



Cadres Infos

Publication de l'UGICT-CGT – N° 690 – 17 février 2012

ÉDITO

Christine Broggini-Guinand et Marie-Hélène Fléchar,
co-animatrices du collectif Égalité Professionnelle de l'UGICT-CGT

Faire de l'égalité professionnelle un engagement présidentiel

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un sujet fort de l'actualité. Les entreprises devaient avant le 1^{er} janvier 2012 ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle au risque de sanctions financières. Les études montrent que malgré les différentes lois votées ces 10 dernières années, nous restons loin de l'égalité. Selon une enquête du ministère du travail, il existe en moyenne 27% de différence entre les revenus hommes-femmes à travail égal. Les différences étant de plus en plus importantes quand on monte dans la hiérarchie. Les organisations syndicales négocient actuellement l'égalité dans la Fonction publique où les inégalités sont encore importantes (jusqu'à 27% dans la Fonction publique hospitalière). Mais le gouvernement ne répond pas à la demande d'une loi *ad hoc*, il souhaite introduire quelques mesurètes dans la loi de lutte contre la précarité dans une procédure d'urgence. Plusieurs associations féministes ont interpellé les candidats à l'élection présidentielle, afin que l'égalité professionnelle soit un sujet majeur de cette campagne. Un seul candidat propose la fin des exonérations de charges pour les entreprises ne respectant pas l'égalité salariale. Le sujet n'est pas explicitement abordé par les autres. Ils se contentent de proposer des mesures contre la précarité sans réelle distinction de sexe même si malheureusement elle touche principalement les femmes. Les associations pointent les inégalités salariales mais aussi les inégalités au travail et à la maison (tâches domestiques et parentales) et le besoin de parité dans les élections ou encore les violences faites aux femmes. Chaque candidat doit inscrire ces sujets dans la campagne électorale, à nous de les interpeller le plus massivement possible, par exemple en agissant dans l'entreprise pour obtenir un bon accord d'égalité salariale et professionnelle, ou des NAO qui en tiennent compte, il n'y a pas une minute à perdre!

SOMMAIRE

SPÉCIAL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- 2 Négociations pour l'égalité salariale maintenant!
- 4 Thèmes des accords
- 6 Le temps de travail partiel
- 7 Temps sociaux, travail, autonomie des femmes cadres
- 8 Spécificité des femmes cadres au regard des risques psychosociaux
- 10 Les mots des maux

FLASH INFOS

- 11 Soirée-débat de l'UGICT-CGT du 20 mars : « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? »
Collectif Égalité Professionnelle UGICT-CGT

Négociations pour l'égalité salariale maintenant!

Rappelons que le principe « *A travail de valeur égale, salaire égal* » a été introduit dans le Code du travail en 1972. Depuis, plusieurs lois ont été votées dans l'objectif de réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes : sans les détailler toutes, citons néanmoins la loi Roudy de 1983 (rapport de situation comparée), la loi Génisson de 2001 (indicateurs chiffrés, obligation de création d'une commission égalité professionnelle dans les CE), l'ANI de 2004, la loi de 2006 (obligation de négocier la suppression des écarts de rémunération d'ici au 31/12/2010), la loi portant réforme des retraites de 2010 (avec son fameux article 99 et la pénalité financière potentielle pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale - avec le décret d'application afférent du 7 juillet 2011).

QU'EN EST-IL AUJOURD'HUI DE LA RÉALITÉ DES INÉGALITÉS SALARIALES EN 2012 ?

Les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs de 27% à ceux des hommes, de 19% inférieurs en équivalent temps plein (c'est-à-dire une fois neutralisé le temps partiel, majoritairement féminin : 83% des salariés à temps partiel sont des femmes ; 30% des femmes en emploi sont à temps partiel contre 6% des hommes), de 10% inférieurs environ à qualifications, responsabilités, charges mentales et nerveuses comparables (les estimations de cette « *discrimination pure* » se situent dans une fourchette allant de 7 à 10%).

