

Avis voté en plénière du 26 novembre 2014

La mixité des métiers

Déclaration du groupe de la mutualité

Le calendrier de nos séances plénières fait parfois bien les choses. Nous avons consacré hier notre après-midi à l'étude sur les violences faites aux femmes dans laquelle nous mettons en avant le 4^{ème} plan interministériel contre les violences faites aux femmes qui prévoit la mise en œuvre d'actions innovantes de lutte contre les stéréotypes sexistes.

Parce que prendre en compte la dimension de l'égalité entre les sexes implique de modifier profondément notre façon de penser et de voir le monde, et parce que l'accès de toutes et de tous à tous les métiers demande une déconstruction des images dominantes du « masculin » et du « féminin », il est essentiel de s'attaquer le plus tôt possible aux stéréotypes de genre.

Le groupe de la mutualité rejoint l'analyse faite par l'avis sur les stéréotypes et estime qu'il est important d'associer l'ensemble des acteurs (employeurs, salariés, médias, société civile, ...) pour combattre le sexisme ordinaire.

Sur les 87 familles professionnelles recensées, on constate que la moitié des femmes se concentre sur dix d'entre-elles et que seules 13 d'entre-elles sont mixtes. Au sein de la mutualité, certains métiers (par exemple les conseillers mutualistes, les chargés d'accueil mais aussi les aides à domicile, les assistantes dentaires, les puéricultrices) semblent « réservés » aux femmes. Cette catégorisation débute au sein du système éducatif et des actions doivent être menées à ce niveau. Toutes les propositions de l'avis faites en ce sens sont positives.

Consciente de cette situation, la mutualité s'est ainsi engagée dans le cadre d'une convention avec l'Education nationale, pour aborder ces questions avec les enseignants et les élèves.

Il est clair que pour contrer des représentations sociétales fortes, des réflexions doivent également être menées sur la valorisation des métiers « féminins », les classifications qui s'y attachent et la rémunération qui en découle. La branche Mutualité a initié dès 2008 la création de certificats de qualification professionnels, 82 % des bénéficiaires sont des femmes. Les propositions faites en termes de réflexion des branches sur les classifications nous semblent donc pouvoir apporter des éléments intéressants.

Un accord de branche sur l'égalité professionnelle a été signé en 2010, il sera renégocié en 2015. De très nombreuses mutuelles ont signé des accords d'entreprise sur le même thème, et certaines d'entre-elles ont signalé des actions spécifiques.

Une des principales actions citée est la mise en place ou le suivi d'indicateurs visant à vérifier l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Dans certaines mutuelles, ce suivi peut déboucher sur une

réduction des écarts éventuels, à travers une enveloppe dédiée. Plusieurs mutuelles disent également vérifier systématiquement qu'il n'y ait pas d'écart de salaire entre les hommes et les femmes au moment du recrutement.

L'accumulation des textes législatifs ne semble pas avoir été jusqu'à aujourd'hui un élément de réponse totalement pertinent puisque le constat de la persistance des inégalités est encore d'actualité. Les stéréotypes ne sont pas l'apanage de l'employeur, et le sujet de l'égalité professionnelle n'est pas souvent au premier rang des préoccupations quotidiennes. Il semble donc important au groupe de la mutualité de pouvoir peser, au-delà de la signature d'accords conclus pour se conformer aux obligations légales, sur l'appropriation du sujet à tous les niveaux décisionnaires de l'entreprise, sur son intégration dans une politique RH globale et sur une large communication auprès des salariés et des managers y compris de proximité.

Enfin, une attention particulière doit aussi être portée sur les conditions de travail et la conciliation vie professionnelle – vie privée. La promotion de la mixité peut participer à la correction de ces inégalités qui se manifestent à l'embauche mais également tout au long du parcours professionnel par une meilleure prise en compte des questions de santé au travail et la mise en place de mesures en faveur de l'accès à la formation professionnelle pour les femmes.

Aujourd'hui, les études convergent pour affirmer que la mixité dans le monde du travail, notamment dans des fonctions à haute responsabilité, est un facteur de performance pour les entreprises. L'égalité homme-femme et la mixité doivent être vues comme une richesse et non plus comme une contrainte et un frein au développement. Les évolutions sont en cours, le groupe de la mutualité a voté l'avis pour l'ensemble des propositions qu'il avance.