

OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N°626 AVRIL 2017



Moi quand
je serai grande
je serai
ingénieureuse
en cheffeuse!

Dessins Claire Robert

SPÉCIAL

**Égalité
professionnelle**

SOMMAIRE

OPTIONS N°626 / AVRIL 2017

3 ENQUÊTE

Les femmes dirigeantes

7 TÉMOIGNAGE

Un homme qui s'engage

8 PROPOSITIONS UGICT

9 MON OEIL EN RÉGION

Assistants et secrétaires : la relégation

10 TÉMOIGNAGES

Jeunes, femmes, cadres

12 OUTIL SYNDICAL

Négociier pour gagner



14 OUTIL SYNDICAL

Utilité d'une expertise

16 NOTES DE LECTURE

Ont participé à ce numéro

Marie-Agnès Combesque, Marie-Laure Fourel, Laurent Graveleine, Anne Lacerna, Philippe Godineau, Jean-Paul Rignac.

Ufict-CGT Mines-Energie
263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex
ufict@ufict.fnme-cgt.fr
www.energict-cgt.fr

Rédactrice en chef : Marie-Agnès Combesque
Conception graphique : Juliette Amariat
Maquettistes : Juliette Amariat et Corinne Colombie

Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2001 - Bobigny
Commission paritaire n°0112S08090 du 18 janvier 2007

Photogravure et impression :
SIEP
Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

ÉDITORIAL

Rendre justice



Photo N. Durepaire

Si la mobilisation des mouvements féministes a permis de gagner, en matière législative, des avancées importantes dans le domaine de l'égalité professionnelle, l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est de 26 % à l'échelle nationale. Dans les plus grandes entreprises du secteur mines-énergie, en 2014, sur les dix salaires les plus importants, nous n'y retrouvons, dans le meilleur des cas, qu'une femme.

Et que dire de l'évolution des techniciennes ou agents de maîtrise vers les postes cadres ?

Y a-t'il un prix à payer pour briser le plafond de verre ?

Lorsque les femmes y parviennent, elles expriment souvent le regret d'avoir dû privilégier leur carrière professionnelle au détriment de leur parentalité.

Sans compter qu'elles ont eu sans cesse à justifier de leurs compétences malgré diplômes et qualifications. De plus en plus d'entreprises signent des accords en matière d'égalité professionnelle, mais quels moyens engagent-elles pour réussir leurs plans d'action et atteindre leurs objectifs ? Il est important que les élu.e.s syndicaux exercent un contrôle social sur ces politiques.

Bien que le combat pour obtenir l'égalité réelle ait été une « affaire de femmes », l'engagement des hommes est désormais nécessaire. Leur concours pour que, sur ces questions, la loi et les accords d'entreprises s'appliquent partout, devient primordial. Les mentalités évoluent, oui, mais il faudra encore du temps pour que l'égalité entre les femmes et les hommes devienne effective... et le jour où cette question n'en sera plus une, c'est que justice aura été rendue.

Priscille Cortet et Eric Thiébaut

Secrétaires généraux de l'Ufict CGT mines énergie



JE DIRIGE, TU DIRIGES, **ELLES EXECUTENT...** ILS DIRIGENT

« L'évolution sociale est désespérément lente, n'est-ce pas ma chérie ? ».

Jack London,
Le Talon de Fer, 1908.

Dans des entreprises où les emplois sont historiquement à prédominance masculine, où la direction est aux mains d'une élite toute militaire, les femmes qui occupent des fonctions de pouvoir ne se comptent pas toujours sur les doigts des deux mains.



Moi,
quand je
serai grande,
j'aurai un
salaire
d'homme!

**27 % D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,
VOUS TROUVEZ ÇA NORMAL ?**

**Égalité
FEMME = HOMME
AU
TRAVAIL!**

Logo of the French Republic, European Union, and CGT union.

PLAFOND DE VERRE

L'expression est d'abord apparue aux Etats-Unis à la fin des années 1970 pour caractériser un constat : il existe un plafond invisible auquel se heurtent les femmes dans l'avancée de leur carrière ou pour accéder à de hautes responsabilités. Ce plafond de verre les empêche de progresser aussi vite et autant que les hommes. L'expression est aujourd'hui utilisée pour caractériser les difficultés de toutes les minorités à accéder à des postes à responsabilité dans l'entreprise et plus généralement dans la société.

Combien de femmes tutoient-elles le pouvoir dans les entreprises de la branche des IEG ? Quelques noms viennent immédiatement à l'esprit : Isabelle Kocher, directrice générale d'Engie, Christine Goubet-Milhaud, Présidente de l'Union française de l'Electricité, l'un des deux syndicats patro-

naux de la branche ; Marianne Laigneau, Directrice des ressources humaines EDF SA. Fonctions prestigieuses, salaires conséquents à n'en pas douter. Mais, derrière elles, les femmes, combien de divisions pour reprendre une formule célèbre ?

Elles sont deux au comité exécutif d'EDF et deux à la tête d'une centrale nucléaire sur 19. Une femme pour 15 membres au comité exécutif d'Enedis. Sur les 808 cadres dirigeants répertoriés à EDF le 1^{er} mars 2017 (source *Vivre EDF OnLine*, communauté des cadres dirigeants) on dénombrait... 127 femmes. Même pas 16% ! Entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} mars 2017, 140 cadres dirigeants ont été nommés dans cette entreprise dont... 41 femmes soit 29%. Une accélération dans le débit des nominations féminines entérinée par le Comité exécutif d'EDF qui décide, courant mars 2017, de promouvoir des femmes au sein des instances dirigeantes de l'entreprise en doublant leur nombre dans les catégories D1 et D2 soit, d'ici 2018, introduire 36 nouvelles femmes. Doit-on comprendre qu'à l'heure actuelle elles sont seulement 36 à occuper des postes de

direction ? Quel pouvoir ces femmes exercent-elles ? Quel salaire perçoivent-elles ? Quelle solidarité manifestent-elles à l'égard des femmes au sein des entreprises de la branche (voir encadré *Des femmes anonymes*).

Enfants ou carrière, faut-il encore choisir !

