travail sur machine, plus stressant, tu n'as plus un poste de travail fixe, tu dois bouger et en fonction des besoins des baisses de production, il faut changer... C'est contraignant.. En plus, cela rapporte peu, tu peux changer de coefficient sans changer de salaires!!!"* (responsable CGT).

Lorsque l'on a interrogé la direction sur ce dernier point, il a reconnu que pour certaines ouvrières bénéficiant auparavant de primes, le changement de coefficient avait peu d'impact sur leurs salaires : *"Il y a eu 12 changements de coefficient liés à la polyvalence, ce sont les*

premiers. Ce n'était que des femmes. Parmi les 12, 2 avaient encore des primes non "justifiées", donc il n'y a pas eu d'augmentation de salaire : on ne pouvait pas supprimer les primes directement, on a considéré que c'était une reconnaissance anticipée d'une compétence, en changeant de coefficient, ces primes ont été intégrées au salaire de base et ont disparu".

- **Le système des primes** : avant les changements en cours, le système était particulièrement complexe : "il y avait 10 lignes entre le salaire de base et le salaire total : prime de mérite, d'ancienneté, de poste,... et "c'était juste pour récompenser les plus méritants, sans aucune transparence, c'était véritablement à la tête du client", reconnaît le nouveau secrétaire général.

Si les primes de poste (travail en équipe, de nuit, de nuisance...) sont effectivement justifiées, les primes d'assiduité étaient importantes. Selon la CGT : "Il y avait 15€33 par mois si on n'a pas manqué. Et un bonus en plus tous les 3 mois (45€). Egalement une prime d'été (40% minimum au prorata du temps de travail) **l'objectif est de sanctionner toutes absences : mais c'est pas efficace!!! Car en fait ce sont surtout les femmes qui sont absentes et c'est à cause des conditions de travail** (maladie du canal carpien, fatigue...). C'est lié au travail"

Donc ici aussi, ce système de prime pénalisait indirectement les femmes à la production.

Le nouveau système vise une simplification et une transparence : des ouvriers jusqu'aux cadres, il y a 3 composantes : "on a supprimé toutes les fausses primes, tous les avantages en nature, tout le monde est payé de même façon"

1. Le salaire de base correspondant à une fonction qui peut évoluer en fonction du coefficient (moins pour les cadres) ; ceci est totalement déconnecté de l'ancienneté. "Cela ne convient pas à tout le monde : par exemple, si vous avez le coefficient 180 et que vous ne changez pas du tout de fonction, dans 20 ans, vous serez toujours au coefficient 180... Cela dépend si la personne veut évoluer".

2. La seconde composante du salaire est la prime d'ancienneté, c'est-à-dire la compétence dans la fonction elle-même : "on a utilisé la convention collective. L'ancienneté est supposée représentée l'expérience. Si une personne ne change pas de fonction et de coefficient elle est tout de même censée améliorer son expérience et ses compétences"

3. La troisième composante, pas encore en place pour tout le monde, est une rémunération de la performance avec une prime sur objectifs. Tous les cadres sont déjà concernés. Elle va de 0 à 1 mois de salaire pour les cadres sédentaires et entre 0 et 3 mois de salaires pour les commerciaux se déplaçant. "Normalement chaque année il y a une définition des objectifs à atteindre et on évalue à mi parcours si les objectifs sont atteints ou non pour attribuer cette prime. Mais cela ne passe pas encore très bien car on n'a pas dans l'entreprise l'habitude de définir des objectifs !! C'est en place pour les cadres, les emplois de bureaux et les commerciaux mais c'est plus difficile pour la production".

Enfin, à la production, les primes de conditions de travail (en postes, par exemple où la pénibilité est forte) existent encore. "Les primes qui sont "normales" ce sont les primes de postes alternés et de travail de nuit. De même les primes de nuisances (en atelier de teinturerie) sont normales. On les perd d'ailleurs si l'on quitte ces postes".

"Quant aux primes d'assiduité, on ne les a pas encore supprimées : il faut que l'on arrive à les supprimer. **Il y a un vrai problème d'absentéisme mais ce n'est pas avec ces primes que l'on va le supprimer.** Elle n'existe plus pour les cadres. Au niveau de la production, l'idée est de la

supprimer en l'intégrant à la prime de performance, mais progressivement... (on veut transformer la prime d'assiduité en prime de performance). Il y a en plus l'équivalent d'un 13^e mois (prime d'hiver et prime d'été) et elle est donnée au prorata du temps de présence ... Je voudrais que l'on simplifie tout cela"(direction).

V.2. La situation dans deux centres commerciaux :

* **A Magasins**, la question des salaires est au cœur des préoccupations syndicales car la majorité des employés de Magasins ont des salaires proches du Smic et sont en situation précaire du fait du temps partiel. Les données disponibles montrent qu'en termes de salaires moyens, l'écart entre hommes et femmes est faible parmi les bas niveaux d'employés, mais autour de 8% pour les employés qualifiés et les agents de maîtrise. Parmi les cadres de niveau II, l'écart est très élevé (- 21,7%). Selon la CGC : *"Le rapport de situation hommes/femmes vient de nous être donné. Il n'y a pas eu de remarques très poussées en dehors de la question des rémunérations, il y a des décalages. Mais la difficulté de comparer les salaires est forte : car les hommes ont souvent plus d'ancienneté dans leur poste"*

Actuellement l'introduction d'une prime variable est testée, dans le cadre d'un projet de management dit "Excellence". Ce système est fortement critiqué par la CGT : *"La prime variable est actuellement en test dans 28 magasins parisiens, elle est encore à l'essai jusqu'en juin. Le personnel est noté avec entretien individuel mais c'est vraiment à la tête du client par exemple, les responsables syndicaux n'ont rien, car l'argument est qu'ils en sont pas toujours là. Il y a surtout une référence à l'absentéisme, aux retards. Ensuite, tout intervient : la rapidité, l'amabilité, l'habillage, les services rendus, l'entretien... L'objectif c'est de contrôler le personnel et aussi d'aller vers la polyvalence. Le maximum de prime est de 300€ à TC. Avant on avait jamais accepté qu'il y ait une part de salaire variable. Dans le boulot que l'on fait, c'est impossible de savoir ce que fait chacune. Ils veulent forcer les salariés à faire plusieurs postes. J'ai un collègue CGT qui n'a pas eu de prime parce que son chef lui a demandé de l'aide et qu'il a refusé ! En fait c'était un test.*

En plus d'un magasin à l'autre, les critères changent : dans un magasin, c'est les nouvelles, dans l'autre les anciennes, ailleurs que les responsables syndicaux."

* **Grande Distrib.** : Tout comme à **Magasins**, la question des salaires est au centre des revendications syndicales, les bas salaires, la précarité et le temps partiel, venant intensifier les préoccupations dans ce domaine.

En effet, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à être en CDD et elles sont bien sûr très majoritaires dans les temps partiels (le Groupe menant certaines actions pour diminuer les très petites quotités de travail des personnes en CDI).

Au niveau du groupe, l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes, toutes catégories confondues, est de 24,4%. Il est faible ou nul pour les employés et ouvriers non qualifiés mais se creuse en montant dans les échelons hiérarchiques pour se situer autour de 22% pour les cadres.

Ici encore, c'est la position des femmes dans l'emploi qui est la cause de ces écarts de rémunérations. En effet, les femmes sont concentrées dans certains types de postes (caissières), certains secteurs (textile) et accèdent moins souvent que les hommes à des promotions (chef de rayon). Les femmes représentent 65% de l'ensemble de l'effectif du

groupe, mais seulement 30% des agents de maîtrise et 15% des cadres. L'hypermarché que nous avons étudié présente lui aussi les mêmes caractéristiques.

Bien évidemment, on ne peut identifier de discrimination salariale directe : *« Les chefs de rayon touchent une prime de productivité et effectivement les femmes chefs la touchent pareil, mais il y a 7 ou 8 femmes sur 22 chefs de rayon. »* (CGT)

Deux phénomènes accentuent la discrimination : d'une part les femmes sont sur représentées dans des emplois à très faible possibilité de progression, et d'autre part, les procédures de promotions semblent leur être défavorables. Selon la CGT, *"A l'embauche, on va rechercher des femmes pour des postes relationnels, caisse, fromage à la coupe, textile, ... Les hommes on va les rechercher pour les emplois techniques, l'épicerie, le bazar, la réception. Il n'y a pas de volonté politique à l'embauche. On a toujours plus de caissières que d'épicières, ... Donc finalement les femmes sont dans des postes où elles ne peuvent pas évoluer. »*

En cours de carrière, pour changer de niveau, il n'existe pas de procédure type, automatique ou régulière. Le salarié qui le désire doit en faire la demande à son supérieur, qui lui même doit avoir l'aval du directeur. Selon les représentants syndicaux, ce système serait défavorable aux femmes.

« Les femmes sont plus intimidées pour demander à changer de niveau. Dans certains cas des filles ont mis plus de trois ans à faire reconnaître qu'elles faisaient le travail des chefs. C'est une intimidation quand on demande. » (CFDT)

De plus, les critères définissant les tâches requises pour accéder au niveau supérieur sont très flous, le système laissant une grande place à l'appréciation directe du supérieur : *« C'est très vague, c'est toujours à l'appréciation du chef. Ça dépend aussi du magasin, du chef. »* (CFDT).

Le problème qui semble être le plus difficile est celui de la reconnaissance de certaines compétences qui permettraient de passer au niveau supérieur : *« Le plus souvent il faut que la personne fasse le travail depuis plusieurs années pour passer au niveau supérieur. C'est la validation des acquis professionnels avant l'heure !! »* (CGT).

Donc, ici encore, c'est la procédure d'évaluation des emplois et des compétences qui est mise en cause, et qui paraît être une source de discrimination : *« Il n'y a aucune possibilité de franchir les paliers s'il n'y a pas prise de responsabilités supplémentaires. C'est très gênant, en 2001 ça a bloqué près de 13 800 femmes dans le groupe par exemple. »* (Responsable CGT).

V.3. Le cas de deux collectivités locales

* **Ville 1** : Dans le service public, tout le monde affirme qu'à travail égal, le salaire est égal, qu'il n'y aucune discrimination directe. Il est en réalité difficile de le prouver car des données sexuées fines en matière de salaire ne sont pas disponibles. Ainsi, il est vrai que le traitement des agents est avant tout statutaire et fonction d'un grade : que ce soit un homme ou une femme, pour un grade donné, le traitement sera équivalent sauf certaines primes comme le supplément familial ou une indemnité de résidence. En revanche, au plan local, une part du traitement relève du régime indemnitaire (RI), à partir d'une enveloppe que chaque collectivité locale pourra attribuer en fonction de ses propres critères.

Or à **Ville I**, la direction a introduit deux niveaux dans ce régime : un régime indemnitaire de base et un régime indemnitaire fonctionnel, objet de fortes tensions avec les syndicats.

Le **régime indemnitaire de base** : cette prime est fixe selon les catégories : 500F (77€) pour la catégorie C, 800F (123€) pour la catégorie B, 1600F (246€) pour la catégorie A. Le RI de base a été redéfini avec comme objectif de réduire les écarts existants entre les filières, notamment de rattraper la filière technique qui avait un RI plus avantageux. Selon la direction : "*On a réduit l'écart en augmentant les autres filières et en figeant la filière technique et on a mis toutes les filières administratives, culturelle, sociale, sportive, au même niveau. Aujourd'hui un cadre A va toucher le même RI dans toutes les filières. La filière technique a été figée lors de la revalorisation du RI de base*". Comme nous allons le voir, cette décision est une mesure plutôt favorable aux femmes, sous représentées dans la filière technique et sur représentées dans les filières où le RI était inférieur.

- **Le régime indemnitaire fonctionnel :**

Avec ce régime, l'employeur dispose d'un important outil de management, il décide ainsi de valoriser certaines fonctions, indépendamment du poste statutaire.

Extraits de la délibération du Conseil Municipal du 11/04/2003 – RI fonctionnel

Le régime indemnitaire de base a été instauré afin de poursuivre les objectifs suivants :

- revalorisation, dans chaque catégorie, de la situation des agents bénéficiant des montants indemnitaires les plus limités ;
- harmonisation des montants et pratiques entre la Ville de Brest et la CUB ;
- revalorisation prioritaire pour les agents de catégories B et C ;
- réduction progressive des disparités entre les différentes filières de la FPT.

En complément du RI de base, **Ville I** entend aujourd'hui prendre en considération les contraintes et responsabilités inhérentes à certaines fonctions.

C'est pourquoi, la présente délibération instaure un volet fonctionnel.

Un complément fonctionnel peut être attribué, sur proposition du Directeur Général des Services, aux agents relevant des filières administrative, sportive, culturelle, médico-sociale et animation, ou aux agents relevant des cadres d'emplois des catégories C de la filière technique dont le régime indemnitaire de base est aligné sur celui des agents de catégorie C des autres filières.

Les fonctions retenues sont les suivantes :

Responsabilités de direction	2744.04 € (montant annuel)
Responsabilités de service	1829.40 €
Responsabilités de coordination	1829.40 €
Responsabilités d'expertise	914.64 € ou 1829.40 €
Responsabilités d'encadrement	914.64 €
Responsabilités de secrétariat de direction	732 €

La mise en place de ce régime indemnitaire a soulevé de très vives oppositions de la part des organisations syndicales, pour diverses raisons.

FO et la CGT ont refusé de participer aux débats, mettant une opposition de principe à un RI différencié selon les catégories : "*Pour le nouveau RI on voulait que tout le monde ait plus ou moins la même prime [...] notre revendication c'était 1500F (230€) de régime indemnitaire de base pour tout le monde, pas de différence entre les grades et les catégories comme avec ce nouveau RI qui favorise les A et B.* » FO

La CFDT fait porter sa critique du RI fonctionnel d'une part sur le fait qu'il ne concerne pas équitablement l'ensemble des catégories (qu'il avantage les catégories A), et d'autre part sur son manque de transparence, tant au niveau des critères d'attribution qu'au niveau des montants des primes.

Au delà des critiques faites à ce RI sur le fait qu'il ne concerne pas toutes les catégories, on voit apparaître derrière les propos tenus par les syndicalistes, leur crainte de voir s'individualiser les rémunérations, sur des critères plus complexes que des définitions statutaires, faisant intervenir l'appréciation des supérieurs hiérarchiques.

- L'accès aux promotions et les évolutions de carrière

Seul le changement d'échelon s'effectue de manière automatique, sans qu'aucune procédure quelconque d'évaluation intervienne. Qu'il s'agisse de promotion interne ou d'avancement de grade, des procédures diverses sont mises en place et font l'objet de fortes controverses entre les partenaires sociaux. Celle qui crée de vives tensions au moment de notre enquête, est la mise en place prochaine d'une **notation** pour ces évolutions de carrière.

Notions fondamentales pour comprendre l'organisation des carrières dans la fonction publique territoriale

Cadre d'emplois

Le cadre d'emploi regroupe les agents ayant vocation à occuper un même groupe d'emplois apparentés, c'est-à-dire dont les caractéristiques professionnelles sont très proches. Les fonctionnaires d'un même cadre d'emploi ont en commun des savoirs faire, des aptitudes, des connaissances, des modalités de recrutement et d'avancement... A un cadre d'emploi correspond un statut particulier.

Grade

Le grade est l'unité de base de la carrière. Un fonctionnaire qui ne bénéficierait d'aucune promotion ferait toute sa carrière dans le même grade. Les grades distinguent les différents niveaux d'expérience, de qualification ou de responsabilité. Les grades peuvent prendre des noms différents : qualifié, en chef, principal, hors classe... Ainsi un agent technique et un agent technique qualifié sont deux grades différents du cadre d'emploi des agents techniques.

Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est applicable à tous les fonctionnaires d'un grade, il constitue l'élément intangible au déroulement de carrière et correspond à la prise en compte de l'ancienneté de l'agent dans son grade. Chaque échelon comporte une durée minimale et maximale. A chaque échelon est affecté un indice qui détermine le traitement de l'agent.

Avancement de grade

Il permet au fonctionnaire de progresser à l'intérieur même de son cadre d'emplois en gravissant les grades successifs. L'avancement de grade intervient par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi par l'autorité territoriale selon les conditions fixées par les textes (ancienneté, quota, critères...)

Promotion interne

La promotion interne est un mode de recrutement permettant de favoriser l'accès des agents à un cadre d'emplois supérieur, généralement limité par un quota. Elle s'effectue après avis de la CAP et inscription sur liste d'aptitude impliquant un choix de l'autorité territoriale, parmi les agents remplissant les conditions requises (réussite à un examen professionnel, des tests d'évaluation, notation....).

Source : CFDT, Flash Info, octobre 2001

Mais si l'arrivée de cette notation suscite bien des craintes, les organisations syndicales s'accordent à dire que le système en place jusque là n'est pas du tout satisfaisant. Elles s'expriment sur la mauvaise visibilité du système, allant même jusqu'à remettre en cause sa légitimité. Ce sont la CGT et FO qui sont les plus critiques vis à vis des procédures d'évaluation. Elles mettent toutes les deux en cause d'une part la complexité des critères, et d'autre part la subjectivité de certaines appréciations portées sur des agents par leur encadrement.

Pour la CGT, l'ancienneté, et donc l'acquisition de compétences par l'expérience, doit rester un élément essentiel de toute appréciation.

En fait ce que souligne FO c'est l'absence de lisibilité des critères d'évaluation, tout en remettant en cause leur légitimité. De plus, comme les autres organisations syndicales, elle souligne leur subjectivité, à partir d'un exemple d'un père de famille (!). *"Sur une fiche d'appréciation on a eu « privilège sa vie familiale ». Nous on ne peut pas accepter ça. C'est un homme qui est seul avec des enfants, et parce qu'il n'est pas disponible pour les heures supplémentaires ..."*

Si les organisations syndicales (à l'exception de la CFDT), n'ont pas pointé du doigt les inégalités entre les hommes et les femmes, notamment en termes de progression de carrière, au vu de leurs propos sur les systèmes d'avancement, nous pouvons penser que ces derniers peuvent être porteurs de discriminations. En effet, la **disponibilité** par exemple, qui semble être une des qualités requises pour accéder à des postes de responsabilité, est-elle prise en compte dans les critères d'évaluation ? Une femme qui aura moins fait d'heures supplémentaires qu'un homme, n'en sera-t-elle pas pénalisée lors de son évaluation ?

C'est donc en observant les différents déroulements de carrière possibles, en fonction de la filière et du cadre d'emploi que l'on peut éventuellement répondre à la question des inégalités : les emplois féminisés, bénéficient-ils des mêmes possibilités d'avancement que les emplois majoritairement masculins ? C'est un exemple donné par la CGT : *« Il n'y a pas de concours par exemple pour passer d'agent d'entretien à agent technique. Normalement c'est une promotion interne qui est possible et qui toucherait une grande partie du personnel féminin. On a dénoncé les promotions internes qui n'existaient pas à la ville, entre autre ce grade là a été cité. Ce n'est pas lié aux femmes, mais au grade. »* CGT

L'étude de la CFDT sur les déroulements de carrière entre hommes et femmes :

La première constatation faite a été la différence entre les filières : *« les déroulements de carrière les moins intéressants sont dans des métiers féminisés à 90% ».*

« Avant cette étude, les délégués syndicaux pensaient que la filière technique était la plus favorisée. Or, c'est faux, vu la diversité des métiers parmi cette filière (dont les femmes agents d'entretien), c'est plutôt la filière sportive plus homogène qui est plus favorisée dans les déroulements de carrière, et ce malgré des quotas qui n'existent pas dans la filière technique : dans la filière sportive il y a par exemple pas plus de 15% du personnel qui peut avoir une promotion par année... et ces quotas sont parfois de 25-30% selon les métiers. » CFDT

Le travail de la CFDT montre qu'au sein de chaque filière les différences entre les cadres d'emplois sont importantes. Leur travail a consisté à analyser les indices de début et de fin de carrière pour chaque cadre d'emploi. Ainsi, on compare d'une part les différents niveaux

d'indice, selon le cadre d'emploi, selon la filière, mais aussi l'amplitude de chaque progression de carrière.

Le premier résultat est de montrer que les emplois de catégorie C ont toujours une progression de carrière d'une moindre amplitude que les autres. Par exemple, dans la filière administrative, un agent administratif (catégorie C) augmente d'environ **50 points** son indice entre le début et la fin de carrière alors qu'un attaché (catégorie A) augmente de près de **800 points** ! Dans la filière technique, un agent d'entretien progressera de moins de **40 points** tandis qu'un technicien (catégorie B) progressera de plus de **100 points** sur l'ensemble de sa carrière.

Si l'on croise alors ces données avec la féminisation des cadres d'emplois, on constate, comme l'a fait la CFDT **que ce sont les emplois les plus féminisés qui ont les progressions de carrière les plus faibles.**

Si l'on observe dans chaque filière, la progression de carrière la moins favorable et que l'on regarde le taux de féminisation du cadre d'emploi concerné, les résultats sont parlants :

Cadre d'emploi présentant la plus faible progression de carrière de la filière	Taux de féminisation
Agent administratif (filière administrative)	94.0
ATSEM (filière médico-sociale)	98.1
Agent du patrimoine(filière culturelle)	50.0
Agent d'entretien (filière technique)	78.7

Il faut noter aussi que 43% des hommes sont agents techniques, cadre d'emplois qui n'a pas non plus une progression de carrière avantageuse. Cependant, l'accès à des promotions est plus facile pour eux que pour les femmes qui sont agents d'entretien dans la même filière.

Il est donc très clair que la situation des femmes en termes de progression de carrière, de mobilité, est, pour la majorité d'entre elles relativement défavorable. En effet nous avons vu qu'elles cumulent plusieurs « désavantages » freinant leur évolution professionnelle.

En premier lieu elles sont très fortement présentes dans des filières et des cadres d'emplois qui statutairement n'offrent que des perspectives de carrière réduites. En second lieu, il semble qu'elles accèdent difficilement à certains postes d'encadrement, si ce n'est avec des exigences de disponibilité clairement affichées. Le temps partiel étant très ouvertement considéré, dans ce contexte, comme un obstacle à la prise de responsabilités. Enfin, les procédures de promotion interne (statutaires ou locales) peuvent être dans certains cas défavorables aux femmes : les systèmes d'évaluation (notation, avis, commentaire,...) ne s'appuient que très peu sur des critères précis et définis, et peuvent donc laisser place à des jugements individuels, considérant par exemple qu'une femme qui n'effectue pas d'heures supplémentaires doit être moins valorisée qu'un homme qui en fait plus souvent. De même, le rôle social des femmes, est souvent un obstacle à la promotion interne lorsque celle-ci doit s'effectuer par un concours, les femmes ayant souvent en charge une grande partie du travail domestique, elles ont donc davantage de difficultés à dégager du temps leur permettant de préparer un concours par exemple.

* Le cas de *Ville 2* est assez proche. Ici aussi, la volonté de modifier les règles d'attribution du RI est au cœur de tensions, et même de conflits pour cette ville. L'objectif de la direction était selon elle de réduire les inégalités, notamment entre les filières et entre catégories d'emploi, en faveur des catégories C. Mais selon les syndicats, non signataires de l'accord, cette revalorisation a été jugée insuffisante (820F soit 126€). Ainsi, les catégories B ont entre 1400 et 1800F (215 à 277€), les A, 2300F (354€), en dehors des ingénieurs pouvant avoir un RI de 5000F (769€) ou encore de certains techniciens (du fait d'une difficulté de recrutement sur ces emplois, dont les salaires sont nettement plus attractifs dans le privé).

En ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, la CGT pointe du doigt le cas des agents d'entretien, cadre d'emploi quasi exclusivement féminin : « *Les agents d'entretien n'ont droit à rien par exemple. Donc ils n'ont rien gagné avec les nouvelles réformes, quelle que soit la filière. D'ici trois ans on aura en tout et pour tout 3000 balles, ce qui est largement en dessous de ce que l'on perd en pouvoir d'achat.* »

Il ressort clairement des entretiens que la crainte principale des organisations syndicales est de voir le RI aller vers plus d'individualisation, qui pourrait prendre plusieurs formes, s'appuyer sur divers critères : « *Dans l'élaboration du RI, ils avaient dit que l'absentéisme serait compté, et qu'il y aurait une prime liée à la qualité du service public. Ils veulent qu'on fasse du clientélisme. Mais, pour l'instant ce n'est pas individualisé.* » CGT

Enfin, dans le cadre de la dernière négociation sur le RI il faut signaler un point intéressant au regard de l'égalité entre les hommes et les femmes. En effet, l'existence de quotas² limitant dans certaines filières l'accès à des promotions internes, crée selon les organisations syndicales des inégalités. Certains emplois de la filière administrative sont, selon les textes, soumis à de tels quotas, alors que ce n'est pas le cas d'emplois équivalents de la filière technique. Pour compenser ces inégalités, il existe donc des primes dites de « compensation de blocage », qui permettent à un agent qui est "promouvable", mais bloqué par des quotas, de bénéficier de la même rémunération qu'un agent promu dans la filière où il n'y a pas de quotas.

« *Dans la filière technique, on peut passer d'un grade d'agent technique à l'autre sans quotas. Pour les administratifs, les ATSEM³, les auxiliaires de soins et de puériculture, les gens de la filière culturelle, il y a des quotas. Pour passer d'un grade à l'autre il ne peut pas y avoir plus de 15% de l'effectif. Donc, quand les quotas sont atteints, il y a une ou deux personnes par an qui peuvent passer quand il y en a qui partent en retraite, donc en attendant les gens sont bloqués, ils ne vont pas récupérer la grille de salaire supérieure, donc financièrement ça a des conséquences. Les techniques, eux peuvent le faire sans problème.* »
CFDT

Ces indemnités de compensation existaient dans le précédent accord sur le RI, mais ne concernaient pas tous les cas possibles.

« *Il y avait déjà eu des indemnités de quotas négociées en 1991. Ça existait pour les administratifs, pour les auxiliaires de puériculture, ça n'existait pas pour les ATSEM, métier féminin, pour les auxiliaires de soins métier féminin, pour les gens de la filière culturelle (leurs statuts n'existaient pas à ce moment là)(...) Donc nous on a dit ce n'est pas juste.*

² Le quota limite à un % (par exemple 20%) le nombre de personnes promues d'un grade à un autre pour certaines filières

³ ATSEM : agent technique rattaché aux écoles maternelles (enfants de 3 à 6 ans).

C'était à la fois les catégories C et des catégories féminines. Il me semble logique quand on négocie un régime indemnitaire que l'on n'oublie personne. On a eu gain de cause, les indemnités de quotas vont être étendues à tous les cadres d'emploi de la catégorie C qui ont des blocages de quotas. » CFDT

VI. Analyse et explication des inégalités

Dans toutes les études de cas, on constate que le thème des inégalités de salaires est récurrent en termes revendicatifs, mais qu'il est extrêmement complexe à aborder.

- En premier lieu, la mesure des inégalités des salaires est souvent difficile, les données incomplètes ou difficile à comparer.
- Dans les cas d'entreprises étudiées, on ne **constate pas de discrimination directe**, ce qui aurait pu faciliter la démarche syndicale. En réalité, les inégalités de salaires sont faibles à poste strictement équivalent (à même définition de poste, même ancienneté...). Or la mesure des écarts de salaire dans les rapports de situation comparée entre hommes et femmes – lorsqu'ils existent – s'appuient essentiellement sur la comparaison des salaires de base qui révèlent peu de choses.
- **Discrimination indirecte** : C'est la source principale d'inégalités, beaucoup plus difficile à cerner et à remettre en cause. Deux dimensions expliquent les écarts de salaires : **l'espace et le temps**.

Tout d'abord, les emplois féminisés ne s'inscrivent pas dans les mêmes **lieux** et dans les mêmes **fonctions** (y compris à compétence ou qualification équivalentes) : nous avons repéré par exemple un atelier strictement féminisé et cloisonné chez *Auto* (désormais supprimé), une filière administrative dominée par les femmes dans les services publics ou les emplois de caissières de *Grande Distrib*. Or dans les secteurs à dominante féminine, les évolutions de salaire sont plus ralenties que dans des emplois à dominante masculine, de même **l'attribution des primes** (*Magasins, Auto, Zip*) sera différente. Donc la première difficulté est de parvenir à comparer au sein d'un établissement ces emplois, y compris s'ils ne sont pas inscrits dans des fonctions totalement similaires, mais dont la valeur du travail pourra être considérée comme identique. Malgré des tentatives observées dans deux études de cas (*Auto* et *Ville 1*) cette démarche est peu courante en France.

