



HAL
open science

L'(in)égalité au travail : salaires, conventions collectives et relations de genre en France (de la Première Guerre mondiale à nos jours)

Ferruccio Ricciardi

► **To cite this version:**

Ferruccio Ricciardi. L'(in)égalité au travail : salaires, conventions collectives et relations de genre en France (de la Première Guerre mondiale à nos jours). 2016. hal-01359085

HAL Id: hal-01359085

<https://hal.science/hal-01359085>

Preprint submitted on 1 Sep 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Les Cahiers du Lise

N°12 - 2016

L'(in)égalité au travail : salaires, conventions collectives et relations de genre en France (de la Première Guerre mondiale à nos jours

Ferruccio RICCIARDI



<https://halshs.archives-ouvertes.fr/LISE-CNRS>

LISE UMR 3320



Ferruccio Ricciardi

L'(in)égalité au travail : salaires, conventions collectives et relations de genre en France (de la Première Guerre mondiale à nos jours)¹

1. Introduction.....	3
2. « A travail égal, salaire égal » : un principe en trompe d'œil ?	4
3. L'article 119 du Traité de Rome ou la régulation par la persuasion	8
4. Une couturière sur la ligne de montage : les années '68 et la critique des classifications professionnelles	13
5. L'apport de l'expertise européenne : de la notion de « même travail » à celle d'égalité de traitement.....	19
6. Une conception française du principe d'égalité : la « loi Roudy » et l'égalité professionnelle.....	23
7. De l'égalité professionnelle à la mixité de l'emploi : le dialogue social et la « modernisation » des relations sociales	28
8. Conclusion.....	30
<i>Bibliographie</i>	33

¹ Projet ANR-DFG Marianne 2 : Les métamorphoses de l'égalité. Ce texte a bénéficié des commentaires et suggestions de Catherine Marry (lors d'un séminaire du programme ANR Marianne 2 tenu à Berlin le 13 et 14 septembre 2014) ainsi que de Michel Lallement et Catherine Omnès, que je remercie ici chaleureusement.



1. Introduction

Le principe de l'égalité entre hommes et femmes figure dans le préambule de la constitution française de 1946, repris ensuite par celle de 1958. Dans le domaine du travail et du droit du travail, pendant longtemps, ce principe se heurte à une logique de protection (l'interdiction du travail de nuit des femmes, au nom de la protection de la famille et de la natalité, en est un exemple) qui se transforme souvent en logique d'exclusion (l'autorisation du mari pour exercer une profession, par exemple, sera levée seulement en 1965). Dans un contexte marqué par une citoyenneté des travailleuses faiblement étayée ainsi que par une moindre représentation des femmes au sein du mouvement syndical, la bataille pour l'égalité se fait d'abord sous les termes de l'égalité salariale. Faute de pouvoir exercer une pleine citoyenneté dans les sphères familiale et politique, c'est dans la sphère économique qui se joue une partie fondamentale pour l'émancipation des femmes, notamment depuis la Première Guerre mondiale, lorsqu'elles intègrent certains secteurs traditionnellement masculins comme la métallurgie et commencent à peser dans la négociation collective. Après la Seconde Guerre mondiale, la lutte contre les discriminations salariales devient un enjeu central des revendications syndicales et féministes, alors même que les instances internationales de la régulation sociale (de l'Organisation internationale du travail à la Communauté économique européenne) portent un discours fort volontariste quant à la reconnaissance et la diffusion du principe « à travail égal, salaire égal ».

Considérant l'affirmation de ce principe comme le point de départ d'un parcours complexe et difficile d'émancipation, cet article interroge sur la longue durée (de la Première Guerre mondiale jusqu'à nos jours) les modes de construction et de déconstruction d'une norme d'emploi sexuée. Si le critère de différenciation sexuée dans la division et l'organisation du travail est formellement rejeté, la réalité est bien différente et présente de nombreuses situations de discrimination plus ou moins déguisée. Ainsi, nous assistons, plutôt dans la pratique que dans les textes, à la fabrication d'une norme d'emploi sexuée dont la légitimité est progressivement remise en cause et le contenu ébranlé à la suite de l'affirmation du principe d'égalité entre hommes et femmes au travail. Celui-ci se forge dans les combats politiques et syndicaux comme dans les débats entre les experts et les technocrates, à une échelle aussi bien locale (en France) qu'internationale (notamment dans l'espace de l'Europe communautaire). Les domaines de la négociation collective, des classifications professionnelles et de la



production législative sont à même de rendre compte des tensions qui accompagnent, depuis le début du 20^e siècle, ce processus à double entrée.

En s'appuyant sur un vaste corpus d'archives (notamment les archives de la Commission européenne, de la Confédération européenne des syndicats et des syndicats français) et intégrant les travaux interdisciplinaires portant sur la même thématique, cet article entend saisir les enjeux liés à la représentation ainsi qu'à la (laborieuse) mise en œuvre de ce qu'on appelle aujourd'hui « égalité professionnelle ».

2. « A travail égal, salaire égal » : un principe en trompe d'œil ?

Si l'égalité salariale entre les hommes et les femmes n'est pas vraiment au cœur des mobilisations ouvrières de 1936, la progressive mise en place de ce principe, depuis la Libération, doit être replacée dans une histoire longue de la négociation collective afin de dégager les mécanismes sous-jacents à l'élaboration des catégories d'emploi et des classifications professionnelles susceptibles d'abriter des formes de discrimination. Le point de départ est constitué par la Première Guerre mondiale, véritable tournant dans la promotion et la légitimation du travail des femmes en France. Il recèle pourtant les éléments constitutifs des inégalités de rémunération qui vont persister par la suite.