Un premier constat qui fait écho à une inégalité de premier ordre : toutes les femmes cadres dirigeantes et cadres supérieures interrogées lors de cette enquête sont arrivées en haut de la pyramide à cinquante ans et plus, en seconde partie de carrière, une fois les enfants élevés. La parentalité est toujours au cœur des inégalités dans les parcours professionnels. Peut-être un peu moins qu'avant car la loi est passée par là, mais, bien présente encore dans les mœurs des entreprises. « *Chaque retour de maternité a été compliqué* » dixit A., 60 ans. « *Il était impossible de vous attendre, nous avons dû nommer un manager durant votre absence. C'est le type d'explications auquel j'ai eu droit de la part de ma hiérarchie pour justifier le fait que je ne retrouve pas mes fonctions de manager en reprenant mon travail. Une femme est tout de même assez fragilisée lorsqu'elle revient d'un congé maternité ; c'est l'enfant qui compte avant tout* ». Du coup, A. aurait bien aimé reprendre en douceur et donc, reprendre le poste qu'elle occupait avant son congé maternité. « *Je n'ai jamais pu retrouver des postes de management dans les domaines techniques* » regrette-t-elle.

Pour sa part, D., 58 ans, la chance aidant, a fait ses trois enfants en début de poste. « *J'ai joué avec les marges du système* » précise-t-elle tout en reconnaissant que c'était « *une façon d'intégrer une contrainte imposée par des hommes* ». En effet, arriver sur son nouveau poste trois mois plus tard que la date prévue pour cause de congé maternité était perçu comme moins pénalisant. Tout de même, et D. ne le nie pas, une maternité valait encore il y a une dizaine d'années des durées de poste plus longues pour les femmes que pour les hommes.

Pour G., même si « *les enfants représentent toujours un creux dans la carrière* », les femmes ont tendance à masquer les faits en travaillant plus que leurs homologues masculins : « *elles ne veulent pas que la maternité empiète aujourd'hui sur leur devenir professionnel.* » De ce point de vue, le télétravail est bienvenu car il pourrait permettre à de très nombreuses femmes – et pas seulement celles qui sont en haut de la pyramide – de gérer un peu plus facilement travail et vie familiale. Jour fixe ou jour variable dans la semaine, le télétravail et le travail à distance – au sein d'une unité de l'entreprise, moins éloignée du domicile que le service attitré – procure une impression de desserrement du temps pour les femmes et aide nombre d'entre elles à mieux jongler entre les réunions, les dossiers importants et la sortie

DES FEMMES ANONYMES

Ne pas dire qui elles sont et où elles travaillent. Elles sont si peu nombreuses à des postes de pouvoir que forcément, citer l'entreprise équivaut à fournir un nom. Cette enquête répond donc à de strictes règles d'anonymat : pas de prénom, pas d'unités ou de services distinctifs. Pour chacune d'elles, une lettre de l'alphabet, de A. à G. A. pour la première rencontrée un vendredi de février et ainsi de suite. Moyennant quoi, elles ont libéré leur parole et décadenassé leurs opinions jusqu'à évoquer pour certaines leurs fiches de paye et, au-delà de l'anecdote, de douloureux souvenirs liés au machisme ordinaire ou à des épisodes de placardisation pour non-conformité avec la doxa en vigueur. Merci à elles pour les conversations qui ont permis la rédaction de cette enquête.

QUOTAS

Les quotas sont une réponse possible à la sous-représentation des femmes dans les postes de pouvoir au sein des entreprises. Le principe des quotas repose sur l'idée que les femmes doivent être présentes, selon un certain pourcentage, dans les divers secteurs qui composent l'entreprise. Souvent envisagé comme une mesure temporaire, le temps de corriger les inégalités, le système de quotas impose des obligations aux responsables du recrutement, pas aux femmes.



de l'école qui l'est tout autant.

Pour celles dont les activités relèvent de l'expertise et du travail de dossier, visioconférences et réunions par téléphone interposé depuis son domicile ou son lieu de travail à distance, sans abolir le présentisme soit la pratique d'un temps de travail extensif qui nuit tant aux carrières des femmes, représentent un indéniable progrès. Ce nomadisme (du bureau au travail chez soi en passant par le travail à distance) deviendra-t-il à terme un facteur de réduction des inégalités de carrière pour les femmes ?

En attendant, on parle bien de deuxième partie de carrière pour les femmes dirigeantes dans des entreprises du secteur électrique et gazier. « Il est possible de rattraper son retard après cinquante ans » réfléchit B. « mais, pour récupérer le train, il faut ne pas compter ses heures, s'impliquer encore plus, montrer que l'on peut penser carrière professionnelle et surtout, en avoir envie. Peut-être faut-il préférer sa vie sociale à sa vie personnelle ? »

L'égalité professionnelle : un discours de façade

Cependant il ne faut pas confondre postes à responsabilités et postes de pouvoir. Les premiers, les femmes les occupent déjà : dans les domaines des ressources humaines, du juridique, de la communication, des achats, soit la dizaine de secteurs où, toutes fonctions confondues, les femmes ont massivement accès. Elles gèrent des budgets, déploient des politiques, font fonctionner des équipes... Bref, dans toutes les fonctions support, cadres supérieures et cadres dirigeantes sont présentes et exécutent les activités de l'entreprise. En revanche, dans les postes de pouvoir au sein de ces fonctions support où elles paraissent mieux tolérées, elles sont nettement moins visibles que les hommes. Ces postes de pouvoir que l'on peut décrire comme étant ceux dans lesquels on définit une politique,

ceux dans lesquels on occupe une fonction d'autorité sur une masse de personnes.

Et, que dire des fonctions techniques ! Si deux femmes dirigent aujourd'hui deux centrales nucléaires EDF, « ce nombre n'a pas augmenté depuis quinze ans » regrette E. Dans les entreprises de la branche où « la première langue parlée est la langue des ingénieurs » dit joliment D., les femmes sont absentes des fonctions de pouvoir, victimes d'une exclusion des instances de direction. « Même une femme polytechnicienne se voit proposer un poste dans les RH » assure B. Et toutes doivent se plier à la sacro-sainte règle de la mobilité, autre facteur générateur d'inégalité de carrière dans les directions techniques au moins.