En termes de **temps** ensuite : les déroulements de carrières jouent pleinement sur les inégalités et notamment les périodes de maternité, d'absentéisme lié aux enfants... Par exemple, les agents d'entretien (80% de femmes) et les agents de salubrité (100% d'hommes) ont des carrières qui débutent au même indice majoré, ces deux cadres d'emplois étant parfaitement comparables tant au niveau du recrutement que des possibilités de promotions ; en fin de carrière, environ 50 points d'indice les séparent (*Ville 1*). Enfin, dans certains établissements (*Grande Distrib*.) le retour à l'emploi après un congé maternité ou parental passe souvent par un passage dans un poste peu qualifié (caisse).

- **Evolution de carrière / promotion** : L'accès aux promotions reste un domaine opaque dans bon nombre d'entreprises, qui jouent sur des avancements individuels et

une non transparence dans les critères d'attribution de primes. De façon indirecte, ces promotions écartent de nombreuses femmes : par exemple chez *Zip*, où l'on sait que le présentéisme est survalorisé. De même chez *Auto*, nous avons relevé que l'une des sources d'inégalités de salaire portait sur l'attribution des augmentations individuelles. L'accord prévoit d'ailleurs de rééquilibrer cette attribution, autrement dit de remettre en cause les critères éventuellement discriminants comme l'absentéisme, la disponibilité, le fait d'exécuter des heures supplémentaires...

- **Structure de rémunération** : le poids des primes individuelles et variables joue de plus en plus dans les salaires au détriment des femmes : par exemple à *Magasins* où l'expérimentation d'une prime variable montre des différences importantes entre salariés, selon leur disponibilité, voire leur docilité (accepter de changer d'heures, de faire des heures complémentaires pour les temps partiels...) ou encore accepter de devenir polyvalente sans aucune contrepartie salariale. De même, une part des salaires de la fonction publique territoriale est composée par une Prime indemnitaire dont les critères d'attribution sont fixés par la collectivité locale et souvent l'objet de tensions syndicales (*Ville 1 et 2*). Plus généralement, le risque d'une **forte individualisation** des hausses de salaires est d'autant plus dénoncé que le système repose sur une base statutaire, au départ uniforme.

- **Réflexion sur les inégalités de salaires et l'emploi**
 - Les contrats atypiques, surtout dans le commerce et les services publics, la précarité de certaines franges de salariés, largement féminisées, constituent un des premiers sujets de revendication salariale : temps non complets et réduits (quelques heures), temps partiels dans le commerce ... Ces salariés – à grande majorité des femmes - sont les plus discriminés et ont des salaires très faibles, parfois inférieurs au Smic mensuel.

 - Ségrégation verticale et horizontale : si globalement dans les entreprises, les femmes ne perçoivent pas les mêmes salaires, c'est parce que l'accès aux postes les mieux rémunérés est réservé aux hommes : **pas une étude de cas n'échappe à une sous-représentation des femmes aux postes qualifiés.**

 - Emploi mi-temps, 4/5... : Le temps partiel, y compris "choisi" est une source de pénalisation salariale : certaines primes ne seront pas attribuées aux personnes à temps partiel, un chantage étant exercé sur ce personnel (commerce). De même, l'accès à des augmentations individuelles s'avèrent, dans la pratique, difficile d'accès pour les personnes ayant choisi un temps partiel. Qui dit temps partiel, pense femme et donc salaire partiel et... bas salaires.

 - Evaluation des fonctions et classification : ce champ d'étude n'est toujours pas réellement en œuvre en France. Cependant, comme nous l'avons évoqué plus haut (cf. I.) il faut relever l'avancée significative annoncée dans l'accord

interprofessionnel sur l'égalité de mars 2004 qui ouvre des perspectives très positives dans la réflexion sur une évaluation des emplois non discriminante.

VII. La stratégie syndicale par rapport aux discriminations

Face aux inégalités de salaires, il semble que les syndicats en France ne soient pas véritablement armés. Ceci s'explique par différents facteurs :

- **la mesure des inégalités de salaire** : un domaine très complexe. Le salaire est un ensemble très complexe d'éléments tant « objectivés » et « collectifs » qu'individuels. Qui plus est en France, la transparence en matière salariale n'est pas véritablement recherchée ni par les directions, ni par les syndicats et les salariés eux-mêmes : cela apparaît comme une question tabou. La complexité salariale est d'autant plus élevée que le salaire évolue au cours du temps. Mais si une partie de ces facteurs semblent objectifs, il n'empêche que des actions puissent être menées notamment en matière de recours juridique (voir ci-joint).
- **Les marges d'action et les priorités** : les inégalités de salaires hommes / femmes sont elles prioritaires ? Si dans la plupart des cas présentés, on a constaté des inégalités de salaire, rares sont les accords qui prévoient des mesures de rattrapage, de correction de ces inégalités. Cela suppose une réflexion sur les priorités à accorder dans les négociations salariales : le rattrapage hommes / femmes est-il prioritaire ou ne faut-il pas mobiliser plus généralement pour la revalorisation des bas salaires (ce qui indirectement devrait favoriser des femmes) ou des hausses générales (pour tous les salariés)?

Dans la métallurgie, les négociations sur l'égalité sont amorcées, et semblent une pratique plus courante que dans le commerce ou les services publics notamment. Ceci est dû à différents facteurs : tradition et implantation syndicale plus forte dans la métallurgie ; difficulté de mobilisation des salariés précaires et plus faible tradition syndicale dans le commerce ; opacité des systèmes de rémunération plus forte dans les services publics ou dans le commerce.

Parmi les outils utilisés, on note dans le commerce et la métallurgie : le recours à la grève pour exiger des augmentations de salaires et des revalorisations des bas salaires (*Magasins* et *Zip*) ; le lancement de négociations sur les inégalités professionnelles dont salariales et la signature d'accords (*Zip*, *Auto*, et *Grande distrib.*) ; la participation à une mobilisation nationale dans le cadre du 8 mars (Actuelles 2000, CFDT) avec la réalisation d'une étude comparative des carrières au sein des filières à *Ville 1*.

Quant aux solutions, directes ou indirectes, concrètement avancées, on peut les regrouper en quatre items :

1. Favoriser les carrières et le recrutement des femmes : tous nos interlocuteurs ont insisté sur le fait que les inégalités de salaire se repéraient surtout dans l'accès différencié des femmes à l'emploi, notamment qualifié. Donc parmi les actions privilégiées, la mixité des emplois est recherchée : dans le **recrutement** (parvenir à ce que la part des femmes recrutées soit au moins au niveau de leur présence dans les candidatures (*Auto*); par la **formation** (*Zip*, *Auto*) pour permettre aux femmes de progresser dans leur carrière dans une même filière et/ou de changer même d'emplois et de filière.

2. Prévoir des actions positives dans l'accès aux promotions : A *Auto*, la part des hommes et des femmes dans les promotions individuelles doit être équivalente à la répartition hommes /femmes des populations promues. A *Zip*, un objectif chiffré sur la part des femmes promues (parmi les ouvriers, les agents de maîtrise et les cadres) est inscrit dans la charte: "réduire de moitié au moins l'écart entre les % moyens et les % de femmes dans chaque catégorie et dans chaque coefficient" et même : "il sera pratiqué une **discrimination positive** pour les candidats de sexe féminin, à compétence et expérience égale par rapport à d'autres candidats de sexe masculin"

3 - Allonger les durées de travail des temps non complets ou partiels pour augmenter leur rémunération : *Ville 1* et *2*, *Grande Distrib*. Cet objectif est avant tout une mesure en termes de temps de travail (voir le rapport DL9), mais elle a une incidence positive évidente sur les rémunérations pour ces salarié-e-s en situation de précarité.

Mais, dans aucun des exemples retenus ici, une enveloppe budgétaire attribuée au rattrapage des salaires féminins n'est prévue, ni même revendiquée par les syndicats. On peut alors se demander qu'elles seront véritablement les effets des actions entreprises, si un débat sur le financement de ces mesures n'est pas envisagé. La création d'une enveloppe suppose en effet un effort de la direction qui proposera plutôt d'attribuer une part des hausses générales prévues à ce rattrapage. Autant dire que cette dernière condition ne fait pas l'unanimité parmi les négociateurs, pour la plupart des hommes.

4 – Les recours juridiques : une autre solution qui a un résultat réel, consiste à porter plainte pour discrimination salariale. Malheureusement en France, ce type d'action est peu courant, alors que les dispositifs existent. On peut même relever un paradoxe dans ce domaine : la CGT a eu gain de cause dans le cas d'une entreprise de l'automobile pour discrimination syndicale. Une comparaison entre la carrière d'un syndicaliste et d'un non syndicaliste avait permis de démontrer cela et d'obtenir un rattrapage de salaires. Depuis, ce recours a fait l'objet d'un accord pour garantir des carrières identiques. Mais ce dispositif semble peu utilisé dans le cas de discrimination salariale entre hommes et femmes ! Nous avons cependant repéré quelques condamnations qui montrent d'ailleurs que les juges français portent désormais un nouveau regard sur l'égalité hommes / femmes :

Cour de Cassation du 28 novembre 2000 : Mme H contre la Fédération nationale de la Mutualité française

Dans cette affaire, la Cour a jugé abusif le licenciement de Mme H qui a été décidé par l'entreprise, suite à une action en justice entreprise par cette salariée, pour dénoncer une

discrimination. Par ailleurs, la Cour a retenu l'existence d'une discrimination salariale : Mme H. a subi une inégalité de traitement dès son entrée dans l'entreprise, concernant le versement d'une prime au choix. Il appartenait à l'employeur de prouver que cette inégalité était étrangère à toute discrimination ; or l'employeur n'a pas apporté des éléments objectifs, étrangers au sexe de la salariée. Pour le juge, le fait que des salariés masculins connaissent des "différences semblables" ne justifie pas une inégalité à l'égard d'une femme.

Cour de cassation 19 décembre 2000 : Mme C. et autres contre Sté Pyrénées – Labo photo

Suite à différents recours, les salariées ont obtenu gain de cause en matière de discrimination salariale : le juge a en effet procédé en seconde décision à une comparaison collective entre des situations comparées de femmes et d'hommes : les hommes opérateurs de laboratoire étaient tous au coefficient 175 et les femmes au coefficient 160. Or l'entreprise n'a pas pu justifié que la valeur du travail des femmes était inférieur : "leurs fonctions réelles étaient de valeur égale à celle des hommes, l'apport de nouvelles techniques ayant pour effet de rendre les différents postes sur machine d'une technicité équivalente".

Arrêt Cour d'Appel de Montpellier du 25 mars 2003 : Mme B contre IBM (électronique)

Mme B, promue au coefficient 285 en mars 1986 y est demeurée pendant 12 ans, alors que les statistiques de l'entreprise montrent que pour les hommes, l'ancienneté moyenne à ce coefficient est de 4, 11 années. Etant donné que l'entreprise n'a pas apporté la preuve de cet écart et à même refusé de fournir les données statistiques dans le cadre de l'expertise, la Cour a condamné IBM à payer une indemnité provisionnelle de 30 000 € à Mme B, de 1 500 € à la CFDT (au nom du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession) et oblige l'entreprise à reclasser Mme B au statut cadre 2-1, coefficient 114.

VIII. Conclusion : Les inégalités salariales et le principe du gender mainstreaming

On peut constater que la France est peut-être à la croisée des chemins : si la question des inégalités salariales était jusqu'à présent "le parent pauvre" de toutes revendications et négociations, différents facteurs sont désormais favorables à une meilleure intégration de ce thème :

- le contexte législatif : l'application de la loi rendant obligatoire ce thème de négociation explique trois accords sur les quatre entreprises concernées (le service public n'étant pas couvert par la loi).
- une volonté de tous les partenaires sociaux de corriger certaines inégalités : du côté des entreprises, des problèmes de pénurie de main-d'œuvre, la revalorisation de leur image de marque, la volonté de paix sociale ou plus simplement, la stricte application de la loi sont les facteurs principaux à l'origine de cette nouvelle attitude. La signature

récente de l'accord interprofessionnel sur l'égalité par les 5 organisations syndicales représentatives est une autre preuve de cette nouvelle implication sociale.

- La montée de la précarité pour certaines couches de salariés – majoritairement des femmes – (services publics et commerce). Notamment dans le commerce, des situations de pauvreté, de détresse sont souvent évoquées par les partenaires sociaux, si bien que des syndicats se sentent surtout dans un rôle d'assistantes sociales.

En revanche, on peut être septique quant à l'approche intégrée de l'égalité en matière salariale : alors que la loi du 9 mai 2001 prévoit que l'égalité soit abordée transversalement à l'ensemble des thèmes de négociation obligatoires dont les salaires, on constate que cette démarche n'est pas encore amorcée. En dehors d'un accord de branche récent dans les industries électriques et gazières en mars 2004 qui prévoit effectivement que l'égalité soit abordée lors des négociations annuelles ou pluriannuelles sur les salaires, le temps de travail et les classifications, il n'y a pas à notre connaissance une application concrète du *gender mainstreaming* dans les négociations salariales.

Bibliographie

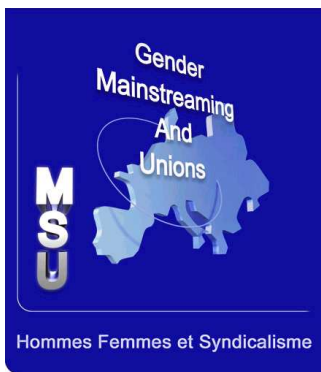
Meurs D., S. Ponthieux (2000), "Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes", *Economie et Statistique*, n°337-338.

Ministère de l'Emploi et de la solidarité, 200

Silvera R. (1996), *Le salaire des femmes, toutes choses inégales*, avec la collaboration de D. Anxo D., M. Johansson, N. Sonnac, La Documentation Française, coll. Droits des femmes.

Silvera R. (1998), "Les salaires : toutes choses inégales ?", in M. Maruani (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité*, la Découverte.

Silvera R (2002), *Equal pay and gender mainstreaming in France*, Rapport pour l'Institut Syndical Européen.



MSU - DL9-France



Les stratégies syndicales en matière de temps de travail et d'égalité en France : présentation de 6 études de cas

Rachel SILVERA avec la collaboration de Cécile GRANIE
Juin 2004

Table des matières

Introduction.....;	2
I - La place du temps de travail dans les stratégies syndicales des secteurs et entreprises étudiées	7
I.1. Présentation des accords au niveau des entreprises étudiées.....	10
I.2. L'organisation du temps de travail, les difficultés dans l'application des accords.....	21
II - L'articulation des questions de temps de travail avec l'égalité.....	26
II.1. Les répercussions négatives.....	26
II.2. La prise en compte de l'égalité et des contraintes familiales : quelques avancées.....	30
Conclusion.....	33
Bibliographie.....	34
Annexe : Fiches de présentation des entreprises (communes avec le rapport DL8).....	35

Introduction

En France, le thème de la réduction du temps de travail (RTT) a été l'un des champs principaux de négociations et de mobilisations syndicales depuis les années 90. En effet, les Loi Aubry I et II de 1998 et 2000 ont rendu obligatoire le passage aux 35 heures, dans les entreprises de plus de 20 salariés. Les organisations syndicales n'ont pas toutes accueilli favorablement ce processus de négociation, mais ont été plutôt favorables à ce dispositif. Paradoxalement, FO s'est opposé à cette loi, mais a signé des accords locaux, inversement la CGT qui était au plan confédéral favorable à une négociation sur le temps de travail n'a pas toujours signé localement (*cf.* les études de cas retenues ici). La CFDT et la CFTC ont en revanche adopté une position plus uniforme en faveur de cette loi.

La réduction du temps de travail constitue donc un thème de mobilisation pour les salariés, et notamment pour les femmes, mais cette modalité est en réalité révélatrice de tensions et de contradictions. En premier lieu, jusqu'à très récemment, les politiques du temps de travail en France ne faisaient aucune référence au genre des destinataires, ni aux conséquences différenciées de ces politiques sur les hommes et les femmes. De plus, les syndicats n'ont pas toujours pris en compte la dimension égalité dans les négociations, alors que la seconde loi Aubry le prévoyait (voir encadré).

La question de l'égalité dans la Loi Aubry II

La première Loi Aubry de juin 1998 n'intégrait aucune analyse dans la perspective du genre. En revanche, cette question de l'égalité apparaît plus explicitement dans la seconde Loi adoptée en janvier 2000. Cette loi présente donc des avancées réelles, mais certaines questions restent encore problématiques :

- Un premier élément positif dans le nouveau texte de loi prévoit que le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales sera accessible aux entreprises dont l'accord comporte des mesures favorables à l'égalité professionnelle et au développement "*du temps partiel choisi*" (passage temps partiel/temps plein ou inversement). Ce principe reste cependant quelque peu symbolique car rien de précis n'est prévu dans ce cadre, si ce n'est de limiter les discriminations à l'embauche. Ce sont les négociateurs qui doivent envisager des mesures concrètes, mais le risque de trouver des simples principes formels dans les accords s'est vérifié.
- Le second point primordial concerne le temps partiel. Un élément positif a été enfin obtenu : la levée de l'abattement des cotisations patronales au temps partiel (non sans négociation et sans de multiples mobilisations). Mais cette levée ne concernera que les nouveaux contrats à temps partiel à partir de 2001. Ces exonérations constitueront encore de véritables aubaines pour les entreprises déjà utilisatrices, notamment dans des secteurs comme le commerce et la restauration où l'emploi à temps à partiel, loin d'être du temps "*choisi*", se confond avec l'emploi précaire. Alors que le gouvernement envisage de lutter contre l'emploi précaire, sous sa forme plus commune du CDD ou de l'intérim à travers la Loi sur la modernisation sociale, il serait bon que le temps partiel imposé, souvent conjugué avec un CDD, soit lui aussi taxé et qu'une prime de précarité soit prévue pour de tels contrats aux horaires atypiques et de courtes durées. De même certaines mesures de « protection des salariés à temps partiel » sont annoncées, comme la limitation des heures complémentaires. En revanche, un droit réel de retour au temps plein n'est pas explicitement prévu, à la différence de la loi récente aux Pays-Bas qui garantit à chaque salarié des possibilités d'allonger ou de réduire son temps de travail. Sur cette question, la loi française laisse à la

négociation le soin d'introduire des procédures en vue d'améliorer le traitement entre salariés à temps partiel et salariés à 35 heures et par exemple de développer les conditions "*d'un temps partiel choisi*". Mais les partenaires sociaux prendront-ils à cœur ce type de problèmes ? Les salarié(e)s, souvent dos au mur lorsque des menaces pèsent sur leur emploi, se mobiliseront-ils ? Si ces femmes (pour la plupart) ont "choisi" une réduction individuelle du temps de travail, souvent du fait de contraintes familiales, elles n'aspirent pas pour autant à vivre dans un monde à part de l'entreprise, bien au contraire. Il faut que leurs droits soient inscrits dans une démarche collective et non individuelle, et que la réduction collective du temps de travail soit l'occasion de l'expression de leur différence, dans l'égalité. Pour cela, la participation plus conséquente des femmes aux négociations est nécessaire.

- De plus, du point de vue des entreprises, la réduction du temps de travail est un outil de flexibilité des horaires, d'annualisation et de modulation. Le développement des horaires atypiques est désormais monnaie courante (horaires décalés, horaires de nuit...). Il convient ici aussi que l'Etat encadre davantage ces modalités. Sans reprendre le débat sur le travail de nuit des femmes, tous les syndicats souhaitent en limiter le développement, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Est-il toujours nécessaire ? A-t-on envisagé d'autres solutions ? Le respect des délais de prévenance est aussi un enjeu considérable. Il semble qu'au nom des contraintes de la production, des fonctionnements "en juste à temps", ces délais soient de plus en plus courts et bien souvent non respectés. Etre prévenu une semaine, ou pire encore, trois jours à l'avance d'un changement d'horaires, comme le prévoit la Loi en cas de nécessités économiques, soulève des problèmes d'organisation personnelle insolubles, tout particulièrement pour les femmes. Cette question doit être mieux prise en compte par l'ensemble des partenaires sociaux.
- Autre question peu abordée sous cet angle : l'emploi. A l'heure où les débats et querelles de chiffres battent leur plein, personne, ou presque, ne se demande à qui profiteront ces éventuelles créations d'emplois. Envisage-t-on de respecter ici l'égalité, en maintenant ou même en augmentant la part des femmes recrutées, alors que le surchômage féminin persiste ? N'y a-t-il pas des risques de substitution entre salariés hommes et femmes, compte tenu des conditions de travail et d'aménagements d'horaires proposés ? A quoi servent des principes favorables au recrutement des femmes, proposés par exemple, dans la Loi sur l'égalité professionnelle de 2001, si elles ne sont pas suivies concrètement de dispositifs plus contraignants ? Prévoir seulement des incitations financières auprès des entreprises n'est pas à la hauteur du problème.
- Ajoutons à cet inventaire le problème de la réduction du temps de travail des cadres qui a lui aussi alimenté de nombreux débats. La décision finalement retenue d'une réduction en jours de travail, sans référence horaire pour certains cadres dits "*de troisième type*" (ni dirigeants, ni intégrés à des équipes de travail), aura des conséquences sociales pour l'ensemble de cette catégorie, et plus particulièrement en termes d'égalité : la pression sur la durée quotidienne de ces cadres risque de se renforcer, la journée de travail pouvant atteindre légalement 13 heures... Qui pourra accepter ces horaires ? Une fois de plus, nous pouvons faire le pari que certaines femmes cadres seront les premières pénalisées ou que la féminisation de certains postes d'encadrement sera ralentie, au nom de cette nouvelle organisation des horaires...

Au delà du texte de loi, observons les points de vue exprimés par les principales organisations syndicales :

* A la CFDT, l'un des axes revendicatifs forts de la période récente est bien celui de la RTT. L'objectif d'y intégrer la question de l'articulation des temps sociaux, et indirectement celle de l'égalité, a été affirmé : "*La question de gestion des temps, des temps de vie, c'est une question venue très fort avec la RTT. Nous avons un énorme chantier qui s'appelle « le*

travail en question » et à travers ça, les femmes portent beaucoup de questions, y compris dans les négociations" (responsable femmes).

De même, lors de la grande mobilisation "Actuelles 2000", des expériences d'accords RTT favorables aux femmes ont été recensées, notamment dans le textile, où des femmes ont permis d'obtenir la possibilité d'utiliser les jours RTT sur les congés scolaires et les mercredis selon leur choix, bien souvent en fonction des congés scolaires. *"Certains ont beaucoup agi pour transformer des CDD en CDI, et des temps partiels en temps complets, et d'autres, plus rares, sont allés jusqu'au bout de la logique et ont dit on veut une embauche mixte. Chez Sanofi, la section s'est aperçue qu'à travers les embauches on pouvait rééquilibrer la pyramide des sexes en faveur des hommes. Il y avait là derrière le travail de nuit. Ils ont effectué un suivi de l'accord sur ce thème."* (secrétaire nationale).

Pour la responsable femmes de la CFDT, *"la question de l'égalité hommes / femmes n'est pas toujours visible. Quelque fois, il y a des choses qui n'apparaissent pas avec cette étiquette-là. Mais ça avance. J'ai dans la tête un exemple, dans les assurances (GMF) où les négociations sur la RTT ont été l'occasion de mettre à plat tout le reste. Là, les négociateurs ont fait prendre en compte la question du congé de maternité. Les gens qui partaient en congé de maternité ou d'adoption, au retour bénéficiaient d'une formation pour les remettre à niveau, ça n'existait pas avant. Et ça, c'est aussi négocier pour l'égalité professionnelle. Evidemment tout dépend de qui négocie, s'il y a des femmes ou pas ..."*

* A la CGT, le bilan est plus mitigé. Si la RTT a été globalement bien apprécié, sur le terrain, des syndicalistes ont souvent refusé de signer des accords jugés régressifs en termes de flexibilité notamment. En ce qui concerne le lien avec l'égalité, pour certains responsables, cette question a été un moyen de réflexion sur l'égalité : *"Sans l'apport des femmes, la CGT ne serait probablement pas investie comme elle l'a fait sur les 35 heures, à la fois pour considérer que c'était un sujet stratégique et aussi s'engager pour que cela réussisse. En y réfléchissant, je pense que les femmes étaient vraiment convaincues de la réduction du temps de travail (RTT). Les hommes l'opposaient à la question des salaires et pensaient que le salaire était prioritaire... Dans la dynamique de consultation des salariés, cela a joué aussi, y compris sur le contenu. Par exemple, les femmes ont joué un rôle très important dans le fait de se déterminer pour une RTT sous forme de jours ou de demi-journées. C'était un grand changement à la CGT, car au départ la position CGT était pour une RTT quotidienne, car c'était au quotidien qu'il fallait poser le problème de la fatigue au travail et cela faisait des lustres que l'on disait cela sans y réfléchir vraiment. Les femmes ont dit deux choses : on veut absolument la RTT et sous forme de jours car c'est comme cela que l'on en profitera vraiment pour respirer. »* (secrétaire confédérale)

Pour d'autres, toujours au sein de la CGT, *"la loi des 35 heures, c'est un rendez-vous manqué pour l'égalité. Quand on prend les accords, il n'y a rien au féminin. C'est compliqué sur ces questions. Dans ma fédération de l'Energie, il y avait la possibilité de choisir entre 32 heures avec une très petite perte de salaire ou alors du temps choisi. Au bout d'un an, je me suis rendue compte que les femmes étaient en temps choisi et les hommes aux 32 heures. C'est parce que le 32 heures collectives ne proposait pas des horaires compatibles avec les enfants, les femmes étaient donc à temps partiel, choisi, pour avoir leurs mercredis. Donc on a négocié, et un peu gagné pour qu'il y ait plus de femmes en 32 heures collectives qu'en temps choisi. C'est quand même un vrai problème. Je pense que faire des amplitudes horaires larges, pénalise les femmes. Il faut rester vigilant là dessus. Chez nous par exemple, ils ont*

supprimé les textes qui géraient le temps partiel, alors qu'il y a encore aujourd'hui des gens qui veulent du temps partiel. Je pense qu'il ne faut pas trop légiférer sur le temps partiel, mais il faut quand même donner aux salariés un minimum de garanties et de possibilités." (responsable du Collectif femmes-mixité)

La justification principale avancée pour expliquer le faible nombre d'accords intégrant l'égalité, vient du niveau de complexité de la négociation, du manque de temps et d'outils : *"Il faut voir que la négociation a été d'une complexité pour les syndicats d'entreprise. Ils ont eu beaucoup de mal à traiter déjà du temps de travail effectif, des durées annuelles, hebdomadaires... Il y a juste la question du temps partiel qui a été bien couverte, je pense. Il y a eu un effort de la CGT pour que les temps partiels passent à temps complet, mais on n'a pas toujours gagné... De même pour la transformation des CDD en CDI. Par contre, la question de la part des femmes dans les embauches, d'une nouvelle forme d'organisation du travail pour que les femmes puissent être mieux intégrées... cela n'a pas été abordé, parce qu'il y avait énormément de chose à négocier mais aussi parce que l'on ne leur a pas donné les outils. Il faut que l'on travaille cette question : comment donner des outils pour que les syndicats négocient l'égalité. On ne sait pas faire... Au plan de la branche, par contre, il ne se passera rien, on est bloqué sur la négociation en général et sur l'égalité, c'est pire. A propos du temps partiel, là où la CGT est présente, cette bataille a eu lieu. C'était très compliqué car il fallait choisir entre favoriser la situation des salariés dans l'entreprise, contre l'embauche de nouveaux salariés y compris à temps partiel. (...) A propos de la RTT, on a dit (...) : d'abord les personnes déjà en entreprise à temps partiel puis le recrutement en évitant si possible qu'il soit à temps partiel. C'est très lourd pour un syndicat. Il y a eu aussi une grande bataille chez les cheminots pour que dans le cadre des 35 h dans les embauches, il y ait des femmes... Je crois à 40 %. Je ne sais pas si c'est le cas, mais en tout cas dans les nouveaux on voit beaucoup de femmes dans la fédération"* (secrétaire confédérale).

