

Égalité salariale femmes-hommes en région Centre

Le compte n'y est pas !

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes prévoit une suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010. Pour atteindre cet objectif dans les entreprises d'au moins 50 salariés, partenaires sociaux et direction doivent négocier chaque année sur ce sujet, afin de définir et de programmer des mesures concrètes.

Quelle est la situation des entreprises de la région Centre à la veille de cette échéance ? Ont-elles engagé des négociations sur ce thème ? Cela débouche-t-il sur des mesures concrètes ? Éprouvent-elles des difficultés particulières pour traiter ce sujet ? Manifestent-elles des besoins d'appui ou d'accompagnement ?

Autant de questions abordées lors de l'enquête menée fin 2009/début 2010 en région Centre, auprès de **270 personnes (employeurs et représentants syndicaux)**, et dont les réponses nous permettent de dresser trois principaux constats.

CONSTAT n°1 : le thème de l'égalité salariale ♀/♂ mobilise peu

Malgré les précautions prises (questionnaire concis, accessible en ligne, mobilisation de nombreux relais pour la diffusion, relances...), force est de constater que le taux de retours au questionnaire a été très faible (à peine 2% de la liste de diffusion), du côté des employeurs comme des syndicats.

Trois raisons nous semblent expliquer cette faible mobilisation :

- 1) Une majorité d'entreprises ne se sentent pas concernées par le sujet car elles estiment ne pas être « discriminantes » envers les femmes** (grille de salaire unique, absence de critères sexués à l'embauche...). Elles ne se rendent pas forcément compte que les écarts de rémunération ne s'expliquent pas que par de la discrimination directe et intentionnelle : des effets « pervers » tels que la concentration des femmes dans certaines catégories (employés notamment), au sein des temps partiels (pas toujours choisis) et l'impact des congés maternité creusent les écarts au sein même de leur entreprise... encore faut-il oser les mesurer !
- 2) Une autre partie des entreprises « botte en touche » en estimant que la comparaison entre femmes et hommes est impossible du fait qu'ils n'occupent pas les mêmes emplois.** Ce raisonnement n'est pas totalement faux (cf. « à travail égal, salaire égal »), mais il ne permet pas de s'interroger par exemple sur le fait que les postes de cadres dans l'entreprise sont essentiellement occupés par des hommes alors que les postes administratifs le sont par des femmes. Or, cette séparation (« ségrégation » serait d'ailleurs plus approprié) a un impact indéniable sur le bulletin de paie mensuel des femmes... Cet impact peut être corrigé dans la durée grâce une politique volontariste de recrutement et de mobilité interne, encore faut-il prendre conscience du phénomène !
- 3) Enfin, certaines entreprises n'excluent pas l'éventualité de ces écarts, mais la mise en place de solutions ne leur apparaît pas prioritaire.** En effet, d'autres thèmes de l'agenda social peuvent « concurrencer » actuellement celui de l'égalité salariale : la mise en place d'un « plan sénior » (obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés d'établir ce plan avant le 1^{er} janvier 2010) ou le renforcement des pénalités financières (début 2010) en cas de manquement à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont deux raisons objectives qui peuvent être invoquées.

Une enquête auprès des employeurs et des représentants syndicaux

L'égalité professionnelle et l'égalité salariale étant des thèmes de la négociation collective en entreprise, l'enquête s'est attachée à interroger les artisans de cette négociation que sont les membres des institutions représentatives du personnel (en première ligne, les délégués syndicaux) et les employeurs (souvent représentés par les DRH).

Afin de dresser un portrait de la situation régionale, l'enquête s'est déroulée en deux temps :

- 1) Entretiens auprès d'une cinquantaine d'acteurs clés de la région Centre** : représentants régionaux des Unions Patronales (Medef, Cgpm, Upa), DRH d'une trentaine d'entreprises de la région, représentants régionaux des syndicats de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO). Cette phase a permis de collecter des informations utiles pour préparer un questionnaire diffusé ensuite à grande échelle.
- 2) Questionnaire internet diffusé à plus de 8000 entreprises de la région Centre (employeurs et représentants syndicaux).** Afin d'optimiser le taux de retours, le questionnaire a été mis en ligne sur internet et l'adresse a largement été diffusée par les têtes de réseaux (Agefos-PME, groupes locaux Andrh, Medef, Opcalia, unions syndicales régionales et départementales, UPA) à leurs adhérents.
221 réponses ont été collectées, 110 côté employeurs et DRH (toutes tailles d'entreprises, essentiellement des établissements principaux), 111 côté représentants syndicaux (la majorité relevant d'entreprises de plus de 200 salariés).