Dans la langue de la rémunération, même si la catégorie des cadres dirigeant.e.s n'est pas à plaindre, les dirigeantes montent rarement sur les podiums les mieux payés. Pas de totem pour elles mais en revanche, de nombreux tabous à commencer par le décalage dans la rémunération avec leurs homologues masculins. En matière d'augmentation salariale 2016, les cadres dirigeants d'EDF SA se sont vus proposer de 0 à 4% d'augmentation brute. E. reconnaît « 1,2% de rémunération supplémentaire ce qui est une fourchette basse ». Quant à D., après trente-cinq ans de carrière dans les IEG et un statut de cadre dirigeante, elle remarque : « Mon mari et moi sommes entrés dans les IEG en 1981. Nos carrières ont connu à peu près le même déroulement dans des entreprises différentes sauf qu'il a toujours été un peu mieux payé que moi ». Même s'il a terminé cadre supérieur et D. cadre dirigeante... L'égalité salariale et de façon générale l'égalité professionnelle ne sont pas ou plus des sujets développés dans les entreprises de la branche. F., cadre A dans une direction technique, pense même que l'égalité n'est pas une priorité aujourd'hui. « La prise de conscience est retombée comme un soufflet. Pas un mot dans le programme de développement de l'entreprise à l'horizon 2030 » regrette-t-elle. « Ni les syndi-

Hommes 14 762 euros

Femmes 12 219 euros

Les salaires sont exprimés en euros mensuels brut ; ils incluent primes et indemnités.

Résultat : le salaire moyen d'un homme CS/CD est supérieur de 21% à celui d'une femme de la même catégorie.

cats ni les directions n'en parlent – sauf dans le cadre du dialogue social » insiste A. « Il y a juste une politique d'affichage » poursuit-elle. Et de regretter que les milieux syndicaux ne portent pas mieux ces questions. « Ça aiderait ! ». E. renchérit : « La nomination de cadres dirigeantes relève de plus en plus de l'exception et des besoins d'image de marque ».

En lieu et place d'une réelle politique d'égalité professionnelle, les entreprises utilisent les réseaux de femmes qui représentent une entraide utile, plébiscitée par celles qui y participent. Sauf que, depuis leur fondation, ces réseaux sont eux aussi en perte de vitesse, un peu lâchés par les instances dirigeantes, un peu minorés par les organisations syndicales qui ne savent pas trop quelle politique tenir à leur égard. B., membre du réseau de femmes dans son entreprise, l'utilise pour recruter et apprécie d'y participer. « J'aime faire partie de l'équipe mentorat pour expliquer les codes de la maison ».

Féminisme : presque un gros mot

Prôner l'égalité femmes hommes, c'est être perçue comme féministe et, pour certaines interlocutrices, le terme sème le danger. Pour A. « on peut être féministe à l'extérieur de l'entreprise mais dans l'entreprise, il signifie que l'on est rebelle, passionaria, emmerdeuse ». F. porte le même jugement :

« Je ne suis pas féministe dans l'entreprise car cela dessert ; c'est insister sur les dysfonctionnements, être classée grande gueule ». Les propos d'E. sont encore plus nets :

« Je constate une sorte de résignation chez les cadres dirigeantes. Leur comportement relève du respect et de la soumission. Elles sont autant responsables du sexisme que leurs homologues masculins. Entre elles, elles ont leurs codes vestimentaires desquels la couleur est bannie par exemple ». Codes destinés à aider à l'intégration dans leur milieu autant qu'à fournir des signes distinctifs de reconnaissance. Ainsi, dans certaines directions poursuit-elle, « les cadres dirigeantes imposent le sac à main de luxe comme signe distinctif ».

Outre les signes de reconnaissance à fort pouvoir symbolique, les cadres dirigeantes et cadres supérieures ont également à ancrer un pouvoir fraîchement conquis qui demande une vigilance et une attention soutenues. De fait, elles ne semblent pas avoir toutes, loin de là, pour priorité d'élargir le cercle féminin autour d'elles. A. n'hésite pas à parler de concurrence chez les femmes de pouvoir : « elles pénètrent dans un club masculin très sélect et veulent rester seules dans ce club. Les femmes qui ont du poids dans une entreprise ont un profil assez soumis à la

hiérarchie et au pouvoir masculin dominant. Elles refusent souvent de sortir d'un cadre très normatif pour encourager d'autres femmes. Elles remettent rarement en cause l'ordre établi et respectent les normes de l'entreprise. Au fond, elles se disent que les efforts qu'elles ont accomplis pour arriver au niveau où elles sont arrivées, d'autres peuvent les entreprendre. De fait, elles ne vont pas aider beaucoup leurs collègues femmes ».

Toutefois, ce jugement sévère est tempéré par d'autres interlocutrices. C., DRH dans une filiale à un moment de sa carrière, évoque les outils statistiques mis en place pour suivre un accord éga pro. D. parle carrément d'une politique de discrimination positive. « A plusieurs reprises, au moment de recruter sur un poste, à égalité de compétences, j'ai privilégié une femme à un homme. J'ai essayé d'être attentive au déroulement de carrière des femmes avec lesquelles je travaillais, à leurs besoins de formation. Chaque fois que cela a été possible, j'ai sollicité les membres de mon réseau professionnel, inscrit des femmes dans le processus de détection des potentiels et d'assessant pour intégrer le circuit des cadres dirigeantes. J'espère avoir travaillé en faveur de l'égalité des chances ». Mais, n'est-ce pas à l'échelle de toutes les entreprises de la branche qu'il faudrait une politique volontariste ? ■



UN HOMME QUI S'ENGAGE



Laurent rejoint EDF en 2000 après cinq années dans le privé. Depuis 2016, il est détaché en tant que délégué syndical CGT Ufict à l'Unité Technique Organisationnelle (UTO). Depuis mars 2017, il est élu au conseil national de l'Ufict.

« L

'UTO est composée de 70% de cadres ; en fait, des ingénieurs sans responsabilité de management pour la plupart et 30% de maîtrise. 29% des salariés sont des femmes. Je n'ai pas eu besoin de réfléchir longtemps avant d'accepter de participer au comité Ega-pro de l'Ufict.

« En effet, d'un point de vue personnel et professionnel, j'ai toujours été choqué par le traitement réservé aux salariées dans nos

entreprises. Que ce soit l'arrêt d'un CDD pour cause de maternité, un blocage de carrière pour cause de maternité également, des attitudes déplacées d'un hiérarchique vis-à-vis d'une salariée... Je trouve même que les inégalités de traitement H/F se sont accentuées ces derniers temps dans certains pans de la société. Des candidats à la présidentielle remettent en cause des droits fondamentaux comme le droit au travail des femmes et l'avortement. Ma responsabilité, notre responsabilité, c'est de lutter contre ces idées régressives.

