

## Sélection CAFDES

Epreuve écrite 24 mars 2017

*Vous dégagerez les idées forces de l'article suivant et vous montrerez comment elles s'inscrivent dans le contexte politique et social actuel. Vous mettrez également en évidence les questions posées par le texte et vous exposerez votre position sur le sujet, de manière structurée et argumentée.*

### **Mais à quoi ça sert que les femmes se décarcassent ?**

*(Le Monde. Par Claire Guélaud. 03 03 2014)*

C'est un « marronnier », mais il a son utilité. Dans l'argot journalistique, ce terme désigne les sujets rebattus dont la presse se fait l'écho. L'égalité professionnelle hommes-femmes en est un. Elle resurgit chaque année à l'approche du 8 Mars, Journée internationale du droit des femmes. Un vrai « *serpent de mer* » admet l'économiste Dominique Meurs, qui lui a consacré un livre, *Hommes/Femmes. Une impossible égalité professionnelle ?* (Editions rue d'Ulm, 8 euros).

Saviez-vous, par exemple, que le principe à travail égal, salaire égal n'est devenu une norme légale qu'en 1951 et encore, dans les pays signataires de la convention n°100 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ? Que cette obligation, inscrite dans le traité de Rome (1957), n'a été traduite dans la législation française qu'en 1972 ? Qu'il était légal de payer les femmes moins que les hommes pour des emplois identiques jusqu'en 1963 aux Etats-Unis et jusqu'en 1969 en Australie ? Ou que l'Irlande n'a levé l'interdiction faite aux femmes de travailler qu'en 1973, quand elle a rejoint l'Europe ?

Le sujet mérite donc qu'on s'y attarde. Ne serait-ce que pour comprendre la persistance d'inégalités salariales « quasiment inchangées depuis le début des années 1990 » dans les pays de l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE). « *Tout se passe comme si les efforts des femmes dans les domaines de l'éducation et de l'engagement sur le marché du travail n'entraînaient pas les gains monétaires attendus* », analyse Mme Meurs.

En France, leur salaire moyen stagne depuis une trentaine d'années à 80% environ de celui des hommes. Pourtant, l'avance scolaire des Françaises est nette : « *51% ont un diplôme d'enseignement supérieur (dont deux tiers à Bac +2) alors que les garçons ne sont que 37% dans ce cas.* » Les femmes font des études plus longues que les hommes et réussissent mieux. Elles ont accès à tous les métiers et sont nombreuses à travailler. Leur taux d'activité, en hausse continue entre 1950 et les années 2000, reste, depuis cette date, autour de 66%, alors que celui des hommes est de 75%.

Les écarts de salaires s'expliquent pour l'essentiel par les différences dans les temps travaillés (30% des femmes sont à temps partiel contre 8% des hommes) et dans l'accès aux emplois les mieux rémunérés. En 2010, les salariées occupaient en France 62% des emplois non qualifiés, 51% des professions intermédiaires et...39% des emplois de cadres. A la raréfaction des

femmes aux plus hauts échelons ou « plafond de verre » s'ajoute « un plancher collant » : les femmes sont surreprésentées dans les plus bas déciles de la distribution des salaires et ce à chaque niveau hiérarchique.

Contrairement à ce qu'on pourrait penser, changer les règles de recrutement et de promotion n'a pas toujours les résultats espérés. Si les CV anonymes semblent permettre d'égaliser les chances, la mixité des jurys ne favorise pas ipso facto la cause des femmes.

### **Le poids des mentalités**

Une expérience menée en Espagne sur l'accès à la fonction publique a montré qu'une candidate avait moins de chances qu'un candidat de réussir quand elle passe devant un jury dans lequel il y a au moins une femme. Deux explications sont avancées : les femmes membres dudit jury surestimeraient la qualité relative des hommes, leur seule présence dans le jury pousserait les hommes à privilégier les candidats masculins...

Quant aux politiques des quotas dans les conseils d'administration des entreprises et dans divers lieux de pouvoir, dont la haute fonction publique, elles ont été mises en place dans tous les pays de l'OCDE pour casser le plafond de verre, mais leurs résultats seraient « *plutôt décevants ou ambigus* ».

Reste donc à s'atteler au poids des mentalités et des normes sociales. La ségrégation scolaire et professionnelle reste élevée en France, les filles étant moins portées vers les filières scientifiques que les garçons, et les femmes étant concentrées sur un plus petit nombre d'emplois, qu'elles soient salariées ou non salariées.

Leur surreprésentation dans le travail à temps partiel s'explique aisément : elles assurent toujours l'essentiel des tâches domestiques, « *même quand leur temps de travail marchand est supérieur à celui de leur partenaire* ». Précisons qu'en France le temps moyen consacré aux tâches domestiques par les hommes a augmenté de six minutes entre 1986 et 2010 et est passé à deux vingt-quatre (contre trois heures cinquante –deux pour les femmes)...il y a encore du boulot !

Les politiques d'aide à la conciliation entre travail et vie professionnelle restent centrales. Deux voies, assure Mme Meurs apparaissent pour favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes : soit inciter aux interruptions de carrière des deux parents ; soit renforcer l'offre de services d'accueil des enfants. La première passe par le développement du congé parental masculin, qui demande du temps et de l'argent pour être efficace. « *Si l'indemnisation n'est pas proportionnelle au salaire perçu, elle n'attirera pas les salariés les plus qualifiés et n'aura pas d'impact sur la question « du plafond de verre », précise l'auteure. On en est loin aujourd'hui.*

Mais le dispositif français, créé en 2013, n'est pas figé pour l'éternité. Il constitue un pari intéressant sur les changements de mentalité, qui peut bénéficier à tous.