Notons également que les inégalités salariales entre hommes et femmes s'accroissent à mesure que l'on s'élève dans le niveau de la hiérarchie des entreprises, et pour cause : hommes et femmes n'occupent pas globalement les mêmes emplois ; un phénomène de ségrégation ou cantonnement des très nombreuses femmes dans des métiers dévalorisés socialement et financièrement les amène à être, à l'instar de leurs homologues masculins, rémunérées au SMIC (horaire ou mensuel) de sorte que les écarts de salaires femmes-hommes sont minimes voire nuls dans ces types d'emplois. C'est bien pourquoi la CGT, à l'instar du collectif confédéral Femmes-mixité mais également de nombre d'associations et chercheur-e-s féministes, revendique l'application du principe « *A travail de valeur comparable, salaire égal* ». Les emplois occupés majoritairement par les unes et par les autres ne sont pas crédités de la même valeur sociale et pécuniaire, quand bien même ils sont comparables à plus d'un titre en termes de type de tâches effectuées, de savoir-faire mis en oeuvre, de pénibilité, etc.

Dans nos professions, les inégalités sont criantes dans le public comme dans le privé. Plancher collant, tuyau percé ou plafond de verre, quel que soit le nom donné au fait que les femmes sont concrètement entravées dans leur progression de carrière, tout cela est une réalité aussi et même avant tout pour les ICT qui pourraient davantage que d'autres franges du salariat prétendre évoluer dans leur poste et prendre des responsabilités à armes égales avec leurs homologues masculins. L'encadrement fonctionnel et hiérarchique se féminise : c'est un fait indéniable, même si par exemple seuls 15% des ingénieurs aujourd'hui sont des femmes. Les salaires suivent-ils en proportion ? Non.

Tout cela est la preuve que les mesures de politiques publiques mises en oeuvre depuis 40 ans n'ont pas été en mesure d'éradiquer ces inégalités, dont

la persistance est à la fois socialement injuste et économiquement inefficace. Concrètement, l'article 99 de la loi portant réforme des retraites de 2010 et son décret d'application du 7 juillet 2011 constituent un réel recul par rapport aux ambitions de la loi de 2006 et ce, pour au moins 4 grandes raisons :

- ▶ les dispositions existantes ne sont toujours pas appliquées : moins de 40 % des entreprises se conformement à l'obligation issue de la loi Roudy de 1932 de rédiger un rapport de situation comparée entre hommes et femmes : dès lors comment sanctionner les écarts s'ils ne sont pas effectivement mesurés entreprise par entreprise ? ;
- ▶ il n'est plus dorénavant question d'inégalités salariales mais d'inégalités professionnelles : la nuance est de taille ;
- ▶ la négociation, en cas d'échec, pourra déboucher sur un plan d'action unilatéral de l'entreprise ;
- ▶ la procédure de sanction pécuniaire des entreprises, pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale, est manifestement conçue de telle sorte qu'aucune ne devrait être concernée : mise en demeure de six mois par l'inspecteur du travail (dont les effectifs fondent comme neige au soleil), justification possible des motifs de défaillance (difficultés économiques, restructurations ou fusions, procédure collective en cours, franchissement sur seuil des 50 salariés).

Des éléments positifs sont toutefois à relever dans ce décret de juillet 2011 et méritent d'être soulignés car il relève de notre responsabilité d'IRP de nous en saisir comme levier d'action et de réduction effective des inégalités femmes-hommes au travail. Les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s doivent d'ici au 1^{er} janvier 2012 avoir négocié un accord collectif ou à défaut élaboré un plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes. Toutes les entreprises de 50 salarié-e-s et plus, disposant ou pas d'IRP, y compris en cas de carence du CE, sont concernées par la pénalité. Par entreprise on entend : les employeurs de droit privé, les EPIC, les établissements publics lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord, un plan d'action doit être élaboré et intégré au rapport unique ou au RSC. Ces rapports sont soumis au CE. Le décret complète les éléments devant figurer dans le rapport sur la situation économique et dans le RSC : l'analyse de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales ; les indicateurs doivent comprendre des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées. Le rapport doit donc mentionner : les mesures prises au cours de l'année en vue d'assurer l'égalité professionnelle, c'est-à-dire un bilan des actions de l'année écoulée, à défaut de l'année précédente ; l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus et les explications sur les actions prévues non réalisées ; les objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés avec une définition quantitative et qualitative des mesures permettant de les atteindre ; une évaluation de leur coût et leur échéancier. Le décret précise que le plan d'action doit être fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.

