

PACTE POUR L'ÉGALITÉ

Fiches-info

Axe 2

ÉGALITÉ SALARIALE ET LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

Fiche 1 : le temps partiel subi

Fiche 2 : « à travail égal de valeur égale, salaire égal »

Fiche 3 : la mixité des emplois

Fiche 4 : la question de l'impôt sur le revenu

Fiche 5 : des retraites encore loin de s'égaliser

Fiche 6 : le Label égalité

Fiche 1

LE TEMPS PARTIEL SUBI

Source : Brigitte Grésy, Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2009.

D'où viennent la faiblesse des salaires des femmes et leur plus grande précarité ?

- ✓ Les femmes sont à la fois touchées par l'instabilité dans l'emploi et par la stabilité dans le sous-emploi (temps partiel subi ou contraint, CDD répétés, avec interruptions et sans embauche à durée indéterminée).
- ✓ Elles ne sont pas les seules, les jeunes étant aussi très touchés, mais elles sont sur-représentées dans le temps partiel : 83 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Parmi les femmes, une sur trois (31 %) est à temps partiel, contre 7 % des hommes.
- ✓ Elles cumulent souvent les formes de précarité : temps partiel et contrat de travail atypique, souvent contrat aidé ou contrat à durée déterminée.
- ✓ Enfin, le temps partiel est plus répandu parmi les emplois d'employés (où les femmes sont très présentes) que dans les emplois d'ouvriers.

Définition du temps partiel subi (ou contraint)

- ✓ Le temps partiel subi, ou contraint, peut être défini comme le temps partiel imposé à l'embauche, comme condition d'accès à l'emploi.
- ✓ Certains secteurs d'activité recourent massivement à cette forme d'emploi : commerce, grande distribution, nettoyage industriel, aide aux personnes âgées ou handicapées, emplois de particuliers employeurs.
- ✓ Si certains emplois à temps partiel peuvent apporter la flexibilité nécessaire, facilitant notamment l'augmentation des temps de fonctionnement de certaines entreprises, tout en convenant à certains publics comme les étudiants, l'organisation du travail sur la base de l'emploi à temps partiel dans certains métiers et/ou secteurs doit être repensée, y compris en intégrant dans la réflexion les donneurs d'ordre (cas du nettoyage par ex.) et en développant la polyvalence.

Les conditions du travail à temps partiel

Quel temps de travail

- ✓ La médiane de temps de travail des salariés à temps partiel est à 25 heures.
- ✓ Un quart travaillent moins de 18 heures par semaine (ce qu'on pourrait appeler des « miettes » d'emploi)
- ✓ Un quart travaille 30 heures et plus (assez typiquement, le temps partiel à 4 jours par semaine).

Salaires et heures complémentaires

- ✓ Les salaires sont très modestes : 926 euros par mois en moyenne contre 1801 euros à temps plein.
- ✓ Travailler au-delà des heures prévues au contrat de travail n'est pas rémunérateur comme peuvent l'être les heures supplémentaires faites au-delà de 35 heures (sauf modulation ou annualisation du temps de travail), puisque les heures complémentaires ne sont pas majorées à 25 % dans les mêmes conditions que les heures supplémentaires. Le Code du travail a prévu un système compliqué limitant l'accès aux heures complémentaires et plus encore à celles qui pourront être majorées.

Les heures complémentaires

- ✓ Les heures complémentaires sont d'abord limitées par la loi à 10 % de la durée prévue au contrat, limite qui peut être portée à un tiers de cette durée par accord collectif. Seulement dans le cas d'une telle extension, elles sont alors majorées de 25 % mais seulement pour celles effectuées au-delà des 10 premiers pour cent et dans la limite du tiers de la durée prévue au contrat.
- ✓ Cependant, dans le cas où des heures complémentaires sont effectuées régulièrement sur 12 semaines consécutives (ou 12 semaines sur 15 consécutives), la durée de travail prévue au contrat sera portée au niveau moyen effectué, avec l'accord du salarié. Toutes ces dispositions sont écartées dans le cas de modulation.
- ✓ Devant un tel système et sa complication, il paraît plus simple et plus efficace pour améliorer le salaire des salariés à petit temps partiel et désinciter à la mise en place de tels emplois, de prévoir la majoration à 25 % des heures complémentaires à partir de la première.

