

Interview de Barbara Duquesne, chargée de mission pour l'ARACT depuis plus de 15 ans. L'ARACT est l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail. Elle est gérée par les partenaires sociaux régionaux et membre du réseau ANACT-ARACT. L'ARACT Auvergne-Rhône-Alpes aide les PME à améliorer les conditions de travail par des démarches participatives.

Les objectifs sont la volonté de faire progresser les conditions de travail, de concilier la qualité de vie au travail et la performance et de mieux prendre en compte les femmes et les hommes au travail.

Quelles sont les principales inégalités entre les femmes et les hommes au travail auxquelles vous êtes confrontés ?

Les principales inégalités de genre au travail sont :

- la mixité femmes /hommes : les femmes ont moins de choix professionnels.
- les conditions de travail. Les femmes développent plus de TMS (troubles musculosquelettiques) que les hommes ; ce qui s'explique principalement par plus de gestes répétitifs et de station debout chez les femmes. Les métiers de contact sont plus fréquents chez les femmes, ce qui est très visible pour les métiers dits du « Care » en général (métiers de la santé et de l'aide à la personne). Les postes de travail isolés sont plus occupés par des femmes mais également ceux avec horaires plus contrôlés et/ou atypiques avec souvent des temps partiels subis et amplitude horaire très larges. On constate aujourd'hui qu'il existe moins de contraintes pour les hommes, par exemple le travail posté est souvent plus masculin. Ils bénéficient donc de planning avec des horaires prévisibles.
- Le parcours professionnel : moins de possibilité d'évolution professionnelle pour une moindre rémunération pour les femmes. La palette de métiers est moins large pour les femmes mais également la palette de fonction.
- Le temps de travail et les conditions d'articulation des temps de vie. Beaucoup plus de temps partiels chez les femmes ce qui crée une inégalité de charges mentales et de charges globales de travail professionnel et « domestique ».

Comment la crise du Covid19 a-t-elle accentué les inégalités de genre au travail ?

Les enquêtes ont clairement démontré qu'il y avait eu moins de télétravail chez les femmes et que celles qui télétravaillaient, le faisaient dans de moins bonnes conditions que les hommes. Le bureau bien équipé et plus ergonomique était plus souvent utilisé par les hommes.

De même que l'école à la maison était plus souvent faite par les mamans.

L'avantage, en revanche c'est que cela a permis de rendre certains métiers plus visibles car ils sont devenus « essentiels » à ce moment-là. C'est le cas par exemple des caissières, infirmières, aides-soignantes, etc... Nous avons constaté que les femmes étaient surexposées au risque sanitaire de par les métiers qu'elles exercent (métiers de contacts, de service à la personne). Il y a eu une prise de conscience et cela a lancé le débat, ce qui peut laisser espérer des améliorations à venir...

Par quoi commencer pour améliorer la situation ? Comment accompagnez-vous les entreprises ?

La première chose est la prise de conscience. Une sensibilisation, voire une formation sont nécessaires en faveur de tous les acteurs de l'entreprise (direction, encadrement, salariés). Les stéréotypes de genre liés à certains postes ou fonctions sont encore très présents. Le but est de rendre les postes occupables par toutes et tous ce qui nécessite une évolution des représentations et une souplesse organisationnelle au sein de l'entreprise.

Lorsque l'ARACT accompagne une entreprise, tout commence par un état des lieux sur des éléments factuels (statistiques genrées, durée de poste, fonction occupées, âges, etc..). Pour ce faire, l'ADS (Analyse des Données Sociales) est un outil utilisé en complément des observations et des entretiens qui ont lieu et qui permettent d'étayer.

Cet état des lieux est ensuite partagé, mis en discussion avec toutes les parties prenantes.

Ensuite, un plan d'action est mis en place autour des causes identifiées comme source d'inégalité.

Notre newsletter d'avril traitait de « l'Index Egalité », dans certaines entreprises, il a été vu que les indicateurs de l'index pouvaient être très bons, alors que les indicateurs de santé l'étaient nettement moins. Le confirmez-vous ? Comment l'expliquez ?

En effet, l'Index Egalité met en avant la mixité mais la véritable égalité professionnelle comprend mixité et parité c'est-à-dire avoir une égalité en matière de conditions de travail, de parcours professionnel et d'articulation des temps. Aujourd'hui, tout ceci est invisible dans l'index égalité.