« La CGT a ouvert de nombreux chantiers pour permettre l'accès à l'égalité femmes hommes. Pour ma part, je considère que l'implication des femmes dans le syndicalisme est un enjeu fort. Lors des prochaines élections de représentativité du personnel, il nous faudra avoir sur nos listes, un nombre de femmes équivalent à leur représentation dans l'entreprise. Autrement dit, il nous faut travailler trois chantiers en même temps. Le premier va consister à impliquer le plus grand nombre possible de femmes dans la vie syndicale. Pour y arriver, deuxième chantier, nous allons devoir adapter notre vie syndicale afin qu'elles puissent mener de front vie familiale et vie militante. Et enfin, troisième chantier, c'est de faire comprendre aux hommes et aux femmes que lutter pour l'égalité est positif pour tout le monde.

« Je sais que ça ne va pas être facile ; faire évoluer les mentalités, c'est ambitieux. Je m'attends à beaucoup de réticences chez les femmes comme chez les hommes mais, ce qui m'intéresse, c'est de mettre l'accent sur notre intérêt commun ». ■

Egalité professionnelle

C'est, selon le Conseil de l'Europe, « *l'égalité visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à/dans toutes les sphères de la vie publique et privée* ».

Dans l'entreprise, cette formule désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale.

PROPOSITIONS UGICT

En lien avec le contenu de ce numéro d'*Options*, quelques-unes des propositions de l'Ugict en matière d'égalité professionnelle fondées sur les réalités de la vie au travail. Pour en savoir plus et participer à l'élaboration de nouvelles propositions, rendez-vous sur le site viedemere.fr

Transformer l'organisation du travail et les modes de management

Au motif que « les cadres ne comptent pas leurs heures », ils et elles travaillent en moyenne bien plus que la durée légale. Or travailler plus n'est pas travailler bien et mieux [...]. Les horaires à rallonge peuvent se prolonger tard pour ceux et celles qui n'auront pas eu à partir pour chercher les enfants à la crèche/à l'école puis à s'en occuper au retour à la maison. En majorité, ce sont des hommes qui resteront tard, à des heures où peuvent se cultiver des relations professionnelles informelles qui tissent un réseau et contribuent à construire un entre soi essentiellement masculin dont un certain nombre de femmes seront de fait exclues.

Mettre en œuvre une évaluation non-sexiste des salarié-e-s

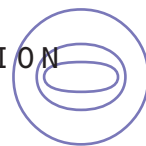
L'évaluation d'une compétence met nécessairement en œuvre un jugement qui lui-même dépend de représentations. Ces représentations peuvent véhiculer des stéréotypes de sexe et donc conduire à discriminer les femmes. Ainsi par exemple quand, dans une grille d'évaluation, les qualités attendues d'un « bon manager » sont « le courage », « la stabilité émotionnelle », « le désir de responsabilité »... En effet, ce sont classiquement des qualités « masculines » dans les représentations communes. [...] Pour pouvoir évaluer le travail réel, il faut améliorer la formalisation du contenu et des contours du travail pour les emplois à prédominance féminine dont on observe qu'elle est souvent moindre que pour les emplois à prédominance masculine, d'où une difficulté plus grande encore à évaluer le travail des femmes à sa juste mesure. L'évaluation doit également tenir compte de la pénibilité physique et mentale, largement invisibilisée, des métiers et secteurs à prédominance féminine.

Sanctionner les entreprises qui discriminent pour grossesse, maternité et situation de famille

Sanctionner toute entreprise dans laquelle il y a des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Aujourd'hui, les sanctions sont liées à une obligation de moyens : ouvrir une négociation. Pas à une obligation de résultat : supprimer la discrimination. C'est ce qui explique en partie pourquoi 103 entreprises seulement ont été sanctionnées (chiffres du Ministère du Travail en date de février 2016).

Mesurer précisément l'impact de la grossesse, la maternité et la situation de famille pour saisir les discriminations puis prendre les mesures nécessaires à leur réparation et à leur prévention. Ceci implique d'enrichir les données relatives aux inégalités femmes-hommes à produire obligatoirement dans les entreprises avec, en particulier : la part des promotions attribuées aux femmes de retour de maternité (dans l'année qui suit) par rapport aux autres

salarié-e-s de la même catégorie, la durée moyenne entre deux promotions pour les femmes de retour de congés maternité (un an après le retour) comparée à celle des autres salarié-e-s, le nombre de promotions accordées aux femmes et aux hommes ayant deux enfants et plus par catégorie, le nombre de promotions accordées après un retour de congé parental, la durée moyenne écoulée entre le retour sur poste et la promotion.



ASSISTANTES ET SECRÉTAIRES LA RELÉGATION

Elles se sentent mal considérées et sont de fait mal payées. Au rang des métiers relégués, celui d'assistante, majoritairement exercé par des femmes, occupe une place de choix.

Ce sont des tranches de vie professionnelles dont on retient le leitmotiv : le manque de reconnaissance. Elles sont une douzaine à avoir répondu présentes à l'invitation du syndicat Ufict-CGT Cap Ampère ce lundi 27 mars 2017 à l'heure du déjeuner. Un fort sentiment d'injustice les anime. « J'ai été embauchée en avril 2014 en exécution ». Trop contente de trouver un travail, cette jeune femme a signé son contrat avec EDF. « Entre un CDI ou rien, tu choisis vite ! » Trois ans plus tard, « je suis toujours en exécution ». Elles sont nombreuses autour de la table à dénoncer leur niveau d'embauche et son corollaire, la classification de leur emploi. GF 4 pour l'une, GF 8 pour l'autre et très exceptionnellement au-delà du GF 11, les assistantes sont victimes d'un plancher collant (voir encadré) qui les maintient au bas de la hiérarchie dans les entreprises et sans perspective d'évolution sauf à entamer une formation promotionnelle, longue et coûteuse en temps. Les GF sont dissemblables alors que les activités restent identiques. Une assistante en collège exécution effectue le même travail que ses collègues en collège maîtrise. Le sentiment d'injustice naît de ces différences de traitement.