Les secteurs concernés

- ✓ Certains secteurs sont particulièrement concernés par le recours au temps partiel, non pas comme modalité d'emploi à la marge pour apporter souplesse ou flexibilité, mais de manière centrale tout particulièrement dans le tertiaire et pour répondre à l'élargissement de l'amplitude de fonctionnement des services.
- ✓ Ce temps partiel est parfois organisé en ménageant de larges coupures en cours de journée, ajoutant à la faiblesse de la rémunération un assujettissement temporel important.
- ✓ La négociation collective de branche ou d'entreprise n'a pas permis dans les secteurs concernés (grande distribution, nettoyage) de freiner le recours au temps partiel ni de promouvoir des politiques fortes de recomposition d'emplois à temps partiel long ou à temps plein, notamment en développant des polyvalences.
- ✓ Face à cet échec des partenaires sociaux, il est temps de recourir à l'intervention réglementaire que le législateur a prévu dans les métiers ou secteurs où le temps partiel déséquilibre gravement les conditions d'emploi (art. L 3123.30 du Code du travail), une possibilité jamais utilisée. Un tel décret pourrait fixer un cadre limitatif pour le recours au travail à temps partiel, permettant un rééquilibrage entre emplois stables et emplois flexibles.

Fiche 2

« À TRAVAIL ÉGAL DE VALEUR ÉGALE, SALAIRE ÉGAL »

Source : Brigitte Grésy, *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2009.*

Les écarts de rémunération

✓ L'écart de rémunération brute moyenne entre les hommes et les femmes dans les entreprises de plus de 10 salariés était en 2008 de **27 %**.

✓ Pour les salariés de niveau d'éducation second ou troisième cycle d'enseignement supérieur, il était de 32 %.

✓ Si on raisonne sur le salaire horaire, le différentiel hommes femmes est de 16 % en 2008.

Jouent sur ces différentiels : la part moindre des femmes dans l'encadrement, le temps partiel, les interruptions de carrière qui limitent, la progression de carrière des femmes, etc.

La ségrégation professionnelle

✓ La concentration des femmes dans un nombre limité de métiers (ou familles professionnelles) est forte, et on parle même de ségrégation professionnelle : la moitié (46,4 %) d'entre elles travaillent dans 10 familles professionnelles, qu'on peut qualifier de familles à prédominance féminine (à plus de 80 %). Elles sont encore un petit tiers (28,5 %) dans des métiers où elles représentent plus de 50 % des salariés.

✓ Toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont plus de chances de faire partie des salariés à bas salaires (1,33 SMIC), en ayant gommé l'influence des niveaux d'éducation et du temps de travail. Deux tiers des salariés à bas salaires sont des femmes, et parmi les emplois dont la qualification n'est pas reconnue, 30 % sont occupés par des femmes.

✓ D'où l'importance de recourir à une approche nouvelle de valorisation des emplois différenciés qui fasse mieux droit aux compétences déployées dans les emplois à prédominance féminine, en comparant ou en « pesant », par secteurs ou par entreprise, les emplois des hommes et des femmes par leur qualification, leur technicité, l'autonomie qu'ils requièrent, les capacités relationnelles et les conditions de travail.

Source : Séverine Lemièrre, Rachel Silvera, « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes, résultats de comparaison d'emploi », *Revue de l'IREs*, n° 66, 2010/3.

L'influence des charges de familles sur les carrières des femmes

✓ **La naissance d'un enfant** entraîne une modification d'activité pour 40 % des femmes et 6 % des hommes (changement dans le temps de travail comme le passage à temps partiel, retrait temporaire d'activité etc.).

✓ Cet effet s'accroît au fur et à mesure de l'arrivée d'enfants. Les mères de trois enfants ne sont plus que 40 % à être actives.

Source : Ariane Pailhé et Anne Solaz (dir.), *Entre famille et emploi, La Découverte, 2009.*

✓ **15 % des femmes cadres vivent seules** contre 10 % des hommes (source : Grésy, 2009).

- ✓ On peut constater des comportements de retrait quant à l'accès aux responsabilités chez les femmes en lien avec des conditions de travail très défavorables à la conciliation entre responsabilités familiales et professionnelles.
- ✓ La maternité survient chez les femmes dans les tranches d'âge cruciales quant à la détection des possibilités d'accès aux postes de décision.

Fiche 3

LA MIXITÉ DES EMPLOIS

La part des filles dans les filières scientifiques

✓ Alors que **40 % des filles aujourd'hui passent un bac S**, on s'obstine à raisonner en termes de part des filles dans les filières pour expliquer leur faible présence dans les formations supérieures scientifiques.

Source : Vouillot F., « L'orientation aux prises avec le genre », Travail Genre et Société, 2007/2, n° 18

✓ Certes, elles forment 80 % des effectifs de la filière littéraire mais elles se répartissent quasiment à égalité entre cette filière et la filière économique et sociale (respectivement 27,8 % et 32,4 % des filles entre ces deux filières), une filière littéraire dont les garçons se sont presque complètement détournés (7,7 % des garçons).