En définitive, c'est à nous, instances représentatives du personnel dans nos entreprises et dans nos administrations - et singulièrement élu-e-s CGT et UGICT-CGT - de nous saisir de cet outil bien qu'imparfait, pour en faire un levier, une opportunité de négocier, d'interpeller nos directions, d'exiger d'elles qu'elles nous fournissent les données nécessaires à la mesure effective et concrète des écarts de salaires, entreprise par entreprise, pour les réduire puis les éliminer (au sein des NAO et dans le cadre de cette obligation de négocier issue du décret de juillet 2011). Suite à l'ANI de 2004, seule une centaine d'accords avaient été conclus. Aujourd'hui, ils se comptent par milliers, même si nombreux ne sont que des coquilles vides... A nous de rappeler les directions à leurs obligations, de saisir inspecteurs et contrôleurs du travail, le cas échéant, et de créer le rapport de forces qui seul permettra que régressent puis disparaissent enfin les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans notre pays. ■

A nous de rappeler les directions à leurs obligations, de saisir inspecteurs et contrôleurs du travail, le cas échéant, et de créer le rapport de forces qui seul permettra que régressent puis disparaissent enfin les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans notre pays.

Thèmes des accords

Dans les différents accords portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le fil conducteur est cet article de loi : *« Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail ».* (Les salariés du secteur public sont donc également visés.)

QUELQUES DÉFINITIONS POUR UN VOCABULAIRE COMMUN DANS LES ACCORDS

Rémunération : il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi. La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature...). Les différents éléments de salaire doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes : ainsi, les catégories professionnelles, les critères de classification ou de promotion doivent être communs aux femmes et aux hommes.

Travail de valeur égale (L. 3221-4) : c'est un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle. Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liées au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte et non un seul élément.

- ♦ L'employeur a une obligation de négocier, pas de trouver un accord avec les organisations syndicales (mais au minimum établir un plan d'action défini dans le rapport annuel).
- ♦ Certains accords valent dans le monde (Danone, Air France), en Europe (Suez, Total), en France (France télécom, bureau Veritas) ou simplement dans certaines filiales.
- ♦ La loi propose huit domaines d'action : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective ou l'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale. Les entreprises doivent choisir au moins trois de ces domaines (seulement deux pour les entreprises de moins de 300 salariés) dans leur accord ou plan d'action et prévoir des indicateurs chiffrés qui permettront de mesurer les objectifs de progression.

1.- La rémunération

Les accords appréhendent, en général, la question des écarts de salaires avec plusieurs types d'actions. Les entreprises travaillent principalement sur les enveloppes salariales, soit en contrôlant les augmentations, soit en affectant une enveloppe à la réduction des écarts (France télécom, Air France...).

Des accords abordent, également, la méthodologie qui doit permettre de s'entendre sur ce qu'il convient de mesurer. Le concept de « *diagnostic partagé* »

Site de l'Observatoire sur la Responsabilité
Sociétale des entreprises (ORSE)
pour trouver les accords égalité professionnelle
<http://www.egaliteprofessionnelle.org/index.php?p=dialogue&r=accord-ent>

(Schneider Electric et l'Ademe, Aéroport de Paris, Air France accord 2006-2009...) consiste à s'accorder sur le consultant extérieur (expert) ou interne qui sera chargé de mesurer les écarts.

2.- La prise en compte de la parentalité

Quasiment tous les accords d'entreprise traitent de la parentalité, de manière beaucoup plus large qu'auparavant : les entreprises envisagent non seulement des solutions de garde pour les jeunes enfants de leurs salariés, mais aussi le suivi scolaire des adolescents, la garde des ascendants, voire du conjoint en fin de vie (Danone, Air France, France télécom Aéroport de Paris...).

Des entreprises évoquent même la question du rééquilibrage des charges domestiques et améliorent les droits des personnes en congé, par exemple en abondant le CET à hauteur de 35 % pour les salariés en congé parental (Areva), ou en maintenant le salaire pour le congé paternité (Air France...).

3.- La mixité

Les accords d'entreprise évoquent en majorité, la nécessité d'assurer une mixité hommes/femmes. Les entreprises se sentent plus à l'aise pour conduire des actions visant à féminiser certains métiers que l'inverse, par l'amélioration des conditions de travail.

