

DIVERSITÉ - PARITÉ HOMME FEMME

PAR VALÉRIE FROGER

25 %

C'est l'écart entre les salaires mensuels des hommes et des femmes.

» Source : Ministère de l'emploi

Des sanctions pour ceux qui ne respectent pas l'égalité salariale

Laurent Wauquiez

SECRÉTAIRE D'ÉTAT CHARGÉ
DE L'EMPLOI



« Seules 30 % des entreprises de plus de 300 salariés produisent un rapport de situation comparée. C'est pourtant un outil obligatoire par lequel l'entreprise produit chaque année un diagnostic des inégalités entre ses salariés hommes et femmes. »

INTERVIEW. Peut mieux faire. Même si les mentalités évoluent, notamment grâce à la loi sur l'égalité professionnelle de 2006, les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes persistent. Le point avec Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi au ministère du Travail.

► **La situation des femmes dans les entreprises s'est-elle améliorée ?**
L. W. : D'abord, il faut rappeler que l'égalité professionnelle et salariale est une obligation légale. Un employeur n'a pas le droit d'opérer une différence de traitement entre deux salariés en raison de leur sexe. Cette obligation de non-discrimination et les outils qui l'accompagnent sont définis dans un arsenal juridique important. Depuis vingt ans, plusieurs lois ont cherché à créer et améliorer ces outils. Pourtant, et malgré la croissance de l'activité féminine et la progression du niveau d'éducation des femmes qui a rejoint, voire dépassé, celui des hommes, les femmes sont plus souvent au chômage. Elles travaillent encore beaucoup à temps partiel subi et les écarts de salaires ne se réduisent que très lentement. L'écart entre les salaires mensuels moyens des hommes et des femmes est de l'ordre de 25 %. Il s'est réduit depuis les années 1960, où la différence s'élevait à 50 %, mais il

reste beaucoup trop élevé. Il s'explique certes par des facteurs structurels, comme la durée du travail, les postes occupés, l'articulation des temps entre la vie familiale et la vie professionnelle. Mais même si on neutralise ces effets de structure, un écart salarial entre 5 et 11 % subsiste.

► **La loi de 2006 sur l'égalité professionnelle prévoit justement de supprimer avant 2010 les écarts de salaires. Y parviendra-t-on ?**
L. W. : Il est clair qu'il faut adapter les dispositifs existants à la réalité quotidienne de la vie des employeurs, mais il faut aussi dire aux entreprises qu'elles doivent se saisir plus fortement de cette problématique. C'est dans cette optique que s'est tenue le 26 novembre 2007 la Conférence sociale sur l'égalité professionnelle et salariale hommes femmes, à l'issue de laquelle Xavier Bertrand et Valérie Létard (N.D.L.R. - secrétaire d'Etat chargée de la Solidarité) ont annoncé une série de mesures concrètes en faveur de l'égalité professionnelle.

► **Les entreprises doivent établir chaque année un rapport de situation comparée permettant d'identifier les inégalités. Pourtant, une minorité d'entre elles accomplissent cet exercice. Faut-il prévoir des sanctions financières ?**
L. W. : Seules 30 % des entreprises de plus de 300 salariés produisent aujourd'hui le rapport de situation

comparée, qui est pourtant obligatoire. C'est un outil important par lequel l'entreprise produit chaque année un diagnostic des inégalités entre ses salariés hommes et femmes.

Un employeur n'a pas le droit d'opérer de différence entre deux salariés

Ce rapport a souvent été critiqué par les entreprises, parce qu'elles ont du mal à l'utiliser. Afin de le rendre plus opérant, une mission a été confiée par Xavier Bertrand à Anne de Ravaran, directrice juridique RH chez Thales. Elle a formulé des préconisations qui ont été reprises dans un projet de décret. L'objectif est de définir des indicateurs plus lisibles autour de trois thématiques : les écarts de rémunération, l'évolution de carrière et l'amélioration de la situation des femmes dans les conditions générales d'emploi. Sur la base de cet outil, un plan de résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes devra être mis en place d'ici au 31 décembre 2009 dans chaque entreprise où des écarts sont constatés. A partir de 2010, une sanction financière sera encourue par les entreprises qui n'auront pas établi ce plan de résorption. Afin d'instaurer cette sanction, le gouvernement aura

recours à la loi. Le produit de cette sanction financera des aides à la mixité dans l'entreprise.

► **Le plafond de verre est une réalité en France. Que reste-t-il à faire ? Quelles nouvelles mesures vous comptez mettre en place ?**

L. W. : Au-delà de la résorption des écarts salariaux, il s'agit de lutter contre les facteurs structurels de l'inégalité professionnelle. Les mesures à mettre en œuvre devront développer la qualité de l'emploi à temps partiel, afin de lutter contre le temps partiel subi et de faciliter l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale. Nous comptons sur les partenaires sociaux pour négocier sur ce thème. Il faut aussi encourager la [Charte] de la parentalité, qui a été présentée en avril dernier par Xavier Bertrand. Le but consiste à faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, à créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour les femmes enceintes et à respecter le principe de la non-discrimination. Et bien sûr, les mesures qui seront prises en 2009 dans le cadre du droit opposable à la garde d'enfants constitueront un outil majeur au service de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Enfin, il faut continuer d'améliorer la mixité dans l'entreprise, notamment en développant la féminisation de l'apprentissage.