* A la CFTC, l'optique est différente : la campagne "mieux vivre" correspond à une volonté de mieux répondre notamment aux besoins des femmes, comme le souligne la responsable de la Commission du travail féminin : *"La position confédérale est de dire : donnons le choix aux femmes de travailler mais aussi donnons leur la possibilité de ne pas travailler. Maintenant, on est sur le registre : donnons leur aussi la possibilité d'avoir au cours de leur vie, des temps - en tant que salariés - des moments différents (temps partiel choisi, temps complet, formation...)... D'ailleurs dans les principes, c'est vrai pour les femmes comme pour les hommes. Nous sommes dans des principes de modulation. Nous voulons relancer l'idée du statut du travailleur, avec dedans la possibilité de mener des activités à caractère associatif. On considère donc qu'un salarié peut avoir des périodes de retrait..."*

La CFTC a également lancé en mars 2000 une enquête sur les femmes et les 35 heures qui a eu un retentissement médiatique fort. Cette enquête montrait en effet, que les femmes étaient les grandes "déçues " des 35 heures du fait des répercussions en termes de stress, de conditions de travail et de la flexibilité imposée, même si des points positifs étaient avancés sur le plan de la vie familiale. La CFTC a alors lancé une campagne sur *"oui aux 35 heures, mais pour mieux vivre"*. Aujourd'hui, pour la responsable femmes, *"on a été trop en avance lors de notre enquête, il y a eu des réactions dans les médias mais on n'a pas été suivi. C'est un thème sur lequel on doit travailler pour faire des avenants aux accords sur l'égalité"*. Enfin, notons que deux rapports récents de la CFTC portent sur *"la réduction du temps de travail au féminin"* et sur *"conciliation vie familiale/vie professionnelle"*.

* A la CGC, le thème de l'articulation des temps familiaux et professionnels a été également retenu : *"Ce n'est pas parce qu'il s'agit de femmes cadres qu'elles ont toutes les moyens de la garde des enfants. On a fait des réunions, des comités de presse... mais les media ne nous laissent pas souvent de place... d'autant plus que nous ne manifestons pas beaucoup, ce n'est pas dans notre culture. Nous, on refuse de se mobiliser que pour la journée des femmes, une fois par an. On veut que cette question soit quotidienne et permanente"* (Responsable femmes CGC). Ainsi, le lancement d'une bande dessinée sur ce thème⁴, destinée à convaincre les directions des ressources humaines de l'intérêt d'offrir aux salarié-e-s des dispositifs facilitant l'articulation des temps familiaux et professionnels est unique en son genre. A la CGC, la loi a été en partie contestée du fait du principe du forfait jours pour certains cadres, à l'instar de l'Ugict, mais par d'autres moyens : *"Au niveau des cadres, on a vu qu'ils avaient changé. Ils ont dit nous aussi les 35h on les veut. Ils ont dit qu'ils voulaient aussi du temps pour faire autre chose. Ils ont dit : on veut bien travailler 12-13h par jour mais avec du temps pour nous en contrepartie. Nous, à la CGC, on est pour la semaine de 4 jours, où ils travaillent à fond mais se libèrent un jour. Pour les femmes cadres, ce n'est pas si bien, car le temps libre, c'est pour leur deuxième vie, à la maison, elles se faisaient aider, elles se font moins aider depuis.. Je ne suis pas sûre que ce soit un bien, mais on manque de recul... Dans un an, on pourra voir si elles vont continuer à consacrer tout ce temps libre à leur famille... Mais on voulait une limitation pour le forfait, avec des limites d'amplitude par jour. Mais on a constaté que certaines femmes qui étaient à 4 jours sont revenues sur 5 jours, pour avoir les vacances scolaires en partie. Mais il y a aussi le problème des transports qui jouent à l'inverse : en 4 jours c'est trop dur car cela fait des longues journées, mais en même temps moins de transport... Dans le suivi que l'on fait des accords RTT, on a constaté qu'il y avait rien sur l'égalité. On a fait une grosse collecte et ce thème est totalement ignoré. Mais c'est vrai, soyons honnêtes, nous n'avons pas eu le temps d'intégrer l'égalité, car les accords se succédaient... Il va falloir que l'on coordonne maintenant la loi RTT et la loi égalité professionnelle... Sinon on n'y arrivera pas"...*(responsable femmes)

* Enfin, version totalement opposée et isolée, pour FO , " **Les 35 heures, c'est une catastrophe nationale avec la question du travail de nuit. Pour nous les 35 heures, c'est une fausse bonne idée.** Nous sommes contre la loi mais voulions y arriver par la négociation. On ne peut pas l'imposer par la loi. C'est de la démagogie, avec en plus le fait de piquer 5 milliards dans la caisse des salariés. C'est du culot. En plus, il y a un risque d'intensification du travail, de flexibilité. Pour les femmes, c'est pire car elles s'occupent encore plus des bébés, des courses, ce n'est pas du temps pour elles. En plus, les personnes embauchées 35 heures sont payées 35 heures, il y a un vrai problème de salaire, avec aussi le problème des retraites, comme pour le temps partiel. On peut faire un lien 35 heures-flexibilité et conciliation... La charge de travail est restée identique, le stress a augmenté. On a aménagé le temps de travail, Pour nous, sur le dossier de l'articulation, on a l'impression que l'on veut favoriser l'entreprise en rendant les salariés le plus disponibles à l'entreprise, en les déchargeant au maximum des contraintes extérieures... Nous ne sommes pas pour la crèche 24 h sur 24. C'est encore plus dur pour les salariés dans ces crèches. En plus, élargir les horaires c'est développer de la flexibilité dans les secteurs féminisés (commerce...). On n'a pas besoin d'un fonctionnement 24 h sur 24. Donc il vaut mieux articuler les temps mais pas pour améliorer le fonctionnement des entreprises, pour le bien être des salariés. Dans les accords 35 h, le volet égalité est purement formel ou inexistant. C'est juste une clause de style... On ne peut pas reprocher cela aux syndicats, car au moment des négociations,

⁴ CFE-CGC, ANDCP, CIDJ (2002) "Entreprises et articulation des temps familiaux et professionnels", guide pratique.

l'urgence, c'était le temps de travail, la flexibilité et l'emploi. En plus, il y a eu le mandatement. On n'a pas eu beaucoup de mandatés."

I - La place du temps de travail dans les stratégies syndicales des secteurs et entreprises étudiées

La mise en œuvre de la loi Aubry 1 et 2 sur la réduction du temps de travail (RTT) s'est traduite par d'importantes négociations sur le temps de travail, contexte unique en Europe. Les trois secteurs de notre étude ont été concernés, y compris les services et les collectivités locales qui étaient déjà à 35h ou se sont alignés sur ce principe en 2002-2003. Mais selon les contextes économiques et sociaux, les effets ont été différemment appréciés.

Le temps de travail dans la métallurgie

D'après les enquêtes menées au plan des fédérations CGT et CFDT de la métallurgie (voir le rapport DL7 sur le secteur), bon nombres d'accords RTT dans la branche ont été défensifs (protéger l'emploi, limiter les licenciements) voire régressifs (développement du travail de nuit pour les femmes). Rappelons que cette branche a souvent pris des initiatives, sous l'égide de l'UIMM (union patronale, considéré du point de vue syndical comme très libéral). En 1998, l'accord RTT n'a pas été signé ni par la CGT ni même par la CFDT, syndicats majoritaires. La CFDT ne l'a pas signé notamment par rapport aux heures supplémentaires, au problème des forfaits des cadres, de la rémunération mais surtout parce que cet accord anticipait une loi qui était en marche. Depuis les trois organisations : FO, CGC, CFTC font la politique contractuelle du secteur. L'UIMM met la barre haute, dans l'optique de devancer la loi pour l'infléchir (par exemple concernant le contingentement des heures supplémentaires, le travail de nuit). Dans le cadre de la loi sur les 35 heures, ce qui a été généralisé dans la métallurgie, c'est l'annualisation du temps de travail, l'organisation du travail en fonction des charges de travail et pas en fonction de la vie familiale (mercredi ou congés scolaires...). Selon la CGT, les 2 points négatifs des accords sur les 35 heures, sont la généralisation de l'annualisation du temps de travail et le gel des salaires.

Surtout, il n'y a pas d'accords RTT favorables à l'égalité : *« les femmes se sont trouvées contraintes à réorganiser à la fois leur temps de vie à l'extérieur et leur temps de vie à l'entreprise »* (secrétaire fédérale CFDT). Dans une entreprise de l'électroménager en difficulté, le temps de travail a été réduit en dessous de 35 heures (autour de 33 heures) et il y a eu notamment toute une réorganisation autour du samedi matin. Cela posait énormément de problème, les femmes voulant avoir aussi leur journée de repos pour être avec leur mari et les enfants. Dans une entreprise de l'aéronautique, les conditions de travail se sont dégradées avec la mise en place de la RTT, avec des pressions énormes pour les femmes.

Quelques restrictions cependant, selon la CFDT, par rapport à des accords comme dans la sidérurgie où il y a eu un accord sur le temps partiel choisi.

Le temps de travail dans le commerce :

L'ensemble des points de vente est désormais passé à 35h. Dans plus de 80 % des cas, ce passage s'est effectué avec un accord d'entreprise et seulement 19 % par accord de branche. Globalement les entreprises se sont engagées à créer 18 300 embauches soit 3 % des effectifs.

En ce qui concerne le temps partiel, les 35 h ont permis à près d'un salarié sur 4 (57 800) d'allonger la durée de leur contrat. Cette augmentation a été en moyenne faible dans les hypermarchés (56 % des personnes concernées ont vu leur durée augmenter d'une heure) et plus élevée dans les supermarchés (52 % ont eu une augmentation de 4 heures) .

Des divergences apparaissent dans ce domaine entre CGT et CFDT : pour la CGT, *"Les 35h ont été plutôt mal perçues car c'était plus de flexibilité et de précarité. Cela n'a pas vraiment apporté une qualité de vie aux salariés et encore moins aux femmes, sauf quelques uns. En plus, on n'a pas gagné sur l'augmentation de l'emploi. C'est pas les 35h qui sont en cause, c'est la façon dont cela a été appliqué, dans notre secteur... On n'a pas de suivis précis des accords RTT, c'est très difficile, il y a des accords qui concernent 60 000 salariés et d'autres comme un Leclerc pour 80 salariés qui va compter pour 1... On en a signé tout de même mais pas beaucoup. Certains nous ont semblé corrects et importants... Sur le temps partiel, il y a des salariés qui n'ont pas voulu travailler plus. Certaines femmes faisaient le calcul que travailler plus cela faisait des frais supplémentaires de garde et de la fatigue et donc que cela ne valait pas le coup"*.

Pour la CFDT en revanche, ce thème a été un thème revendicatif fort. Selon la CFDT, *"dans leur majorité, les accords signés sont bons, moins dans la dernière période. Mais dans très peu d'accords, on voit l'égalité apparaître... c'est seulement des remarques bateau, dans le préambule. On a décidé de ne pas signer d'accords qui prévoyaient du TTP imposé. L'objectif est que les salariés aient un minimum de 200 h trimestre pour les points de retraite. C'est un cheval de bataille pour nous de faire une distinction temps choisi et imposé"*.

En revanche, certaines critiques ont été formulées : *"sur l'emploi, on a raté le coche : on a vu après que dans les premiers accords Aubry, on aurait pu dans le quota d'emploi prévu demander la proportionnalité de recrutements féminins, on n'y a pas pensé... On a toujours dans nos accords prévu qu'une part soit affectée à de l'embauche et une part pour revaloriser les contrats TTP pour ce qui le souhaitent, c'est pas toujours demandé... car certains ont plusieurs emplois..."*

Selon l'enquête TEQ ("le travail en questions") menée par la CFDT, la variabilité des horaires de travail est forte notamment en caisse : 44 % des caissières ont des horaires qui changent tout le temps. Par ailleurs, tous métiers confondus, ce sont les femmes qui subissent le plus de flexibilité : 23 % des femmes (contre 7 % des hommes déclarent changer tout le temps d'horaires. L'imprévisibilité des horaires apparaît donc comme une contrainte forte pour les femmes, d'autant que la majorité d'entre elles ont des enfants à charge et restent responsables de l'organisation familiale.

Présentation de l'accord sur le temps de travail dans le commerce à prédominance alimentaire

Pour les entreprises de 20 salariés et plus, l'ARTT (aménagement – réduction du temps de travail) a été appliqué selon **l'accord du 5 juillet 2001** : la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures et à 1600 heures pour la durée annuelle. L'accord prévoit que cette RTT peut être prise sous toutes les formes (quotidienne, hebdo, mensuelle ou annuelle) en fonction des accords d'entreprise.

Un volet emploi doit prévoir le nombre d'emplois créés en CDI ; une consolidation des emplois existants ; la transformation de CDD en CDI ; le volume d'heures prévues pour augmenter la durée des TTP ; et les emplois susceptibles d'être sauvegardés.

Dans la suite , il est fait été des principes d'égalité envisagés, sans pour autant en donner un contenu précis, ni une obligation puisqu'il s'agit de "veiller à" :

*"(les entreprises) veilleront à mettre en œuvre les mesures prévues par la loi visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet, et vice versa, ainsi **qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche**".*

De plus, il est prévu que la RTT pourra être sous forme de jours, de demi-journées mais **pas inférieure à la demi-journée**.

En matière de délais de prévenance, sauf accords d'entreprise, il doit être de 15 jours. *"En cas de contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra préalablement consulté les délégués syndicaux et le CE ou, à défaut les DP, ce délai pourra être réduit à 7 jours calendaires"* (la loi prévoit 3 jours).

- les personnes à TTP pourront bénéficier, si elles le souhaitent de la même RTT. Le TTP pour raisons familiales est aussi introduit : *"les salariés à temps complet qui le demandent peuvent bénéficier d'une RTT sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale. En cas d'acceptation de l'entreprise – le refus devant être justifié par des raisons objectives – L'ATT qui en résulte devra être organisé contractuellement..."*.

Le temps partiel

Selon la convention collective *"les entreprises doivent rechercher des modes d'organisation du travail des salariés à temps partiel permettant à ces derniers de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts. A cette fin, elles sont incitées à expérimenter des organisations du type : travail à temps scolaire, travail en binôme, îlots de caisse ou de rayons."*

- Normalement la durée minimale des contrats est de 22 heures, avec des possibilités d'aménagement permettant à ces salariés d'avoir une autre activité. Les heures complémentaires se peuvent être imposées et si elles sont prévues au contrat, un délai de prévenance de 7 jours est obligatoire.

- Droit préférentiel pour les salariés à temps partiel pour le temps complet et inversement.

- Problèmes des coupures méridiennes : "De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier la possibilité d'offrir notamment des emplois à caractère polyvalent". Sans avoir fait l'objet de l'extension par l'Etat, il est prévu dans l'accord que la journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérées ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de

- 4 heures en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement ;

- 3 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement dans la limite de 2 fois par semaine (2 heures au maximum les autres jours).

Les accords d'entreprise peuvent fixer des durées plus courtes.

- En cas de modulation des horaires à TP : les personnes à TP voient leur durée minimale portée de 22 à 26 heures en contrepartie de la modulation de leur horaire, de plus ou moins 4 heures par semaine. La durée quotidienne ne peut être inférieure à 3 heures.

Le temps de travail dans les services publics

La réduction du temps de travail est aussi une question très présente dans ce secteur. Mais il n'y a pas eu d'accord général dans la fonction publique sur ce thème, les choses se négocient donc au coup par coup. Les deux organisations CGT et CFDT semblent regretter cet état de

fait : « *La RTT a été négociée localement, car il y a refus de l'accord cadre, donc il y a de fortes disparités d'un accord à l'autre, certains bons, d'autres non.* » (Responsable égalité CGT)

Il faut souligner que dans aucune des négociations sur la RTT, pour les deux fédérations, il n'y a eu de revendication portant sur l'égalité hommes/femmes. Il semble de plus que la question n'ait pas été abordée telle quelle, dans les différents débats des instances dirigeantes. Cependant, de manière indirecte, la situation des femmes a été considérée dans les revendications concernant le devenir du travail à temps partiel lors du passage aux 35 heures, cette forme d'emploi étant presque exclusivement féminine.

Plusieurs accords ont été signés, dans le cadre de la loi Sapin, sur la résorption des emplois précaires, sur les emplois à temps non complets inférieurs à 50%.

La CFDT a mené des actions sur le cumul des emplois, pour les temps non complets, visant à rendre les règles moins rigides. " *Pour moi, la pire des précarités c'est de ne pas avoir de statut, comme les Assistantes Maternelles. En plus, il y a la question du temps, l'impossibilité de se projeter dans le temps, les remplacements, les horaires modifiés, ... Ça c'est terrible, moralement et matériellement. C'est la précarité la plus totale. Effectivement ce sont des femmes.*" (Responsable égalité CGT).

I.1. Présentation des accords au niveau des entreprises étudiées

Si au plan confédéral, la CGT et surtout la CFDT se sont positionnées en faveur de cette loi, sur le terrain, la CGT n'a pas souvent signé, et cel a se vérifie dans la majorité des cas étudiés ici (*Auto, Zip, Magasins, Grande Distrib.*, voir présentation des entreprises en annexe).

Le temps de travail dans les cas étudiés

Les 6 entreprises étudiées sont donc à 35 heures , avec cependant des nuances :

- *Auto* est à 36h45mn suite à un accord de 1998. La durée effective est de 35h avec 20mn de pause par jour.
- A *Zip*, Tous les salariés ont bénéficié de l'accord de 35 heures, les cadres également au départ, mais depuis peu, ils sont au forfait jour (217 jours travaillés).
- A *Magasins*, la durée est de 36h45mn (35h de travail effectif).
- A *Grande Distrib.*, 36h18mn de temps de présence payées, 34h30mn de temps de travail effectif.
- A *Ville 1*, les agents sont aux 35 heures depuis 1982, avec un contrat de solidarité (prévoyant l'embauche de chômeurs en contrepartie).
- A *Ville 2*, l'accord sur les 35 heures a été signé en mars 2000, tous les services sont passés aux 35 heures au plus tard en janvier 2001.

- L'accord RTT *Auto*

L'entreprise est à 36h75 suite à un accord de 1998. La durée effective est de 35h avec 20mn de pause par jour.

Comme le souligne la direction au sujet du climat social « *il y a une sensibilité importante au sujet des horaires* » DRS (directeur des relations sociales).

*"la RTT est sous forme quotidienne ou hebdomadaire pour les doubleurs. Ce n'est pas 35h car les pauses sont retirées du travail effectif, alors qu'avant les pauses de 20mn étaient dans le temps de travail. On fait 35h effectif et les pauses sont en plus. Les gens à la journée sont toujours à 38h30 et ils ont 11 jours RTT en +. Ils prennent leurs jours comme ils veulent en fonction du service (par ex ETAM, employés, cadres) et ils ont aussi 6 jours de formation. C'est un danger : si le cadre prend les 11 jours et ne prend pas de jour de formation, c'est mal vu... Pour les gens en doublage à 36h75 la formation est sur le temps de travail... L'accord RTT permettait 10% de jours en plus c'est-à-dire de 20 jours et en fait ils n'ont que 11 jours donc on a réduit que de 5% le temps de travail. **On demande souvent aux salariés de venir au dernier moment.** Par exemple on nous prévient le jeudi de venir le samedi. C'est sur la base du volontariat mais on sait que cela compte dans le classement. » (CGT)*

L'accord initial était mal perçu car il ne s'agissait pas de passer, comme le souhaitent les salariés, à 7 heures par jour. *"Donc ils ont trouvé un artifice : en faisant 35h hebdomadaires et en travaillant un samedi sur 8 alors qu'avant personne ne voulait du travail le samedi. Donc avec cette formule les gens voyaient plus la RTT et ils ont apprécié. Depuis on a supprimé cela car en cas de "H+", cela faisait beaucoup de samedi en plus. Donc on a réduit le temps de casse-croûte il est de 20mn. Par exemple, la bataille que l'on a menée c'est de finir plus tôt en équipe on voulait : 6h-13h et 13h-20h comme c'était pas 35h, on a eu 5h30-13h15 13h15 – 20h30"*

De plus l'annualisation était mal ressentie : *"Ils ont du mal à appliquer l'accord ici car l'idée c'est en cas de baisse d'activité on passe en "H-" et en cas de besoin on est en H+ collectif en horaire affiché et là ce ne sont pas des heures supplémentaires. Tout le monde doit le faire... pas de volontariat... Il y a eu des arrêts de travail à cause des 35h. Donc la direction a dû renégocier (à la marge)".*

Aujourd'hui les gens apprécient mais auraient préféré un "vrai" 35h.

Selon la CGT, l'effet sur l'emploi a été plus faible que prévu : de l'ordre de 500 emplois, soit 5% : *"Pour FO et CFTC ils parlent de 2500 emplois, c'est faux car la RTT est de 5% et donc a entraîné 5% d'emploi, le reste c'est l'augmentation du volume de 1500 à 1800 voitures jour. Donc pour produire plus il fallait embaucher".*

La direction fait la même analyse pour les créations d'emplois : *« Il y a eu environ 3500 embauches sur cette période, on peut estimer qu'environ 500 sont dues à la RTT, le reste à l'augmentation de la production ».*

- L'accord à Zip

Tous les salariés ont bénéficié de l'accord de 35 heures, les cadres également au départ, mais depuis peu, ils sont au forfait jour (217 jours travaillés)

Description des horaires :

En atelier sur 150 salariés un petit tiers est en journée (8h30- 17h15). Les salariées en journée dans l'atelier sont surtout des femmes les plus anciennes. La majorité est en équipe successive de 6h-14h et 14h-22h Le travail de nuit est possible mais concerne que peu d'effectifs (seulement 6 ou 8 hommes de nuit).

Le passage aux 35h : L'entreprise a signé un accord RTT de type Aubry 1, en 1999-2000. Les salariés sont tous passés à 35h, avec possibilité de modulation entre 28 et 44 heures par semaine selon les fluctuations d'activité. L'accord prévoyait 10% de créations d'emploi qui ont été réalisées, mais neutralisées ensuite par une baisse de la production.

La CGT n'a pas signé l'accord car cela supposait flexibilité, modulation : *"Avant, les femmes étaient surtout de journée. Au départ ils voulaient des semaines de 28h mais les filles étaient contre car pour récupérer il fallait accepter des semaines de 44h. Depuis, il y a des tentatives pour faire des semaines de 44h et du travail le samedi mais les femmes refusent"*.

Selon la direction : *"La polyvalence n'implique pas de passer systématiquement en poste, mais selon les périodes de l'année par exemple avril-mai et en septembre, il faut pouvoir réagir vite. Ce sera peut-être 3 semaines par an, donc on peut faire cet effort. La polyvalence n'exige pas le poste alterné mais on a profité de ce changement pour demander aux gens d'accepter de s'adapter et de passer en poste alterné"*.

L'autre point dénoncé par la CGT concerne le gel des salaires initialement prévu pour 3 ans, et finalement non appliqué.

L'accord prévoit un délai de prévenance (en cas de changement d'horaires) de 8 jours. Il arrive que cela ne soit pas respecté et que des salariés changent d'équipes mais c'est rare. *"Le salarié peut refuser, sans sanction, simplement on sait que si on accepte, on aura après des possibilités d'arrangement"*..

Mais dans la pratique, l'accord est bien perçu par les salariés, parce que la modulation est peu appliquée. En effet, l'accord a été signé à un moment de haute conjoncture où les besoins de production pouvaient justifier l'élargissement des horaires (le travail le samedi et de nuit). Mais depuis, la conjoncture s'étant dégradée, l'entreprise n'utilise pas ces marges de manœuvre. *"Finalement cela se passe assez bien. Ils nous imposent pas de travailler à 44h (le maximum hebdomadaire), ils nous imposent pas le travail du samedi. Et en gros on a gardé nos horaires... on peut prendre des mercredi ou vendredi... Au départ de l'année, le calendrier est établi, et on peut prendre comme on veut, en demi-jour, en jour RTT avec les congés payés.. en respectant l'organisation du travail, nous on essaie que ce soit entre collègues. Qu'il y ait des arrangements entre nous... Donc la menace de la flexibilité existe... C'est vrai qu'ils n'ont pas utilisé à fond les possibilités de l'annualisation mais c'est parce que le carnet de commande ne l'exige pas. S'ils ont besoin, ils pourront toujours nous faire travailler 44 h semaine..."*

- Le temps de travail à Grande Distrib.

L'accord Ombrelle

L'accord « Ombrelle » sur l'aménagement et la réduction du temps de travail est entré en vigueur en juin 1999. Il couvre tous les magasins du groupe. La CFDT et la CGT ne l'ont pas signé.

Le Directeur des relations sociales du groupe présente l'accord ainsi : *« On est aujourd'hui à 36h18 de temps de présence payées c'est-à-dire 34h30 de temps de travail effectif, car nous payons les pauses. [...] Nous sommes passés de 39h à 34h30 sans diminution de salaire, alors qu'il n'y avait aucune obligation à ce sujet. La contrepartie de cela a été l'annualisation du*

temps de travail et la mise en place de la modulation avec l'acquisition d'une semaine de repos supplémentaire. »

Cet accord et sa mise en œuvre sont une source d'importantes tensions à **Grande Distrib.**, tant au niveau du groupe qu'à celui des établissements, dont celui de notre enquête.

En effet, il ressort de nos entretiens que *« les gens sont déçus, les salariés se sont sentis trompés »* (CFDT). Pour la CGT *« cet accord nous a fait bien rire, parfois jaune, on doit en être à la 136^{ième} réorganisation ! »*.

Pour FO par contre, signataire de l'accord, *« c'est un bon accord même si il y a des petites choses à améliorer (...) le point positif c'est la diminution de la précarité, les contrats sont au minimum de 28 ou 30 heures. »*. Si les autres syndicats reconnaissent ce progrès, ils critiquent très vivement le fait que *« l'augmentation des temps partiels de 22 à 24 heures par semaine, s'est faite en contrepartie avec la polyvalence, les horaires modulables. »* (CGT)

En effet, les contrats de travail signés après l'accord Ombrelle contiennent tous des engagements de **modulation des horaires** ainsi que de **polyvalence fonctionnelle**. Pour la CGT, c'est une régression : *« A mon avis, les filles qui ont signé ces contrats là, l'on vite regretté, elles ont été un peu plus assujetties à l'entreprise. En fait ça été très mal ressenti. »*. La CFDT indique que certains salariés ont refusé d'accéder à des quotités de travail plus importantes parce qu'ils n'acceptaient pas les contreparties demandées en termes de modulation des horaires.

Le système, qui fonctionne sur un cycle annuel, prévoit des périodes hautes et des périodes basses, le temps de travail pouvant alors être diminué ou augmenté de 4 heures par semaine. Une semaine de repos compensateur est accordée. Cette semaine de repos est source de conflits, d'incompréhensions peut être. *« On leur avait promis une semaine de congé en plus, les gens croyaient avoir une semaine de congé supplémentaire, en fait ils travaillent une semaine en plus sur l'année, par petits bouts, et ils la récupèrent en une fois »* CFDT

Le problème des attentes « déçues » des salariées sur les 35 heures est aussi évoqué par la direction : *« Ça a suscité énormément d'attentes des salariés par rapport à ce qui a été dit dans les médias par les hommes et les femmes politiques, et ils ont eu des difficultés à se recadrer par rapport à la réalité, à la nouvelle réalité. »*

Pour la CGT *« ce qu'on faisait en 36 heures avant, on le fait en 33h30. La charge de travail n'a pas évolué, les effectifs n'ont pas bougé. »*

FO justifie sa position : *« Il y a eu sur ce point de grandes incompréhensions, en fait, cette fameuse semaine c'est bien de la récupération, mais on travaille le même nombre d'heures qu'avant, avec une semaine de récupération. On ne travaille ni plus ni moins qu'avant, mais on travaille différemment. »*

Cependant, au delà du problème de cette semaine de récupération, il est bien évident que le problème le plus important du point de vue des organisations syndicales les plus en opposition avec l'accord (CGT et CFDT), est celui de la modulation des horaires.

Il apparaît que pour ce qui touche aux horaires et à leur mise en place, si les textes des conventions collectives, des accords semblent parfois protecteurs, une pression psychologique est exercée sur les salariés, notamment les plus vulnérables et les moins informés de leurs droits (jeunes, femmes, précaires, non syndiqués) afin de leur faire accepter des horaires contraignants.

« Pour le travail du dimanche ou des jours fériés, le volontariat est assez respecté. Par contre ce qui n'est pas respecté c'est le repos obligatoire tous les 6 jours, on fait des contrats de 5 jours et on fait appel au « volontariat » pour le 6^{ième}. » (CGT).

En effet, la loi stipule que l'on ne peut pas travailler plus de 6 jours d'affilée sans avoir un jour de repos. Donc tous les contrats de travail mentionnent une durée de 5 jours de travail. Mais, pour inciter les gens à travailler 6 jours, ce qui permet, notamment aux caisses, d'avoir suffisamment de personnel tous les jours, on leur garantit en échange de ne pas avoir de coupure dans leur journée (ne pas venir le matin et l'après-midi). Pour être en règle avec la loi, la direction demande alors au salarié de faire une lettre stipulant qu'il est volontaire pour travailler 6 jours !