L'invisibilité des tâches

L'assistante qui travaille pour une seule personne est parfois mieux traitée que ses collègues désignées assistantes d'un service et qui travaillent pour des dizaines de personnes à la fois. Les tâches effectuées pour un ensemble de personnes deviennent invisibles : traitement des factures, commandes de fournitures, réservations, recherches... « Un responsable de service n'est pas toujours conscient de tout ce que l'on nous demande dans une journée ».

Sous-effectif chronique, gros horaires, « le remplacement d'une assistante n'est jamais prioritaire ! » et pourtant, « le travail, faut qu'il soit fait ! ». Mais aussi exclusion du télétravail alors que nombre d'entre elles sont intéressées : « pour un responsable à l'ancienne, une assistante, ça travaille sur place » et souvent sur un poste situé sur des plateaux ouverts qui représentent une source de fatigue à cause du bruit et de la circulation incessante des personnes. Pourtant, certaines tâches réclament de la concentration.

Dans ce contexte difficile pour les assistantes, celles qui sont autour de la table s'interrogent sur leurs possibilités d'évolution dans la filière ou bien sur leurs chances d'en sortir. Pessimistes, elles notent qu'il « faut toujours être en train de se battre ». Et si raisonner en termes d'égalité professionnelle représentait un

premier pas vers une amélioration de leur situation ? Par exemple, en se comparant non pas entre femmes dans un métier sexué, mais à d'autres métiers à prédominance masculine ? Sur l'un des murs de la salle de réunion, une petite phrase retient l'attention : « Ici on partage des idées lumineuses. » A condition d'être entendu, serait-on tenter de conclure... ■

Plancher collant

Cette expression venue du Québec désigne le handicap de départ dont les femmes sont souvent les victimes. En effet, dès le début de leur carrière, elles se retrouvent déjà bloquées à des fonctions moins élevées que les hommes.

Parois de verre

L'expression désigne les raisons liées aux mentalités qui limitent encore plus l'évolution de carrière des femmes. Les emplois à prédominance féminine sont concentrés dans dix familles professionnelles dont : le secrétariat, l'enseignement, la santé, l'aide à la personne...

JEUNES, FEMMES, CADRES

Comment concilier vie personnelle et vie professionnelle ?

F. a 30 ans. Embauchée à EDF SA en 2010, elle occupe aujourd'hui un poste de chef de service à la DPN et manage 17 personnes, 7 femmes et 10 hommes, agents de maîtrise et cadres.

Options : Quel regard portes-tu sur l'égalité professionnelle dans une entreprise comme EDF ?

Je suis arrivée en 2010 à l'occasion d'une grosse vague d'embauches. Je crois que les femmes et les hommes qui ont rejoint l'entreprise à ce moment-là ont réussi globalement à faire ce qu'ils souhaitaient à condition, bien entendu, de saisir les opportunités qui se présentaient. Néanmoins, depuis la naissance de mon fils et les contraintes inhérentes à l'arrivée d'un enfant, je me rends compte que la femme est parfois limitée dans ses choix professionnels si elle veut répondre aux besoins de sa famille. Plus tu exerces de responsabilités dans ton travail, plus tu vas avoir besoin de t'investir et moins tu disposeras de temps pour ta vie de famille. En ce qui me concerne, pour le moment, je ne ressens pas de retard de carrière parce que je suis une femme. Mais, je vois bien dans mon équipe que ce sont les femmes qui vont chercher les enfants à l'école et que ce sont elles qui sont confrontées aux contraintes horaires de l'école ou de la crèche. Lorsqu'une femme revient de congés maternité après six mois d'absence, elle sait qu'elle devra effectuer un an de plus dans le poste pour compenser cette absence. Les hommes ne sont pas confrontés à ce

type de problème. Pour que la carrière d'une femme avance au même rythme que la carrière d'un homme, il faut que l'homme la décharge d'une partie des contraintes familiales. Je subis de nombreuses remarques

carrière de l'un ou de l'autre et les choix de vie peuvent alterner dans le temps. Dans la sphère professionnelle, il faut sortir du présentisme. Avec la transition numérique en cours, une femme peut mieux adapter son

« Je subis de nombreuses remarques sur ma jeunesse, ma taille, le fait d'être une femme et de gérer une équipe à majorité masculine ».

sur ma jeunesse, ma taille, le fait d'être une femme et de gérer une équipe à majorité masculine. Un homme n'est pas en butte à ce genre de remarques. Lorsque je pars en déplacement, j'ai souvent droit à une question du genre : qui va garder ton fils ? C'est hors de propos.

Comment pourrait-on alléger les contraintes qui pèsent sur les femmes et les amener plus facilement à prendre des postes à responsabilité ?

Dans la sphère familiale, il me semble que les hommes de ma génération ont envie de s'occuper de leurs enfants. L'homme et la femme peuvent passer des accords sur le fait de privilégier la

planning quotidien en fonction de ses contraintes familiales et professionnelles. La hiérarchie doit pouvoir faire preuve de souplesse : si une femme ou un homme doit déposer son enfant à l'école à 8h25 et qu'il ou elle a ensuite une heure de trajet, il faut accepter un changement d'horaire et arrêter de juger les salariés sur leurs heures de présence. La mise en place du forfait jour et du télétravail peuvent répondre à ce besoin de souplesse. Il est important que les managers fassent l'effort de demander aux femmes jusqu'à quel point elles peuvent s'investir dans leur travail et qu'ils leur fassent confiance. Quand une salariée dit qu'elle peut s'investir, c'est qu'elle le peut !

Les managers, lors de leur prise de fonction, sont-ils sensibilisés aux questions relevant de l'égalité professionnelle ? Est-ce qu'ils sont formés pour prévenir les risques de harcèlement, de discrimination ?