La mobilisation industrielle sous l'égide de l'État, durant la Grande guerre, a sans doute profité à la promotion de l'emploi féminin, comme en témoigne le cas de la métallurgie parisienne où le taux de féminisation s'élève jusqu'à 30 % en 1917 (Omnès, 1997a). Si, surtout au début du conflit, les emplois confiés aux femmes sont des emplois de manœuvres comportant des opérations simples, peu pénibles et constamment répétées, la qualification professionnelle de celles-ci ne cesse de progresser, ainsi que la valorisation de leur salaire. Il ne reste pas moins que la promotion féminine a des limites : il existe, par exemple, des abattements appliqués aux salaires féminins de l'ordre de 15-25 % quel que soit le niveau de qualification ; ce qui contribue à institutionnaliser une sorte de salaire minimal déguisé. Les employeurs justifient ces mesures en empruntant l'argument des coûts liés à la nouvelle organisation, au nouvel équipement et au contrôle des ouvrières inexpérimentées, alors que ce « surcoût » ne s'applique jamais à la main-d'œuvre masculine également inexpérimentée. Même si elle n'est pas évoquée de manière explicite, la question du « salaire d'appoint » – à savoir que les femmes n'ont pas besoin d'un vrai salaire car elles ont des besoins moins



importants – plane dans les discours patronaux afin de justifier une structure inégalitaire des salaires qui renvoie à des différences « naturelles » intangibles (Lee Downs, 2006).

D'un point de vue technique, ce phénomène dépend essentiellement du fait que, comme dans le cas de la métallurgie, ce sont les caractéristiques du travail qui déterminent la qualification, ce qui pénalise davantage les femmes (la définition générique de l'ouvrière spécialisée repose, par exemple, sur le type de travail auxquels elle est affectée). Et lorsque la définition de la qualification se fonde sur le métier, comme dans le secteur de la confection, les métiers les plus qualifiés (la coupe ou la presse) sont traditionnellement réservés aux hommes, d'autant que plusieurs grèves éclatent pour maintenir cette hégémonie masculine (Machu, 2013). En outre, à la sortie de la guerre, le patronat n'hésite pas, dans le cadre d'une plus large opération de révision de l'organisation du travail dans les ateliers (analyse de postes, sélection en fonction de la machine utilisée...), à déclasser la plupart des femmes ouvrières professionnelles en manœuvres spécialisées (Omnès, 2001). Si, donc, le contexte de guerre contribue à la professionnalisation des femmes dans l'industrie métallurgique comme dans d'autres activités manufacturières et du commerce, il pose également les bases pour l'institutionnalisation des inégalités de salaires entre les hommes et les femmes.

Cette contradiction se retrouve dans la convention collective de la métallurgie parisienne, signée le 12 juin 1936 sous le Front populaire, qui servira de matrice aux conventions collectives ultérieures et, plus tard, aux grilles Parodi. Certes, la priorité accordée aux plus bas salaires, parmi lesquels se situent les salaires féminins, se traduit par une revalorisation de ces derniers (les salaires horaires minima garantis des ouvrières progressent de plus de 30 %). Mais la grille de classification établie par la convention de 1936 affecte plus particulièrement les femmes, dans la mesure où elle accentue la segmentation de la main-d'œuvre. La grille professionnelle issue des négociations distingue treize catégories génériques en fonction de la qualification, de l'âge et du sexe et près de trois cent professions féminines et masculines². Les nouvelles catégories génériques tendent à valoriser les qualités et les métiers masculins et à dévaloriser les qualités

² Voici la grille des catégories génériques : manœuvres hommes (ordinaires), manœuvres hommes (gros travaux), manœuvres femmes, manœuvres d'approvisionnement hommes, manœuvres d'approvisionnement femmes, OS hommes (sur machines), OS femmes (sur machines), OS hommes (montage et divers), OS femmes (montage et divers), professionnels machines fabrication, professionnels d'outillage, jeunes ouvriers, jeunes ouvrières.



féminines et les postes de travail majoritairement occupés par les femmes. Prenons un exemple : une nouvelle catégorisation des ouvriers spécialisés (OS) hommes et femmes apparaît dans la convention ; elle scinde en deux l'ancienne catégorie manœuvre spécialisé pour dissocier les travaux de montage faits à la main des travaux sur machines. Ainsi, sont appliqués aux deux nouvelles catégories d'OS des minima de salaire qui tirent vers le bas le salaire féminin de l'OS montage et creusent l'écart avec l'OS sur machine femmes (7,5%), alors que, du côté des hommes, l'écart avec l'OS machine est faible (2,4%). A l'occasion de la négociation, la position des femmes OS montage sur la grille hiérarchique apparaît durablement dévalorisée (Omnès, 1997b). En outre, cette convention, en supprimant la voie d'accès à la qualification par la pratique et en se référant uniquement au CAP – Certificat d'attitude professionnelle –, contribue à éliminer les femmes des emplois qualifiés. Alors que les ouvriers professionnels sont censés avoir un CAP, il n'existe pas de CAP féminin dans la métallurgie, ce qui se traduit par la négation de la qualification des travaux exécutés par les femmes (les postes qui n'exigent que des opérations manuelles sont considérés innés pour le sexe féminin aussi bien par les employeurs que les syndicats) (Machu, 2013). De manière plus générale, la convention collective entérine la ségrégation sexuelle de la main-d'œuvre engendrée par la rationalisation du travail et, en même temps, contribue à gommer la dynamique de professionnalisation entamée par les femmes ouvrières depuis la Première Guerre mondiale.