✓ Elles sont donc nombreuses à faire le choix de la terminale scientifique et la question est plutôt de savoir pourquoi on ne les retrouve pas toutes dans les formations scientifiques courtes ou longues du supérieur.

✓ Toutefois, si leur proportion stagne autour de **22 % dans les écoles d'ingénieurs**, elles ne reculent pas pour autant devant les études scientifiques, puisqu'elles sont majoritaires dans les études de médecine.

La question de l'orientation

C'est bien la question de l'orientation des formations supérieures et professionnelles qu'il faut interroger plutôt qu'une prétendue spécialisation féminine ou masculine pour tel ou tel type de profession.

Garçons et filles font des choix de formations professionnelles courtes très sexués et le soutien qui leur est apporté au moment de leur orientation ne les aide guère à ouvrir l'éventail de leurs choix, du fait de pré-notions encore très présentes chez les enseignants et les parents.

Voir les travaux de Clotilde Lemarchand, de l'université de Caen.

Fiche 4

LA QUESTION DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

Source : Thomas Piketty, Camille Landais et Emmanuel Saez, Pour une révolution fiscale, Seuil, 2011.

Le quotient conjugal est défavorable au travail des femmes

Le taux d'imposition qui s'applique au second salaire est celui de la tranche supérieure. Les nouvelles ressources apportées en sont d'autant réduites.

Les avantages d'un impôt individualisé

- ✓ Un impôt individualisé rendrait neutres les choix des ménages en matière d'activité, ne pénaliserait ainsi pas le travail féminin et encouragerait les femmes à chercher à améliorer leur situation et/ou leur salaire.
- ✓ L'apport en termes de simplification de l'imposition (possibilité de prélèvement à la source), de renforcement de l'équité (suppression des niches) et de renforcement de la progressivité (application d'un barème dépendant de la somme totale et non par tranches) semblent en outre de nature à améliorer l'efficacité globale de l'imposition.
- ✓ L'imposition ainsi réorganisée tiendrait bien entendu toujours compte de la présence d'enfants au foyer, mais les réductions d'impôts auxquelles ils donnent droit seraient forfaitaires, par souci d'équité.

Fiche 5

DES RETRAITES ENCORE LOIN DE S'ÉGALISER

Sources : F. Milewski, « Retraites des femmes : faute de mieux ? », *Clair et net @ OFCE*, 28 septembre 2010.
F. Milewski, « Agir sur toutes les inégalités pour améliorer la retraite des femmes », *Le Monde*, 11/10/2010.
P. Aubert et al., « Les retraités et les retraites en 2009 », *DREES, collection Etudes et Statistiques*.
Andrieux V., Chantel C., « Les retraites perçues fin 2008 », *Etudes et résultats n° 758*, avril 2011.
Sixième rapport du COR : retraites, droits familiaux et conjugaux, 17 décembre 2008.

En 2009, des retraites moyennes très inégales

Les **droits directs** à retraite des femmes étaient, en 2009 (dernière année connue de l'échantillon inter-régimes des retraités), très inférieurs à ceux des hommes : 879 euros pour les femmes contre 1 657 euros pour les hommes.

Certes, les **droits dérivés** (pensions de réversion, avantages familiaux) non contributifs, améliorent cette situation, mais sont très loin de l'égaliser : 238 euros pour les femmes contre 15 euros pour les hommes.

Tout confondu, on obtenait en 2009 un **montant moyen de 1 165 euros pour les femmes, contre 1 749 euros pour les hommes**, soit une pension totale des femmes n'atteignant que 67 % de celle des hommes

Les avantages familiaux et les pensions de réversion ne sont pas pérennes, pour deux raisons :

- la tendance est à leur réduction du fait d'une certaine perte de légitimité en lien avec la progression de l'idée de contributivité ;
- la transformation des comportements et l'augmentation des familles monoparentales réduit mécaniquement la population des femmes concernées par les avantages de réversion.

Mais les moyennes ne disent pas tout

Elles occultent les **différences générationnelles**. Les femmes des cohortes plus âgées ont des pensions très inférieures, en lien avec une activité plus discontinuée que chez les plus jeunes. Ainsi, **en 2004, moins de la moitié des femmes partant en retraite – donc nées aux alentours des années 40 – liquident leur retraite à taux plein (44 %)**, alors que c'est le cas pour 86 % des hommes. Toutefois, les carrières des femmes tendent à s'allonger et les durées cotisées se rapprochent entre les hommes et les femmes, grâce notamment aux avantages familiaux. Au fil des cohortes, les inégalités de retraites des femmes renverront de plus en plus aux inégalités de salaire et de carrière qui les touchent pendant leur vie professionnelle.