Nous disposons d'une charte éthique gérée par le DRH sur laquelle nous pouvons nous appuyer. Pour ce qui me concerne, j'ai participé à des formations nous expliquant comment nous comporter lorsque l'on est confrontée à des situations de

harcèlement ou de discrimination. Et puis ensuite, c'est ton vécu qui te permet d'appréhender ces situations. Mais, le fait est, qu'elles ne sont jamais faciles à traiter. Sur le congé maternité par exemple, nous devons effectuer un entretien avant et après le congé. Mais est-ce que cette politique est systématiquement appliquée ? Je pense que c'est un peu compliqué - pour des managers qui n'ont jamais connu leur conjointe en congés maternité, ou des femmes qui n'ont pas eu d'enfants - de com-

prendre la contrainte du congé maternité et l'importance d'un accompagnement. De façon générale, le manager est là pour apporter du bien-être au travail et accompagner une collègue qui revient d'un congé maternité fait partie de ses responsabilités et du bien-être au travail. S'il ne le fait pas, il loupe un peu sa mission...■

DÈS SES PREMIERS MOIS DANS L'ENTREPRISE, I. A ÉTÉ CONFRONTÉE AU MACHISME ORDINAIRE

Options : Est-ce qu'il existe d'après toi des évolutions de carrière différentes selon que l'on est une femme ou un homme ?

Au sein de l'entreprise, certains emplois restent spécifiquement féminins et sont souvent moins bien classés. Je pense aux métiers d'assistante, aux métiers d'appui, aux ressources humaines. Les fonctions de direction ne sont presque jamais assumées par des femmes. Les maternités nous pénalisent. Je prends mon exemple : je ne veux pas travailler le mercredi ; je me coupe donc de nombreuses opportunités de travail notamment dans un CNPE. Je pense aussi que les femmes ont peut-être tendance à moins se mettre en avant, à moins réclamer, un peu comme si le travail fourni suffisait pour obtenir la reconnaissance et la rémunération qui va avec... De plus, à niveau de qualification égal, les femmes se sentent parfois moins à la hauteur mais, en fait, ça ne tient qu'à leur moindre disponibilité. Au-delà de ça, les managers cherchent souvent à ranger les personnes dans des cases, en l'occurrence il existe une case « femme ». Au CNPE de Blayais, j'ai connu une situation illustrant cela à la perfection : un chef de service entre dans un bureau où il y a des hommes et une femme. Il pose différentes questions d'ordre technique aux hommes puis se tourne vers la collaboratrice pour lui demander sa perception en tant que femme !

Est-ce que tu dois affronter des stéréotypes sexistes dans ton travail au quotidien ?

Bien entendu, je peux te citer quelques exemples : un homme et trois femmes sont dans un bureau. Une cinquième personne rentre dans la pièce et s'adresse à l'homme : « *Tiens, tu es bien entouré !* ». Ou encore au sujet d'une nouvelle femme recrutée dans le service : « *elle est comment ?* ». Et puis il y a les réflexions sur l'habillement, bien sûr, comme lorsqu'on met une jupe.

« Je ne veux pas travailler le mercredi ; je me coupe donc de nombreuses opportunités de travail notamment dans un CNPE ».

Est-ce que tu as eu à subir des situations de harcèlement ?

Oui, lorsque j'étais jeune embauchée. Un collègue m'a d'une certaine manière pris sous son aile pour favoriser mon intégration et me

faire monter en compétence. Mais il s'est avéré que cette posture n'était pas désintéressée. J'ai répondu négativement à ses attentes et il a écrit un mail largement diffusé dans le service, d'une grande violence, critiquant point par point tous les volets de mon professionnalisme. Les collègues du service ont dit après coup qu'ils auraient dû réagir mais ils n'ont rien fait. Le manager deuxième ligne a juste dit que « *comme il n'y avait pas eu de contact physique, on ne pouvait pas parler de harcèlement* ». Finalement, c'est moi qui ai changé de poste. ■

NÉGOCIER POUR GAGNER

Le guide *Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* est un formidable outil militant et pourrait devenir un outil de conquête au sein des entreprises dépourvues d'accord dans ce domaine soit 60% d'entre elles en France.



Le guide est téléchargeable sur le site de la CGT

Dans un contexte de contre révolution conservatrice, de « manif pour tous » en attaques concertées contre les services publics, les droits des femmes sont soumis à rude épreuve. Ce guide rappelle combien les attaquer relève de la guerre contre tous les droits sociaux. En butte à des inégalités systématiques, enfermées dans la précarité, le temps partiel, le sous salariat et des rapports de domination, les femmes sont discriminées dans les entreprises quel que soit leur niveau hiérarchique. Or, l'égalité professionnelle est une attente de la part de très nombreux et nombreuses salarié.e.s. qui savent que lorsque les femmes avancent en droit, tous les salariés s'en portent mieux.

Un guide aux idées claires

Chaque chapitre de ce guide fournit des chiffres, des pourcentages et une argumentation destinés à appuyer des démonstrations, à étayer des discours, à fourbir des stratégies. Relevant à la fois du domaine juridique, de la politique et de l'expertise, le guide *Gagner l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* dresse un panorama très complet des questions à poser et à se poser lorsqu'il faut négocier un accord Ega pro.

Construit de façon didactique, débutant par un court chapitre sur les enjeux de l'égalité femmes-

hommes, les concepteurs de ce guide sont clairement à la recherche d'un maximum d'efficacité. Outre le rappel des lois et de leur contenu, le guide fourmille d'exemples à garder en mémoire car ils représentent des avancées tel l'accord Sanofi Avantis de 2008 :

« Partenariats avec les écoles de formation et les universités pour déconstruire les stéréotypes et orienter les élèves du sexe sous-représenté dans les secteurs non mixtes ».

Il reprend également, pour chaque chapitre, les revendications à porter par les négociatrices et les négociateurs dont, en matière de promotion et déroulement des carrières, le « nuage de points » (voir encadré). Ou encore, en matière de temps partiel, l'adaptation de « la charge de travail des agents à temps partiel à leur temps de travail : pour beaucoup d'ingénieur.e.s, cadres et technicien.ne.s, la charge de travail reste identique aux salariés à temps complet ». C'est clair, net et percutant. ■

NUAGE DE POINTS

La CGT a mis en œuvre un outil d'identification des différences de traitement entre femmes et hommes sur l'égalité dans le déroulement des carrières. Cette méthode dite du « nuage de points », constitue un nouvel indicateur. Elle consiste à récupérer des données dont l'employeur dispose et à les intégrer dans un graphique illustrant la position de tous et toutes (avec une différence femmes/hommes) selon le niveau de diplôme, le coefficient (classification), l'âge et la rémunération. Ce graphique permet d'identifier les personnes connaissant des parcours professionnels moins favorables que leurs homologues, et donc d'identifier de potentielles discriminations, notamment en raison du sexe.