Au lendemain du second conflit mondial, ces principes de classement des emplois sont réitérés dans le cadre d'une action volontariste de l'État français, qui jusqu'en 1950 s'arroge le pouvoir de fixer les salaires et de réguler l'arène des relations professionnelles. Les salaires minima sont déterminés par voie administrative et centralisée, alors que les entreprises conservent une certaine marge de manœuvre, notamment dans la fixation des salaires individuels. Les arrêtés Parodi-Croizat de 1945-1946 (du nom des ministres du Travail qui les édictent) reprennent dans le fond la hiérarchie des catégories professionnelles établie lors des négociations de la branche métallurgique en 1936. Elles consistent en une liste de dénominations de postes de travail, à chacun desquels correspond un coefficient salarial qui, à son tour, fixe une hiérarchie salariale³. Si, dans la construction de ce type de classification, le principe « à travail égal, salaire égal »

³ La grille des catégories professionnelles relève des qualifications, c'est-à-dire des aptitudes professionnelles certifiées par un diplôme ou développées avec l'expérience ; à chaque catégorie correspond un coefficient proportionnel au salaire minimum horaire défini par la convention collective de la branche (Saglio, 1986).



est formellement respecté, il existe toutefois nombre de critères qui peuvent influencer sur la détermination des taux de salaires, notamment pour les femmes. Tout d'abord, le salaire minimum varie en fonction du sexe, dans la mesure où certaines clauses renvoient à une division sexuée des emplois. Dans les arrêtés de la métallurgie parisienne, par exemple, on lit qu'« *en aucun cas les taux minima des salaires des femmes ne pourront être inférieurs de plus de 10 % aux taux minima des salaires des hommes de même catégorie professionnelle* » (Saglio, 2007, p. 60). D'autres critères peuvent également peser sur la révision à la baisse des salaires féminins, comme l'articulation des salaires en fonction de plusieurs zones salariales (à Paris il y en a quatre), les aptitudes physiques ou bien l'âge. On peut faire l'hypothèse que ces critères, à un moment donné, se cumulent. Ainsi, une jeune femme affichant des handicaps physiques et travaillant dans un établissement de la quatrième zone salariale parisienne pouvait voir son salaire minimum baisser sensiblement par rapport à celui de ses collègues hommes.

La réactualisation des anciennes classifications professionnelles sous l'égide de l'État permet donc de revenir sur la notion de « salaire féminin » qui, jusqu'au tournant de la Seconde Guerre mondiale, faisait subir aux femmes des abattements de salaire tout à fait discriminatoires. La loi du 11 février 1950, qui sanctionne le retour à la fixation des salaires par voie de négociation collective, oblige à inscrire le principe « à travail égal, salaire égal » dans les conventions collectives comme condition de leur extension. La suppression de cette pratique s'accompagne de la garantie aux femmes des salaires minima égaux à ceux des hommes de même catégorie professionnelle, alors qu'une certaine liberté est laissée aux employeurs dans la fixation des salaires moyens maxima (notamment à travers les primes). Et puisque ce n'est que le taux de salaire minimum qui fait l'objet de la négociation collective, celui-ci entendu comme le salaire supportable par l'ensemble de la branche, compte tenu des disparités de productivité, les salaires réels, de fait, sont fixés au niveau de l'entreprise (Lanquetin, 2006 ; Sellier, ***, pp. 166-167). Cela permet, par le jeu de la qualification et des classifications professionnelles, d'utiliser de manière différenciée la main-d'œuvre et de rendre difficile l'appréhension des discriminations salariales (Guilbert, 1965).

Bien qu'une égalité salariale formelle s'instaure rapidement après 1945, l'égalité réelle est loin d'être assurée. Les grilles différentielles de salaires hommes et femmes, qui s'inscrivent dans les classifications professionnelles issues des négociations collectives de 1936, ensuite reprises au tournant de la



Seconde Guerre mondiale, ne seront dépassées qu'à partir des années '68 (Eyraud, 1978).

3. L'article 119 du Traité de Rome ou la régulation par la persuasion

Au niveau international et européen, l'égalité de rémunération est inscrite dans la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail (OIT), ratifiée par la France en 1951, et surtout par le Traité de Rome signé en 1957 par les pays membres de la Communauté économique européenne (CEE). L'article 119 du traité stipule que « *chaque Etat membre assure pendant la première phase, puis par la suite maintiendra, le principe selon lequel les hommes et les femmes doivent, à travail égal, recevoir un paiement égal* ». Il avait été inséré dans le traité pour des raisons de concurrence économique à la demande de la France, dont les industriels du textile craignaient le dumping social des autres membres européens. Dans cette perspective, c'est une sorte de « liberté contractuelle » qui s'impose, le principe d'égalité étant conçu *pour* le marché, afin d'éviter à la fois la concurrence déloyale et le protectionnisme (Jacquot, 2009, p. 253).

En faisant de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes une exception en matière d'intégration économique, cet article pose néanmoins les bases du principe de non-discrimination fondé sur le sexe (Hoskins, 1996, chapitre 3). Loin de rester lettre morte, l'égalité salariale fera l'objet de l'action volontariste des instances communautaires dans les années qui suivent. Quel que soit le moyen (questionnaires, enquêtes, expertises ou avis officiels), la Commission européenne ainsi que le Conseil européen ou les différentes commissions du Parlement européen qui abordent la question incitent, tout au long des années 1960 et 1970, les pays de la CEE à mettre en œuvre ce principe, en essayant notamment de sensibiliser les partenaires sociaux.

Les archives de la Confédération européenne des syndicats ainsi que de la Commission européenne témoignent de cet engagement de la part des technocrates du vieux continent, soucieux d'assurer l'égalité des salaires à tous les travailleurs, et donc d'instaurer les conditions de liberté de circulation et d'accès au travail au fondement du projet de marché commun. Dans ce sens, les premières formes de politique sociale de l'Europe communautaire – dont la prohibition des discriminations – ont essentiellement une fonction économique (Mechi, 2013). Dès 1959 de nombreuses actions sont menées afin d'encourager une application adéquate du principe contenu dans l'article 119, notamment des



contacts sont noués avec des experts gouvernementaux et des représentants des organisations professionnelles (réunions, lettres, rencontres officieuses à l'échelle internationale et nationale)⁴.