CONSTAT n°2 : les entreprises d'au moins 50 salariés peinent à remplir leurs obligations légales

Panel = 66 employeurs
d'au moins 50 salariés

Contrairement aux attentes, l'enquête n'a pas permis de repérer de « bonnes pratiques » d'entreprises en région Centre concernant l'égalité salariale. Au vu de la situation régionale (qui semble conforme aux tendances nationales), une première « bonne pratique » consisterait déjà à respecter le cadre légal. Le législateur a en effet prévu un ensemble d'*obligations de moyens* afin que les entreprises de 50 salariés et plus réduisent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Mais au final, l'enquête montre que la loi n'est pas respectée par toutes les entreprises, loin s'en faut si l'on considère le retard pris sur les trois obligations règlementaires suivantes :

1) Produire un « rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes » (RSC). Obligatoire depuis 1983, ce rapport permet d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener pour corriger les écarts injustifiés de rémunération. C'est sur la base de ce rapport, remis par l'employeur aux partenaires sociaux, que doit s'engager la négociation collective. Il s'agit donc d'un élément de diagnostic, mais aussi d'une base pour agir en faveur de l'égalité femmes-hommes.

➔ **1 employeur sur 4** (entreprises d'au moins 50 salariés) **déclare ne pas renseigner ce rapport ; et lorsqu'il est renseigné, seule la moitié des employeurs déclare que ce document est « très utile ».**

2) Négocier avec les partenaires sociaux. Tant qu'un accord n'a pas été conclu, l'employeur doit engager chaque année des négociations avec les partenaires sociaux, de manière *spécifique* (négociation sur l'égalité professionnelle), ou de manière *intégrée* (le thème de l'égalité salariale étant traité par exemple lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires - NAO).

➔ **Plus de la moitié des employeurs du panel déclarent ne pas avoir abordé le thème de l'égalité salariale** ♀/♂ **lors de la dernière NAO.** La raison avancée par près de la moitié d'entre eux est l'absence de délégué syndical, qui ne permet pas d'entamer des négociations.

➔ **Seuls 1/4 des employeurs déclarent avoir signé un accord mentionnant l'égalité salariale** (cf. encadré ci-contre).

➔ **Enfin, 6 entreprises du panel disent avoir engagé des mesures concrètes pour réduire les écarts.**

3) Mettre en place une « commission égalité ». Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle doit être créée au sein du comité d'entreprise. Elle est notamment chargée de veiller sur le thème de l'égalité salariale et de préparer les délibérations en la matière.

➔ **Sur les 32 employeurs du panel qui comptent plus de 200 salariés dans leur effectif, plus de la moitié ne dispose pas de cette commission.** La majorité de ceux qui en possèdent une la jugent pourtant *indispensable*...

BILAN : les employeurs (> 50 salariés) interrogés en région Centre apparaissent majoritairement « en retard » concernant la prise en compte des inégalités salariales, ne serait-ce qu'au regard de leurs obligations légales.

Comment alors expliquer que 84% d'entre eux déclarent être « dans les temps » concernant l'échéance de fin 2010, qui consiste à infléchir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ? L'hypothèse la plus probable est que ces employeurs s'estiment majoritairement « hors de cause ». Mais comme nous l'avons vu, ces inégalités ne se cachent pas que derrière les grilles de rémunération ou les politiques de recrutement : il est donc probable qu'une part non négligeable des employeurs qui estiment que leur entreprise ne produit pas d'inégalités salariales se trompent...



Les accords d'entreprise mentionnant l'égalité salariale

Un effet « trompe-l'œil » qu'il faut interroger...

L'accord d'entreprise constitue le résultat de la négociation entre l'employeur et les partenaires sociaux. Par-delà la présence ou non d'un accord d'entreprise mentionnant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est intéressant de s'interroger sur le contenu concret de ces textes.