3 QUESTIONS À **RACHEL SILVERA**



Options : Pourquoi publier un guide consacré à l'éga pro aujourd'hui ?

60% des entreprises de plus de 50 salariés n'ont toujours pas d'accord Égalité professionnelle, malgré l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Sur ce sujet, c'était un accord très progressiste dans lequel est préconisé par exemple d'appliquer le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. A cela s'ajoutent de nombreuses lois (qui sont reprises en annexe du guide). Malgré ce contexte favorable, l'égalité professionnelle avance très lentement.

Ce guide doit donc pouvoir aider les syndicalistes à ne pas arriver les mains vides aux séances de négociation consacrées à l'égalité professionnelle. Il doit aussi les aider à éviter des accords « coquilles vides » dans lesquels il n'y aurait qu'un rappel de la loi du type : « rédiger des offres d'emploi non sexuées » ou « neutraliser le congé de maternité au niveau des rémunérations ». Enfin, il permet de donner du sens à ce thème, voire d'en remettre, dans la mesure où la question de l'égalité professionnelle est aujourd'hui diluée dans un ensemble plus vaste que l'on appelle

Rachel Silvera est économiste, membre du Collectif confédéral Femmes Mixité et l'une des chevilles ouvrières du guide Gagner l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

EPQVT (Égalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail).

Comment traitez-vous ce thème de la négociation ?

Négocier est bien la question au cœur de ce guide. 11 chapitres sont consacrés à la négociation depuis les conditions d'accès à l'emploi, jusqu'à la signature et le suivi de l'application d'un accord en passant par l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, les classifications, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes...

Chacun d'entre eux est traité de la même façon. Nous abordons dans un premier temps les enjeux généraux du thème de négociation et fournissons des statistiques globales. Nous rappelons également la loi et donnons des indicateurs de suivi. Ensuite nous nous focalisons sur les revendications syndicales et donnons des exemples d'accords pour appuyer nos dires. Nous expliquons aussi comment les directions d'entreprises neutralisent les inégalités salariales et comment l'on peut lutter contre la ségrégation professionnelle. Pour résumer, nous fournissons des matériaux pour affronter les arguments des directions. Ce guide est un vrai outil de formation.

Que peut-on dire de l'engagement de la CGT sur l'égalité professionnelle ?

Le mouvement ouvrier a compté des bastions antiféministes portés par les idées de Pierre-Joseph Proudhon ; il y a eu des grèves contre les femmes ! Mais cette histoire mouvementée a aussi été marquée par la présence de pionnières qui ont porté les enjeux

de l'égalité dans la CGT. Je pense à Marie Guillot en 1922, secrétaire confédérale de la CGTU, Martha Desrumeaux en 1936, seule femme à négocier les accords Matignon, Marie Couette en 1944 qui représente la CGT auprès de l'Assemblée consultative provisoire... Et puis bien sûr, Madeline Colin, Christiane Gilles et plus près de nous, je veux citer Maryse Dumas et Sophie Binet qui s'engagent pour l'égalité et apportent du renouveau et de l'élan. Désormais, je pense que la CGT fait de l'égalité professionnelle un des thèmes de revendications, d'actions et de négociations prioritaires, comme en témoigne son engagement dans la mobilisation du 8 mars 15h40. ■

UTILITÉ D'UNE EXPERTISE

Commandée en 2016 par un Comité d'Etablissement d'Enedis au cabinet Syndex, une étude sur la situation et la dynamique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devient – entre autre - un outil pour établir des échanges constructifs avec les salarié.e.s dans un milieu à dominante cadres, cadres supérieurs et dirigeants.

Outre l'aide apportée aux militant.es, une étude en matière d'égalité professionnelle permet d'identifier des points d'alerte. Par exemple : que sexisme et présentisme rendent les conditions de travail des femmes et des hommes difficiles. Elle permet également d'objectiver des difficultés de déroulement de carrière voire des souffrances. Elle apporte des constats et préconisations d'experts que la direction ne pourra pas ignorer.

A Enedis (ex ERDF), entre 2009 et 2016, deux accords « *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » et un plan d'actions ont été appliqués. Ces accords et plan d'actions n'ont guère fait bouger la situation comparée des femmes et des hommes dans l'établissement des services centraux de cette entreprise, qui comptait 1 800 salarié.e.s fin 2015 dont 30 % de femmes et une majorité de cadres. C'était un constat que partageaient les organisations syndicales siégeant au Comité d'établissement (CE).

A l'initiative de la CGT (minoritaire au CE), la commission « *égalité professionnelle* » a proposé, avec succès, au CE de financer une étude sur le sujet de l'égalité professionnelle dans l'établissement. Un cahier des charges a été rédigé et un an et demi plus tard, la direction ne peut ignorer cette étude riche de préconisations, sans prendre de gros risques.

La mise en lumière des freins aux carrières des femmes et des stéréotypes

Pour la CGT, faire appel à une expertise externe relevait d'un double objectif. D'une part, avoir un regard extérieur sur la situation de l'établissement de façon à ce que la direction cesse son analyse partielle des chiffres et accepte d'ouvrir les yeux sur des écarts manifestes ; d'autre part, que l'étude propose des pistes d'actions à partir d'avis d'experts afin de remédier à l'absence de volonté et d'initiatives de la direction sur le sujet.

Cette étude comporte trois volets. En premier lieu, une analyse des données « Ressources Humaines » au regard de l'égalité femmes hommes. La direction a été très réticente pour communiquer des informations RH aux experts ; ensuite, un questionnaire a été envoyé à tous les salarié.es sur leur perception et leur expérience de l'égalité femmes hommes dans leur activité professionnelle. Questionnaire qui a rencontré un vrai succès avec un taux de réponse



de l'ordre de 20%. Enfin, et sur la base du volontariat, 30 entretiens libres ont été menés avec des salarié.e.s qui ont permis une parole sur des relations sexistes dont on parle rarement entre collègues.

L'enquête par messagerie et les données RH ont confirmé ou précisé des points d'alerte parmi lesquels :

- Pourtant plus diplômées en moyenne, les femmes sont moins présentes dans les fonctions d'encadrement ;
- Les taux de promotion « maîtrise vers cadres » des femmes sont toujours au moins trois fois plus faibles que ceux des hommes ;
- Il n'y a pas de vigilance sur une égalité systématique des taux d'augmentation femmes/hommes par avancement ;
- La culture du présentisme et de la disponibilité totale entravent l'équilibre vie privée/vie professionnelle et freinent les carrières des femmes ;
- À régime horaire équivalent, les hommes sont plus nombreux à percevoir des primes de performance plus élevées.