Une réunion entre les experts gouvernementaux chargés de l'affaire, datée octobre 1959, nous renseigne sur les enjeux liés à l'application du principe d'égalité de salaires dans les pays adhérents à la CEE. Non seulement la notion de « même travail » pose problème, dans la mesure où elle ne serait applicable qu'aux fonctions dites « mixtes » (ainsi il en résulterait que « *les fonctions purement féminines (sic) ne s[eraient] pas prises en comptes* »)⁵. Mais c'est surtout la question de l'harmonisation de différents échelons d'application qui attire l'attention des fonctionnaires, à savoir : la fixation légale de salaires minima, les conventions collectives, les conventions d'entreprise et aussi les contrats individuels. Si, par exemple, l'échelon concernant les conventions collectives est contraire à l'établissement de catégories séparées destinées exclusivement aux femmes, « *il n'est pas contraire au principe de mettre les travailleurs féminins dans des catégories de salaires inférieures sur la base de normes objectives* »⁶. Autrement dit, l'application de l'égalité salariale renvoie à des problèmes de mise en équivalence d'ordre juridico-technique dont la solution (à travers, par exemple, l'aménagement des classifications professionnelles) laisse des marges à la réitération de discriminations de fait.

Cet engagement se traduit, d'ici peu, le 20 juillet 1960, dans la formulation, d'une recommandation officielle de la Commission européenne invitant les pays de la CEE à prendre les mesures nécessaires pour l'application complète du principe d'égalité. Pour assurer la réalisation des dispositions de l'article 119, la Commission invite les organisations professionnelles d'employeurs et travailleurs à appliquer le principe dans les conventions collectives, à subordonner l'approbation des conventions collectives à l'exclusion de toute discrimination de rémunération fondée sur le sexe, à l'adoption des mesures législatives, réglementaires ou administratives susceptibles de garantir l'application de

⁴ ETUC Archives (European trade union confederation Archives, International institute of social history, Amsterdam), 2864, CEE-Commission, *Rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'avancement des travaux relatifs à l'art. 119 CEE*, 12 octobre 1961.

⁵ ETUC Archives, 2863, *Résultats de la réunion avec les experts gouvernementaux du 7-8 octobre concernant l'interprétation de l'article 119 du traité*, s.d. [1959], p. 2. Aux marges du paragraphe contenant cette phrase, par ailleurs, il est écrit à la main : « *mais celles-ci n'existent pas du tout* ».

⁶ *Ibid.*, p. 3.



l'article en question⁷. L'étape successive consiste à examiner en détail l'état d'application du principe dans les différents pays, à l'aide d'un « groupe spécial » d'étude composé essentiellement de juristes et de statisticiens⁸. Suivent plusieurs rapports adressés soit à la Commission soit au Parlement européen dont le but est celui d'informer mais aussi de solliciter, directement ou indirectement, les différents acteurs concernés afin de provoquer une prise de conscience conséquente.

À la lecture de ces rapports, consacrés essentiellement à l'industrie manufacturière, on apprend que, sur le plan strictement juridique, il existe deux groupes de pays : ceux dans lesquels des instruments juridiques garantissent aux femmes un droit à l'égalité des rémunérations susceptible d'être protégé par les tribunaux (Allemagne, Italie, France et Luxembourg) et ceux qui ignorent encore l'institution d'une norme juridique ayant une portée générale en faveur des femmes (Belgique et Pays-Bas). Sur le plan des conventions collectives, en revanche, subsistent encore des insuffisances ou des lacunes qui traversent la plupart des pays : inexistence de toute convention pour un certain nombre de secteurs ou sous-secteurs, dispositions constituant des discriminations directes de salaires à l'égard des femmes et, enfin, discriminations indirectes opérées surtout au niveau des classifications professionnelles⁹.

Ainsi, si la France et l'Allemagne affichent des écarts de salaires, à qualification égale, moins élevés par rapport aux autres pays européens (tableau 1), il n'en reste pas moins que les données agrégées cachent des effets de structure relevant essentiellement de l'usage des qualifications professionnelles ou de la spécificité des secteurs industriels concernés. En Allemagne, par exemple, la présence des catégories dites de « travaux à bas salaires » (*Leichtlohngruppen*) dans les conventions collectives d'un bon nombre de branches d'activités, pèse négativement sur la détection des discriminations de salaires. En France, c'est essentiellement la valorisation, lors du classement professionnel, des qualités « masculines » au détriment de qualités « féminines » à produire un effet déformateur.

⁷ ETUC Archives, 2865, Assemblée parlementaire européenne. Documents de séance, *Rapport intérimaire sur l'égalisation des salaires masculins et féminins*, 11 octobre 1961.

⁸ ETUC Archives, 2864, CEE-Commission, *Rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'avancement des travaux relatifs à l'art. 119 CEE*, *op. cit.*

⁹ ETUC Archives, Commission des communautés européennes, *Rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'application au 31 décembre 1968 du principe d'égalité entre rémunérations masculines et féminines*, 18 juin 1970.



Tableau 1 : Ecart négatif (en %) du gain horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes par groupe de qualification (industrie manufacturière)*

	Q	SQ	NQ	AUT	ENS
Belgique	33,2	28,7	25,0	17,7	31,9
Allemagne	26,8	25,6	21,8	25,9	30,3
France	25,8	19,4	15,6	18,1	27,5
Italie	29,4	24,0	9,1	-	24,8
Luxembourg	47,0	27,7	44,3	48,1	45,5
Pays-Bas	40,1	39,9	31,3	7,7	39,3

Source : ETUC Archives, Commission des communautés européennes, *Rapport de la Commission au Conseil sur l'état de l'application au 31 décembre 1968 du principe d'égalité entre rémunérations masculines et féminines*, 18 juin 1970, chapitre 2, p. 7.