Pour cela, les accords d'entreprises conclus en 2008 en région Centre et mentionnant l'égalité salariale ont été analysés.

Parmi eux, la quasi totalité (30) résultent de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (NAO). Le thème de l'égalité salariale y apparaît "noyé" parmi les autres (lorsqu'il n'est pas relégué dans les « dispositions diverses ») et n'est quasiment jamais développé.

La plupart du temps, une seule phrase suffit à considérer que le sujet de l'égalité salariale a été traité : « *l'égalité salariale est prise en compte dans l'entreprise* » ; « *l'entreprise ne discrimine pas sur des critères liés au sexe, ...* » ; « *il n'est pas enregistré d'inégalité entre les hommes et les femmes* » ; « *l'égalité hommes femmes est respectée, il n'est donc pas nécessaire de mettre en place des mesures* » ; « *le rapport de situation comparée atteste de la pertinence de la politique de l'entreprise* » ; « *le sexe n'est pas un critère de politique salariale, ni d'évolution dans l'entreprise* » ... Dans plus de la moitié des cas, ces affirmations ne se basent pas sur des calculs précis et argumentés des éventuels écarts de rémunération, et ne sont donc que des opinions sur la situation de l'entreprise. Au final, seuls deux accords de cette catégorie déclinent une mesure concrète (rattrapage salarial) pour résorber les écarts.

Enfin, 5 accords s'attachent à l'égalité professionnelle au sens large : ils sont de ce fait plus argumentés et inscrivent l'égalité salariale en interrelation avec d'autres thèmes : recrutement, formation, carrière, congé maternité, temps de travail, horaires... Ce sont également au sein de ces accords que l'on retrouve des propositions de mesures concrètes, essentiellement du rattrapage salarial (budget dédié) en cas d'écarts manifestes et injustifiés.

Il ne s'agit pas de jeter la pierre aux employeurs : les accords d'entreprises sont le résultat d'une négociation bilatérale qui engage les employeurs certes, mais aussi les partenaires sociaux (l'ensemble des textes précités sont ainsi cosignés par les deux parties).

Il convient toutefois d'être prudent : **la signature d'un accord mentionnant l'égalité salariale n'atteste en rien de la réalité du travail fourni dans l'entreprise sur ce sujet.**

CONSTAT n°3 : les représentants syndicaux ne sont pas assez outillés pour mener les négociations

La question de l'égalité salariale (comme tous les autres thèmes du dialogue social) doit être travaillée conjointement par l'employeur et les partenaires sociaux. Faire le constat que bon nombre d'entreprises en région Centre sont en retard sur cette question revient à pointer la faiblesse de la négociation collective sur ce thème. *Comment expliquer ce phénomène ? Quels freins rencontrent les représentants syndicaux pour traiter cette question dans l'entreprise ?*

Pour apporter des éléments de réponse, nous livrons ici les résultats de l'analyse des 81 questionnaires des membres des institutions représentatives du personnel (IRP) qui travaillent dans des entreprises de plus de 200 salariés. Il est en effet intéressant de se focaliser sur les entreprises de cette taille, puisqu'elles sont censées être mieux outillées que les autres (avec la présence notamment d'une « commission égalité »).

L'enquête montre que les membres des institutions représentatives de ces grandes entreprises éprouvent 5 difficultés :

- 1) Un déficit d'information** : 8 représentants syndicaux sur 10 qui se sont exprimés ne s'estiment pas « très bien informés » sur ce sujet.
- 2) Une méconnaissance de la loi** : 62% déclarent avoir « vaguement entendu parler » de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui prévoit notamment une suppression des écarts de rémunération avant 2011.
- 3) L'inadéquation du « rapport de situation comparée »** : même si les ¾ des répondants soulignent que ce rapport est transmis par leur direction, près de la moitié estime que cet outil n'est pas « très utile ».
- 4) Les difficultés à se mettre d'accord avec la direction** : certes, ¾ des répondants déclarent que le thème de l'égalité salariale a été abordé lors de la dernière NAO, mais dans plus de la moitié des cas, les négociations n'ont pas abouti à la signature d'un accord d'entreprise.
- 5) L'absence de « commission égalité »** : dans près de 4 cas sur 10, la « commission égalité » n'a pas été mise en place. Pourtant, lorsqu'elle existe, les représentants syndicaux la plébiscitent largement (71% la jugent indispensable).