Le problème de la modulation des horaires est bien sûr particulièrement prégnant pour les caisses.

A **Grande Distrib.**, c'est un logiciel qui, en se basant sur des statistiques clientèle, détermine les quotités de travail et la répartition des différents horaires des caisses.

Le planning des horaires est affichés 15 jours à l'avance.

« On connaît ses horaires 15 jours à l'avance, mais on ne sait pas forcément à l'avance ce que l'on va faire, où on va être. » (CGT).

De plus, de grandes disparité d'heures travaillées sur la semaine peuvent apparaître.

« On peut travailler 3 heures le lundi, puis 10 heures le mardi, puis tout à fait l'inverse la semaine suivante, alors vous voyez, pour gérer les enfants, c'est pas facile, on se débrouille » (CFDT)

C'est le logiciel qui détermine aussi les dates des congés et des repos compensateur. Les organisations syndicales dénoncent alors le fait qu'il n'y aura plus du tout de place pour exprimer des souhaits personnels sur ces thèmes.

« On n'a pas vraiment le choix de la date pour prendre cette semaine. Maintenant, avec l'ordinateur ça va être pire, c'est le logiciel qui va définir les semaines hautes et basses et quand on peut prendre les congés. » (CFDT)

Par contre, FO pense que *« la modulation ce n'est pas mauvais si c'est bien géré »* et fait la remarque suivante : *« C'est l'ordinateur qui décide, mais il fonctionne avec ce qu'on lui donne à manger ! »*. En effet, il y a des possibilités techniques pour rentrer dans le logiciel des informations diverses. Par exemple lorsqu'une femme est enceinte ou a un enfant de moins d'un an, la convention dit qu'elle ne peut commencer le travail avant 7h30 ni le finir après 19h. Le logiciel prend en compte ces données et peut donc, en théorie intégrer d'éventuelles demandes particulières des salariés. La CFDT et la CGT sont pour le moins sceptiques quant à cette possibilité, insistant là encore sur le fait que les salariés concernés sont soumis à une pression importante et que leur précarité ou leur jeune âge ne les rend pas très revendicatifs.

Il est de toute façon clair que la volonté de l'employeur est de préserver toutes les possibilités légales pour moduler les horaires.

« Il n'y a rien d'écrit en ce qui concerne des demandes particulières des salariés pour des convenances personnelles. Ils refusent tout ce qui est jour de congé fixe dans les nouveaux contrats. Dans nos contrats on est polyvalent pour le poste, pour les horaires, on doit tout faire... » (CFDT)

Cependant, des négociations avec les supérieurs hiérarchiques directs sont possibles, mais d'une part cela dépend bien sûr de sa personnalité et de plus il semble que l'encadrement

intermédiaire soit très mobile dans le groupe et donc soit muté régulièrement ce qui ne facilite pas des relations suivies permettant des « arrangements à l'amiable ».

Le temps partiel :

Le temps partiel est bien sûr une forme d'emploi très importante dans le secteur de la grande distribution. C'est la forme d'emploi majoritaire par exemple pour les caissières : « *Sur la politique du temps partiel, on est clair sur le sujet, il y a beaucoup de temps partiel en caisse car ce sont des postes que l'on ne peut pas tenir en continu de façon longue.* » (DRS)

Le débat sur le temps partiel subi ou choisi est vif à **Grande Distrib**. Pour la direction, cette distinction est très discutable : « *Il y a forcément des cas où le temps partiel est choisi, on le sait, pour des raisons familiales par exemple. Mais, si on estime que trouver un emploi à temps partiel c'est mieux que d'être aux ASSEDIC c'est aussi choisi pour moi. Après il y a ceux qui pensent qu'ils seraient mieux avec un temps plein, c'est du subi. Je suis prudent sur le terme subi.* »

Selon les organisations syndicales, le principal problème du temps partiel est encore celui de la modulation des horaires et de la polyvalence qui ont été demandées aux salariés à temps partiel en contrepartie de l'augmentation de leur temps de travail.

En effet, l'accord Ombrelle contient des dispositions afin d'augmenter les durées de travail à temps partiel, avec des contreparties.

« *Le seul moment où on a demandé des contreparties pour pouvoir augmenter les temps partiels, c'est quand on est passé de 22 à 26h. 26h c'est le contrat de l'accord Ombrelle à partir duquel on modulait, donc si aujourd'hui on vous propose 26h c'est que vous rentrez dans la règle du jeu de la modulation. [...] On a des gens qui disent être sur du temps partiel subi à 20h mais qui ne veulent pas de 28 ou 30h !* » DRS

- **L'accord à Magasins**

Comme pour l'ensemble du commerce, la gestion des horaires est de plus en plus complexe et source de tensions. Les enjeux concernent l'amplitude des horaires, le recours au temps partiel et les effets des 35h :

L'amplitude des horaires : Selon la CGT, "on s'est battu contre l'ouverture le week-end, et ils ne l'ont pas fait directement, mais on apprend individuellement que tel magasin ouvre le dimanche matin car il y a le marché... Petit à petit, sans que le CCE soit mis au courant, il y a des magasins ouverts le dimanche. Avec le travail des étudiants en priorité et aussi des salariés qui veulent arrondir leur fin de mois."

Par ailleurs la question des horaires du soir est aussi délicate : en fin de journée, les magasins ferment à 21h, parfois 22h et même minuit aux Champs Elysées (Paris). En banlieue c'est souvent 21h30 et cela fait tard pour rentrer après. En plus, il n'y a pas grand monde après 20h-20h30. "C'est la politique de centre-ville, c'est aussi pour prendre le marché des petits épiciers..."

" *Les horaires 20-22h, au début c'est une demande des salariés pour travailler plus mais au bout d'un an, la plupart veut passer du matin, car c'est trop dur pour les enfants... Comme elles ne peuvent pas passer du matin, elles démissionnent et il y a un gros problème de turnover. On avait demandé un roulement pour que les équipes alternent matin et soir et la DRH refuse d'autant plus que les filles du matin s'accrochent à leur avantage. Pour l'après-midi, et*

le soir en fait ce sont les plus jeunes et quand elles se marient et ont des enfants elles démissionnent... En fait il y a une file d'attente, la plus ancienne de l'après-midi est prioritaire pour passer le matin. La promotion, c'est de passer le matin, c'est un privilège!!! Et on est contre, on voudrait que tout le monde ait les mêmes droits..." (CGT)

Le temps partiel est une pratique très courante dans le commerce (la majorité des employées). C'est pourquoi, une revendication syndicale prioritaire est de permettre l'allongement des durées et surtout le passage au temps complet, mais ceci reste difficile à obtenir. Selon la CGT : *"Il y a des femmes avec 30 ans d'ancienneté qui sont à 24H et qui veulent faire 2, 3h de plus et on leur refuse. En fait, c'est parce qu'elles sont âgées et on préfère privilégier les jeunes!! C'est vrai que l'on a un problème de vieillissement"*.

Les 35h : la CFTC , CGC et CFDT ont signé en Septembre 2000 un accord RTT Aubry 2. La CGT n'a pas signé pour différentes raisons : en premier lieu l'emploi : *"Ils avaient annoncé avant la signature que pour la direction, la RTT ne générerait pas d'emploi, juste pour éviter des licenciements."* De plus, le calcul du temps effectif ne prend plus en compte les temps de pause : *"Pour 35h, il y a 36h75 de présence : les pauses, c'est-à-dire 20mn de pause sont désormais hors du temps de travail, alors qu'avant c'était dedans. Par exemple, il y a eu des 30h embauchés : elles font 28h50 de travail effectif mais 30h de présence et elles ne sont payés que 28h50. En fait il n'y a que pour les temps complets qu'il y a eu une légère RTT. Il est écrit dans l'accord que les TTP "**pourront**" allonger leurs heures, mais ce n'est pas une obligation. En général, on ne peut pas!!"* Enfin, à propos des délais de prévenance, *"la loi prévoit 7 jours mais moi je n'ai rien vu : cela se passe du jour au lendemain, en douce : est-ce que tu peux rester une heure de plus aujourd'hui??? Les salariés disent toujours oui, pour augmenter leurs heures et ils savent que s'ils refusent une fois, on ne leur proposera plus..."*

- Le temps de travail à Ville 1

Les agents de **Ville 1** sont aux 35 heures depuis 1982, avec un contrat de solidarité (prévoyant l'embauche de chômeurs en compensation de cette RTT) définissant un modèle d'organisation global de 5 fois 7 heures. Cependant, aujourd'hui, si le modèle dominant est toujours "35 heures hebdomadaires", certains services, métiers, voire certains individus bénéficient d'une autre organisation du temps de travail.

Il y a eu en septembre 2002 validation des 35 heures en CTP (comité technique paritaire), mais pas de nouvel accord.

Sur l'aménagement du temps de travail, les organisations syndicales semblent en effet très divisées. Le DGRH en fait lui même le constat : *" FO et la CGT, lorsqu'on parle d'aménagement du temps de travail, nous parlent de flexibilité, ils sont très réticents, ils disent que les agents seront corvéables, ils pensent aussi que cela ne bénéficiera qu'aux cadres A."*

Le temps partiel

L'accès au temps partiel des cadres nous est apparu comme un problème essentiel à **Ville 1**, interrogeant indirectement la problématique de l'égalité entre les sexes.

Si le DGRH n'est pas a priori contre le temps partiel des cadres, il estime que le contexte actuel de **Ville 1**, à cause des importantes restructurations et réorganisations de services

actuelles, impose une charge de travail au personnel de direction incompatible avec des fonctions à temps partiel. *"La question est de savoir par exemple si on peut concilier le choix du temps partiel avec l'animation, la responsabilité de service. [...] Moi aujourd'hui appliqué à ma propre direction j'aurais du mal à faire cela. Si une directrice me demande aujourd'hui de passer à temps partiel sur un poste de direction, j'émet un avis défavorable."* (DGRH)

Au delà du problème des cadres, FO et la CGT estiment qu'il est parfois difficile d'obtenir un temps partiel : *"Pour le temps partiel choisi, parfois il y a des refus, ils s'abritent derrière la règle qui dit qu'un service ne peut avoir plus de 50% de son effectif à temps partiel. [...] C'est vrai que dans certains services ce n'est pas évident, mais du moment que c'est un droit il faut regarder comment on peut faire."* (CGT)

Ces deux organisations évoquent aussi le fait que travailler à temps partiel peut constituer un frein dans la carrière, l'avancement ou la mobilité : *"Pour les cadres on a l'exemple d'une femme, qui est contractuelle à mi-temps et qui dit qu'ils lui font du chantage pour qu'elle passe à temps plein en échange de sa titularisation. [...] Il y aurait aussi des problèmes pour les cadres qui voudraient partir en CFA (congé de fin d'activité)."* (CGT)

Le temps non complet

Le problème des emplois à temps non complet qui sont des emplois permanents mais à temps réduit, imposés par la collectivité locale, est certainement le plus important à **Ville 1**, tant du point de vue de la direction que bien évidemment de celui des organisations syndicales. C'est un problème qui nous intéresse tout particulièrement puisqu'il concerne en très grande majorité des femmes. La plus petite quotité de temps non complet de **Ville 1** représentait 20% de temps plein, l'équivalent de 2 heures de travail par jour. Une des priorités des organisations syndicales et aussi de la direction à son arrivée a été de supprimer cette quotité de travail. Mais le problème est complexe. En effet, s'il est évident pour tous les partenaires que cette forme d'emploi rime très souvent avec précarité, pauvreté, il n'en reste pas moins qu'elle est encore considérée, ou du moins qu'elle l'a été longtemps, comme une "porte d'entrée" traditionnelle vers un emploi à temps plein. La référence au salaire d'appoint des femmes a eu sur ce problème un grand poids. Or, actuellement, il s'avère que de plus en plus souvent, les personnes ayant accès à ces emplois sont en grande difficulté sociale, en situation d'isolement, chargées de famille... et très majoritairement des femmes (environ 90%).

Pour les organisations syndicales, c'est donc un thème essentiel et récurrent de revendication. Elles insistent sur la très forte précarité de ces emplois aussi bien que sur des conditions de travail difficiles, notamment en termes d'horaires, ainsi que sur la féminisation de ces catégories.

La CGT, d'après la direction, est celle qui revendique sur ce thème depuis le plus longtemps. *"[...] Travailler 2 heures par jour ce n'est pas forcément mieux que le chômage, les agents d'animation (midi cantine) perdent certains avantages en travaillant ! Pour certaines elles font le midi et aussi du ménage le soir, parfois à deux endroits différents, de l'autre côté de la ville. C'est parce que ce sont des femmes que c'est possible!"* (CGT)

Les propos de la CGT montrent bien comment ces emplois cumulent plusieurs types de difficultés allant du très faible volume horaire (et donc du faible salaire) jusqu'à des conditions de travail difficiles, notamment au niveau des horaires, allant bien sûr de pair avec une sous qualification. *"Tout ce qui est emploi précaire se trouve en grande partie dans le*

scolaire. Avec des 2 heures par jour, un peu plus de 1000 francs par mois, et l'espoir de rester dans la maison ! On se retrouve avec des horaires très difficiles (écoles, crèches, assistantes maternelles). [...]Ce sont des femmes, mais les concierges ce sont des hommes, parce qu'il paraît qu'il faut avoir plus de technicité, ce sont des agents techniques qualifiés !." (CGT)

Un autre pan du problème réside dans le fait que le statut de fonctionnaire est dans ce cas, une importante contrainte. Ce point est soulevé par la direction, qui insiste sur les conséquences économiques que cette précarité engendre et exprime sa volonté de réforme : *"Un titulaire à temps non complet ne peut pas cumuler une autre emploi ailleurs, les gens n'arrivent pas à vivre, on va les voir arriver dans des dispositifs d'aides, au Comité des Œuvres Sociales, ce qui va en quelque sorte détourner de ses objectifs mêmes ces institutions là qui ne sont pas faites pour maintenir un système de travailleur pauvre. On a un gain certain à changer tout ça, à tous les niveaux. En plus, quand ils ont une quotité de travail trop faible, les gens ne peuvent pas être affiliés au dispositif de retraite de droit commun, c'est donc à la collectivité et à son encadrement de faire l'effort, de trouver le système de gestion ad hoc, qui permette de globaliser au maximum. Si on pouvait mettre tout le monde à mi-temps ! C'est à l'ordre du jour dès la rentrée, avec d'autres choses.." (DGRH)*

Si les inégalités entre les sexes sont évidentes sur ce point, et admises par tous, l'analyse qui en est faite est plus complexe : *"Précarité et inégalités hommes femmes coïncident très certainement mais de là à savoir quel en est le moteur... Si on essaie de voir dans quel domaine il y a une précarisation forte, on a le personnel des écoles, le personnel d'entretien... là où on a un fractionnement excessif de l'emploi, qui à mon sens est à corriger. C'est dans des secteurs très féminisés mais pas seulement, pour moi ça tient à certaines méthodes de gestion de l'emploi qui ont pu avoir leur utilité à une certaine période mais qui sont aujourd'hui à renouveler." (DGRH)*

- Le temps de travail à Ville 2

A **Ville 2**, l'accord sur les 35 heures a été signé en mars 2000 (FO n'a pas signé), tous les services sont passés aux 35 heures au plus tard en janvier 2001.

En ce qui concerne le temps de travail, nous avons constaté que c'est la mise en place des 35 heures et ses conséquences, qui posent le plus de difficultés et font naître le plus de revendications syndicales. En second lieu, c'est le problème des emplois précaires, souvent à temps non complet, et notamment le statut d'auxiliaire, qui font l'objet de vives critiques de la part des organisations syndicales.

La RTT

Pour la direction la mise en place des 35 heures avait deux objectifs différents : d'une part « *il y avait une volonté politique très forte* » se traduisant par la mise en place « *d'un comité de suivi dans lequel le maire s'est personnellement impliqué* », et d'autre part « *dans le cadre du protocole il y avait aussi l'amélioration des services rendus aux usagers, comme par exemple l'élargissement des horaires d'ouverture de certains services* » (DGRH).

Parallèlement à la RTT, d'importants mouvements de réorganisations des services ont eu lieu (ceux-ci ayant déjà débuté auparavant indépendamment de la RTT).

Après ces réorganisations et la mise en place de la RTT, 350 emplois ont été créés (8% de l'emploi total).

Majoritairement, la RTT est soit annualisée (les services fonctionnant selon le calendrier scolaire), soit basée sur des cycles de travail de deux ou trois semaines. Cependant, une minorité d'agents sont à 35 heures hebdomadaires.

La direction fait un bilan positif de la mise en place des 35 heures, en se basant sur une consultation des salariés, effectuée en collaboration avec les organisations syndicales : « *On a fait une démarche d'évaluation, par un questionnaire. Globalement c'est une satisfaction, les salariés n'ont pas envie de revenir sur leurs jours de repos compensateurs.* » (DGRH)

De même, la CFDT est plutôt satisfaite de l'accord et de la mise en œuvre de la RTT : « *L'accord est bon, même si il y a des imperfections, la majorité du personnel en est globalement satisfait. Il n'y a quasiment pas de services qui fonctionnent à 7 heures par jour. [...] Il y a des cas particuliers, mais c'était aussi des choix d'agents. Dans les projets de services les agents se sont quand même exprimés. Il y a eu des groupes de travail, ...* »

Une représentante de la CGT, cadre A, fait elle aussi un bilan très positif de la RTT : « *Moi, au contraire j'ai été très bénéficiaire avec les 35h, cela a changé ma vie, c'est formidable en terme de temps. Il y a des contraintes, la pointeuse par exemple, mais c'est transparent, on sait où on en est. Dans le service on est tous sur un plan d'égalité. Le directeur du service a choisi qu'on soit en temps réel. Il n'y a jamais eu aussi peu de turn-over et d'absentéisme dans notre direction que depuis la RTT de 2000. Les préoccupations ont été prises en compte. Mais ce n'est pas le cas de toutes les directions.* »

En effet, tous les services, et toutes les directions n'ont pas opté pour le système du pointage pour les cadres. La majorité des cadres est, selon la direction, « *théoriquement aux 35 heures, annualisées, avec un compte épargne temps qui n'a pas encore été liquidé !* » DGRH.

FO et la CGT sont les organisations les plus critiques vis à vis du passage aux 35 heures, la CGT ayant tout de même signé l'accord après consultation des salariés.

Pour FO « *sous couvert de réduction du temps de travail, on a fait de l'aménagement du temps de travail et des réorganisations de services qui ont abouti à une économie de postes ! Paradoxalement certains agents ont fait plus d'heures qu'ils n'en faisaient avant l'accord.* »

Pour FO, un accord de RTT doit se limiter à une réduction hebdomadaire du temps de travail.

Si la CGT est elle aussi très critique, la secrétaire du syndicat reconnaît une part de satisfaction des salariés : « *Sur la journée de RTT, je pense que la majorité est satisfaite. Mais, par exemple les administratives disent qu'avec temps partiel et RTT elles font le même travail qu'avant. Mais elles sont contentes car elles ont un peu plus de temps libre, mais le travail il faut le faire. Les jardiniers et l'atelier municipal, sont contents.* »

De plus, elle ajoute que la vision des cadres de la RTT reste différente de celle des autres catégories de personnel : « *Les cadres quand ils ont du temps libre, c'est pas pour faire du ménage. Dans mon service les filles qui font 45 minutes en moins sont contentes car elles vont pouvoir aller chercher leur gamin et faire un peu plus de ménage. Elles ne profitent pas de ce temps pour des loisirs.* »

Donc si la direction et certains syndicalistes font un bilan positif de la mise en place de la RTT à **Ville 2**, il n'en reste pas moins que c'est le premier problème concernant le temps de travail soulevé par les organisations syndicales. Cependant, le problème est complexe car les

difficultés qui sont dénoncées ont pour origine tant les réorganisations que le passage aux 35 heures, les deux mouvements ayant eu lieu simultanément.

La CGT semble particulièrement sensibilisée à ce problème à **Ville 2**, travaillant sur les conséquences des réorganisations : *« Au niveau de notre collectivité territoriale, sur ces questions, j'ai mené deux actions, une avec le syndicat général et l'autre avec l'UFICT (CGT cadres), sur la question des 35 heures. Comment les 35 heures qui auraient du permettre à chacun de s'épanouir, rendaient le travail plus difficile, en particulier pour les femmes ? »*

Selon la responsable CGT, le passage aux 35 heures a été très mal vécu par une part des salariés, notamment des femmes : *« Par exemple, au CCAS (maisons de retraite), les 35 heures ont été mal vécues. Avec le passage aux 35 h, ils ont redéfini les plages horaires, donc les gens pensent y avoir perdu, par rapport à la gestion des enfants, etc. Elles considèrent que les 35h n'ont pas été une avancée, au contraire. Mais il y a eu des vécus très différents. »*

La direction elle-même prend acte de ce sentiment en le justifiant comme étant une conséquence de l'amélioration des services rendus aux usagers : *« Il y a eu aussi des modifications dans les tâches de travail, donc il y a un sentiment dans certains secteurs d'une surcharge de travail. Les efforts ont été concentrés sur les services en relation avec le public, avec sur certaines prestations une augmentation de l'amplitude, par exemple pour les mariages le samedi après-midi. »*

L'auxiliariat

Par rapport à **Ville 1**, il y a assez peu de personnel à temps non complet à **Ville 2**, cependant, la précarité reste un des thèmes essentiel d'action syndicale.

Comme à **Ville 1**, les emplois à temps non complets sont très majoritairement féminins. Cependant, le problème spécifique à **Ville 2** est celui des salariés non titulaires, très souvent à temps non complet, qui cumulent les désavantages de faibles quotités de travail avec le statut précaire **d'auxiliaires**.

Ces personnels, sont engagés pour des durées variables, sur des quotités de travail souvent non complètes, essentiellement pour des remplacements ou des missions ponctuelles. Les postes concernés sont majoritairement de catégorie C, et s'ils sont **majoritairement féminisés**, il y a aujourd'hui de plus en plus d'hommes.

« Dans les temps non complets il y a aussi des non titulaires, c'est là la plus forte précarité. Dans ces précaires, aujourd'hui, il y a de plus en plus d'hommes. » (CGT)

La direction, sollicitée sur ce point par les organisations syndicales, est consciente du problème posé par ce type d'emplois. Selon la CFDT *« il y a une politique d'auxiliariat (surcroît occasionnel de travail, remplacements ponctuels). Il y eu deux accords de résorption de la précarité qui ont été signés à la ville (1997 et 2000). Il y a une politique de résorption de l'auxiliariat. Il en reste quand même qui sont passés à travers des mailles du filet. Sur le dernier accord on a réussi à faire intégrer environ 90 personnes. On a besoin d'une plus grande politique de gestion prévisionnelle. »* (CFDT)

Si tous les représentants syndicaux s'expriment différemment sur le sujet, le problème semble bien être important à Ville 2, certains témoignages relatant des cas où des agents pouvaient rester auxiliaires plusieurs années sans être titularisés (4 ans et plus).

I.2. L'organisation du temps de travail, les difficultés dans l'application des accords

A travers les exemples précédents, et dans une perspective de genres, nous avons retenu quelques axes problématiques centraux dans l'application de ces accords mis en avant par les syndicats.

1. Temps effectif / temps de présence

Tout d'abord, nous avons constaté qu'un point de contentieux apparaissait dans certaines entreprises dans la comptabilité actuelle du temps de travail. En conformité avec la Loi, certaines entreprises ont en effet profité de la réduction du temps de travail pour ne plus prendre en charge de la même façon les temps de pause. A **Magasins** et à **Auto**, les temps de pause ont été retirés du calcul du temps de travail, ce qui explique que la CGT n'ait pas signé ces accords, puisqu'au total, selon cette organisation syndicale, *"on ne perçoit pas l'effet RTT, c'est un leurre"*. En revanche, cas particulier surtout dans le commerce, **Grande Distrib.** s'est distingué en payant les temps de pause.

2. Exigences de flexibilité et amplitude des horaires

Le second point de tension, particulièrement aigu, porte sur la réorganisation du temps de travail. Bon nombre d'entreprises ont profité de la RTT pour introduire de nouvelles formes de souplesse dans les horaires de travail : la flexibilité productive étant ici condamnée par la plupart des organisations syndicales. A **Zip**, la CGT n'a pas signé l'accord car cela supposait justement des possibilités de flexibilité et de modulation : *"Avant, les femmes étaient surtout de journée, et les horaires étaient adaptés aux horaires d'école. Il y avait toujours ce respect, cette culture parce c'était des femmes. Encore récemment la RTT s'est faite surtout sur les congés scolaires... Mais avec les restructurations, il a fallu accepter des équipes. Il y a donc plus de flexibilité du temps de travail. Avec en plus le travail de nuit"*.

De même, à **Grande Distrib.**, c'est la modulation horaire et la polyvalence demandée en contrepartie de la RTT qui a fait que la CGT et la CFDT n'ont pas signé l'accord.

A **Magasins**, le débat s'est surtout focalisé sur l'amplitude des horaires d'ouverture (soirée et week-end) qui s'est développée en parallèle à la RTT. Certes, ce thème est plus ancien, notamment pour la grande distribution ou pour les commerces de centre-ville, mais les directions de ces entreprises ont accéléré ce processus à l'occasion de la RTT.

Dans les collectivités locales ces débats apparaissent également : au départ à **Ville 1**, les 35 heures étaient appliquées pour tous sous forme quotidienne (7 heures par jour). Mais progressivement des différences dans l'application de ces horaires sont apparues entre services, selon les besoins, ce qui rencontre l'hostilité de la CGT et de FO, et d'autre part la crainte d'une **flexibilisation** trop forte. *"Quand on a renégocié les 35h l'année dernière on n'a pas trop compris pourquoi puisqu'on y était déjà. A la mairie comme on y est depuis longtemps, c'est très bien. Depuis l'annualisation du temps de travail, depuis décembre 2001, cela a changé. Maintenant c'est un nombre d'heures par an, 1540 heures, pour tout le monde"*.

A **Ville 2**, il apparaît que ce sont les changements de l'amplitude des horaires induits par la mise en place des 35 heures et les réorganisations qui posent le plus de problème, notamment

pour les femmes : « Depuis les 35 heures cela semble plus difficile de gérer les contraintes familiales. **En amplifiant les horaires des femmes on aggrave leurs difficultés, professionnelles et personnelles, c'est aussi des difficultés financières (accueil du soir des enfants). Certaines femmes disent que c'était mieux quand elles faisaient 37 heures 30.** » (CGT)

3. *L'annualisation et la question des heures supplémentaires*

A **Ville 1**, la CGT est plutôt opposée par principe à tout autre modalité que les 35 heures hebdomadaires, elle pointe surtout du doigt le problème des heures supplémentaires. *"La RTT a été bien perçue, mais le problème maintenant c'est qu'ils remettent en cause les 35H hebdomadaires, qu'ils ont annualisé le temps de travail et qu'ils profitent de cela pour modifier complètement l'organisation du travail des services, et ça c'est très grave. Pour eux, deux problèmes semblent donc dominer lorsque l'on parle d'aménagement du temps de travail, "Ce qui est derrière l'annualisation c'est de ne plus payer les heures supplémentaires, et la flexibilité de l'emploi. On va demander aux gens de faire des semaines plus lourdes. Au centre technique municipal c'est un peu la même chose, ils vont travailler pour les Jeudis du Port, ils vont travailler plus tard, jusqu'à 17h pour mettre les barrières, on leur demande de prendre une journée de congé avant. Pour nous ce n'est pas légal, en fait c'est eux qui payent, pas l'administration."*

C'est aussi la vision de FO à **Ville 2**, qui revendique une RTT hebdomadaire pour tous les salariés et pour qui toute heure au delà de la 36^{ième} doit être payée en heure supplémentaire (ou récupérée selon le choix des agents).

Le même problème est soulevé par les organisations syndicales de **Grande Distrib.** qui dénoncent le fait que depuis la mise en place de l'accord Ombrelle et donc de l'annualisation et la modulation horaire, les heures supplémentaire ou complémentaires ont quasiment disparu, « absorbées par les semaines hautes ». De plus, les directions doivent être vigilantes sur l'octroi d'heures supplémentaires car un texte de loi stipule qu'un salarié qui fait des heures supplémentaires régulières (12 semaines consécutives) peut demander une modification de son contrat de travail définitive.

4. *Les horaires de week-end*

A **Zip**, autre point problématique : le travail du samedi est désormais possible, en fonction des besoins de la production, et tend à se "banaliser".