4.- Promotions-Déroulement de carrière

Certains accords d'entreprises s'engagent pour améliorer le taux d'encadrement féminin avec des objectifs chiffrés (Total, BNP Paribas, Société générale...). D'autres ont créé des outils pour faciliter la promotion des femmes ou garantir qu'elle soit équitable, en pratiquant, par exemple, le « *mentoring* » (France Télécom), ou en organisant des réseaux de femmes en interne. ■

BIBLIOGRAPHIE

Le document d'orientation de l'UGICT-CGT adopté par le XVI^e Congrès (avril 2011), disponible en ligne sur <http://congres.ugict.cgt.fr/documents/orientation.pdf>, et en particulier la résolution III.10 (« **Gagner l'égalité professionnelle** » avec les points 3.167 à 3.171 p. 48 qui précèdent cette résolution) ainsi que les points 1.60 (p. 11), 2.13 (p. 17) notamment.

« **Négociez l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : une obligation de résultats !** », présentation power point du collectif confédéral Femmes-mixité disponible en ligne sur http://www.cgt.fr/spip.php?page=article_dossier2&id_article=38152

« **Les modalités des accords et plans d'action sur l'égalité hommes-femmes** », Liaisons sociales quotidien, n°171/2011 du 30/08/2011.

« **Précisions sur la pénalité financière en matière d'égalité femmes-hommes** », Liaisons sociales quotidien, n°15969 du 04/11/2011.

Tract UGICT-CGT « **100 ans de lutte des femmes** » en ligne sur :

http://www.ugict.cgt.fr/joomla/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=1227&tmpl=component&format=raw&Itemid=198

Le temps de travail partiel

Le travail à temps partiel « *subi* » comme le concède le Medef et le gouvernement est un facteur de précarité et d'inégalité. Il ne concerne pas les cadres mais il peut toucher les professions intermédiaires telles que les techniciennes de laboratoire.

Le temps partiel, non seulement permet aux employeurs d'économiser sur les salaires, une flexibilité accrue des horaires mais aussi, de justifier une absence de déroulement de carrière. Ainsi, les femmes ne peuvent cumuler les emplois, ce qui leur permettrait d'avoir un temps plein.

La flexibilité du temps de travail est justifiée par les contraintes d'adaptation des réponses aux besoins de la clientèle. Les techniciennes de laboratoires par exemple verront leurs horaires fixés en fonction des demandes de rendez-vous, pour autant tout le travail annexe est nié et la charge et l'organisation de travail ne correspondra pas à la réalité du travail.

En revanche, les cadres sont confrontées au temps partiel « *choisi* » que l'on considère à la CGT comme contraint. Contraint généralement par le manque de structures pouvant accueillir les enfants, par le manque de moyens de ces structures quand elles existent pour articuler les besoins et aspirations des familles afin que les enfants puissent participer à des activités culturelles et sportives.

Les femmes lorsqu'elles sont dans l'encadrement le sont majoritairement dans l'encadrement moyen. Le temps partiel pour elles représente un obstacle à leur déroulement de carrière. En effet, pas question de proposer des postes à responsabilité à une ou un salarié à temps partiel ! Pourtant lorsqu'elles sont dans le tertiaire, alors qu'elles sont payées 10, 20 % de moins parce que leur présence est d'autant réduite, leur charge de travail est identique dans la majorité des cas, ce qu'elles ne font pas le mercredi, elles doivent le faire sur les 4 jours restants.

On voit aussi des femmes emmener le travail à domicile, ainsi elles travaillent pour le foyer et pour l'employeur le jour où elles sont en temps partiel. Pourtant leur retraite aussi en sera proportionnellement réduite, ou bien le moment du départ sera repoussé.