* L'écart correspond à la différence entre le gain horaire moyen des hommes et le gain horaire moyen des femmes, divisé par le gain horaire moyen des hommes

Q = ouvriers qualifiés

SQ = ouvriers semi-qualifiés

NQ = ouvriers non qualifiés

AUT = autres ouvriers

ENS = ensemble

De façon plus générale, les constats des fonctionnaires européens convergent autour de l'idée que l'article 119 souffre d'une opérationnalité



juridique insuffisante face aux contraintes économiques :

« on a choisi d'égaliser 'par le haut' en relevant les salaires féminins au niveau des salaires masculins. Mais on s'aperçoit d'une part que par maints artifices on a tourné le principe, d'autre part que les droits nationaux n'ont pas relayé l'article 119, qui est demeuré englué dans l'économie par insuffisance d'armature juridique, et ceci, sans doute, par insuffisance de conviction dans le droit à l'égalité »¹⁰.

Quoi qu'il en soit, les enquêtes menées par les services de la Commission européenne permettent non seulement de mieux connaître la situation dans les différents pays, mais aussi d'inciter toutes les instances responsables (partenaires sociaux et gouvernements) à conjuguer leur action pour passer du stade du respect formel à celui de la mise en œuvre concrète du principe de l'égalité des rémunérations. Dans ce sens, le travail d'expertise ici évoqué s'apparente à une action de *moral suasion*, dont les effets les plus immédiats peuvent être repérés dans la trame des échanges entretenus par les acteurs impliqués. Ainsi, le regret que la Commission exprime, en 1970, à propos de l'échec du projet de loi français prévoyant la nullité de tout barème de salaires minima qui pouvait comporter des différences de rémunération fondées sur le sexe, sonne, a posteriori, comme un véritable reproche¹¹. Ces pressions vont se traduire par la suite dans des actes formels, à savoir la mise en place de procédures d'infraction contre les états n'ayant pas encore accompli les obligations prévues par l'article 119 (1972)¹² ou bien l'émanation d'une directive CEE visant au rapprochement des législations des différents états (1975).

¹⁰ ETUC Archives, Commission des communautés européennes, *L'emploi des femmes et ses problèmes dans les états membres de la Communauté économique européenne*, juillet 1970, p. 177.

¹¹ Ce projet, qui prévoyait « la nullité de tout barème de salaires minima résultant soit de conventions émanant d'employeurs ou groupements d'employeurs et qui, pour un même travail, comporterait entre les hommes et les femmes des différences de rémunération fondées sur le sexe », avait été mis en chantier en 1966 par le gouvernement français pour tenir compte des observations de la Commission. Cf. *ibid.*, Conclusions, p. 2. Voir aussi ETUC Archives, 2864, Parlement européen. Documents de séance, *Rapport sur l'application de l'article 119 du traité de la CEE*, 27 juin 1966. Pour la France, répondent aux questionnaires élaborés par la Commission européenne les experts gouvernementaux et les représentants de la CFDT.

¹² ETUC Archives, 2866, Commission des communautés européennes, *Projet de rapport de la Commission au conseil sur l'état d'application au 31 décembre 1972 du principe d'égalité entre rémunérations masculines et féminines*, 22 novembre 1972, p. 34-35.



4. Une couturière sur la ligne de montage : les années '68 et la critique des classifications professionnelles

En mai 1968, au moment où les mobilisations de tous bords (y compris celles en faveur de l'égalité des femmes) investissent la France (Zancarini-Fournel, Artières, 2015), le principe de l'égalité des rémunérations est loin d'être appliqué. Dans l'un des nombreux rapports d'étude réalisés sous l'impulsion des instances communautaires, on aborde le thème sous l'angle de l'effectivité de l'article sur l'égalité salariale contenu dans le traité européen, en termes notamment de qualification des travailleuses. Les avis des représentants du gouvernement et des organisations syndicales diffèrent sur le sujet. Interpellés par les technocrates européens sur l'un des points les plus sensibles de la question, à savoir l'application différenciée, en fonction du sexe, des systèmes de classification prévus par les nouvelles conventions collectives, les représentants gouvernementaux rejettent toute hypothèse de discrimination, alors que les syndicalistes (issus de la CFDT) affichent leur mécontentement. Ces derniers font remarquer que « *si les systèmes de classifications prévus par les conventions collectives ne sont pas en principe appliqués d'une manière différente aux travailleurs des deux sexes, on observe dans les faits une tendance à la sous-qualification ou à une discrimination dans la qualification tendant, dans un certain nombre de cas, à dévaloriser le travail effectué par les femmes* »¹³.

Le problème, on l'a vu, n'est pas nouveau et a tendance à resurgir de manière cyclique depuis les années 1930 sans être vraiment affronté. La conjoncture des années '68, quant à elle, semble propice à aiguillonner ce type de revendication, d'autant que le recentrage des centrales syndicales, notamment de la CFDT, sur les questions de femmes, ouvre des perspectives nouvelles à la critique de la division sexuée du travail. Dans le cadre de son projet autogestionnaire, la CFDT propose en effet une articulation étroite entre lutte de classe et lutte de sexes, dont le combat pour l'égalité des salaires devient rapidement une priorité (Le Brouster, 2010). D'où la centralité que la confédération acquiert au fil des ans dans la bataille pour la défense de l'égalité professionnelle, en faisant preuve d'un certain pragmatisme face notamment aux mesures visant à atteindre le double objectif de l'insertion professionnelle des femmes et de la mixité (Le Brouster, 2015).

¹³ ETUC Archives, 2865, Parlement européen. Documents de séance, *Rapport sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins*, 8 mai 1968, p. 8.



La loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, qui traduit ce combat d'un point de vue institutionnel et normatif, ne semble pas en mesure d'arranger les revendications des militantes syndicales, ni d'apaiser le jugement des experts. Elle s'inscrit dans la ligne réformiste du premier ministre gaulliste Jacques Chaban-Delmas, qui mise sur le renforcement de la « politique contractuelle » pour absorber certaines revendications du mouvement ouvrier et féministe (son conseiller pour les questions sociales est Jacques Delors). Issue d'une longue gestation – le premier projet avait été déposé en 1963 – la loi transpose dans le Code du travail les principales dispositions de la Convention n° 100 de l'OIT, notamment le principe « à travail égal, salaire égal » et la définition de la rémunération (correspondante, en gros, au salaire de base ou minimum). Mais ces principes, dans nombre de cas, s'avèrent être bel et bien contournés.

Avant que la loi ne soit approuvée, les critiques provenant du monde du travail n'avaient pas tardé. Déjà en octobre 1972, Jeannette Laot, responsable CFDT de la politique des femmes, juge le projet de loi « *inadapté à la situation qu'il prétend modifier* ». Si la situation s'est améliorée par rapport à la période d'avant la guerre, lorsque les conventions collectives entérinaient presque naturellement les situations de discrimination salariale, celles-ci sont de plus en plus « *subtiles* » et passent désormais par « *la duperie des travaux arbitrairement qualifiés de féminins* »¹⁴. Autrement dit, on ne saurait se contenter d'une intervention législative qui ne s'attaque pas à la fabrication des critères classant les emplois, critères dont la définition reste essentiellement l'apanage du patronat. C'est ainsi que les perplexités majeures de la CFDT s'agrègent autour de la notion de « même travail » qui relèverait d'un système de rémunération fondé sur les cadences ou le rendement et non pas sur l'ensemble des connaissances acquises (par le biais du diplôme ou de l'apprentissage), la nature du travail, les responsabilités exercées... S'esquisse, à demi-mot, la proposition de mise en place d'une grille unique de classifications prenant en compte les salaires réels et non pas seulement les salaires minima¹⁵, et dont la portée politique ne semble pas se limiter au problème de l'égalisation des salaires entre hommes et femmes.

¹⁴ Archives CFDT (Archives de la Confédération française démocratique du travail, Paris), 8H 785, Déclaration de Jeannette Laot au CES du 30 octobre 1972.

¹⁵ Archives CFDT, OH 652, Projet de rapport sur l'état d'application du principe d'égalité des rémunérations masculines et féminines, s.d. [1972].



Les analyses sur l'application de la loi livrées par le Comité du travail féminin, organisme de conseil institué en 1965 au sein du ministère du Travail et depuis très impliqué dans le combat pour l'égalité hommes/femmes, vont substantiellement dans la même direction (Revillard, 2007a). En mobilisant l'expertise externe et le militantisme de ses propres membres (essentiellement issues du milieu associatif, universitaire et syndical), le Comité devient rapidement l'instance fondamentale d'un « féminisme d'État » qui s'engage dans la lutte contre les discriminations tout en contribuant à la circulation des savoirs sur le travail des femmes. Lors des réunions de la commission *ad hoc* sur les salaires, chargée de renseigner le Comité sur la matière, il est souvent question d'une remise en cause du « poste de travail » et des modalités de son affectation. Nombre d'études de postes dans les secteurs de production de masse, d'après Jacques Duraffourg, professeur d'ergonomie au Conservatoire national des arts et métiers invité en 1975 par le Comité à rendre son avis sur la question, ont en effet permis de déterminer les caractéristiques des postes occupés par les femmes. Il s'agit de postes très fortement parcellisés avec des durées de cycle très faibles, soumis à des contraintes de temps se traduisant sur le plan du salaire en exigences de rendement ou de fixation de normes, où la dissociation entre les fonctions de conception et d'exécution est la plus élevée... Bref, ce sont des postes qui reposent sur un postulat implicite du taylorisme, à savoir l'adaptabilité sans limites des salariés. Rien ne prouve, ajoute toutefois l'expert en ergonomie, que les femmes seraient plus adaptables que les hommes à des postes monotones et répétitifs !¹⁶

D'autres variables jouent dans ce phénomène de taylorisation du travail industriel féminin, à partir des effets induits par la structure du marché du travail dans la période ici considérée. Un autre rapport du Comité du travail féminin, par exemple, souligne le paradoxe d'un fort écart salariale entre hommes et femmes dans les emplois industriels, et ce malgré les ouvrières, entre 1968 et 1971, aient bénéficié d'augmentations plus importantes par rapport aux employées du tertiaire (environ +31 % contre +27 %). Dans une situation qui voit l'emploi féminin s'accroître de manière significative dans le secteur industriel, les salaires féminins se concentrent dans les tranches les moins élevées. Plus généralement, le salaire moyen des femmes ne dépasserait que de 27 % le salaire de seules ouvrières¹⁷.

¹⁶ Archives CFDT, 8H 652, Ministère du Travail. Comité du travail féminin. Compte rendu de la réunion de la Commission ad-hoc sur les salaires du 18 décembre 1975.

¹⁷ Ces données sont reprises de : Archives CFDT, Ministère du Travail. Comité du travail féminin, *Les salaires féminins (1968-1970-1971). Les salaires des ouvriers et des ouvrières (1972-1973-1974)*, septembre 1974.



Tous les travaux réalisés ou commandités par le Comité, par ailleurs, soulignent la persistance de situations de discrimination salariale, que ce soit de manière directe ou indirecte ; d'où, par exemple, l'accent sur les bien-fondés de la formation professionnelle, qui devait pallier les effets de la ségrégation sexuelle des emplois (Revillard, 2007b).