Si travailler le samedi est très fréquent "normal" dans le commerce, d'autant plus que l'on travaille depuis peu et à temps partiel, il reste mal vécu par la plupart des salariés, plus mal d'ailleurs que le travail du dimanche, mieux payé et plus rare. Mais des arrangements individuels existent parfois et permettent des roulements. En effet, pour les salariés, travailler le samedi reste une contrainte forte du point de vue familial : non seulement se pose le problème des enfants, mais qui plus est, du point de vue des couples, le fait de ne pas avoir les mêmes jours de repos est mal perçu. Des directions privilégient alors un arrangement entre les salariés (roulement) afin de laisser une certaine souplesse. Mais cette situation est vécue de façon ambiguë : pour certains salariés, il y aurait un certain choix, mais ils se sentent souvent obligés d'accepter en vue d'une reconnaissance et d'une meilleure intégration.

A **Ville 2**, la volonté politique d'amélioration du service rendu aux usagers a abouti à l'ouverture de certains services administratifs le samedi (notamment les mariages l'après-midi) : « *Le travail du samedi est par roulement avec, théoriquement, un samedi sur trois, mais on est davantage à un sur six, avec quelques cas exceptionnels où on est à un sur deux. On essaie de les résorber.* » (DGRH)

Lors de sa mise en place, la CGT a lancé un mouvement de grève contre le travail du samedi. Cependant, au regard de nos entretiens, cela ne semble plus être aujourd'hui un problème majeur.

Le travail du dimanche est peu répandu dans le commerce (17% des salariés de la grande distribution alimentaire), mais il apparaît cependant comme une menace pour certains syndicalistes CGT : « *On s'est battu aussi bien pour les hommes et les femmes à propos de l'ouverture du dimanche, on se bat pour dénoncer le fait que ce soit une demande des clients et surtout que pour les salariés ce n'est pas possible, du point de vue de la vie familiale et professionnelle. Les entreprises ont droit à la RTT, nous aussi, et du coup le chiffre d'affaires est plus étalé dans la semaine, les gens ne font plus leurs courses le week-end... Sous prétexte de la RTT, on voudrait que nous on soit en 24/24h! Il y a des magasins ouverts le dimanche notamment dans les lieux touristiques. Ce sont surtout des temps partiels, cela leur fait un petit plus pour le salaire... C'est du "volontariat", comme le demande la CFDT, mais moi je dis, on ne parle pas de volontariat avec les salaires de misère que l'on a ce n'est pas la peine. La bataille est surtout sur les salaires, c'est à cause de cela que les horaires dérapent* ».

Signalons que le gouvernement a manifesté récemment sa volonté d'assouplir les règles régissant l'ouverture des magasins le dimanche.

5. Le non respect des délais de prévenance

Dans de nombreuses entreprises, les délais de prévenance (c'est-à-dire le délai prévu pour annoncer un changement d'horaires) prévus dans l'accord ne sont pas respectés, notamment dans le commerce, où la disponibilité, au jour le jour est le seul moyen d'obtenir un peu plus d'heures de travail, notamment pour les temps partiels. Selon les syndicats, les délais de prévenance sont rarement respectés (prévus entre 2 et 3 semaines), ils varient d'un magasin à un autre, d'un chef de rayon à un autre. On estime ainsi que 27% des salariés soumis à la clientèle ne connaissent pas leurs horaires du mois à venir. Dans un des grands groupes de la distribution, une déléguée syndicale nous indique : « *Normalement, il y a 15 jours de délais de prévenance. Là où on est présent cela se passe bien, mais là où il n'y pas le syndicat, cela n'est pas appliqué. Parfois c'est du jour au lendemain. Chez nous il y a des plannings informatisés et du coup, les salariées ne peuvent pas demander un changement* ».

Autre témoignage d'un autre magasin : « *Nos horaires sont en fait changés tout le temps d'une semaine sur l'autre. Pour les batteries de caisse, ils sont affichés une semaine à l'avance mais à chaque fois ils sont modifiés, en permanence... Mais cela dépend des magasins. Il y a le problème des absences, de la modulation... Donc en réalité il y a des magasins, surtout où il n'y a pas de syndicats, où les horaires ne sont pas respectés. Dans ces cas, la convention collective n'existe pas, il y a un chantage aux horaires...* »

A **Grande Distrib.**, les témoignages recueillis vont dans ce sens. Il semble que la faible moyenne d'âge, le turn-over, la précarité et la très faible syndicalisation des employés, notamment des caisses, rendent plus facile, non pas un non respect des délais de prévenance, mais une « *pression* » forte incitant les salariés à accepter des horaires imprévus.

Dans la fonction publique, même si le problème semble moins accentué, le respect des horaires a pu poser un problème, notamment lors de réorganisations des services, comme à *Ville 2* : « *On s'est battu pour que dans les services il y ait des plannings publiés à l'avance, qui ne changent pas du jour au lendemain. Tous les services ont fait l'objet de règlements discutés en CTP, les choses sont cadrées, on ne peut pas faire n'importe quoi.* » (CFDT).

6. Les changements dans l'organisation du travail : une nouvelle perspective ou un piège ?

Des changements se repèrent dans l'organisation du travail, en lien avec la question des horaires. Deux expériences méritent notre attention : d'une part la mise en place des îlots de caisse dans le commerce, d'autre part, le développement de la polycompétence ou polyactivité dans le commerce mais aussi dans la métallurgie.

Les îlots de caisse : Dans le commerce, l'expérimentation d'îlots de caisse, c'est-à-dire un regroupement de caissières décidant, entre elles, de l'organisation de leurs horaires est apparu depuis plusieurs années.

Selon F. Guélaud (1991), l'organisation en îlots permet d'après les caissières :

"- de mieux concilier contraintes professionnelles et emploi du temps non professionnel (activités familiales, sociales et individuelles)

- de choisir le jour hebdomadaire de congé, quitte à préférer deux demi-journées plutôt qu'une journée complète ;
- de cumuler grâce au système de crédit-débit des jours de non travail, s'ajoutant aux jours de congés légaux ;
- une moindre dépendance à l'égard de la hiérarchie, puisqu'il n'est plus nécessaire de demander des autorisations pour modifier un horaire ou pour s'absenter ;
- une meilleure connaissance des caissières du groupe et l'apprentissage de la négociation, pas toujours évidente au début, mais qui est ensuite un élément de cohésion apprécié des caissières ;
- une plus grande motivation au travail, dans la mesure où, ayant choisi ses horaires, les caissières viennent avec plus ardeur au travail".

Ces éléments sont effectivement à prendre en compte et contribuent à une meilleure articulation individuelle des temps. Mais ce point de vue ne fait pas l'unanimité et des éléments plus négatifs expliquent certainement que ce type d'expériences lancé dans les années 90 n'ait pas été généralisée.

- Du point de vue des entreprises, tout d'abord, le coût en temps de la mise en place de ces îlots a été un frein à sa généralisation. Pourtant, selon la FCD, l'absentéisme serait réduit de moitié en îlot-caisse. En effet, il convient de former, d'informer l'ensemble des salariés concernés (des chefs de caisses, à l'ensemble des caissières) ; cette formation porte tant sur le système dans sa dimension technique que sur les bases de la communication et négociation, notamment pour l'animatrice de caisse qui n'est pas forcément une "hiérarchique". De plus, il faut réussir à convaincre toutes les équipes du bien-fondé de cette organisation, qui remet en partie en cause les responsabilités des hiérarchiques en matière de contrôle des horaires.

- Du point de vue des salariés, certaines caissières ont souligné la difficulté à gérer des changements d'horaires fréquents (même s'ils sont moins subis) qui sont en fait incompatibles avec les horaires scolaires, ou encore une activité individuelle (un cours de gym par exemple) qui eux sont fixes, chaque semaine...
- Du point de vue syndical, des réticences à l'égard de cette forme d'organisation se sont manifestées : *"Les îlots de caisses ne sont pas demandés par nous, c'est à Carrefour et Auchan, et l'expérience n'est pas souhaitable, c'est un leurre : par exemple, elles sont 7, on leur donne la charge de travail et elles font leurs heures et ensuite c'est le chef de caisse qui refait tout, qui décide de tout. Alors si dans l'équipe on s'entend pas, cela se passe mal. Ils font croire que c'est l'autogestion des horaires mais c'est pas vrai, ils donnent rarement les horaires souhaités. Elles perdent du temps à organiser les heures et puis cela recharge..."*

Réactions encore plus hostiles présentées par Descolonges et Fagnani , "les organisations syndicales jugent ces démarches "scandaleuses", estimant que "les salariés n'ont pas à gérer la précarité". *"C'est une fausse liberté, l'employeur dit : débrouillez vous, remplissez. Il y a forcément des horaires ingrats, des nocturnes. Tout le monde a besoin des mêmes horaires, tout le monde préfère faire 10h/16h que 16h/22h. C'est une fumisterie, cela met les salariés en situation de s'entre déchirer. Il faut un sens de la solidarité assez fort pour arriver à remplir".*

La polycompétence : un piège pour les salariés ? Dans différents cas étudiés, l'entreprise a tenté, à l'occasion de la RTT, de modifier l'organisation du travail en développant de la polyvalence ou polycompétence. Il s'agit alors d'ouvrir aux salariés la possibilité d'occuper différents postes de travail et de réorganiser les services.

Citons l'exemple du commerce où l'idée a été lancée de permettre aux caissières de s'occuper de également du conseil et de la vente et même de approvisionnement des rayons. L'objectif de la polyvalence peut paraître favorable à la carrière des salariés : cela peut ouvrir sur des nouvelles possibilités de mobilité et de carrière, notamment pour les moins qualifiés comme les manutentionnaires. Par ailleurs, la pression et le stress décrit en caisse peuvent être en partie limités par cette mobilité et permettre aux salariés de passer à la vente. Enfin, le changement de poste constitue une solution pour allonger les durées des temps partiels. Ce projet a pourtant rencontré l'hostilité de la CGT à **Magasins** : *"on se bagarre en ce moment car ils veulent casser la notion de métiers , pour eux on n'a pas de métiers (pas de bouchers, caissiers..) pour eux ce sont des emplois et non des métiers. Avant il y avait des catégories précises : vendeuses, des métiers de bouche différents : (boucher, crémier, boulanger..., fruit et légumes), réassortisseur, conseillère beauté... Tout cela explose et il ne reste que le métier de bouche qui inclut tous les différents métiers de bouche donc si vous êtes capable de servir en charcuterie vous pouvez faire le reste.*

Une caissière c'est un emploi et donc pas besoin de compétence, elle peut faire aussi du rayonnage. Comme cela, s'il y a personne en caisse et que tu veux te faire bien voir, il faut accepter de bouger et de t'occuper aussi des rayons et comme cela tu auras ta prime.

Maintenant, le projet c'est que chaque salarié suive la marchandise, du camion, au rayon, et à l'encaissement. "

Une expérience similaire a été menée à **Zip**, où l'accord RTT supposait l'introduction de la polyvalence et du travail en deux équipes. Nous avons déjà noté que les salariées concernées, en majorité des femmes, étaient réticentes à ces changements, du fait de leur forte ancienneté et peut-être de leur difficulté à se repérer dans cette nouvelle organisation du travail où ici la

polyvalence supposait également d'accepter des horaires alternés et non plus le travail en journée.

Plus généralement, les syndicats s'avèrent réticents à ces nouvelles organisations du travail où les efforts demandés aux salariés s'avèrent non reconnus (sur le plan des salaires et des classifications) ou supposent d'autres contreparties (travail en équipe, horaires décalés du matin ou du soir...)

II - L'articulation des questions de temps de travail avec l'égalité

Globalement, toutes ces dimensions ont des répercussions sur la vie hors travail, notamment pour les mères de famille : imprévisibilité des horaires, travail aux horaires atypiques, travail du week-end ou même de nuit et inversement, durée du travail insuffisante pour assurer un niveau de vie décent.

II.1. Les répercussions négatives :

- Le silence sur le genre

Du point de vue syndical, un aspect encore présent ressort de notre analyse : peu de syndicalistes ont mis directement sur la table de négociation la question de l'égalité professionnelle, de la prise en compte des contraintes familiales au moment des négociations sur le temps de travail... Pourtant, nous l'avons dit, la Loi prévoyait ce lien entre temps de travail et égalité (en termes d'emploi, de carrière, de réflexion sur les critères de disponibilité, d'une amélioration de l'articulation des temps de vie...). L'argument principalement mis en avant est la difficulté à aborder cette thématique en entreprise, vu le nombre important de thèmes à négocier et les batailles à mener dans l'application des accords RTT (l'emploi, le maintien des salaires, la limitation de la flexibilité, l'annualisation ...). Tous ces thèmes sont apparus comme prioritaires. La présence ou non de femmes parmi les négociateurs explique également ce résultat. L'enquête de Defalvard et alii (2004) souligne en effet que les délégués hommes ont privilégié des thèmes comme l'emploi et les salaires et moins les conditions de vie hors travail...

La problématique du temps de travail peut recouper celle des inégalités entre hommes et femmes. En effet, on constate que les femmes à *Ville 1* et *Ville 2*, massivement présentes dans les services des écoles, ont des journées de travail qui peuvent être très longues, avec des amplitudes horaires très importantes, donc des semaines qui peuvent aller jusqu'à 40 heures, et qui du fait de l'annualisation, ne bénéficient pas des avantages financiers liés au paiement d'heures supplémentaires, comme c'est le cas pour certains agents de la filière technique. Le personnel des écoles bénéficiant d'une grande part des congés scolaires, il semble qu'il soit difficile aux organisations syndicales de proposer des solutions satisfaisantes à tout point de vue. Au delà du problème de la durée hebdomadaire du travail et de son éventuelle compensation financière, les organisations syndicales dénoncent toutes des conditions et des charges de travail pénibles, des amplitudes horaires trop grandes dans ces emplois...

- La prise en compte des contraintes familiales ... pour les mères seulement ?

Dans certains cas, le thème de la "conciliation" et du temps familial est apparu. Mais selon une étude récente, c'est surtout lorsque des femmes étaient mandatées pour négocier ou que

des hommes portaient ce thème de négociation, non pas pour tous mais pour les femmes, mères de famille... *"D'une manière générale, les signataires hommes ont négocié du temps RTT pour les femmes, (...) ils parlent du temps libéré pour les femmes : demi journées, mercredi, congés scolaires"* (Defalvard, 2004). Les négociateurs hommes ont donc parfois repris l'idée que la conciliation était une affaire de femmes, sans se remettre en cause. Pour les hommes, la carrière serait privilégiée, et leur temps libre ne semble pas coïncider avec l'organisation familiale.

N'y a-t-il pas ici un risque de renforcer ainsi la division des rôles au sein de la famille ? De notre point de vue, oui, le danger existe : dans la mesure où une certaine pression se manifeste auprès des salariées mères de famille pour adapter leur temps libéré à celui de la famille. Cet entourage est aussi bien composé des collègues de travail que de la famille elle-même. Il est ainsi plus légitime pour un homme (père ou pas) de prendre un temps RTT collé aux week-end que pour une femme qui devrait choisir d'abord le mercredi (pour s'occuper des enfants). Ce point de vue n'est pas cependant partagé par tous. Pour la CFDT : *"Le temps de la famille, c'est un temps important. Je ne sais pas pourquoi on ne tiendrait pas compte de ce temps-là. Ce n'est pas une régression. Je renvoie tout le monde à son rôle. Oui, les femmes sont des mères, il faut l'assumer. Les hommes sont des pères aussi. On a à leur dire mais on n'a pas à dire aux femmes « non, ça n'est pas bon, c'est un modèle régressif de demander un temps lié aux enfants»!"*

- **Le double piège du temps partiel**

Le temps partiel, largement féminisé, peut être imposé (commerce, collectivité locale sous forme de temps non complet) ou "choisi". Dans le premier cas, ces temps partiels s'accompagnent de conditions de travail et de vie difficile, mais le fait qu'il soit à la demande des salariés n'empêche certaines discriminations.

* **Le temps partiel "contraint"**. A **Magasins**, comme dans l'ensemble du commerce, le temps partiel est très développé, puisqu'il représente 46% de l'emploi total et 57% des femmes employées. Les accords RTT ont en général prévu une amélioration des durées du travail à temps partiel (par exemple, un seuil minimum de contrats à 22 –23h). Mais selon la CGT : *"Il est plus facile de passer du temps complet au temps partiel que pour les temps partiels d'avoir un temps complet. Depuis la RTT, on n'a pas réussi ici à faire passer à temps complet aucun TTP. Alors que c'était le but!!! La loi prévoit que le TTP ne peut pas être court, sinon la direction l'utiliserait plus. Elle le fait pour le travail du week-end avec les contrats temporaires"*. Autrement dit, les besoins de flexibilité notamment le week-end, exigent, selon les directions, des contrats de courte durée, offerts souvent à des étudiants et qui échappent ainsi au seuil des 22-23h.

Selon une déléguée syndicale CGT : *"Le problème est qu'il y a souvent double activité pour les filles à temps partiel et avec la modulation elles risquaient de perdre l'autre job. Il n'y a plus normalement de contrat 18-22h en dehors des contrats étudiants (week-end). Les 22 h sont passées à 24, les 26 devraient passer à 28h mais avec la modulation. Et là la majorité est contre et c'est pour cela que l'on n'a pas signé. En plus c'est du temps partiel imposé et on leur ajoute la modulation : elles travaillent d'office les jours fériés, les dimanches... Parce que les temps complets, on n'y touche pas trop : les filles sont plus usées, alors que les temps partiel sont plus jeunes, plus malléables... leur turn-over élevé.. Il y a une tension entre temps complet et temps partiel, du genre : toi t'es au Smic, moi je n'ai que 3000F (alors que cela fait 20 ans que ces femmes à temps complet sont au Smic!)."*

C'est difficile de toucher les filles à temps partiel, elles sont moins syndiquées... En plus elles sont absentes certains jours, elles ont des jeunes enfants.

La course au mercredi (jour libéré pour les enfants), c'est horrible, rien que pour les embêter, dans certains magasins, on donnait le mercredi aux célibataires, et pas aux mères!!! Même si les célibataires disaient qu'elles s'en foutaient!!! Parmi les chefs de caisse – souvent des femmes – il y a de tout : certaines essaient d'arranger les filles, mais d'autres, ce sont des dures et elles feront rien au contraire".

A **Grande Distrib.**, l'accord prévoit un allongement des durées des temps partiels, : "On a volontairement fait évoluer les choses car on était sur des minimum de 18h avant la RTT, on les a fait passer à 22h avec l'accord, en 2001 à 26h, en 2002 à 28h, et on les a proposés à 30h en 2003" (DRH). Mais cet allongement positif a été vivement critiqué par la CGT car il y avait une contrepartie : **l'allongement de leur durée de travail s'accompagnait de l'obligation d'une modulation de leurs horaires**, d'une polyvalence fonctionnelle plus grande.... De plus, c'est un logiciel informatique qui gère les horaires et les tenues de postes pour les caisses. Donc, « les filles n'ont même plus l'espoir de pouvoir négocier avec le chef pour prendre les horaires qui les arrangent personnellement ».

Cette question du choix d'horaires des temps partiel s'est posée dans la cadre de la RTT : selon une déléguée syndicale "Pour le temps partiel, nous avons fait trois propositions : baisser le nombre d'heures avec le même salaire ; augmentation de salaire avec le même nombre d'heures et enfin, augmentation des heures au contrat. Un quart a choisi de ne pas changer leurs heures et d'avoir une augmentation de salaire sur les 3 ans. La majorité (les 3/4) a choisi de baisser le nombre d'heures avec le même salaire. Ce n'est pas qu'elles ne voulaient pas augmenter leurs heures mais c'était que dans ce cas, il fallait accepter la modulation et ça elles ne voulaient surtout pas".

Dans les collectivités locales le problème des temps très courts est une des formes de précarité au féminin : sous couvert d'entrée dans la fonction publique territoriale, des femmes, souvent mères isolées, acceptent de faire quelques heures dans les écoles, comme un passage obligé en vue d'obtenir par la suite un temps plus complet.

« C'est parfois un peu malhonnête de la part de la ville d'avoir des auxiliaires car les gens qui postulent ont tous dans l'idée d'être embauché. L'effet pervers est que les gens espérant être embauchés dans la fonction publique attendent sans faire d'autre recherche d'emploi et restent dans ce statut précaire. Ce sont probablement essentiellement des femmes puisque les secteurs gros consommateurs d'auxiliariat sont les écoles, les crèches, les CCAS (maisons de retraites). » (CFDT, **Ville 2**)

« Il est vrai que le parcours, auxiliaire, titulaire à temps non complet puis titulaire à temps complet, est encore considéré comme une porte d'entrée » DGRH, **Ville 2**.

Le problème de l'auxiliariat touche très majoritairement des femmes. Si la première explication est que les services utilisateurs de ces emplois sont des services très féminisés (scolaire, social), certains affirment à ce sujet que « c'est parce que ce sont des femmes que c'est possible ! » (CGT, **Ville 2**)

* **Le temps partiel à la demande des salarié-es.** Pour les salarié-e-s faisant la demande du temps partiel, les conditions de travail sont parfois également pénalisantes : A **Auto**, les femmes à temps partiel, peu nombreuses, sont pénalisées : "On entend dire que celles qui travaillent à 80% n'ont pas droit à des primes!!" Autre témoignage de la CGT : "Il y a une femme avec 30 ans d'ancienneté qui est toujours au coefficient 180, car elle est à mi-temps, ce n'est pas normal. Son chef lui a dit que son métier n'était pas assez valorisant pour qu'elle

change de coefficient alors que c'est possible pour un homme sur le même poste. En plus, Auto incitait il n'y a pas longtemps les gens à prendre un mi-temps!!"

Si la direction se défend contre l'idée que des salariés à temps partiel seraient pénalisés au niveau des primes par exemple, elle indique même qu'elle ne serait pas du tout opposée au développement du travail à temps partiel : « *on peut très bien envisager qu'il y ait des postes tenus en binôme par exemple, avec des salariés qui s'arrangent entre eux, il faudrait essayer de le développer.* » Mais d'après la direction, le temps partiel est assez peu demandé à **Auto** et concerne presque exclusivement les emplois administratifs qui ont des horaires à la journée « classiques ». De plus, un point spécifique à Auto vient freiner le développement du temps partiel : le transport collectif des salariés vers l'usine. En effet, plus de 70 autobus assurent tous les jours le transport des salariés vers le site de production, situé à environ 30 km de la ville, avec des horaires calés sur le travail d'équipe. Un salarié à temps partiel, n'ayant plus les horaires journaliers « classiques » ne pourrait plus bénéficier de cet avantage très apprécié.

Sur le temps partiel, on peut aussi évoquer le fait que le régime indemnitaire à **Ville 1**, notamment dans sa partie fonctionnelle, est construit de telle façon que les agents travaillant à temps partiel ont peu de chance d'en bénéficier : *"En théorie, les temps non complets et les temps partiels, ne sont pas exclus du RI fonctionnel, il est déconnecté du grade. Maintenant comme ce régime fait émerger des responsabilités d'encadrement, d'animation etc., de fait la question est de savoir par exemple si on peut concilier le choix du temps partiel avec l'animation, la responsabilité de service."* (DGRH)

A **Ville 1**, le temps partiel "choisi" est impensable pour des postes d'encadrement. Selon le DRH : *"Dans le contexte actuel, il est vrai qu'une femme à temps partiel, moins disponible, serait pénalisée par rapport à un homme pour obtenir un poste à plus haute responsabilité. Aujourd'hui je pense que la collectivité ne serait pas en état de fonctionner correctement avec des responsabilités importantes et du temps partiel, elle ne serait pas en état d'assumer cela."*

La demande de disponibilité faite à l'encadrement n'a pas échappé aux organisations syndicales, notamment à FO qui insiste sur les changements récents sur ce point : « *A la DGRH il y a beaucoup de femmes cadres A mais ce sont des jeunes, elles sont prêtes à tout pour arriver, c'est clair. Les anciennes en mairie n'auront pas ces postes là. Je pense qu'on leur demande d'être très disponibles.* » (FO). On voit donc bien ici de quelle manière l'accès au temps partiel d'une part est parfois difficile, et d'autre part peut même être discriminant.

La disponibilité qui semble être requise sur ces postes à responsabilité, implique aussi que certaines femmes, mères de famille, pourraient être "écartées" de certaines fonctions. *"Aujourd'hui, pour qu'une mère de trois enfants accède à un poste à responsabilité il faut qu'elle ait pris des dispositions personnelles pour s'organiser de ce point de vue. Si elle postule à un poste de direction en disant vouloir un temps partiel, la machine ne fonctionne pas. On n'a pas de barrage mental, mais je crois qu'aujourd'hui la machine ne tournerait pas."* (DGRH).

De la même manière, à **Ville 2**, si le discours sur ce thème nous a paru mois tranché, le passage à temps partiel d'une femme cadre s'est traduit, en concertation avec elle, par un changement de poste (pas d'encadrement) et un engagement de sa part de pouvoir « *faire preuve de souplesse* » s'il est nécessaire (venir tout de même un mercredi si besoin).

II.2. La prise en compte de l'égalité et des contraintes familiales : quelques avancées

Pour nuancer ces premiers aspects, quelques points plus positifs méritent d'être mentionnés

- La présence des femmes aux négociations

Premier constat révélateur, si les femmes sont globalement moins syndiquées, une enquête a montré qu'elles sont plus présentes dans les négociations actuelles et, surtout, plus nombreuses parmi les mandatés⁵ (Defalvard et alii, 2004). Ceci confirme que les enjeux de la réduction du temps de travail mobilisent les femmes, plus que d'autres thèmes de négociation, très certainement parce que cette question porte sur l'organisation de la vie au travail, mais aussi hors travail. Dans certains accords, des femmes ont ainsi permis de faire entendre leurs différences en refusant, par exemple, que le passage à 35 heures se fasse sur 4 jours (avec un allongement de la journée de travail à 9 heures), ce qui imposait des nouvelles contraintes en matière de garde des enfants ; dans un hypermarché, un accord a permis, à l'occasion de la réduction du temps de travail, un allongement du temps de travail des salarié-e-s à temps partiel. Autre exemple, dans une entreprise du textile, des femmes ont négocié des modalités de réduction du temps de travail sous forme de jours de congés, disponibles en fonction des demandes individuelles, etc.

- Favoriser l'emploi des femmes

FO considère l'accord RTT d'*Auto* comme favorable à l'égalité car selon elle, la féminisation de l'emploi a été rendue possible grâce à la RTT (ce que dément la CGT pour qui les créations d'emploi prévues dans le cadre de la RTT ont été très faibles). Pour FO : *"Il y a eu des mouvements de féminisation avec l'arrivée de la RTT 1999. C'était l'occasion de réorganiser le travail, de repenser le temps d'ouverture des usines mais sans amputer les salaires et même il y a eu augmentation. C'est là que l'on a embauché des femmes. Vu le niveau d'activité il fallait embaucher. Il y a peu de chômage dans la région Alsace donc ils ont cherché les mères... Beaucoup de femmes ont été formées caristes (conduite de chariots élévateurs) c'était pas évident mais de fait c'était réussi car les femmes étaient plus prudentes"*.

- Des mesures dans les accords sur l'égalité qui portent sur l'articulation des temps de vie familiale et professionnelle

A *Auto*, quelques éléments de l'accord égalité visent une meilleure prise en compte de la vie familiale, et la conciliation vie professionnelle et familiale. L'amélioration des conditions de travail facilite la féminisation de l'emploi. Des actions devront être développées au sein des établissements pour mieux adapter les postes au personnel féminin. Des améliorations dans les locaux sociaux sont aussi envisagées (vestiaires). De plus, *"l'entreprise cherchera à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et familiale, et vie professionnelle. A ce titre, des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel : mise en place de services de proximité pour le personnel, actions conjointes avec les comités d'établissements, partenariat avec les collectivités locales dans le domaine de la garde des enfants... seront recherchées et testées."* Les établissements devront également rechercher des possibilités d'aménagement des horaires individuels, notamment à temps partiel, pour les femmes et les hommes.

⁵ Le mandatement permet à une personne non syndiquée de négocier et signer un accord dans une entreprise, en étant mandatée par un syndicat représentatif.

Selon la CGT, *"Des services de proximité sont prévus, mais c'est drôle que l'on ait prévu cela dans l'accord alors qu'ils avaient supprimés ces services avant par exemple, la Sécurité sociale avait une antenne dans l'entreprise et donc on n'avait le service sur place, un distributeur, il y avait la vente aux personnels (pièces détachées de voiture). Donc on aimerait bien qu'ils remettent cela !!!"*

Initialement, la CGT proposait également la création d'une crèche d'entreprise, mais cette proposition n'a finalement pas été retenue : *"Pour les crèches, c'est compliqué, une crèche en entreprise c'est difficile car on embauche très tôt... on n'est pas convaincu... par contre on a mis en place un partenariat avec les collectivités locales dans le domaine de la garde des enfants. On pourrait impliquer les comités d'établissement... Donc le projet crèche interne a été reporté et on préfère ce partenariat..."*.