VERBATIM

« Mon congé maternité a été évoqué lors de mon entretien avec mon manager pour ne pas reconnaître mon professionnalisme ».

Quelles actions possibles en réaction aux résultats de l'expertise ?

Cette étude a mis en lumière un climat de paroles et de comportements sexistes ou machistes qui n'était jusqu'à là que ponctuellement perçu et qui réclame des réactions rapides de la part de l'employeur mais aussi des représentants du personnel. Le sexisme et le machisme sont des risques professionnels contre lesquels l'employeur a un devoir de résultats (loi du 7 août 2015). Elle a également mis en lumière la culture du présentisme et de la disponibilité totale, avec les nouvelles technologies, le télétravail du soir et la connexion sans limite qui conduisent à des risques de sur investissement. Cela a révélé aussi toute situation créatrice de discrimination pour les collègues exerçant des responsabilités parentales.

A cause de ces risques professionnels pour les salarié.e.s, le syndicat CGT a demandé au CHSCT de se saisir des résultats de l'étude. De leur côté, les élus du CE ont demandé à la direction, par résolution, de construire un plan d'actions. Par ailleurs, les résultats de cette étude ont été transmis aux délégués syndicaux en vue de nourrir la réflexion à propos de l'accord « éga pro » national.

Autre dimension de l'étude, un terrain d'échange avec les salarié.e.s. Pour les représentantes de la CGT, cette expertise est un outil pour aller au-devant des salariées : au moment du questionnaire, mais aussi lors de sa restitution. L'objectif est de présenter l'étude, avec les autres représentants du personnel, à l'ensemble des salarié.e.s, de débattre avec eux et d'élaborer des préconisations d'actions de leurs points de vue de salarié.e.s. ■

Dans un CE peu « expert » sur le sujet éga pro, une étude demandée à une société extérieure, pourra avoir pour premier objectif d'y voir plus clair dans la jungle des chiffres sur la situation comparée des femmes et des hommes, et ceci sans interférence de la direction.

définitions

SEXISME AU TRAVAIL

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a intégré la notion dans le code du travail. L'article L.1142-2-1 prévoit désormais que « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Le sexisme au travail maintenant clairement défini pourra donc être sanctionné en tant que tel.

SEXISME ORDINAIRE

Se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion.

Source : Guide de la CGT contre les violences sexistes et sexuelles.

Notes de lecture



Jacqueline Laufer, *L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

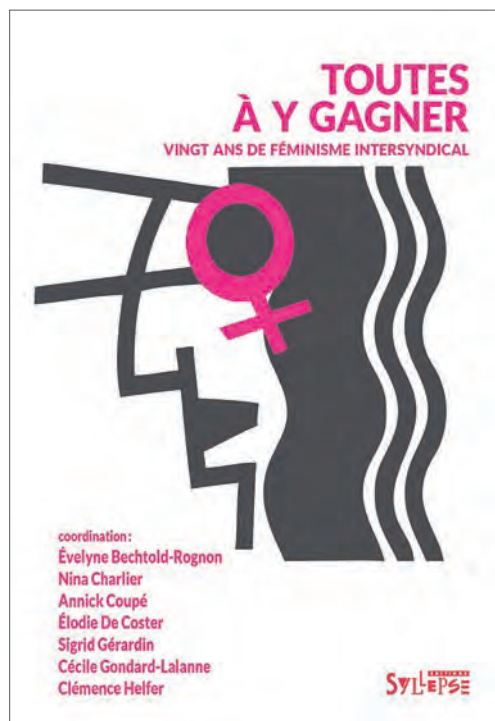
Repères, La Découverte, 2016, 127 pages, 10 euros.

L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une synthèse rigoureuse, réalisée par une sociologue reconnue qui a fait de l'égalité professionnelle l'un de ses domaines privilégiés de recherches. En une petite centaine de pages, Jacqueline Laufer présente l'égalité professionnelle « [...] devenue un objectif de société considéré comme légitime dans les démocraties occidentales », page 3 pour relever, page 109, que ce principe « est encore loin d'être inscrit dans la réalité, que ce soit du point de vue de la nature des emplois occupés, des carrières, des rémunérations ou des conséquences d'une inégale division familiale du travail sur le statut des femmes dans la sphère professionnelle. » Une conclusion qui souligne les étapes à venir et leurs enjeux politiques et sociologiques.

L'auteure analyse les politiques de mise en œuvre de l'égalité professionnelle et rend compte des mutations sociales à l'œuvre depuis des décennies dans la société.

Mutations complexes, changeantes, en fonction de priorités de plus en plus souvent déterminées par l'actualité et donc, fragiles.

A signaler également, dans la même collection, la parution d'un ouvrage de Margaret Maruani, Travail et emploi des femmes.



Evelynne Bechtold-Rognon, Nina Charlier, Annick Coupé, Elodie Decoster, Sigrid Gérardin, Cécile Gondard-Lalanne, Clémence Helfer (coordination)

Toutes à y gagner - Vingt ans de féminisme intersyndical

Collection Utopie critique, Syllepse, 2017, 530 pages, 20 euros.

Cette somme d'une soixantaine de contributions fête les vingt ans des Journées intersyndicales femmes organisées par l'Intersyndicale femmes qui regroupe des militantes CGT, FSU (Fédération syndicale unitaire- principal syndicat enseignant) et Union syndicale Solidaires. Mélange d'interventions universitaires, de témoignages et de réflexions de syndicalistes (pour la CGT, Rachel Silvera, Sophie Binet, Sabine Reynosa et d'autres), ce livre traite « des inégalités vécues par les femmes sur les lieux de travail, en les reliant aux inégalités existantes dans tous les domaines de la vie sociale et personnelle des femmes » pour reprendre les termes de l'introduction. Famille, corps, langage, travail, politique, la domination patriarcale pèse sur des vies entières ici et ailleurs. France, Egypte, Grèce, Tunisie, Québec, l'une des richesses de cet ouvrage, c'est aussi de transgresser les frontières et de relier inégalités sociales et de genre dans des sociétés mondialisées.