BILAN : toutes les conditions ne semblent pas actuellement réunies en région Centre pour que les représentants des salariés puissent prendre en main la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Près de la moitié des représentants syndicaux interrogés s'estiment d'ailleurs « en retard » sur la question de l'égalité salariale, pour trois raisons principales : le manque d'implication de la direction, le manque de compétences/savoir-faire sur cette thématique, la priorisation sur d'autres thèmes (plan sénior, emploi des travailleurs handicapés).

NB : afin d'infléchir cette tendance en région, la CGT et la CFDT ont mis en place des cycles de formation pour leurs militants syndicaux.



ZOOM sur les « délégués syndicaux »

Une catégorie qu'il faut prioritairement faire monter en compétences sur l'égalité salariale

Tous les membres des institutions représentatives du personnel (IRP) participent à la vie de l'entreprise et veillent au respect des conditions de travail des salariés. Mais il existe parmi eux une catégorie qui est plus impliquée que les autres dans le travail de négociation avec l'employeur : le délégué syndical.

Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus peut en effet désigner un délégué syndical (DS). Nommé pour une durée indéterminée, il exerce un rôle de représentation du syndicat auquel il appartient et de négociateur de conventions ou d'accords collectifs.

Les délégués syndicaux sont donc en première ligne pour les négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires ou sur l'égalité professionnelle. C'est à eux que revient le rôle de représenter l'intérêt des salariés, notamment des femmes dans le cadre de l'égalité salariale.

Or, l'enquête montre que la majorité d'entre eux partage avec les autres membres des IRP les mêmes lacunes en terme d'information et de connaissance de la loi sur l'égalité salariale. *Si le délégué syndical ne maîtrise pas bien ce sujet, qui d'autre dans l'entreprise peut donc légitimement représenter l'intérêt des salariés ? Comment garantir la qualité de la négociation collective sur l'égalité salariale en l'absence d'interlocuteurs pleinement compétents sur cette question ?*

Enfin, **1/3 des entreprises interrogées (plus de 50 salariés) déclarent qu'elles n'ont pas de délégué syndical**, c'est-à-dire qu'elles n'ont pas les moyens d'engager des négociations sur le thème de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ! *Avancer sur le thème de l'égalité salariale ne consisterait-il pas déjà à ce que les syndicats puissent désigner plus de délégués syndicaux, en s'assurant parallèlement qu'ils bénéficient d'un niveau d'information suffisant pour négocier convenablement l'égalité salariale ?*



CONCLUSION : lever le déni, outiller les négociateurs pour s'engager vers l'égalité salariale ♀/♂ en région Centre

Cette synthèse de l'enquête menée en région Centre fin 2009/début 2010 s'est volontairement focalisée sur "le verre à moitié vide", pour permettre de réaliser un "exercice vérité" à propos de la conjoncture régionale à la veille de l'échéance de fin 2010. Il ne s'agit bien évidemment pas de culpabiliser les employeurs ou les syndicats : leurs réponses sont riches d'enseignement et en disent long sur les freins qu'ils peuvent rencontrer.

Mais force est de constater que la situation régionale pourrait être plus positive si l'on considère que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est inscrite dans le code du travail depuis près de 40 ans !

Point positif : les acteurs interrogés estiment majoritairement que l'égalité salariale est un enjeu prioritaire (55% des employeurs de plus de 50 salariés du panel le pensent, contre 77% des membres des IRP interrogés) et sont pour la plupart en demande d'actions permettant de les faire monter en compétences sur le thème de l'égalité salariale.

→ Les membres des IRP sont particulièrement en demande d'actions de sensibilisation/formation : c'est le cas de 85% d'entre eux ! Ils sont particulièrement intéressés (à 90%) par un appui sur la mise en place de « *mesures concrètes pour l'égalité salariale femmes-hommes dans l'entreprise* ».

→ Les employeurs de plus de 50 salariés sont un peu moins en demande (60% d'entre eux le sont), et recherchent plus particulièrement (à 67%) un appui pour « *mesurer et interpréter les écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans l'entreprise* ».