De plus les objectifs fixés lors de l'entretien d'évaluation sont identiques à ceux fixés aux personnes qui sont à temps plein. Ces entretiens d'évaluation sont dans bien des cas discriminatoires notamment envers les femmes. En colloque singulier, dans une situation contrainte par des objectifs de production intense, par des effectifs tendus, le manager va fixer des objectifs qui ne seront pas en adéquation avec le temps de travail, va reprocher à la femme de ne pas être suffisamment disponible, va signifier que l'avancement ne peut être qu'en fonction de la présence. Si elle a été en congé maternité, si elle est en temps partiel, le manager se réfugie derrière l'éventuelle incompréhension des collègues pour justifier un déroulement de carrière ralenti. Cette évaluation, source de stress pour tous les salarié-e-s l'est souvent d'autant plus pour les femmes car c'est le moment où elles vont être confrontées aux stéréotypes, aux préjugés sans pour autant avoir les moyens objectifs de les contrer. ■

Cette évaluation, source de stress pour tous les salarié-e-s l'est souvent d'autant plus pour les femmes car c'est le moment où elles vont être confrontées aux stéréotypes, aux préjugés sans pour autant avoir les moyens objectifs de les contrer.

Temps sociaux, travail, autonomie des femmes cadres

Au cours du stage UGICT-ISST, Antonella Corsani a présenté les travaux de recherches sur l'articulation des temps sociaux, avec un regard sur les femmes cadres. Les temps sociaux sont les grands moments qu'une société se donne pour rythmer, articuler et coordonner les principales activités sociales auxquelles elle accorde une valeur particulière, comme le temps physiologique (sommeil, repas, toilette), le temps du travail professionnel et de la formation, le temps du travail domestique, les temps du loisir et de la sociabilité, le temps libre. Ces temps sont interdépendants et l'évolution de leur structure tend vers plus de temps pour l'éducation et plus de temps libre. Dans les sociétés modernes, le temps dominant, celui dont dépendent les autres est le temps de travail.

Pour les sociologues, l'histoire du mouvement ouvrier se confond avec l'histoire des luttes pour la mesure et la maîtrise du temps. Dans une vie dont la trajectoire est : école, emploi, retraite, le temps du travail constitue moins de 20 % de la vie éveillée. En repoussant l'âge de la retraite, en remettant en cause les 35 heures, en imposant le travail au forfait, les objectifs du capital sont d'augmenter ce temps du travail sur lequel se génère le profit, en lutte face aux objectifs des travailleurs et des travailleuses d'accroître le bien-être humain. Le temps au travail subit une dérive orientée par une organisation de la gestion de l'urgence, ce qui laisse moins de marge de manœuvre pour l'ensemble des salariés mais plus encore pour les femmes.

Le temps de travail, malgré une baisse tendancielle de la durée annuelle, montre une augmentation du travail atypique (week-end, nuit), ce qui a tendance à empiéter sur les autres temps sociaux, notamment pour les femmes. Avec une plus grande implication et une plus grande autonomie dans la gestion de leur temps de travail, les cadres ont un temps de travail plus long qui subit des débordements sur les autres temps sociaux : interruption des congés, travail à domicile, déplacements plus fréquents hors du domicile, utilisation des téléphones portables. Ces débordements du temps de travail sur les autres temps sociaux sont inégaux pour les hommes et ce sont les femmes cadres qui ont le plus de mal à concilier les exigences professionnelles et les exigences familiales.

La représentation des femmes cadres avec un portable est très mal vue car interprétée comme l'utilisation d'un outil pour gérer à distance la vie familiale. Alors que pour les hommes, c'est une représentation inverse, interprétée comme une plus grande disponibilité au service de l'entreprise. Les statistiques récentes montrent que le temps partiel chez les femmes cadres augmente en fonction du nombre d'enfants, passant de 2 % sans enfant à 22 % pour 3 enfants, contrairement aux hommes cadres, dont la proportion reste stable, inférieure à 3 %. Le chemin qui mène à l'égalité professionnelle doit aussi passer par l'analyse de l'articulation des temps sociaux en fonction du genre des salarié(e)s. ■

Le chemin qui mène à l'égalité professionnelle doit aussi passer par l'analyse de l'articulation des temps sociaux en fonction du genre des salarié(e)s.

Spécificité des femmes cadres au regard des risques psychosociaux

Ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres ne sont pas soumis aux mêmes exigences ou contraintes professionnelles. Ils ne sont pas exposés aux mêmes risques psychosociaux. Les cadres et professionnels intermédiaires se déclarent sous-tension. Ce mal-être est induit par les réorganisations répétitives des entreprises sous l'effet du néo management, de la mondialisation, et de la financiarisation. Parler des cadres comme d'une seule voix paraît cependant abusif car les cadres constituent une population très hétérogène, dans laquelle les femmes occupent des positions spécifiques. On peut dès lors s'interroger sur la pertinence d'une spécificité « femme » au regard des risques psychosociaux des cadres.