A propos de l'accueil des enfants, les syndicats ont parfois envisagé des solidarités entre syndiqués de secteurs économiques différents sur une même zone. Mais le problème de l'amplitude des horaires de service reste central. Ainsi, en 1997, les positions syndicales étaient réticentes : selon un syndicaliste *"on essaie de monter un travail avec les copains des services publics, pour offrir une infrastructure. On est confrontés à des contradictions : on ne va tout de même pas demander qu'il y ait des crèches qui ouvrent jusqu'à dix heures du soir, pour le personnel et pour la santé des enfants. Mettre une crèche à proximité du lieu de travail, ça peut être intéressant, mais quelqu'un qui commence à 4h ou qui finit à 10h du soir, ça ne va pas, il vaut mieux que les crèches soient à proximité du lieu d'habitation. on ne peut pas demander une plus grande ouverture des crèches, parce qu'on répond à une dégradation par une autre dégradation."* (CGT, cité par Descolonges, Fagnani, 1998). Même si ces résistances s'expriment toujours, on peut dire que les débats ont évolué en France sur cette question. Avec l'introduction des débats sur les temps de la ville, apparaît l'idée d'une meilleure concordance des temps, notamment professionnels et familiaux (horaires scolaires, accueil des enfants...). des expérimentations pour introduire davantage de souplesse dans les horaires d'accueil sont proposés, avec des précautions importantes (impossibilité pour les enfants d'avoir une grande amplitude horaire, respect du sommeil...). De même des expériences d'associations d'intervenantes à domicile pour la garde des enfants à des heures atypique (très tôt ou très tard) sont en cours. Les points de vue syndicaux restent partagés sur un débat de société plus large, autour des rythmes diversifiés et des tensions entre catégories de salariés que cela engendre.

Pour le commerce, ce débat s'amorce. Le 14 février 2002, une convention - cadre a été signée entre la Ministre déléguée à la famille, la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD) et l'Association de développement des emplois de service (ADES). Cette convention organise la mise en place, à titre expérimental, de structures d'accueil pour les enfants du personnel, au sein de centre commerciaux ou de zone d'activité commerciale. Ces structures pourront également être ouvertes aux enfants habitants les quartiers environnants.

Il y a aussi dans la convention collective de **Auto**, la possibilité d'avoir jusqu'à 20h pour accompagner des enfants chez le médecin..., 2 jours pour enfants malades et un jour de rentrée scolaire. Ces 20h sont attribuées aux hommes seulement s'ils élèvent seuls les enfants... *"C'est vrai que cela veut dire que les femmes sont les seules à s'occuper du médecin. On a remarqué que c'était discriminatoire "*

L'accord stipule également qu'à l'issue de congé maternité et parentaux, un entretien soit systématiquement prévu, en vue de l'accès éventuelle à une formation. Du point de vue des syndicats, si cet entretien est généralement effectué, il est très souvent formel et sans conséquences réelles.

Enfin, sur un des sites de **Auto**, une "conciergerie d'entreprise" a été créée : il s'agit d'un guichet accessible à tous les salariés et leur offrant des services sur place (pressing, garde d'enfants...).

A **Zip**, la charte pour l'égalité a une section sur la politique familiale. Il est prévu que les congés parentaux soient retenus à 100% dans le calcul de l'ancienneté (signalons que ça ne concerne qu'une seule salariée !), que la priorité soit donnée aux demandes de formation à l'issue de congés de maternité ou parentaux. Enfin, le congé de paternité (15 jours rémunérés pour les pères) n'a pas d'incidence sur la prime d'hiver.

Magasins fait partie d'un programme européen *Equal* sur l'articulation des temps de vie. Selon la direction, ce projet a pour objectif de mieux concilier temps de travail avec vie familiale et personnelle, grâce à l'usage de la formation, au développement de nouveaux services et à l'accès aux nouvelles technologies. Il contribue également à l'amélioration de l'égalité des chances hommes-femmes". Selon le responsable, *"ce qui fait la richesse de notre projet c'est que sur un territoire, nous on a tous les acteurs : mairie, (par ex Boulogne), les associations locales, l'atelier de pédagogie personnalisé qui est un centre de formation spécialisé, le magasin et les demandeurs d'emploi avec une représentativité hommes / femmes. En plus dans les magasins, il y a surtout des femmes. On veut tester des nouvelles approches sur l'articulation, en partant d'un grand questionnaire pour voir quelles sont les attentes des personnes, en termes d'organisation de leur temps, de besoin de formation, et des services disponibles. Sur les services, tout est à faire, il n'y a presque rien. On ne peut pas du jour au lendemain faire des crèches, développer des structures d'aides administratives ou d'aides à domicile, c'est lourd.*

Cette démarche s'inscrit également dans le projet d'excellence RH pour améliorer la vie des salariés (tenues, locaux sociaux..), et introduire des éléments variables dans les salaires.. Donc il y a un vrai souci d'innovation salariale et sociale. *"L'idée était d'en profiter pour faciliter l'accès à l'information et à la formation pour nos salariés, favoriser l'accès aux nouvelles technologies et tester des services peut-être utiles pour nos salariés. On essaie à chaque fois de retrouver les mêmes axes dans chaque micro-projet (trois sites) : formation, nouvelles technologies et informatique, accès aux services. Mais selon les lieux, on appuie sur tel ou tel axe. Par exemple à Boulogne : formation et intégration des populations en difficulté ; Lille : plutôt formation et temps pour les caissières et des services ; Nîmes : articulation des temps. A Boulogne, notre problème est l'intégration des nationalités diverses (11), comme pour Paris. Il y a des problèmes horaires, de transports car on ne recrute pas les salariés sur place. L'idée est de chercher à rapprocher les salariés de leur magasin. Il y a un très fort turn-over".* (Direction)

Mais selon la CGT (majoritaire), cette démarche égalité est seulement de la poudre aux yeux. Il s'agit pour **Magasins** de jouer sur des mesures vitrines mais pas de s'attaquer aux vrais problèmes : les inégalités de salaire, la précarité au niveau des temps partiels, les conditions de travail, la flexibilité des horaires et la volonté de développer une polyvalence non reconnue... Or tout cela concerne avant tout les femmes les moins qualifiées dans l'entreprise.

Il est vrai que nos entretiens et observations ne nous ont pas permis de voir beaucoup de pratiques allant dans le sens d'une recherche de l'égalité entre les sexes à *Magasins* !

Conclusion

Le bilan global du lien entre temps de travail / hors travail et égalité du point de vue syndical est mitigé. Si certaines avancées existent, force est de constater que les syndicats restent peu préoccupés par cette double thématique : l'urgence et la complexité des négociations sur le temps de travail a limité leur implication sur l'égalité : il fallait avant tout intervenir sur l'emploi, les salaires, l'organisation du travail... l'articulation des temps de vie et la question de l'égalité passant une fois de plus dans la majorité des cas au second plan. Pourtant, nous l'avons vu, la possibilité d'adopter une démarche de *gender mainstreaming* était présente : la loi introduisait un lien entre réduction du temps de travail et prise en compte de l'égalité, mais les organisations syndicales, tout au moins dans les cas étudiés, n'ont pas saisi cette opportunité.

On peut cependant relever que les stratégies syndicales ont été parfois amenées sur le terrain de l'égalité, de façon indirecte : la question de la précarité, en termes horaires (dans les collectivités locales et dans le commerce) est un thème revendicatif important pour les syndicats. Or il s'agit, systématiquement d'une large majorité de femmes, pour qui les conditions d'emploi se sont largement dégradées. Si la majorité des négociations et revendications ont surtout concerné des filières d'emploi à temps complet (par exemple les filières techniques dans les villes), désormais, les efforts portent sur les "laissées pour compte" du temps de travail (temps partiels, temps non complets...).

Par ailleurs, le bilan de la RTT est lui même mitigé du point de vue de l'égalité :

- les points négatifs mis en avant portent sur l'intensification du travail, la remise en cause de pauses, le développement systématique de la flexibilité et de la modulation. Or ce sont tout particulièrement les femmes dans les employés peu qualifiés qui sont en première ligne et ce dans tous les cas étudiés.
- Les points plus positifs mis en avant concernent la satisfaction de certains salariés, notamment des femmes cadres. Lorsque les salariés ont une certaine maîtrise de leur temps de travail et hors travail, avec des moyens financiers suffisants, la RTT a pu être un moyen de développer du temps libre et de faciliter l'articulation des temps de vie. Ces cas sont apparus lorsque la flexibilité n'a pas été imposée mais a fait l'objet de contrepartie négociée pour les salariés (choix des modalités de la RTT, souplesse accordée dans la gestion de son temps...) et lorsque des créations d'emplois ont permis de limiter la pression sur la charge de travail.

Cette dernière situation n'a pas été générale, du fait d'une faiblesse des rapports de force dans les négociations en faveur des salariés et de leurs représentants. De même, la faible représentativité des femmes dans les organisations syndicales n'a pas toujours facilité l'introduction de ces débats, or cela reste une condition incontournable de l'intégration de l'égalité dans tous les champs de la négociation.

Bibliographie

ANXO D., BOULIN J.-Y., LALLEMENT, LEFEVRE G., SILVERA R. (1998), *Partage du travail et modes de vie des salariés, une comparaison France-Suède*, rapport pour la DARES.

DEFALVARD H., LUROL M., POLZHUBER E. (2004), *Accords 35 heures : genre et statut*, rapport pour la DARES.

DESCOLONGES M., FAGNANI J, (1998), "Le cas de la France" in D. Perrons, *Flexible working and the reconciliation of work and family life – or a new form of precariousness*, Final report for the European Commission.

GUELAUD F.(1991), "Les diverses formes de gestion de la flexibilité dans les hypermarchés", *Formation et Emploi*, N°35.

SILVERA R. (1998), "Les femmes et la diversification du temps de travail : nouveaux enjeux, nouveaux risques", *Revue Française des Affaires Sociales*, n 2, octobre.

SILVERA R., (2002), *Articuler la vie familiale et professionnelle en Europe, un enjeu pour l'égalité*, Suivi du programme d'action de Pékin, Service des Droits des femmes et de l'égalité, La Documentation française.

SILVERA R, (2002), "Le genre des politiques du temps de travail : nouveaux enjeux non sans risques...", *Lien social et politique*, n° 47, printemps.

SILVERA R (2004), *La difficile articulation des temps professionnels et familiaux dans le commerce*, Rapport pour Emergence, programme Equal "Timetis".

Annexe : Fiches de présentation des entreprises

Auto

1. Activité, emploi

L'entreprise Auto, située dans l'Est de la France, est un des plus gros établissements d'un grand groupe de l'Automobile qui comprend au total 83 284 salariés (dont 14,6% de femmes). Auto comprend 11 648 salariés, dont 13,2% de femmes au 31/12/2002. Cet établissement fabrique un modèle de voitures très courant, de la fonderie au montage complet. 1 880 autos sont produites par jour.

82% des salariés sont ouvriers sur ce site (84% pour les femmes). Inversement, 5% seulement sont cadres, dont 2,5% des femmes...

Cet établissement a eu jusqu'à 16 000 salariés dans les années 80, avec un recours conséquent à l'intérim (parfois 2 500 intérimaires). Cette unité a absorbé les effectifs de deux autres entreprises durant les années 80 et depuis les effectifs se sont stabilisés autour de 11 à 12 000.

La part des femmes n'est pas élevée : autour de 13% des effectifs. D'un point de vue historique, les femmes ont été recrutées principalement dans deux activités : la câblerie et les garnitures des sièges. Cette tradition est liée à la nature de ces postes, exigeant dextérité et minutie. Cependant ces deux ateliers ont été supprimés en 2000, les femmes ont alors été réparties dans les autres ateliers du site (il n'y a eu aucun licenciement).

Enfin, la féminisation des emplois est liée à l'automatisation. En effet, si l'objectif de l'automatisation n'était pas de féminiser les emplois, elle a permis de réduire les tâches répétitives et difficiles et donc de rendre les postes plus accessibles aux femmes.

2. Relations professionnelles

En 2003, parmi le collège ouvrier, la CGT arrive en tête que ce soit aux élections des délégués du personnel (DP) ou au comité d'établissement : aux DP, la CGT obtient 30,6% des voix ; FO 22,4 % ; La CFDT et la CFTC respectivement 15,1 et 15,7% des inscrits. Au Comité d'établissement, toujours pour les ouvriers, la CGT obtient également 30,1 % des voix, ; la CFTC et FO arrivent en tête par une liste commune (37,3% des voix inscrites) et la CFDT 16,2%.

Pour ce qui est du second collège (cadres), la CGT n'a pas de liste, la CGC est majoritaire pour les DP (58,8% des voix) et au comité d'établissement, elle fait liste commune avec FO et la CFTC (73,8% des voix).

En revanche, la part des femmes déléguées est très faible, même inférieure à leur part salariée : parmi les 51 sièges de DP, il n'y a que 4 femmes titulaires (moins de 8%). Au

comité d'établissement, sur 15 personnes, il n'y a qu'une seule femme titulaire et une suppléante (moins de 7%).

Titulaires délégués du personnel + comité d'établissement : 79 hommes et 5 femmes, le président est un homme.

3. Critères de choix du terrain

Le choix de ce terrain a été justifié par la préparation d'un accord sur "*le développement de l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*" élaboré durant 2002-2003, applicable en 2004. Au départ, la loi du 9 mai 2001 est à l'origine d'une volonté de parvenir à cet accord.

De plus la majorité des délégués syndicaux du site que nous avons rencontré sont aussi délégués centraux et ont donc à ce titre participé aux négociations de l'accord.

4. Situation des femmes et égalité

D'après les syndicats, la position des femmes dans l'entreprise est depuis longtemps défavorable : elles occupent les postes les moins qualifiées, ont peu d'évolution de carrière et de reconnaissance dans l'entreprise.

Comme le rappelait la CGT dans une déclaration de mars 2003 : « le constat est édifiant : on trouve **71% des femmes APF (agents professionnels de fabrication, ex OS) et 43% des hommes**. 64% des femmes ont un coefficient compris entre 180 et 200 points contre 36% des hommes. L'accès à une catégorie professionnelle supérieure est envisageable pour moins de 15% des femmes contre 46% des hommes. De même **10,7% des femmes ont eu une formation qualifiante contre 60% des hommes**. Enfin, **50% des femmes effectuent des tâches répétitives contre 28% des hommes...** »

Le contenu de l'accord égalité :

Trois axes principaux sont contenus dans l'accord :

1. Renforcer la politique de mixité et de féminisation des recrutements : veiller à ce que la part des femmes recrutées soit au niveau de celle relevée dans les candidatures reçues. Un objectif chiffré de 30% de stagiaires femmes est annoncé d'ici à 3 ans.
2. Garantir des niveaux de salaires entre les femmes et les hommes identiques et favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution : la répartition des augmentations individuelles devra être équilibrée ; le "flux promotionnel" devra respecter la répartition femmes - hommes de la population d'origine. Des objectifs quantifiés seront fixés afin de garantir une plus forte mixité des postes et métiers notamment à responsabilité. L'accord rappelle également que le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif pour l'ancienneté, l'intéressement et la participation et le calcul des congés payés et des primes.
3. Accompagner la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des structures de vie professionnelle et la formation. Les établissements devront également rechercher des possibilités d'aménagement des horaires individuels, notamment à temps partiel, pour les femmes et les hommes.

5. Salaires et évolutions de carrières

Selon la CGT, il y a toujours 25% d'écart. Les données collectées en annexe font état d'écarts beaucoup plus faibles : 3% pour les ouvriers, 10% pour les agents de maîtrise et même un avantage de 1% pour les femmes cadres ...

En 1997, la CGT a effectué une étude de comparaison des salaires ouvriers entre hommes et femmes (voir annexes). La comparaison porte sur les ouvrières de la câblerie (atelier désormais fermé) en comparaison avec les salaires d'hommes en tôlerie, à ancienneté proche.

Plus généralement à partir du rapport annuel sur l'égalité professionnelle, les écarts sont en 1997 de :

1362F (209€) pour le APF
2099F (323€) pour les ouvriers professionnels
1824F (280€) pour les techniciens

Différents facteurs jouent sur ces écarts :

L'accès aux primes :

Il y a plusieurs sortes de primes : les primes liées à l'horaire (prime de nuit, de doublage...) et les primes de postes selon les ateliers (par exemple prime de ligne de montage, prime de ligne automatisée, prime de nuisances...). **Or les femmes sont moins présentes dans les ateliers où il y a le plus de primes** (forge, fonderie...). Les femmes sont en majorité en peinture (où il faut beaucoup de dextérité) et au montage, ainsi qu'au secteur étanchéité par exemple où il n'y a que des femmes. Ce sont des secteurs où il y a moins de primes.

Il y a aussi une **prime liée à l'assiduité** c'est la prime de milieu automatisé qui est supprimée d'un quart si on est absent.

Les promotions :

Selon les syndicats, les procédures de promotion sont floues et subjectives. L'ancienneté ne rentre absolument pas en compte si ce n'est en début de carrière, ensuite ce sont les supérieurs hiérarchiques qui proposent les promotions.

La direction projette de refondre la grille de classification en faisant une description, une pesée des postes, pour aller vers plus d'objectivité mais elle rencontre certaines oppositions syndicales (notamment la CGT).

Les augmentations individuelles : dans l'esprit de l'accord sur l'égalité, il s'agit de mieux équilibrer leur attribution. En effet, selon les organisations syndicales, ici encore les critères d'attribution sont flous et laissent la hiérarchie prendre les décisions. L'absentéisme est alors présenté comme un critère important, qui pourrait jouer en défaveur des femmes dans l'attribution des augmentations individuelles. Selon la CGT : "Si dans une équipe, il y a 50% des hommes qui ont une augmentation individuelle, il faut que 50% des femmes en bénéficient aussi. Aujourd'hui dans une équipe où il y a 15 hommes et 20 femmes, il peut y avoir 10 hommes et seulement 5 femmes qui ont une augmentation individuelle. Ces augmentations sont données sur proposition de la hiérarchie. Pour un chef "honnête", il y a des critères "objectifs" comme l'absentéisme, or on sait que les femmes sont souvent plus absentes... et donc ces femmes ont pas d'augmentation individuelle".

Plus généralement, selon les organisations syndicales, le « présentisme », la disponibilité pour les heures supplémentaires et le travail du samedi apparaissent comme des critères importants dans le déroulement de carrière, ce qui pourrait être défavorable aux femmes, plus impliquées dans la vie familiale.

6. Temps de travail

Description des horaires :

Pour les salariés à la journée (minoritaires dans l'entreprise, 26%), la durée du travail est maintenue à 38h30 par semaine avec 11 jours de RTT. Les gens en équipe (doublage en majorité) font 36h75, en général de 5h30-13h15 et 13h15-20h30

L'accord RTT

L'entreprise est à 36h75 suite à un accord de 1998. La durée effective est de 35h avec 20mn de pause par jour. La RTT est sous forme quotidienne ou hebdomadaire pour les équipes, les temps de pause n'étant pas comptés dans le temps de travail.

La prise en compte de l'égalité et des contraintes familiales :

L'égalité n'a pas été abordée dans le cadre des négociations sur les 35h. Cependant, certains syndicalistes (FO) estiment que la RTT a favorisé la féminisation des emplois grâce à des réorganisations du travail, des temps d'ouverture des usines ...

En revanche, selon les syndicats, **les femmes à temps partiel**, peu nombreuses, semblent pénalisées au niveau de l'attribution des primes, des évolutions de carrières.

Quelques éléments de l'accord égalité visent cependant une meilleure prise en compte de la vie familiale, des moyens de mieux articuler vie professionnelle et familiale (services de proximité, partenariat avec les collectivités locales dans le domaine de la garde des enfants...).

7. Annexes Auto

Niveau de qualifications 2002

	Bas : ouvriers	Moyen ETAM	Supérieur IC
total	9 660	1 505	592
F	1 299	201	39
H	8 361	1 304	553

Embauchés en 2002

total	1 828
F	542
H	1 286

Structure salariale

Salaires mensuel brut	Bas salaires ouvriers professionnels de fabrication	% du salaire masculin	Salaires moyens techniciens	% du salaire masculin	Salaires élevés ingénieurs et cadres	% du salaire masculin
total						
F	1 783	- 3,3%	2 198	-10,5%	4 076	+1%
H	1 843		2 457		4 035	

Une comparaison des salaires entre câblerie et tôlerie chez Auto

En 1997, la CGT de **Auto** a effectué une étude de comparaison des salaires ouvriers entre hommes et femmes. La comparaison porte sur les ouvrières de la câblerie (atelier désormais fermé) en comparaison avec les salaires d'hommes en tôlerie, à ancienneté proche :

Trois exemples :

- Homme en tôlerie APF2 (180 points) , 21 ans d'ancienneté : taux de base 7 380F (1135€)

- Femme en câblerie APF2 (180 points), **28 ans** d'ancienneté : taux de base 6 902F (1062€) soit **une différence de 478 F (73,5€) soit -6,5%**

- Homme en tôlerie APF3 (190 points) , 21 ans d'ancienneté : taux de base 7567F (1164€)

- Femme en câblerie APF3 (190 points), 21 ans d'ancienneté : taux de base 7033F (1082€) soit **une différence de 534 F (82€) soit -7%.**

- Homme en tôlerie APF4 (200 points) , 20 ans d'ancienneté : taux de base 8040F (1237€)

- Femme en câblerie APF4 (200 points), 18 ans d'ancienneté : taux de base 7665F (1179€) soit **une différence de 375 F (58€) soit -4,6%**

Plus généralement à partir du rapport annuel sur l'égalité professionnelle, les écarts sont en 1997 de

1362F (209€) pour le APF

2099F (323€) pour les ouvriers professionnels

1824F (280€) pour les techniciens

Ce rapport précisait que les câbleuses faisaient un métier équivalent à la tôlerie : "*en câblerie on demande de l'attention de nombreux fils à câbler et une qualité extrême. Pour tenir un poste sur machine à enrubanner ou sur planche il faut 3 semaines de formation*".

Temps de travail

	Temps partiel	Horaires alternants (2x8 surtout)
total	276	6 202
F	211	766
H	65	5 436

Nombre de salariés en congés moyen ou long pour des raisons de garde (d'enfants, personnes âgées, etc.) en 2002 congé parental

total	61
F	58
H	3

Formations

total	9 915
F	1 171
M	8 744

La plupart des formations sont qualifiantes et destinées aux ouvriers.

Fiche de présentation

Zip

1. Activité, emploi

Zip est une entreprise japonaise de la métallurgie, implantée au départ sur deux sites, l'un dans le Nord de la France à S. qui est maintenu et l'autre en région parisienne, désormais en voie de fermeture (en dehors du siège social). **Zip** fabrique des fermetures éclairs à glissière pour le prêt-à-porter, la maroquinerie mais aussi l'équipement militaire ou automobile. Ces fermetures sont en métal. Ce n'est plus du travail à la chaîne, tout est mécanisé et informatisé. Il y a une partie métallique, une partie injection (plastique) et une partie "nylon" (petite maille).

En 2002, la société comprenait 292 salariés (mais 226 pour l'établissement de S), avec une baisse de 6% par rapport à 2001, liée au non renouvellement des CDD. **Avant les restructurations il y avait 80% de femmes, maintenant seulement 50%**. Ce phénomène s'explique à la fois par une augmentation de la technicité des emplois (et donc une arrivée de mains d'œuvre qualifiée masculine) et aussi par une hausse du chômage masculin qui était plutôt faible dans ce bassin d'emploi jusqu'au milieu des années 90.

La majorité des salariés sont des ouvriers (coefficients 145 à 190). Il y a environ 80% des salariés inscrits au 1^{er} collège (ouvrier). 20% au 2^{ème} (cadres, agents de maîtrise).

2. Relations professionnelles

La CGT est largement majoritaire, pour ne pas dire le seul syndicat présent, et sa déléguée a une très forte influence dans l'établissement. FO et la CGC ont une présence quasi formelle. La CGT revendique 30 syndiqués donc environ 10% des effectifs et fait 80% aux élections professionnelles tout confondu. La majorité des syndiqués sont des femmes (au delà de leur présence dans l'entreprise).

Aux élections professionnelles, la CGT a obtenu 10 élus au premier collège (ouvriers, employés) dont 7 femmes, et seulement 2 au second collège (cadres, agents de maîtrise) qui sont des hommes !

Composition des membres du CE

total	22
F	20
H	2
Genre du président	F

3. Critères de choix du terrain

La personnalité de la responsable syndicale, fortement impliquée dans le champ de l'égalité (elle anime le collectif femmes-mixité de la fédération métallurgie CGT) a contribué à l'élaboration d'une **charte égalité**. Nous avons retenu **Zip** comme cas d'entreprise du fait de la signature de cette **charte déontologique en vue de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en 2003**.

4. Situation de femmes et égalité

La nouvelle direction a reconnu elle-même la situation déplorable des femmes dans l'entreprise. Selon son Secrétaire général « *sur les questions d'égalité, le constat était ahurissant.* ». Lorsque l'entreprise comptait 50% de femmes dans ses effectifs, pas une seule n'était cadre, ni agent de maîtrise, elles étaient toutes dans les niveaux de qualification les plus bas.

La charte signée chez **Zip** est donc le résultat d'une part de la volonté de la déléguée syndicale d'avancer sur les questions d'égalité, mais aussi d'un constat fait par la direction d'une situation particulièrement inégalitaire.

Ce document reconnaît clairement les inégalités et cherche à les corriger. Le point de départ concerne la disparité hommes /femmes dans les postes occupés : 79% des effectifs sont ouvriers et employés, mais 95% des femmes sont dans ce cas. L'objectif principal est donc d'obtenir "*une égalité dans la gestion des qualifications*". Cette charte présente surtout l'intérêt d'un véritable engagement de l'entreprise. Ainsi, l'entreprise a pour ambition d'ici à 2005 (soit 4 ans) de "**réduire de moitié au moins l'écart entre les % moyens et les % de femmes dans chaque catégorie et dans chaque coefficient**". Certes, on reconnaît que pour les cadres, l'objectif ne pourra pas être atteint aussi vite. De plus, "compte tenu de la faible représentation des femmes dans les coefficients les plus élevés et dans les métiers de la maîtrise et d'encadrement, il sera pratiqué **une discrimination positive pour les candidats de sexe féminin**, à compétence et expérience égale par rapport à d'autres candidats de sexe masculin". On peut considérer que ces deux points (engagement chiffré et utilisation de la discrimination positive) classent cette charte dans un cas de "bonne pratique".

La charte comporte de plus une section sur la politique familiale. Il est prévu par exemple que les congés parentaux soient retenus à 100% dans le calcul de l'ancienneté, que la priorité soit donnée aux demandes de formation à l'issue de congés de maternité ou parentaux. Enfin, le congés de paternité n'a pas d'incidence sur la prime d'hiver. Mais ces efforts intéressants se justifient en réalité par le faible nombre de personnes concernées.

5. Salaires et évolution de carrières

Selon le constat fait dans la charte, et d'ailleurs par l'ensemble des acteurs de l'entreprise, l'analyse des salaires par coefficient et par niveau n'a pas fait apparaître de disparité de rémunérations entre hommes et femmes pour un même coefficient.

Les inégalités résidaient dans l'accès aux promotions et les changements de coefficient. Il semble que les hommes se voyaient proposer plus fréquemment que les femmes des changements de coefficient moyennant certaines modifications dans le contenu de leurs tâches. Les femmes avaient beaucoup moins de possibilités d'évolution.

La direction a donc accepté de réviser cette situation et de permettre aux femmes dans les plus bas coefficients d'évoluer en contrepartie du développement de la polyvalence et du passage en équipes successives, dans un objectif de modernisation de l'unité de production.

Pour les syndicats, ces conditions sont difficiles à accepter car certaines ouvrières, ayant une forte ancienneté, travaillent à la journée depuis 20 ans et acceptent difficilement les changements d'horaires.

Le système des primes, initialement très complexe, a été modifié pour aller vers plus de transparence. Si les primes de poste (travail en équipe, de nuit, de nuisance...) sont effectivement justifiées, les primes d'assiduité, aux critères plus aléatoires, étaient importantes.