→ Les employeurs de moins de 50 salariés, moins soumis aux contraintes légales que les autres (pas de rapport de situation comparée à renseigner, pas de négociation à engager...), sont logiquement en retrait (47% sont tout de même intéressés pour être accompagnés sur ce sujet), notamment pour « *mesurer et interpréter les écarts...* ».

Le débat n'est finalement pas ici de savoir s'il faut instaurer ou pas des quotas : l'enjeu consiste à assurer une meilleure reconnaissance du travail des femmes dans l'entreprise, que ce soit en terme de salaires, de postes occupés, de conditions de travail ou de perspectives de carrière. Pour cela, il est nécessaire d'interroger nos représentations, nos pratiques, nos « réflexes » ; de casser toutes ces habitudes qui participent à creuser les écarts ou à les maintenir : ne plus fixer des réunions stratégiques après 17h pour ne pas en exclure les jeunes mères, s'assurer que les postes à responsabilité soient accessibles à temps partiel, promouvoir le congé parental masculin, rechercher une plus grande mixité dans les métiers...

Le changement ne peut pas venir de la seule contrainte légale : les entreprises de moins de 50 salariés qui ont répondu au questionnaire nous prouvent qu'en l'absence de cadre formel, il est possible d'être sensibilisé à l'égalité salariale et de vouloir agir dans ce sens. Si une bonne partie des inégalités salariales est une affaire de représentations (le déni est lui-même une représentation erronée de la réalité), alors des actions de sensibilisation et de formation des parties-prenantes de la négociation collective (direction et délégués syndicaux) peuvent concourir à ce travail sur soi et sur l'Autre.

Qui sont les répondants au questionnaire ?

- ✓ 221 personnes travaillant dans une entreprise située en région Centre.
- Les 3/4 des entreprises sont des établissements principaux.
- ✓ 110 employeurs (PDG, gérant, DRH...) et 111 représentants syndicaux (délégué syndical, délégué du personnel, membre du CE, membre du CHSCT...).
- La majorité des représentants syndicaux relèvent d'entreprises de + 200 salariés.
- ✓ Autant de femmes que d'hommes parmi les répondants.

Quelles sont les principales tendances ? (panel = 221)

- ✓ 66% estiment que l'égalité salariale est un sujet prioritaire.
- ✓ 71% ne s'estiment pas « très bien informés » sur ce thème.
- ✓ 68% déclarent ne pas maîtriser la loi de 2006 sur l'égalité salariale.
- ✓ 77% des entreprises concernées remplissent le « rapport de situation comparée » → Mais 50% d'entre elles n'y voient pas un grand intérêt.
- ✓ 58% des entreprises concernées n'ont pas traité du sujet de l'égalité salariale lors de la dernière négociation annuelle obligatoire (NAO).
- La moitié d'entre elles n'ont pas pu le faire faute de délégué syndical.
- ✓ Moins d'un tiers des entreprises qui disposent d'un délégué syndical déclarent avoir signé un accord mentionnant l'égalité salariale...
- ✓ Près de la moitié des entreprises de plus de 200 salariés ne disposent pas d'une « commission égalité ».
- ✓ 70% des personnes interrogées souhaitent suivre des actions de sensibilisation/formation sur le thème de l'égalité salariale.

La nécessité de « comprendre pour agir »

L'enquête a permis de repérer quelques employeurs "précurseurs" sur la question des inégalités salariales. Ces employeurs ont tous en commun une bonne maîtrise des mécanismes qui concourent à créer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : durée du travail, effets de secteurs, effets de structure, discriminations directes et indirectes...

Cette compréhension est un préalable à toute action corrective : les mécanismes des inégalités salariales femmes-hommes étant complexes, un document synthétique (« **15 minutes pour comprendre les inégalités salariales femmes-hommes en région Centre** ») a été conçu. Il est disponible par mail sur simple demande auprès du Gip Alfa Centre (coordonnées ci-dessous).



Ce document a été conçu en février 2010 par Mathieu DAUPLEIX et Philippe PEYJOU de la [coopérative Cisame](#), dans le cadre d'une étude commanditée par le Gip Alfa Centre.

Pour plus de renseignements, contactez : Gip Alfa Centre (Pôle Orfe), Caroline François, c.francois@alfacentre.org / 02.38.24.15.42