Deux facteurs, liés à l'inégale répartition des responsabilités familiales dans les ménages, se conjuguent pour limiter les retraites des femmes

- 1. Les durées de cotisations et les bases cotisées** qui sont affectées par les interruptions d'activité, comme le congé parental, et par le temps partiel quand il s'agit d'un petit temps partiel, faiblement rémunéré.
- 2. Les plus faibles salaires et les carrières de moindre amplitude**, qui jouent sur le calcul du salaire des meilleures années pour la retraite de base, et encore plus encore sur le calcul de la retraite complémentaire du fait de son caractère intégralement contributif.

Ainsi, les inégalités de retraite sont indissociables des inégalités de situation entre les femmes et les hommes, dans le champ professionnel en matière de salaires et de conditions d'emploi, comme dans le champ familial quand le partage inégal des responsabilités parentales et domestiques conduit au temps partiel ou à l'interruption de carrière. En plus de la compensation en temps de ces irrégularités de carrière réalisée tant par la prise en compte des périodes à temps partiel que par les avantages non contributifs pour parents au foyer, **c'est à une compensation en base de salaire cotisée qu'il faudrait maintenant penser.**

Dans le domaine des avantages familiaux, on pense d'abord à mettre les personnes pacsées à égalité de situation avec les couples mariés. Il faut aussi défendre les avantages familiaux tels que les majorations de durée d'assurance ou la prise en compte des périodes de temps partiel, tout en gardant en tête qu'il faut les améliorer. Si les périodes d'inactivité ou d'activité partielle sont plutôt correctement prises en compte en termes de durée, les salaires fictifs accrochés au SMIC sur lesquels les cotisations correspondantes sont calculées font problème, générant des droits de faible montant pour les périodes considérées.

Mais la réflexion sur les avantages familiaux peut aussi aller plus loin : on peut envisager de réformer certains avantages familiaux en s'inspirant de **dispositifs en vigueur à l'étranger** (le splitting, en Allemagne et dans d'autres modalités au Royaume-Uni, en Suisse) comme le partage des droits à retraite entre conjoints après divorce. On totalise les droits acquis et on attribue 50 % à chacun des ex-conjoints. Ce partage permet de compenser le préjudice en termes de droits à retraite subi par des femmes du fait de leur moindre investissement dans la vie professionnelle, des inégalités de salaire qui les touchent et du partage inégal des tâches domestiques et familiales.

Selon les enquêtes de l'Insee, l'homme gagne plus que la femme dans 76 % des couples biactifs salariés et la répartition du travail domestique est inégale. Un tel partage des droits après divorce améliore la retraite des femmes dès qu'elles prennent leur retraite et dans la majorité des cas. En effet le partage supprime les incertitudes de la réversion liée au remariage ou non de l'ex-mari et de la date de son décès qui la déclenche.

Fiche 6

LE LABEL ÉGALITÉ

L'objectif

Labelliser les entreprises, associations ou administrations, de toute taille, de tous secteurs, qui se sont engagées à faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par des actions concrètes, vérifiables, dans le domaine :

- de la gestion des ressources humaines et du management
- de l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

Le dispositif

- en place depuis fin 2004
- à l'initiative du Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et du Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE)
- premiers labels décernés à partir de début 2005
- l'entreprise peut se prévaloir du label pendant trois ans

La procédure de labellisation

1^{re} étape : l'audit

Les structures candidates sont auditées par le bureau AFNOR Certification.

L'examen porte sur :

- les rémunérations ;
- les carrières ;
- l'organisation du temps de travail ;
- la lutte contre les stéréotypes au travail ;
- la prise en compte des responsabilités familiales des salariés ;
- la qualité du dialogue social relative à l'égalité professionnelle.

2^e étape : la certification

Le dossier de candidature et le rapport d'audit sont ensuite soumis à une commission multipartite réunissant des représentants des organisations syndicales et patronales et de l'administration.

Cette commission rend un avis à la majorité pour ou contre la certification de l'entreprise.

Une procédure simplifiée est prévue pour les PME de moins de 50 salariés.

3^e étape : l'audit à mi-parcours

Le bilan en 2011

Un certain nombre d'entreprises labellisées ont obtenu ou sollicité le renouvellement de leur labellisation, au terme de la première période de trois ans.

En juin 2011, **45 entreprises** étaient labellisées (principalement des grandes entreprises) et près de **600 000 salariés concernés**.