Le nouveau système comporte trois composantes des ouvriers jusqu'aux cadres :

1. Le salaire de base correspondant à une fonction qui peut évoluer en fonction du coefficient (moins pour les cadres) ; ceci est totalement déconnecté de l'ancienneté.
2. La seconde composante du salaire est la prime d'ancienneté, c'est-à-dire la compétence dans la fonction elle-même.
3. La troisième composante, pas encore en place pour tout le monde, est une rémunération de la performance avec une prime sur objectif. Tous les cadres sont déjà concernés. Elle va de 0 à 1 mois de salaire pour les cadres sédentaires et entre 0 et 3 mois de salaires pour les commerciaux se déplaçant.

A la production, les primes de conditions de travail (en postes, par exemple où la pénibilité est forte) existent encore.

Enfin, les primes d'assiduité ont été supprimées pour les cadres mais elles subsistent à la production (certaines primes sont données au prorata du temps de présence). Le problème de l'absentéisme est assez fort, mais la direction estime que ce n'est pas avec les primes que l'on peut le régler et veut progressivement transformer la prime d'assiduité en prime de performance.

6. Temps de travail

Description des horaires :

En atelier, sur 150 salariés un petit tiers est en journée (8h30-17h15). Les salariés en journée dans l'atelier sont surtout des femmes, les plus anciennes. La majorité est en équipe successive de 6h-14h et 14h-22h. Le travail de nuit est possible mais ne concerne que peu d'effectifs (seulement 6 ou 8 hommes de nuit).

Le passage aux 35h :

L'entreprise a signé un accord RTT de type Aubry 1, en 1999-2000. Tous les salariés ont bénéficié de l'accord de 35 heures, les cadres également au départ, mais depuis peu, ils sont au forfait jour (217 jours travaillés).

Les salariés sont tous passés à 35h, avec possibilité de modulation entre 28 et 44 heures par semaine selon les fluctuations d'activité. L'accord prévoyait 10% de créations d'emploi qui ont été réalisées, mais neutralisées ensuite par une baisse de la production.

La CGT n'a pas signé l'accord car cela supposait flexibilité, modulation, avec le passage en postes alternés.

Selon la direction la polyvalence n'exige pas le poste alterné mais ce changement a permis de demander aux gens d'accepter de s'adapter et de passer en poste alterné.

Cependant dans la pratique, l'accord est bien perçu par les salariés, parce que la modulation est peu appliquée. En effet, l'accord a été signé à un moment de haute conjoncture où les besoins de production pouvaient justifier l'élargissement des horaires (le travail le samedi et de nuit). Mais depuis, la conjoncture s'étant dégradée, l'entreprise n'utilise pas ces marges de manœuvre.

L'autre point dénoncé par la CGT dans l'accord concerne le gel des salaires initialement prévu pour 3 ans, mais finalement non appliqué.

L'accord prévoit un délai de prévenance (en cas de changement d'horaires) de 8 jours. Il arrive que cela ne soit pas respecté et que des salariés changent d'équipes mais cela semble rare.

7.

Annexes Zip

Niveau de qualifications – données 2001 pour le groupe (311 salariés)

	Ouvriers et employés	Techniciens et agents de maîtrise	Cadres
total	245	32	34
F	147	7	0 (+2 en 2002)
H	98	25	34

Salariés à plein temps

	Bas salaires ouvriers - employés	% du salaire masculin	Salaires moyens techniciens	% du salaire masculin	Salaires élevés cadres	% du salaire masculin
total	19330		22588		75289	
F	18713	-6,8%	22083	-3,6%	34899	-57,2%
H	20085		22925		81503	

Age moyen des salariés

	Ensemble	Ouvriers	Employés	Techniciens	AM	Cadres
total	39 ans	39 ans	39 ans	41 ans	42 ans	41 ans
F	41 ans	42 ans	39 ans	40 ans	33 ans	41 ans
H	37 ans	35 ans	36 ans	43 ans	43 ans	41 ans

Ancienneté moyenne de l'emploi

	Ensemble	Ouvriers	Employés	Techniciens	AM	Cadres
total	14 ans	14 ans	14 ans	15 ans	15 ans	14 ans
F	14 ans	14 ans	14 ans	16 ans	5 ans	13 ans
H	14 ans	14 ans	8 ans	17 ans	15 ans	14 ans

Horaires de travail

	Heures pour une semaine de travail normale	Temps partiel	« flexitime »	Autres structures
total	35h en moyenne	Non	Modulation possible entre 32 et 44h	Travail en équipe 6h-14 h-14h 14h-22h

Fiche de présentation *Grande Distrib.*

1. Activité, emploi

Le groupe *Grande Distrib.* comprend des hypermarchés (40% du CA) ; et des "formats de proximité" équivalents à 37% du CA.

En 2002, le volume total du CA est de 22 857,4 millions d'euros (HT), soit une augmentation de 4% par rapport à 2001. Le résultat d'exploitation est de 1 452,2 millions d'euros (+10,2% par rapport à 2001).

Pour ce qui est de la France, le CA est de 17 511,9 millions d'euros (+6%) et le résultat d'exploitation de 911,7 millions d'euros (+17,5%).

L'emploi

Grande Distrib. France comprend 36 891 salariés (dont 65% de femmes) en 2002.

La concentration des femmes dans les emplois de niveau 2 est particulièrement élevée : plus de 62% des femmes sont à ce niveau, (contre 23% pour les hommes). Ces derniers ont une structure d'emploi mieux répartie entre les niveau 1 et 5.

Les données en annexe montrent que 80% des femmes sont employées qualifiées (contre 36% des hommes). 32% des hommes sont cadres ou surtout agents de maîtrise, ce qui est le cas de seulement 6% des femmes. Ces deux catégories supérieures sont donc très peu féminisées, même si un progrès apparaît entre les 2 années.

L'hypermarché de H. dont nous avons rencontré les délégués syndicaux, compte 285 employés.

2. Relations professionnelles

Comité d'entreprise	employés	cadres
FO	3 hommes titulaires 3 femmes suppléantes	1 homme titulaire 1 femme suppléante
CFDT	1 homme titulaire 1 femme suppléante	aucun
CGT	aucun	aucun

Délégués du personnel	Titulaires	Suppléants
FO	2 hommes 2 femmes	2 hommes 2 femmes
CFDT	1 homme 1 femme	1 homme 1 femme
CGT	1 homme	1 femme

3. Critères de choix du terrain.

Nous avons retenu *Grande Distrib.* car ce groupe est un des premiers à avoir ouvert des négociations sur l'égalité professionnelle dans le commerce, dans le cadre de la loi du 9 mai 2001. Par ailleurs, son accord de RTT est l'un des plus intéressants de la grande distribution. Enfin, ce groupe participe à des travaux de recherche européens sur toutes les formes de discrimination (programme Equal). La direction des relations sociales a donc été sensible à notre démarche, même si ensuite, des difficultés pour la réalisation de l'enquête de terrain sur un magasin, sont apparus (rencontres "informelles" avec les syndicats, difficultés à obtenir des informations et des données statistiques de la direction du magasin...).

4. Situation des femmes et égalité

Les femmes représentent en 2003 65% des effectifs du groupe *Grande Distrib.* L'établissement de H. en compte 63%.

Au niveau du groupe, les femmes représentent 72% des employés et ouvriers. Elles sont seulement 6% à occuper des postes de cadre ou agent de maîtrise, contre 32% des hommes.

Dans l'établissement de H. 26 hommes sont cadres ou agents de maîtrise pour seulement 9 femmes.

Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à être en CDD et elles sont bien sûr très majoritaires dans les temps partiels (le Groupe menant certaines actions pour diminuer les très petites quotités de travail des personnes en temps partiel).

Les problèmes d'inégalité entre les hommes et les femmes soulevé par les représentants syndicaux sont de plusieurs natures. Le premier problème concerne la catégorie des caissières, quasi entièrement féminine, qui présente à la fois des conditions de travail difficile, des bas salaires et de très faibles évolutions de carrière.

De plus, les femmes sont très largement concentrées dans certains secteurs traditionnellement féminins comme le textile ou le relationnel.

Les femmes sont beaucoup plus touchées que les hommes par les emplois précaires puisqu'elles représentent plus de 68% des employés en CDD au niveau du Groupe (80% dans l'établissement de H.).

Enfin, les organisations syndicales soulèvent le problème des formations qualifiantes, très peu proposées aux femmes.

5. Salaires et évolutions de carrières

La question des salaires est au centre des revendications syndicales, les bas salaires, la précarité et le temps partiel, venant intensifier les préoccupations dans ce domaine.

Au niveau du groupe, l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes, toutes catégories confondues, est de 24,4%. Il est faible ou nul pour les employés et ouvriers non qualifiés mais se creuse en montant dans les échelons hiérarchiques pour se situer autour de 22% pour les cadres.

Bien évidemment, on ne peut identifier de discrimination salariale directe. En effet, si tous les chefs de rayon touchent une prime de productivité il y a seulement 7 ou 8 femmes sur 22 chefs de rayon dans l'hypermarché de *H*.

Deux phénomènes accentuent la discrimination : d'une part les femmes sont sur représentées dans des emplois à très faible possibilité de progression, et d'autre part, les procédures de promotions semblent leur être défavorables. Il n'existe pas de procédure type, automatique ou régulière pour changer de niveau, le salarié qui le désire doit en faire la demande à son supérieur. Selon les représentants syndicaux, ce système serait défavorable aux femmes.

De plus, les critères définissant les tâches requises pour accéder au niveau supérieur sont très flous, le système laissant une grande place à l'appréciation directe du supérieur.

Enfin, le problème qui semble être le plus difficile est celui de la reconnaissance de certaines compétences qui permettraient de passer au niveau supérieur.

6. Temps de travail

Durée réglementaire du travail : 36h18mn de temps de présence payées, 34h30mn de temps de travail effectif.

Le groupe *Grande Distrib.* s'est distingué dans la grande distribution en choisissant de payer les temps de pause.

L'accord Ombrelle

L'accord « Ombrelle » sur l'aménagement et la réduction du temps de travail est entré en vigueur en juin 1999. Il couvre tous les magasins du groupe. La CFDT et la CGT ne l'ont pas signé.

La contrepartie a été l'annualisation du temps de travail et la mise en place de la modulation avec l'acquisition d'une semaine de repos supplémentaire.

Le système, qui fonctionne sur un cycle annuel, prévoit des périodes hautes et des périodes basses, le temps de travail pouvant alors être diminué ou augmenté de 4 heures par semaine. Une semaine de récupération est accordée.

Cet accord et sa mise en œuvre sont une source d'importantes tensions à *Grande Distrib.*, tant au niveau du groupe qu'à celui des établissements, dont celui de notre enquête.

En effet, les contrats de travail signés après l'accord Ombrelle contiennent tous des engagements de modulation des horaires ainsi que de polyvalence fonctionnelle.

Enfin, l'accord a permis un allongement des durées des temps partiels, le contrat minimum en 2003 est de 30 heures hebdomadaires. Cependant, cet allongement s'accompagne de l'obligation d'une modulation des horaires, et d'une polyvalence fonctionnelle plus grande.

*Le problème de la modulation des horaires est bien sûr particulièrement prégnant pour les caisses. A **Grande Distrib.**, c'est un logiciel qui, en se basant sur des statistiques clientèle, détermine les quotités de travail et la répartition des différents horaires des caisses. Le planning des horaires est affiché 15 jours à l'avance. C'est le logiciel qui détermine aussi les dates des congés et des repos compensateurs. Les organisations syndicales dénoncent alors le fait qu'il n'y aura plus du tout de place pour exprimer des souhaits personnels sur ces thèmes.*

Le temps partiel :

Le temps partiel est bien sûr une forme d'emploi très importante dans le secteur de la grande distribution, majoritaire par exemple pour les caissières.

Selon les organisations syndicales, le principal problème du temps partiel est encore celui de la modulation des horaires et de la polyvalence qui ont été demandées aux salariés à temps partiel en contrepartie de l'augmentation de leur temps de travail.

7. Annexes Grande Distrib.

Répartition des effectifs par classification

Niveau	2001					2002				
	Hommes		Femmes		% F par NIV	Hommes		Femmes		% F par NIV
	Effectif	%	Effectif	%		Effectif	%	Effectif	%	
NIV 1A et 1B	2 288	18,4	4 594	19,4	65,8	2 118	16,5	3 065	12,7	59,1
NIV 2A et 2B	2 599	20,9	13 684	57,8	84	2 971	23,2	15 102	62,7	83,6
NIV 3A et 3B	2 293	18,5	3 007	12,7	60,1	2 269	17,7	3 287	13,6	59,1
NIV 4A et 4B	1 149	9,3	1 009	4,3	80,2	1 292	10	1 160	4,8	44,6
NIV 5	2 275	18,3	1 017	4,3	30,9	2 354	18,4	1 094	4,5	31,7
NIV 6	481	3,9	134	0,6	21,8	399	3,1	122	0,5	23,4
NIV 7	646	5,2	169	0,7	20,7	716	5,6	205	0,8	22,2
NIV 8	476	3,8	41	0,2	7,9	492	3,8	45	0,2	8,4
NIV 9 et SUP	197	1,6	3	0	1,5	198	1,5	2	0	1
ENSEMBLE	12 404	100	23 658	100	65,6	12 809	100	24 082	100	65,9

Répartition des effectifs par qualification

Niveau	2001					2002				
	Hommes		Femmes		% F par NIV	Hommes		Femmes		% F par NIV
	Effectif	%	Effectif	%		Effectif	%	Effectif	%	
Cadres	1 319	10,6	213	0,9	13,9	1 406	10,9	252	1	15,2
Agents de maîtrise	2 756	22,2	1 151	4,8	29,4	2 753	21,5	1 216	5	30,6
Employés qualifiés	4 213	33,9	17 647	74,6	80,7	4 689	36,6	19 490	80,9	80,6
Ouvriers qualifiés	1 828	14,7	53	0,2	2,8	1 843	14,4	59	0,2	3,1
Employés non qualifiés	2 287	18,4	4 591	19,4	66,7	2 118	16,5	3 064	12,7	59,1
Ouvriers non qualifiés	1	0	3	0	75	0	0	1	0	100
Ensemble ouvriers employés	8 329	67,1	22 294	94,2	72,8	8 650	67,5	22 614	93,9	72,3
ENSEMBLE	12 404	100	23 658	100	65,6	12 809	100	24 082	100	65,9

Répartition des embauches

	Distribution Casino France (DCF)		Grande distribution	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ensemble	32%	68%	31%	69%

Répartition des départs

	Distribution Casino France (DCF)		Grande distribution	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble	32%	68%	34%	66%

Nombre d'embauches en CDD

	2001				2002			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Effectifs CDD	Effectifs permanents	Effectifs CDD	Effectifs permanents	Effectifs CDD	Effectifs permanents	Effectifs CDD	Effectifs permanents
Cadres	3	1 319	4	213	0	1 406	6	252
Agents de maîtrise	7	2 756	0	1 151	2	2 753	1	1 216
Employés ouvriers qualifiés	1 366	6 041	7 514	17 700	1 544	6 532	8 881	19 549
Employés ouvriers non qualifiés	6 889	2 288	12 337	4 394	6 460	2 118	8 451	3 065
Ensemble des employés et ouvriers	8 255	8 329	19 851	22 294	8 004	8 650	17 332	22 614
Ensemble	8 265	12 404	19 855	23 658	8 006	12 809	17 339	24 082

Nombre de salariés en CDD

	2001				2002			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Effectifs	% dans la catégorie	Effectifs	% dans la catégorie	Effectifs	% dans la catégorie	Effectifs	% dans la catégorie
Cadres	2	0,1	1	0,5	1	0	2	0,8
Agents de maîtrise	6	0,2	1	0	1	0	1	0
Employés ouvriers qualifiés	217	3,6	1 440	8,1	239	3,6	1 461	7,5
Employés ouvriers non qualifiés	861	37,6	1 544	33,6	801	37,8	994	32,4
Ensemble	1 086	8,7	2 986	12,6	1 042	8,1	2 458	10,2

Nature des contrats

	Distribution Casino France (DCF)		Grande distribution	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CDI	90%	87%	89%	85%
CDD	10%	13%	11%	15%

*Effectifs de l'établissement **Grande Distrib.** de H.*

	Hommes	Femmes	Ensemble
Employés CDI	74	143	217
Employés CDD	6	27	33
Cadres	4	2	6
Agents de maîtrise	22	7	29
Total	106	179	285

Fiche de présentation

Magasins

1. **Activité, emploi**

Magasins fait partie d'un groupe important de commerces de centre-ville, spécialisé dans l'alimentation, le textile, mais aussi la parfumerie et la Maison... *Magasins* appartient à l'Union des commerces de centre-ville (UCV). Il comprend plus de 280 magasins, dont 117 à Paris et région parisienne, de taille moyenne (entre 100 et 200 salariés). Malgré la conjoncture économique le groupe *Magasins* a un chiffre d'affaires qui continue à croître (+3,6% en 2002). Depuis 2000, 70 magasins ont été rénovés, 3 nouveaux ont ouvert en 2002.

En décembre 2002, **18 103 salariés étaient comptabilisés, dont 72,4% de femmes**. L'emploi est croissant : en 2000, l'effectif était de 16 270. La part des employés est dominante (plus de 85%). En 2002, un projet "Excellence" intègre un volet ressources humaines visant "l'amélioration de qualité de vie en magasins". Ce projet porte sur la formation du personnel, en vue de renforcer les métiers, et l'introduction d'une rémunération variable. *Magasins* est un des pionniers dans le domaine du développement durable dans les années 90. Mais cette vision optimiste est largement critiquée en interne par la CGT pour qui *Magasins* mène en réalité une vraie politique libérale où l'emploi est sacrifié par la vente des magasins de proximité les moins rentables

2. **Relations professionnelles**

La CGT est majoritaire (35 élues CGT sur 69 (soit la majorité +1). Sur les 30 titulaires CE, les femmes sont majoritaires car ce sont des gens de magasins et il y a plus de femmes que d'hommes.

Après la CGT, se trouve dans l'ordre : FO, CFDT, CFTC et la CGC (majoritaire chez les cadres). La perception du climat social diffère d'une organisation à une autre : selon la CGC, le dialogue social est serein, "*la direction centrale respecte les partenaires sociaux, les écoute... Il y a un respect de part et d'autre*" (responsable CGC).

L'avis de la CGT est à l'opposé : "*Pour nous , s'il y a du dialogue social, c'est entre la CGC et la direction mais pas avec nous!!*". Selon les responsables CGT, le climat social est tendu et surtout diffère d'un magasin à un autre : certains magasins offrent des chèques –déjeuners aux salariés, d'autres ouvrent le dimanche... L'harmonisation des droits sociaux est donc une priorité pour la CGT.

3. **Critère de choix du terrain**

Nous avons retenu *Magasins* car sa direction participe à un programme européen Equal sur l'articulation des temps et l'égalité entre hommes et femmes dans l'entreprise. L'objectif est au départ d'offrir aux salarié-e-s des moyens de mieux articuler les temps de vie en proposant des aides aux services, l'accès à des formations et à l'usage des nouvelles technologies.

4. **Situation de l'entreprise du point de vue de l'égalité**

Alors que la majorité des salariés, notamment employées, sont des femmes, la question de l'égalité reste peu abordée à *Magasins*. La direction a seulement présenté le rapport de situation comparée devant le CCE, mais aucune négociation n'est prévue. Pourtant, au plan du discours, cette démarche est présente dans le cadre d'un programme Equal sur l'articulation des temps de vie et l'égalité entre hommes et femmes. Selon la direction, ce programme s'inscrit dans le prolongement de la politique générale sur le développement durable, Mais en dehors de cette démarche, à peine entamée, on peut considérer que l'égalité n'est pas traitée, et difficilement portée par les syndicats : pour la CGC, le problème principal porte sur l'accès des femmes aux postes d'encadrement. En effet, à l'exception du poste de DRH, tenue depuis peu par une femme, tous les postes de décision restent aux mains des hommes. Les seuls postes de direction occupés par des femmes correspondent à la responsabilité de magasins spécialisés en parfumerie et vêtements. Selon la CGC, pourtant, le recrutement des hommes et femmes est le même; il y a autant d'hommes que de femmes au départ, sauf dans l'alimentaire où cela correspond à des métiers d'hommes à cause des horaires, de la pénibilité. Mais les femmes, lorsqu'elles parviennent au statu cadre, ont surtout des magasins petits avec petits CA. Le problème est que les nominations dans les magasins sont fondées sur des critères subjectifs, il y a un jeu des réseaux.

A chaque négociation annuelle obligatoire, la CGT demande à ce que l'on aborde les inégalités, mais sans résultat. Selon la déléguée, même à compétence égale, les hommes sont mieux payés, mais c'est surtout pour les cadres qu'il y a des différences. Le problème porte surtout sur le manque de visibilité des salaires pratiqués qui sont fournis sous forme de fourchette et masque la réalité.

5. **La question des salaires, données, éléments d'analyse sur l'entreprise.**

La question des salaires est au cœur des préoccupations syndicales : la majorité des employés de *Magasins* ont des salaires proches du Smic et sont en situation précaire du fait du temps partiel. Actuellement, l'introduction d'une prime variable est testée, dans le cadre du projet Excellence précédemment évoqué. Cette prime, d'un montant maximum de 300€ pour un temps complet, est testée actuellement dans 28 magasins. Pour la CGT, ce système introduit une individualisation entre les magasins, une mise en concurrence entre les salariés avec une absence de transparence sur les critères retenus : la disponibilité devrait être valorisée ce qui exclut par exemple dans certains magasins les délégués syndicaux. Il y a surtout une référence à l'absentéisme, aux retards. Ensuite, tout intervient : la rapidité, l'amabilité, l'habillement, les services rendus, l'entretien... Toujours selon la CGT, l'objectif est de contrôler le personnel et aussi d'aller vers la polyvalence, en "forçant" les salariés à faire plusieurs postes. *"J'ai un collègue CGT qui n'a pas eu de prime parce que son chef lui a demandé de l'aide et qu'il a refusé ! En fait c'était un test"*. En plus d'un magasin à l'autre, les critères changent : dans un magasin, ce sont les nouvelles, dans l'autre les anciennes, ailleurs seulement les responsables syndicaux.

Les données disponibles montrent qu'en termes de salaires moyens, l'écart entre hommes et femmes est faible parmi les bas niveaux d'employés, mais autour de 8% pour les employés qualifiés et les agents de maîtrise. Parmi les cadres de niveau II, l'écart est très élevé (-21,7%). Mais selon la CGC la difficulté de comparer les salaires est forte : car les hommes ont souvent plus d'ancienneté dans leur poste.

Enfin, on peut penser que l'introduction de la prime variable risque de pénaliser les salariées mères de famille, moins disponibles, plus sujettes à l'absentéisme et moins prêtes à accepter un changement horaire.

6. Evolution du temps de travail ; résumé des débats sur le temps et l'égalité.

Comme pour l'ensemble du commerce, la gestion des horaires est de plus en plus complexe et source de tensions. Les enjeux concernent l'amplitude des horaires, les effets des 35h et le recours au temps partiel:

L'amplitude des horaires : la CGT s'est battue contre l'ouverture le week-end, mais les directions agissent de façon individuelle, par magasins.; Petit à petit, sans que le CCE (comité central d'entreprise) soit mis au courant, il y a de plus en plus de magasins ouverts le dimanche. Avec le travail des étudiants en priorité et aussi des salariés qui veulent arrondir leur fin de mois.

Par ailleurs la question des horaires du soir est aussi délicate : en fin de journée, les magasins ferment à 21h, parfois 22h et même minuit aux Champs Elysées. En banlieue c'est souvent 21h30 et cela fait tard si l'on rajoute le temps de transport.

Les horaires 20-22h sont au départ pourvus par des salariés pour travailler plus mais au bout d'un an, la plupart veut passer du matin, car tenir ces horaires s'avèrent difficile, d'autant plus que l'on a des enfants... Comme elles ne peuvent pas passer du matin, elles démissionnent et il y a un gros problème de turn-over. La CGT avait demandé un roulement pour que les équipes alternent matin et soir et la DRH refuse d'autant plus que les salariées du matin s'accrochent à leur avantage. Pour l'après-midi, et le soir en fait ce sont les plus jeunes et quand elles se marient et ont des enfants, bien souvent démissionnent ... En fait il y a une file d'attente, la plus ancienne de l'après-midi est prioritaire pour passer le matin. La promotion, c'est de passer le matin,

Les 35h : la CFTC , CGC et CFDT ont signé en Septembre 2000 un accord RTT Aubry 2. La CGT n'a pas signé pour différentes raisons : en premier lieu l'emploi. en effet, l'accord ne prévoyait pas d'embauche mais visait à éviter des licenciements. De plus, le calcul du temps effectif ne prend plus en compte les temps de pause : Pour 35h, il y a 36h75 de présence, les pauses, c'est-à-dire 20mn par jour, sont désormais hors du temps de travail, alors qu'avant c'était dedans. Par exemple, il y a eu des personnes embauchés à 30h qui font 28h50 de travail effectif mais 30h de présence et ne sont payés que 28h50. En fait il n'y a que pour les temps complet qu'il y a eu une légère RTT, toujours selon la CGT. Il est écrit dans l'accord que les TTP "**pourront**" allonger leurs heures, mais ce n'est pas une obligation. Mais la CGT dénonce le fait que dans la pratique, on ne peut pas!! Enfin, à propos des délais de prévenance, "la loi prévoit 7 jours mais dans la pratique encore, ce délai n'est pas respecté et du jour au lendemain, on demande aux salariés de rester une heure de plus. Les salariés disent toujours oui, pour augmenter leurs heures et ils savent que si ils refusent une fois, on leur proposera plus, nous explique la CGT.

Le temps partiel : il est très développé, puisqu'il représente 46% de l'emploi total et 57% des femmes employées. Selon la CGT, il est plus facile de passer du temps complet au temps partiel que pour les temps partiels d'avoir un temps complet. Depuis la RTT, pas une seule personne à temps partiel n'a pu passer à temps complet, alors que c'était prévu dans l'accord. La loi a prévu un allongement des durées de temps partiel, mais pour le travail de week-end, Magasins fait appel aux étudiants sur contrats temporaires. La CGT explique ainsi que

certaines femmes avec 30 ans d'ancienneté sont à 24h et n'arrivent toujours pas à obtenir 2 ou 3 heures de plus, car la politique est de privilégier les plus jeunes salariées et non les anciennes. .

Par ailleurs, suite à une enquête réalisée dans le cadre du programme Equal, il apparaît que seulement 2,8% des femmes et 1,5% des hommes ont fait le choix du temps partiel pour s'occuper de leurs enfants. La grande majorité du temps partiel, comme dans l'ensemble du commerce, renvoie à une logique économique de flexibilité et non à une volonté de mieux articuler les temps de vie des salarié-e-s. En effet, toujours selon cette même enquête, plus de 90% des salariés de Magasins sont amenés à travailler une partie du week-end.

Enfin, notons que le problème de transport est important, surtout dans la région parisienne, ce temps dépasse une heure par jour.

Equal : Comme nous l'avons dit, l'entreprise *Magasins* fait partie d'un programme européen Equal sur l'articulation des temps de vie. Selon la Direction, ce projet a pour objectif de mieux concilier temps de travail avec vie familiale et personnelle, grâce à l'usage de la formation, au développement de nouveaux services et à l'accès aux nouvelles technologies. Il contribue également à l'amélioration de l'égalité des chances hommes-femmes.

La richesse du projet est de regrouper sur un même territoire tous les acteurs : mairie, (par ex Boulogne), les assoc locales, l'atelier de pédagogie personnalisé qui est un centre de formation spécialisé, le magasin et les demandeurs d'emploi avec une représentativité H/F. En plus dans les magasins, il y a surtout des femmes. Il s'agit de tester des nouvelles approches sur l'articulation, en partant d'un grand questionnaire pour voir qu'elles sont les attentes des personnes, en termes d'organisation de leur temps, de besoin de formation, et des services disponibles. Sur les services, tout est à faire, il y a presque rien.

Cette démarche s'inscrit également dans le projet d'excellence RH pour améliorer la vie des salariés (tenues, locaux sociaux..), et introduire des éléments variables dans les salaires.. Donc il y a un vrai souci d'innovation salariale et sociale. L'idée était d'en profiter pour faciliter l'accès à l'information et à la formation pour nos salariés, favoriser l'accès aux nouvelles technologies et tester des services peut-être utiles pour nos salariés.

Le projet est parti de 6 magasins phares au départ avec différents partenaires : atelier pédagogique personnalisé, boutiques de gestion sociale.. les mairies... Ils 'agit à chaque fois des micro-projets. C'était difficile de suivre les 6 sites donc 3 projets ont finalement été retenus : Boulogne, Lille et Nîmes.

Dans chaque projet, on retrouve les mêmes axes formation, nouvelles technologie et informatique, accès aux services. Mais selon les lieux, l'accent est mis sur tels ou tels axes.