Au-delà des conditions de travail, les violences sexistes sont largement plus subies par les femmes que les hommes au travail. Une étude démontre d'ailleurs, que les femmes caissières sont beaucoup plus agressées que leurs homologues masculins. Est-ce une réalité ? Comment l'expliquez-vous ? Comment travailler pour diminuer ces violences ?

Il existe des facteurs organisationnels et des situations de travail qui exposent plus les femmes aux violences, et c'est le cas des hôtesses de caisse. Ce sont souvent des postes qui comprennent certaines contraintes comme :

- Devoir atteindre des objectifs précis sans forcément d'autonomie
- Des rythmes de travail dépendants d'autres collègues, ce qui crée une dépendance organisationnelle
- Travail isolé
- Être exposé à des nuisances environnementales (sonores, etc...)

Toutes ces contraintes font que les femmes vont être plus exposées de par les contraintes de travail auxquelles elles sont soumises mais aussi de par le fait qu'elles vont avoir des conditions d'emploi moins favorables et moins de choix d'emploi.

Pour l'ANACT-ARACT, les violences sexistes et sexuelles au travail sont un vrai risque professionnel, traiter ces sujets est encore assez récent. C'est une contrainte de travail supplémentaire. Il est indispensable de bien identifier les situations de travail auxquelles on

est exposées afin de mieux traiter le sujet. La plupart des gens pensent ne jamais avoir eu de comportements sexistes. Les violences sexistes et sexuelles sont un risque psycho-social. Une sensibilisation au travail est nécessaire pour une prise de conscience. Dans les espaces de dialogue existants, il est important de pouvoir parler de ce sujet sans que cela soit tabou.

Vous travaillez depuis de nombreuses années sur le sujet. Sentez-vous une amélioration ? Quelles difficultés persistent ?

Oui, heureusement, les choses ont évolué, notamment avec les lois Egalité, l'index Egalité... Les violences sexistes et sexuelles au travail sont désormais prises en compte, ce qui n'était pas le cas il y a encore 15 ans. Evolution, certes mais il existe encore beaucoup de stéréotypes de genre et de violences. La difficulté consiste à considérer le problème dans son ensemble afin d'améliorer les conditions de travail dans la globalité. La clef de la réussite est l'accompagnement des entreprises car il s'agit parfois de problématiques très concrètes. C'est une construction dans l'organisation du travail qui permet de rendre les postes « occupables » par toutes et tous. Cela ne concerne pas uniquement l'égalité au travail mais impacte également la santé au travail et la performance.

Les employés du Groupe ACCOR, essentiellement des femmes, ont fait une grève de 22 mois, et ont vu leurs conditions de travaux améliorées (revalorisation salariale, prise en compte de la pénibilité...). A quoi pensez-vous que cette réussite est liée ? Avez-vous d'autres exemples de prise en compte de la pénibilité dans des entreprises ?

Il est important d'ajouter un petit bémol sur le terme « réussite » car ça a été une lutte très longue, il y a eu une avancée mais on reste quand même sur des conditions de travail difficiles et très contraignantes. Cette action a permis de rendre ces métiers plus visibles mais finalement il n'y a pas eu de grandes évolutions.

C'est un mouvement social fort avec un dialogue social de qualité qui leur a permis d'obtenir gain de cause mais c'est aussi grâce au soutien financier des syndicats et la médiatisation.

Il existe des accords sur la qualité de vie au travail et l'amélioration des conditions de travail, notamment dans des grands groupes comme La Poste et l'Economie Sociale et Solidaire. Mais le sujet est aussi important dans les entreprises plus petites (TPE et PME) et les accords de branche apportent aussi des améliorations. De par leurs plus petites tailles, cela permet d'avoir une plus grande proximité pour aborder certains sujets. Il existe le FACT (Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail) qui est un dispositif d'appui et de conseil et qui permet de financer du conseil aux entreprises de moins de 300 salariés. Le fonctionnement se fait par appel à projet. Il s'agit d'actions d'entreprise TPE /PME de tous secteurs d'activité dont l'objectif est de travailler l'amélioration des conditions de travail.