Ces constats multiples sur la « disparité » dans les salaires entre hommes et femmes poussent le Comité du travail féminin à proposer, en 1976, un bilan de la loi de 1972 aux accents fort critiques¹⁸. Le Comité dénonce d'abord les écarts de rémunérations entre hommes et femmes (qui ont tendance à augmenter chez les manœuvres), les écarts dans l'évolution des carrières (qui se creusent après cinquante ans) ou, encore, les écarts par catégorie socioprofessionnelle (la discrimination salariale étant plus forte au sein des cadres supérieurs). Ensuite, le Comité montre du doigt les « défauts », voire les stéréotypes, hâtivement attribués à la main-d'œuvre féminine qui justifieraient leur moindre rémunération : leur « *maternité potentielle* », leur « *absentéisme* », leur « *instabilité* » dans le travail et, bien sûr, l'idée largement répandue que le salaire des femmes ne serait qu'un salaire d'appoint. C'est ainsi que le Comité, dans le cadre d'une réflexion plus large sur la notion de « travail de valeur égale », propose une refonte des modes d'évaluation objective du travail, en prenant en compte aussi les qualités professionnelles mobilisées telles que les « *connaissances, capacités, dextérité, habilité, force physique, résistance nerveuse...qualités qui – lorsqu'elles sont mises en œuvre – se traduisent par des efforts physiques ou intellectuels* »¹⁹. S'il est vrai, comme l'indiquent les inspecteurs du travail, que les plus souvent les hommes et les femmes occupent des postes différents, « *ce sont [...] les modalités d'affectation à ces postes et les possibilités de promotion qui sont en cause plutôt que le niveau des salaires à coefficient identique* »²⁰.

Cette réflexion recoupe celle engagée depuis quelques temps au sein des organisations syndicales. Elle tend à remettre en cause les classifications des emplois afin de combattre les discriminations indirectes sur le poste de travail. Le travail féminin et, plus généralement, les « spécialités féminines » sont moins bien classés que leurs équivalents masculins, même à niveau de diplôme égal. Ce qui se traduit par l'attribution d'un coefficient plus faible conduisant à un niveau de

¹⁸ Archives CFDT, 8H 652, Ministère du Travail. Comité du travail féminin, *Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes*, mars 1976.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Archives CFDT, 8H 652, Ministère du Travail. Comité du travail féminin, *Compte rendu de la réunion de la Commission ad-hoc sur les salaires du 10 février 1975*.



rémunération moindre. Ce déficit de reconnaissance s'instaure dès la formation. Les CAP (Certificat d'attitude professionnelle) dits « féminins », par exemple, sont moins bien reconnus en termes de qualification que les CAP « masculins ». La situation des ouvrières de l'électronique, titulaires d'un CAP couture, est à cet égard emblématique. Bien que ce diplôme soit un gage de la dextérité acquise par les ouvrières, il n'est pas reconnu comme qualification dans la grille de classification de la branche électronique, au motif qu'il provient d'une autre branche (inférieure) et parce que la dextérité serait « naturelle » chez les femmes. Alors que ce diplôme s'avère indispensable à l'embauche, il ne conduit à aucune revalorisation salariale ; pire, il pénalise les femmes dans leur carrière d'ouvrières qualifiées (Gallot, 2012, chapitre 3). Dans ce type de situation la toute nouvelle loi sur l'égalité salariale n'y est pour rien ; ce qui explique pourquoi elle devient la cible de nombreuses critiques.

Le portrait à charge de cette loi « défectueuse » est encore plus accentué si l'on prend en compte les avis des responsables syndicales, de la CFDT comme de la CGT. La dévalorisation des qualités des femmes lors des opérations de classification professionnelle est au centre d'un discours qui s'attaque non seulement aux effets néfastes de la division sexuée du travail, mais aussi aux présupposés techniques et intellectuels au fondement des modes d'évaluation du travail, qui pénalisent la qualification professionnelle au profit du poste de travail, seule mesure objective du travail ouvrier. La dénonciation de la part de la CFDT des systèmes de classifications des postes alors en vigueur, dont il est ici question, mérite d'être rapportée en entier :

« Les femmes occupent en majorité les emplois les plus bas dans les grilles de classification. Cette position dépend des caractéristiques des postes occupés.

La méthode dite d'évaluation « scientifique » du travail basée sur la seule mesure de temps, la plus fréquente pour l'élaboration des classifications, est de plus en plus mise en cause.

La référence trop exclusivement scolaire, comme mode d'évaluation de la formation pose des problèmes plus directement en ce qui concerne la main-d'œuvre féminine en raison de son faible niveau moyen de formation technique.



De nombreuses organisations syndicales remettent en cause les classifications. Mais même celle issues de l'accord de la métallurgie ne pourront changer réellement la situation des femmes, sauf si le rapport de force développé dans les entreprises, lors de leur mise en application, permet cette application sans se référer au poste de travail ! »²¹.

Côté CGT, l'avis sur la loi de 1972 n'est pas moins sévère, et rejoint la critique de la CFDT sur les dérives potentielles liées à la définition d'une classification en fonction du poste et non des caractéristiques professionnelles attachées à la personne, car le fait de considérer des travaux comme relevant de la main-d'œuvre féminine tendrait à leur attribuer une classification, et donc une rémunération, inférieure²². Comme, le plus souvent, les femmes et les hommes occupent des postes différents, ce sont les modalités d'affectation à ces postes, ainsi que les possibilités de promotion qui sont en cause plutôt que le niveau des salaires à barème unique, comme le prévoyait la loi afin de combattre les inégalités de rémunération. La grande complexité d'un tel système de fixation des salaires, par ailleurs, rend difficile le recours à l'inspection du travail pour non application de la loi. À l'heure du premier bilan officiel sur l'application de la loi, en 1976, on compte seulement dix-huit cas de plaintes²³.