TROP SOUVENT, LES FEMMES N'ONT PAS ACCÈS AUX MÊMES MÉTIERS QUE LES HOMMES, C'EST LE RÉSULTAT D'UNE DOUBLE DISCRIMINATION

D'une part, la ségrégation verticale. La moitié d'entre-elles ne sont présentes que dans 10 % des secteurs d'activités. Elles occupent souvent des métiers dits « relationnels » comme les métiers sociaux, les métiers de l'éducation ou de la santé qui exigent plus d'autocontrôles, plus d'engagement de soi, de l'empathie, et plus de la rigueur. Les compétences développées pour faire face aux contraintes de relation avec le public ne sont pas valorisées, car considérées comme relevant du « naturel féminin » et non d'un quelconque talent particulier. D'autre part, le plafond de verre. Bien qu'elles aient les mêmes atouts professionnels (diplômes, compétences) que leurs collègues masculins, elles n'ont pas le même parcours professionnels et n'accèdent pas aux mêmes niveaux de responsabilités. C'est le résultat de déqualifications répétées (déclassement à l'embauche, dévalorisation ou report de promotions). On retrouve donc les femmes cadres dans une position hiérarchique d'entre-deux. Elles sont cadres intermédiaires, cadres de proximité. Cette position leur impose de gérer des situations contradictoires, difficiles à tenir comme faire du chiffre, gérer des effectifs, des conflits, appliquer des outils de contrôle et d'évaluation, et cela avec peu d'autonomie. Cette combinaison demande forte/faible latitude définit une situation à risque dite de « *job strain* ». Et pour celles qui transgressent la norme du genre par exemple les informaticiennes très qualifiées, elles le paient cher. Certaines, que la sociologue Catherine Marry appelle « *transfuges* » plaquent tout et se réorientent vers des métiers conformes aux attentes sociétales. Les femmes qui exercent un métier considéré comme masculin présentent des risques psychosociaux spécifiques.

L'approche sociologique des risques psychosociaux défendue par Marc Lorient

sociologue, spécialiste du stress au travail, développe l'importance de l'interaction entre la perception des contraintes de travail et les ressources individuelles ou collectives mises en œuvre pour faire face à une situation ressentie comme « stressante ».

Les stratégies collectives sont plus présentes dans les milieux professionnels traditionnellement masculins. Les hommes agissent pour modifier les sources de difficultés potentielles. Ils organisent des routines de coopération et s'opposent collectivement à des « autres » rendus responsables. Le parcours personnel (éducation, norme sociale...) des femmes les incite à utiliser des méthodes de « coping » plutôt individuelles et centrées sur les émotions. Leur rôle social, leur invisibilité dans les luttes comme partout, les poussent à verbaliser leur ressenti et intériorisent les causes de difficultés.

La nature « relationnelle » de métiers à dominante féminine qui demande des exigences émotionnelles fortes sans la reconnaissance de compétences développées pour y faire face d'une part, la position des femmes cadres dans la hiérarchie intermédiaire porteuse de contraintes fortes avec peu de marges de manœuvre d'autre part, et enfin les techniques de régularisation féminines individuelles qui ne s'appuient pas sur un soutien social, déterminent bien une spécificité « femmes » au regard des risques psychosociaux des cadres. ■



Les mots des maux

Souffrance au travail, mal-être, risques psychosociaux, violence au travail, stress... Que se cache-t-il derrière ces maux ? Comment ont évolué les mots pour exprimer (ou dire) les difficultés des travailleurs ? Quels sont les vrais enjeux de ces différentes terminologies ?

SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Depuis les années 1980, on parle de **stress au travail**, voire de bon stress. C'est la maladie des cadres, de la classe supérieure. Elle est le marqueur d'efforts intellectuels.

Dès 1990, des alertes de **harcèlement moral** sont remontées par les médecins et inspecteurs du travail. Le terme a été vulgarisé par l'ouvrage de la psychiatre Marie-France Hirigoyen, sorti en 1998 et le législateur retiendra sa définition dans le Code du travail en 2002. A partir de 2005, sera reconnue également la notion de **violence au travail**.