A Boulogne : formation et intégration des populations en difficulté ; A Lille : plutôt formation et temps pour les caissières et des services ; Nîmes : articulation des temps.

A Boulogne, le problème est l'intégration des nationalités diverses (11 en tout), comme pour Paris. Il y a des problèmes d'horaires, de transports car on ne recrute pas les salariés sur place. L'idée est de chercher à rapprocher les salariés de leur magasin. Et ainsi de réduire le très fort turn-over.

Pour ce qui est des services aux salariés, la crèche inter-entreprises c'est avéré un projet trop difficile, car il y a en général 60-70 salariés par magasin en moyenne. La direction serait éventuellement d'accord pour monter un projet avec d'autres entreprises ou avec une mairie,

mais finalement cette démarche n'a pas abouti face aux résultats de l'enquête déjà citée : pour les salariés de *Magasins* interrogés, la première demande de services concerne des informations sur le temps des transports (horaires, perturbations) en temps réel. C'est ensuite la livraison à domicile de tous types de bien qui est demandé. La garde d'enfants impromptue ou sur le lieu de travail ne correspond pas à une forte demande. Ceci est peut-être lié au temps de transport élevé que devraient subir alors les enfants ou encore à l'âge des salariés, relativement élevé, qui limite les besoins de crèches. ...

Selon la Direction, un des projets les plus importants, portés dans tous les sites concerne l'aide aux personnes en difficulté notamment financière. Sur des postes basse qualification, les salaires sont proches du Smic et certains ont de grosses difficultés financières. La mise en place de cellules d'assistance et d'aide qui sont des cellules d'écoute et de conseil sera généralisée pour l'ensemble des sites. Dès à présent, ces cellules d'écoute gratuite sous forme de plates-formes téléphoniques, ainsi que des bornes Internet pour les salariés sur les transports, les services administratifs existants ont vu le jour.

La vision syndicale de ce projet est loin d'être identique et partagée: la CGC se présente comme véritablement impliquée dans cette démarche, tout au moins au niveau central : la CGC avait réalisé une Bande dessinée sur ce thème, et certains participants sont aussi dans le programme Equal. Le délégué central CGC, ex-directeur de magasin, est donc directement impliqué dans la démarche et dans le groupe de pilotage. D'un point de vue syndical, l'objectif est que les magasins mènent une réflexion sur la vie de chacun, le climat social, et les relations hiérarchiques. En revanche, les autres organisations syndicales ne sont pas impliquées". La CGT est réticente, peu ou pas informé de ce projet : l'enquête auprès des salariés, apparaît trop général car elle met sur le même plan tous les services, de l'accueil au coiffeur. La CGT voulait que pendant les temps de formation, comme les horaires ne sont pas les mêmes, notamment pour les temps partiels, il y ait une prise en charge des enfants. Mais il n'y a pas eu d'écho de ces micro-projets. Pour la CGT, tout ce qui est nouveau, à Magasins,, tout ce qui bouge, la direction aime, mais c'est de la vitrine, comme pour le développement durable, ils sont très fiers, ils rencontrent les maires... Comme il y a 75% de femmes à Magasins, prendre en main ce thème est bienvenu, mais concrètement, cela se passe sans les principaux représentants du personnel... qui ont été juste informé de la démarche mais pas impliqués. *

7. Annexes Magasins

Nombre des salariés 2002

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	Total
Total	15 428	842	1 838	18 103
Femmes	11 652	510	958	13 115
Hommes	3 776	332	880	4 988

Age des salariés

	moins 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-59ans	supérieur 60 ans
total	4 261	5 221	4 309	3 909	1 267	139
F	2 909	3 004	3 199	2 981	925	97
H	1 351	1 217	1 110	928	342	42

Embauchés lors de la dernière année

total	17 548
F	11 726 (dont 9603 CDD)
H	5 822 (dont 4 500 CDD)

Nombre des cadres dans l'entreprise

	Cadres supérieurs catégorie 3	Cadres moyens Catégorie 2	Cadres ayant moins de responsabilité catégorie 1
total	77	745	979
F	19	341	582
H	58	404	397

Promotion de femmes dans des postes de cadres

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Cadres ayant moins de responsabilité
		33 (61%)	30 (50%)

Salaires moyens mensuels des employés

	Niveau I H	%sal	Niveau II H	%sal	Niveau III salH	%	Niveau IV salH	%
F	8 566	- 1,1%	8836	-0,3%	9477	-8%	10399	- 8,6%
H	8 664		8863		10310		11 382	

Salaires moyens mensuels des agents de maîtrise

	Niveau V H	%sal	Niveau 2 H	%sal
F	11 922	-8%	11 340	- 7,7%
H	12 954		12 292	

Salaires moyens mensuels des cadres

	Niveau I H	%sal	Niveau II H	%sal	Niveau III salH	%
F	15 375	- 9%	22 688	- 21,7%	41 622	- 13,7%
H	16 896		28 976		48 234	

Données sur le temps de travail

	Heures pour une semaine de travail normale*	Temps partiel **	Travail dimanche	Aide occasionnelle
total	9 743	8 360 (46,2%)	177	
F	6 278	6 837 (52,1%)	149	
H	3 465	1 525 (30,6%)	26	

* une semaine de travail normale est composée de ..35.... heures effectives (36h50 de temps de présence)

cadres à temps partiel

	nombre	Heures
total	164	>50%
F	155	
H	19	

Nombre de salariés en congé parental en 2002

total	529
F	526
H	3

formations, éducation continue pour l'avancement de carrière

Taux de participation

total	3 062	%
F	1 919	14,6% des F
M	1 143	22,9% des H

**Fiche de présentation
Ville 1**

1. **Activité, emploi**

Ville du Finistère, à 580 Km de Paris, environ 160 000 habitants.

Au moment du déroulement de l'enquête, **Ville 1** connaît un changement important : en effet, il y a eu une fusion administrative de deux collectivités territoriales, la Ville et la Communauté Urbaine (CU). Cette opération a des effets importants sur l'organisation des différents services qui ont été regroupés, modifiés, restructurés.

Nous avons constaté que cet évènement est assez lourd de conséquences, tant au niveau administratif qu'au niveau des relations sociales.

La direction générale des ressources humaines gère deux collectivités qui sont la Ville et la Communauté Urbaine (établissement public de coopération intercommunale).

Globalement ce sont 4000 fiches de payes en moyenne (salariés quels que soient les statuts) dont 2700 en moyenne sur la Ville. C'est environ 2200 emplois permanents dont une grande part de statutaires.

Pour notre enquête nous analysons seulement les données de la Ville.

Agents titulaires, stagiaires et non titulaires, occupant un emploi permanent (temps complet ou non complet), rémunérés au 31/12/2001 à **Ville 1** :

2046 personnes physiques
1837,3 équivalent temps plein.

1677 agents occupent un emploi permanent à temps complet.

227 agents occupent un emploi permanent à temps non complet.

Le statut de la fonction publique territoriale distingue les agents occupant un emploi permanent à temps complet et les agents recrutés pour occuper un emploi permanent à temps non complet. Le temps non complet n'est pas équivalent au temps partiel, ce dernier étant une modalité d'exercice d'un emploi permanent à temps complet.

2. Relations professionnelles

Les élections professionnelles (voir annexes FTP) :

Electio ns 2001	CFDT		CGT		CFTC		FO		Total	
	homm es	femme s	homm es	femme s	homm es	femme s	homm es	femme s	homm es	femm es
CAP A	4	4	5	1	2	4	-	-	11	9
CAP B	5	8	2	8	-	-	-	-	7	16
CAP C	6	10	12	4	4	7	12	7	34	28
CTP	8	19	15	9	6	10	14	10	43	48
CHS	8	4	11	1	3	8	13	7	31	20
Total	31	45	45	23	15	29	39	24	126	121
	76		68		44		63		247	

Les organisations syndicales et leurs instances :

	Nombre d'adhérents	Secrétaire de section	Conseil syndical ou commission exécutive	Bureau
CFDT	Ville + CUB : 455, dont 122 femmes	Femme	20 hommes, 18 femmes	9 hommes, 1 femme
CGT	Ville : 209	Femme	11 hommes, 6 femmes	3 hommes, 3 femmes
FO	Ville +CUB : environ 100	Homme	16 hommes, 4 femmes	6 hommes, 2 femmes

3. Critères de choix du terrain

Ce sont donc les travaux de la section CFDT de la Ville qui ont motivé le choix de ce terrain d'enquête. En effet, des travaux portant sur l'égalité professionnelle à *Ville 1* dans un premier temps, et sur la précarité dans un second temps, ont été réalisés.

La démarche de la CFDT dans ce travail nous a semblée très significative de la difficulté à mettre en évidence des discriminations dans la fonction publique.

4. Situation des femmes et égalité

Le statut de fonctionnaire semble être, pour tous, un rempart infranchissable contre toute pratique discriminatoire.

A l'exception de la CFDT, les organisations syndicales rencontrées n'ont eu aucune démarche, pratique ou mobilisation concernant spécifiquement les femmes. Le problème est abordé plus indirectement par des actions ou des revendications visant par exemple à revaloriser certains emplois, par ailleurs très féminisés.

Taux de féminisation : 54%

Les différents services de la ville sont regroupés en cinq filières différentes : administrative, technique, médico-sociale, culturelle et sportive. **Ce sont les filières techniques et administratives qui sont les plus importantes** puisqu'elles emploient les trois quarts des effectifs de la Ville (respectivement 54% et 20%).

Certaines filières sont presque exclusivement féminines comme la filière médico-sociale qui emploie 94% de femmes, la filière administrative (80% de femmes) et la filière culturelle (75% de femmes). A l'inverse, la filière sportive ne compte que 10% de femmes et la filière technique 44%.

Les femmes accèdent difficilement à des emplois de catégories A (voir annexes FTP) y compris dans des filières où elles sont très largement majoritaires.

Quelle que soit la filière, quelle que soit la féminisation, les femmes sont systématiquement sous représentées dans ces emplois.

5. Salaires et évolutions de carrières

Définition du salaire

Le salaire d'un agent de la FPT se compose d'une part principale statutaire, fixée en référence au grade et à l'échelon (voir annexes FPT) de l'agent, et de primes diverses regroupées dans le régime indemnitaire (RI) défini librement, dans certaines limites, par chaque collectivité locale.

Le RI permet une politique salariale avec des objectifs de management.

La définition de ce régime indemnitaire est toujours un enjeu essentiel dans les négociations entre partenaires sociaux.

A **Ville 1** le RI a été redéfini en 2003, distinguant un « RI de base » et un « RI fonctionnel ». Avec le régime indemnitaire fonctionnel, l'employeur dispose d'un important outil de management, en décidant de valoriser certaines fonctions, indépendamment du poste statutaire.

FO et la CGT ont refusé de participer aux débats, mettant une opposition de principe à un RI différencié selon les catégories. La CFDT a signé, mais seulement sur la partie du RI de base.

Les organisations syndicales ont ici exprimé leurs craintes de voir s'individualiser les rémunérations, sur des critères plus complexes que des définitions statutaires, faisant intervenir l'appréciation des supérieurs hiérarchiques.

Progression de carrière (voir annexes FTP)

Qu'il s'agisse de promotion interne ou d'avancement de grade (en d'autres termes d'augmentation salariale), des procédures diverses sont mises en place et font l'objet de fortes tensions entre les partenaires sociaux. Seul le changement d'échelon s'effectue de manière automatique, sans qu'aucune procédure quelconque d'évaluation n'intervienne.

Le système de progression de carrière n'est pas homogène selon les filières, les catégories ou les cadres d'emplois. Les procédures d'avancement, d'accès à des cadres d'emplois différents sont très variées.

Le travail mené par la CFDT a montré que ce sont les emplois les plus féminisés qui ont les progressions de carrière les plus faibles.

6. Le temps de travail

Les agents de *Ville 1* sont aux 35 heures depuis 1982, avec un contrat de solidarité. Le modèle d'organisation définit à cette époque a été le 5 fois 7 heures. Cependant, certaines contraintes organisationnelles et la consultation des salariés, ont fait que d'autres modalités se sont mises en place. Le modèle dominant est toujours le "35 heures hebdomadaires", mais certains services, métiers, voire individus bénéficient d'une autre organisation du temps de travail.

Les emplois à **temps non complets** représentent 12% des emplois permanents.

Les emplois à temps non complets sont utilisés presque exclusivement dans la filière technique (87% des emplois à temps non complet de la ville). Dans cette filière, 1 emploi sur 5 est un emploi à temps non complet.

87% des emplois à temps non complets de la Ville sont sur des postes d'agent d'entretien de la filière technique.

Si l'on considère que ce cadre d'emploi est **féminisé à 87.3%** il devient évident que cette forme d'emploi est très majoritairement féminine.

On peut ainsi estimer que sur l'ensemble des femmes titulaires de *Ville 1*, environ une sur 8 travaille à temps non complet en tant qu'agent d'entretien dans la filière technique.

A *Ville 1*, le travail à temps partiel choisi, est bien sûr une forme d'emploi quasi exclusivement féminine (91% de femmes). Il représente 14.3% des emplois permanent à temps complet.

La différence entre le temps partiel choisi (selon les terme de la fonction publique) et le temps non complet est ici très bien illustrée. Il est clair que ces deux formes d'emploi recouvrent des besoins et des emplois très différents : le temps partiel est assez largement présent dans les filières féminisées, il concerne essentiellement les catégories B, tout en étant présent en A et C, tandis que le temps non complet est une forme d'emploi atypique, concernant une main d'œuvre féminine très peu qualifiée (catégorie C, agent d'entretien), dans une filière peu féminisée.

7. Annexes Ville 1

Nombre des salariés 2001 titulaires occupants un emploi permanent à temps complet selon leur quotité des travail

	Hommes	Femmes	Total
Temps plein	745	660	1405
Temps partiel	23	232	255
Mi-temps de droit	0	4	4
CPA	5	8	13
Total	773	904	1677

Répartition des effectifs et féminisation par filière

	Répartition des effectifs		Taux de féminisation
	eff.	en %	en %
Technique	1014	54	44
Administrative	387	20	80
Médico-sociale	282	15	94
Culturelle	114	6	75
Sportive	78	5	10
TOTAL	1875	100	54

Féminisation des catégories

	Taux de féminisation (en %)
catégorie A	44
catégorie B	62
catégorie C	53
TOTAL	54

Taux de féminisation des catégories et des filières

Taux de féminisation (en %)	Adm.	Techn	Cult	Sport	Medic.	Total
catégorie A	47	27	58	0	78	44
catégorie B	84	22	80	23	77	62
catégorie C	90	45	67	2	98	53
TOTAL	80	44	75	10	94	54

Effectif des titulaires occupant un emploi permanent selon les filières

	temps plein	temps partiel	temps non complet	Total
Filière administrative	285 73,6	101 26,1	1 0,3	387 100
Filière technique	763 75,2	54 5,3	197 19,4	1014 100
Filière culturelle	83 72,8	29 25,4	2 1,8	114 100
Filière sportive	74 94,9	4 5,1	0 0	78 100
Filière médico-sociale	175 62,1	80 28,4	27 9,6	282 100
TOTAL	1380 73,6	268 14,3	227 12,1	1875 100

Quotités de travail (eff. et %)	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Ens.
Temps plein	71 94,7	48 82,8	89 92,7	95 60,1	585 97,2	517 75,1	745 96,4	660 73,0	1405 83,8
Temps partiel	4 5,3	10 17,2	6 6,3	57 36,1	13 2,2	165 24,0	23 3,0	232 25,7	255 15,2
Mi-temps de droit	0 0	0 0	0 0	2 1,3	0 0	2 0,3	0 0	4 0,4	4 0,2
CPA	0 0	0 0	1 1,0	4 2,5	4 0,7	4 0,6	5 0,6	8 0,9	13 0,8
TOTAL	75 100	58 100	96 100	158 100	602 100	688 100	773 100	904 100	1677 100

Fiche de présentation Ville 2

1. Activité, emploi

Ville portuaire de Loire-Atlantique, de plus de 240 000 habitants.

Les agents de la collectivité territoriale sont répartis sur deux entités administratives distinctes, la Ville et le CCAS (Centre Communal d'Action Sociale).

Effectifs Ville et CCAS en 2002 (nombre d'agents)

	Ville	CCAS
Nombre d'agents	4169	499

La filière technique (voir annexe) est très prédominante avec 43% des effectifs. Viennent ensuite les filières administrative et sanitaire et sociale. Ces trois filières regroupent 85% de l'effectif total de la Ville et du CCAS.

	Ville	CCAS	Total
Taux de féminisation	56%	77%	58%

Le personnel est majoritairement féminin, cependant la féminisation est beaucoup plus marquée au CCAS qu'à la ville.

2. Relations professionnelles

Les élections professionnelles (voir annexes FPT) :

Electio ns 2001	CFDT		CGT		FO	
	homm es	femme s	homm es	femme s	homm es	femme s
CAP A	4	0			1	1
CAP B	Parité				-	-
CAP C	1	3			3	1
CTP	2	2	4		2	2
CHS	Surtout des hommes				nr	nr

Les organisations syndicales et leurs instances :

	Nombre d'adhérents	Secrétaire	Conseil syndical ou commission exécutive	Bureau
CFDT	480	Homme	Un peu plus d'hommes	4 hommes 3 femmes
CGT	378, 50% de femmes	Femme	23 hommes 23 femmes	5 hommes 5 femmes
FO	500 à 600, 50% de femmes	Homme	nr	7 hommes femmes

3. Critères de choix du terrain

La première chose nous ayant incité à choisir ce terrain d'enquête est l'existence d'un collectif « Femmes-mixité » très actif à l'union départementale de la CGT. Nous avons pensé que les syndicalistes seraient donc ici plus sensibilisés à la question de l'égalité. Nous avons constaté par la suite que ce n'était pas si simple que cela. En effet, les relations entre la section CGT de *Ville 2* et le collectif départemental sont épisodiques et parfois conflictuelles, et les préoccupations de la section sont encore très éloignées des questions d'égalité.

De plus, *Ville 2* présente la particularité d'avoir une élue au conseil municipal chargée du droit des femmes ce qui n'est bien sûr pas le cas de beaucoup de municipalités. Là encore nous avons constaté combien elle semblait isolée dans son travail et que la question de l'égalité restait déconnectée de l'ensemble de la politique de la ville. Par exemple, la question de la place des femmes au sein même de « l'entreprise » *Ville 2* n'a jamais été abordée.

4. Situation des femmes et égalité

A *Ville 2* il faut remarquer en premier lieu la très grande concentration des femmes dans certains cadres d'emplois traditionnellement très féminisés, puisque l'on peut estimer que seulement quatre d'entre eux (agent d'entretien, agent administratif, ATSEM et auxiliaires de puériculture) regroupent environ les trois quarts des femmes titulaires de la ville de Nantes. Il est important de noter que ces cadres d'emplois sont de catégorie C (voir annexes FPT).

A *Ville 2*, environ une femme sur trois travaille comme agent d'entretien.

De même, les agents et adjoints administratifs sont des cadres d'emploi traditionnellement très féminisés (aux alentours de 85%), et ils représentent à Nantes plus du quart de l'emploi féminin.

Enfin, si l'on considère encore les emplois traditionnellement féminins, dans la filière médico-sociale, trois cadres d'emplois, ATSEM, auxiliaires de soins et auxiliaires de puériculture, regroupent environ 20% des femmes travaillant à la ville de Nantes.

5. Les salaires

Traitement indiciaire + régime indemnitaire (RI).

[sur ce point, purement théorique, rien à rajouter par rapport à Ville 1]

Le dernier accord sur le régime indemnitaire, signé par l'ensemble des organisations syndicales à la Ville de Nantes date de 1992.

En 2003, de nouvelles négociations ont été ouvertes mais aucune organisation syndicale n'a signé les dispositions prises par l'administration. Le nouveau régime indemnitaire est donc mis en place sans aucun aval syndical. Il revalorise d'une part le régime de base et rénove la partie complémentaire.

6. Le temps de travail

La mise en œuvre des 35 heures est effective pour l'ensemble des agents depuis le 1er janvier 2001.

35 heures pour l'ensemble des agents de la Ville et du CCAS, soit un volume annuel de travail de :

1540 heures par agent à temps complet.

(365 jours - (33 jours de congés - 104 jours de week-end - 8 jours fériés)) x 7 heures = 1540 heures

4 types d'horaires de travail ont été mis en place selon les secteurs :

environ 40% des agents : - 35 heures fixes à raison de 7 h par jour sur 5 jours
 - horaires variables, soit 140 heures par semaine

environ 60% des agents : - temps de travail planifié sur un cycle déterminé
 - annualisation du temps de travail

En ce qui concerne le temps partiel **93% des agents à temps partiel sont des femmes.**

Le temps partiel est plus largement utilisé dans la catégorie B (27% des effectifs totaux).

22% des femmes sont à temps partiel, et plus précisément :

- 12% des femmes de la catégorie A
- 40% des femmes de la catégorie B
- 19% des femmes de la catégorie C

Il y a assez peu de personnel à temps non complet à **Ville 2** (5%), cependant, la précarité reste un des thèmes essentiels de l'action syndicale.

Les emplois à temps non complets sont non qualifiés, très majoritairement féminins et présentent des conditions de travail souvent très difficiles.

Le problème spécifique à **Ville 2** est celui des salariés non titulaires, très souvent à temps non complet, qui cumulent les désavantages de faibles quotités de travail avec le statut précaire d'auxiliaires.

Ces personnels, sont engagés pour des durées variables, sur des quotités de travail souvent non complètes, essentiellement pour des remplacements ou des missions ponctuelles. Les postes concernés sont principalement de catégorie C, et s'ils sont **majoritairement féminisés**, il y a aujourd'hui de plus en plus d'hommes.

7. Annexes Ville 2

Répartition par filière Ville et CCAS en 2002

	Effectif	%
Technique	2008	43
Administrative	1055	22
Sanitaire et sociale	929	20
Culturelle	313	7
Hors filière	194	4
Police municipale	77	2
Sportive	90	2
Animation	2	0
Total	4668	100

Effectifs par catégorie et taux de féminisation des catégories 2002

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Eff.	Tx de F.	Eff.	Tx de F.	Eff.	Tx de F.
Ville	381	45%	627	60%	3161	57%
CCAS	29	49%	115	82%	355	77%
Ensemble	410	45%	742	63%	3516	59%

Répartition des effectifs par catégories dans les différentes filières

	A		B		C		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Administrative	143	16	128	14	642	70	913	100
Animation	0	0	1	100	0	0	1	100
Culturelle	108	35	98	31	107	34	313	100
Police municipale	0	0	2	3	75	97	77	100
Sanitaire et sociale	22	3	159	23	518	74	699	100
Sportive	14	16	68	76	8	9	90	100
Technique	43	2	152	8	1691	90	1886	100
Hors filière	51	27	19	10	120	63	190	100
Total	381	9	627	15	3161	76	4169	100

Répartition des effectifs selon les catégories et le sexe

	A		B		C		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Hommes	226	11.6	273	14.0	1447	74.4	1946	100
Femmes	184	6.8	469	17.2	2069	76.0	2722	100
Ensemble	410	8.8	742	15.9	3516	75.3	4668	100

Nombre des salariés titulaires occupants un emploi permanent selon leur quotité des travail

	Ville		CCAS		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Temps non complet	188	5	21	4	209	5
Temps complet	3423	82	377	76	3800	81
Temps partiel	558	13	101	20	659	14
Total	4169	100	499	100	4668	100

Temps partiel - nombre d'agents permanent par catégorie et par sexe

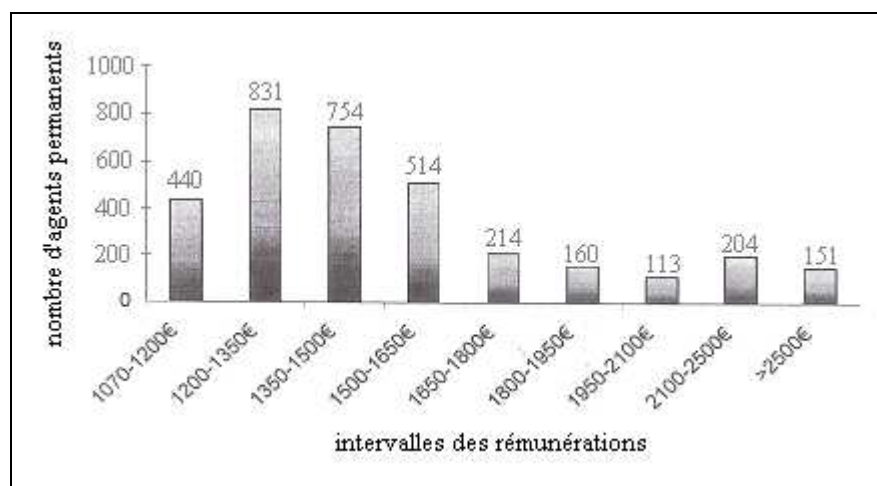
Ville + CCAS	A	B	C
Effectif total	31	203	425
Taux de temps partiel de la catégorie	7.6%	27.4%	12.1%
Taux de féminisation du temps partiel	70%	93%	94%

Effectifs non permanents

	Effectifs présents au cours de l'année*	Effectifs rémunérés en décembre
Auxiliaires	1161	694
Emplois jeunes	32	31
Apprentis	9	9
Stagiaires écoles	993	1
Total	2192	735

* ayant travaillé au moins un jour entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre

Echelle des rémunérations nettes moyennes mensuelles du personnel permanent



Annexes pour la Fonction Publique Territoriale

Les organismes paritaires

(Elections tous les 6 ans, la dernière en 2001)

Les **Commissions Administratives Paritaires (CAP)** sont composées en nombre égal de représentants élus par les salariés et de représentants élus par l'administration. Elles sont compétentes pour examiner les situations individuelles : promotion, mutation, notation, refus de temps partiel, de formation, etc... Les CAP examinent : les listes d'aptitude (changement de corps), les tableaux d'avancement (changement de grade), les recours sur la notation et les appréciations, les sanctions disciplinaires.

Les **Commissions Techniques Paritaires (CTP)** sont composées à part égale de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Ils se prononcent (au niveau national, local) sur les aspects collectifs du travail et de l'organisation des services : statuts, organisation, budget, formation...

Les **Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS)** analysent les risques professionnels, bénéficient d'un droit d'accès aux locaux, enquêtent à l'occasion des accidents de travail et suggèrent des améliorations sur l'hygiène et la sécurité du travail.

Catégories A, B et C :

Dans la fonction publique, les agents titulaires sont classés selon leur niveau hiérarchique :

- la catégorie A recouvrant les fonctions d'encadrement et de conception,
- la catégorie B regroupant des emplois d'une technicité particulière,
- la catégorie C réunissant tous les emplois d'exécution.

Notions fondamentales pour comprendre l'organisation des carrières

Cadre d'emplois

Le cadre d'emploi regroupe les agents ayant vocation à occuper un même groupe d'emplois apparentés, c'est-à-dire dont les caractéristiques professionnelles sont très proches. Les fonctionnaires d'un même cadre d'emploi ont en commun des savoirs faire, des aptitudes, des connaissances, des modalités de recrutement et d'avancement... A un cadre d'emploi correspond un statut particulier.

Grade

Le grade est l'unité de base de la carrière. Un fonctionnaire qui ne bénéficierait d'aucune promotion ferait toute sa carrière dans le même grade. Les grades distinguent les différents niveaux d'expérience, de qualification ou de responsabilité. Les grades peuvent prendre des noms différents : qualifié, en chef, principal, hors classe... Ainsi un agent technique et un agent technique qualifié sont deux grades différents du cadre d'emploi des agents techniques.

Source : CFDT, Flash Info, octobre 2001

Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est applicable à tous les fonctionnaires d'un grade, il constitue l'élément intangible au déroulement de carrière et correspond à la prise en compte de l'ancienneté de l'agent dans son grade. Chaque échelon comporte une durée minimale et maximale. A chaque échelon est affecté un indice qui détermine le traitement de l'agent.

Avancement de grade

Il permet au fonctionnaire de progresser à l'intérieur même de son cadre d'emplois en gravissant les grades successifs. L'avancement de grade intervient par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi par l'autorité territoriale selon les conditions fixées par les textes (ancienneté, quota, critères...)

Promotion interne

La promotion interne est un mode de recrutement permettant de favoriser l'accès des agents à un cadre d'emplois supérieur, généralement limité par un quota. Elle s'effectue après avis de la CAP et inscription sur liste d'aptitude impliquant un choix de l'autorité territoriale, parmi les agents remplissant les conditions requises (réussite à un examen professionnel, des tests d'évaluation, notation....).