Harcèlement moral et violence au travail sont des délits qui mettent directement l'entreprise en défaut. Le salarié n'a aucune responsabilité, c'est une victime de l'organisation et des pratiques de l'entreprise. L'absence de soutien social, de solidarité, de contre-pouvoir dans l'entreprise joue également un rôle, à la fois sur la survenue de ces violences et sur la capacité des salariés à y faire face.

Très vite, en 1995, une nouvelle notion s'impose : **la souffrance au travail**. Bien qu'il s'agisse d'une dépression réactionnelle professionnelle en lien avec les contraintes organisationnelles et sociales de l'entreprise, la souffrance au travail est considérée comme une maladie, ni médicale, ni psychiatrique mais existentielle. Son caractère multifactoriel ne permet pas de distinguer ce qui est subjectif de ce qui est objectif. L'empathie est souvent la seule réponse à ce mal. Dans son ouvrage « *Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale* » paru en 1998, Christophe Dejours, psychiatre et psychanalyste, dénonce sous cette terminologie les rouages d'un système pathogène.

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le dernier acte se joue depuis les années 2000. Les risques psychosociaux. Selon le ministère du travail, de l'emploi et de la santé, ce terme recouvre des risques professionnels d'origines et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont par conséquent un impact sur le bon fonctionnement de l'entreprise. Et ajoute qu'ils sont appelés « *psychosociaux* » car ils sont à l'interface entre l'individu et sa situation au travail.

Comme l'explique Corinne Delmas, le succès de la formule s'explique d'une part par sa neutralité qui ne tranche pas entre le psychisme et le social et, d'autre part par sa coloration scientifique. C'est d'ailleurs la dénomination qui est retenue par le milieu politique, syndical et celui des consultants (qui en fait ses choux gras). Elle est confirmée par l'OMS. Pourtant, la notion de « *risque* » représente un fait potentiel et non avéré.

Le consensus autour de cette terminologie est certes un atout pour le dialogue social, mais son succès auprès du Medef relève aussi d'une autre stratégie : le « *risque* » est une notion de gestionnaire, à laquelle on peut donner une valeur.

On estime que le stress a un coût compris entre 2,6 et 3,6% du PIB de la France.

En réalité c'est de « *risques organisationnels* » dont on parle. L'instabilité des organisations liée à la financiarisation, à la rentabilité (centres de coûts, centre de profits) ou aux changements économiques et techniques, l'accélération de ces changements, les exigences des actionnaires, le néo management et l'influence des conseils (cabinets, experts, normes) génèrent une intensification du travail, une perte du sens du travail, une détérioration du climat de travail avec comme conséquence une dégradation de la santé des salariés.

En 10 ans, on est passé d'un concept où la responsabilité exclusive de l'entreprise était engagée à un concept flou et neutre. Cependant, la notion de **stress** (ou *Burn-out*) perdure. Elle est comprise aujourd'hui avec une approche biologique de la santé. Son caractère individuel met sous silence, et les causes organisationnelles et les efforts que l'individu doit faire pour s'adapter. On estime que le stress a un coût compris entre 2,6 et 3,6% du PIB de la France.

Depuis 1990, ces maux ont remplacé la question des **conditions de travail**... ■

FLASH INFOS

SOIRÉE-DÉBAT DE L'UGICT-CGT

Brigitte Laloupe viendra nous parler de son livre
« *Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes* ».
Les mécanismes psychosociaux du plafond de verre.

Le 20 mars de 17h30 à 19h30

Salle Mezzanine - Hall des Fédérations - Complexe CGT

263 rue de Paris - 93100 Montreuil

COLLECTIF ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DE L'UGICT-CGT

Le collectif Égalité Professionnelle de l'UGICT-CGT a vocation à alimenter l'ensemble de ses organisations sur la thématique de l'égalité entre les hommes et les femmes au travail. Il ambitionne de devenir une référence notamment en rappelant l'importance et la transversalité de cette question dans l'ensemble de nos revendications et actions, en organisant des journées ou demi-journées d'études, en mettant en place des formations spécifiques via l'ISST de Bourg-la-Reine et en impulsant des initiatives.

Les deux co-animatrices de ce collectif sont Christine Broggin-Guinand et Marie-Hélène Flécharde.

L'adresse mail du collectif est la suivante : egalite.pro@ugict.cgt.fr