C'est ainsi que la CFDT, afin de promouvoir l'accélération de l'application de l'égalité des salaires, préconise « *l'établissement d'une grille unique de classification, partie intégrante du statut unique, pour l'ensemble des salariés d'un même secteur d'activité et reconnaissant indépendamment du sexe, la qualification personnelle du travailleur et non celle du poste* »²⁴. Une revendication qui, dans le sillage de l'égalitarisme animant les mobilisations ouvrières des années '68, rappelle le combat pour l'adoption en Italie de l'« encadrement unique » (*inquadramento unico*), à savoir un seul classement à la fois pour les ouvriers et les employés qui met à plat les anciennes grilles professionnelles au nom de la revalorisation des qualifications des travailleurs et de la construction autonome de la « professionnalité ouvrière » (Causarano, 2000). Si ce projet d'uniformisation des classifications ouvrières, coté français, n'aboutit pas, il révèle néanmoins l'aspiration à une révision profonde des critères

²¹ ETUC Archives, 2832, CFDT, *Rapport sur l'état d'application de l'égalité de salaire en France*, 12 mai 1977.

²² CGT, *Antoinette*, septembre 1971, n° 88.

²³ ETUC Archives, 2832, CFDT, *Rapport sur l'état d'application de l'égalité de salaire en France*, *op. cit.*

²⁴ *Ibid.*



classant les emplois qui, eux, ne cessent d'accentuer négativement la différenciation sexuelle.

5. L'apport de l'expertise européenne : de la notion de « même travail » à celle d'égalité de traitement

Le 8 avril 1976 la Cour de justice des Communautés européennes s'exprime de manière favorable face à la demande d'indemnisation avancée par Gabrielle Defrenne, ancienne hôtesse de l'air de la société Sabena, du fait de l'inégalité de traitement qu'elle avait subit par rapport à ses collègues hommes exerçant un travail identique²⁵. Le premier recours (Defrenne I), daté 1969 et portant sur les règles établissant le droit à la pension pour le personnel navigant, est un échec car la Cour précise, dans son arrêt, que l'article 119 du Traité de Rome s'applique exclusivement au salaire et pas à un régime de sécurité sociale. Le deuxième recours (Defrenne II), centré sur les conditions de dissolution du contrat (indemnités de fin carrière, compensations, etc.), est en revanche couronné par le succès, la Cour reconnaissant le principe général de l'égalité ou de la non-discrimination comme pierre angulaire de l'ordre juridique communautaire européen. L'issue de ce combat juridique qui a duré presque une dizaine d'années – comme le souligne Eliane Vogel-Polsky, avocate de Defrenne – montre que l'égalité des salaires, prise isolément, n'existe pas, et que celle-ci ne prend du sens que dans un cadre plus large de la reconnaissance de l'égalité de traitement (Gubin, 2007, pp. 91-97). Dans ce sens, la Cour réinterprète le sens de l'art. 119 en mettant l'accent sur sa double finalité, économique (éviter les distorsions de concurrence) et sociale (promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre) (Lanquetin, 2006, p. 76).

L'affaire Defrenne-Sabena nous intéresse ici non seulement car elle établit que les articles du Traité de Rome, en l'occurrence l'article 119, s'imposent aux actes relevant de l'autonomie privée ou professionnelle (contrats individuels et conventions collectives), mais aussi parce qu'elle établit une distinction

« entre, d'une part, les discriminations directes et ouvertes susceptibles d'être constatées à l'aide des seuls critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération [...] et, d'autre part, les discriminations indirectes et

²⁵ AHUE (Archives historiques de l'Union européenne, Florence), FDE 80, *Service juridique de la Commission des communautés européennes. Note aux membres de la Commission*, 15 juin 1978.



déguisées qui ne peuvent être identifiées qu'en fonction de dispositions d'application plus explicites, de caractère communautaire ou national »²⁶.

Si l'applicabilité du principe de l'égalité des rémunérations est limitée aux seules discriminations « directes et ouvertes », la Cour ajoute qu'« *on ne saurait méconnaître qu'une mise en œuvre intégrale de l'objectif poursuivi par l'article 119, par l'élimination de toutes discriminations entre travailleurs féminins et travailleurs masculins, directes ou indirectes, dans la perspective non seulement des entreprises individuelles mais encore des branches entières de l'industrie et même de l'économie globale, peut impliquer dans certains cas l'intervention de mesures communautaires et nationales adéquates* »²⁷. Autrement dit, les préconisations de la Cour vont dans le sens d'un élargissement du critère strict du « même travail » afin de prendre en considération, et éventuellement réviser, les critères d'évaluation des fonctions pour le classement des travailleurs qui sont souvent la cause de discriminations de fait.

C'est justement la définition de « même travail » qui pose problème, dans la mesure où la convention de l'OIT stipule que l'égalité de rémunération doit porter sur un *travail de valeur égale* et la directive de la CEE du 10 février 1975 – concernant le rapprochement des législations européennes relatives à l'application du principe de l'égalité de rémunération – indique qu'il s'agit d'un *même travail*. Ceci a pour conséquence que la jurisprudence reste libre d'interpréter cette notion, puisqu'on ne tranche pas sur quelle commune mesure le « travail féminin » et le « travail masculin » sont rémunérés²⁸. Encore en 1979, en France, le flou sur les critères utilisés pour évaluer les emplois masculins ou féminins règne. D'après une étude du Centre d'études et de recherches sur les qualifications, la classification des emplois ouvriers dépend moins des critères d'évaluation, souvent peu lisibles, que de la description des tâches à accomplir, ce qui laisse des marges importants à l'arbitraire lors de la définition des qualifications. À titre d'exemple, dans le secteur du grand commerce (grands magasins, magasins à grande surface et succursales), normalement très féminisé, les classifications d'emplois se présentent toujours sous la forme de définitions déterminant les caractéristiques du poste (vendeur débutant, vendeur qualifié,

²⁶ Archives CFDT, 8H 652, Commission des Communautés européennes. Groupe spécial article 119. Groupe de travail paritaire ad hoc « Egalité salariale et classifications professionnelles », *Discrimination indirectes par les biais des classifications professionnelles*, 10 mars 1981, p. 2.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Archives CFDT, 8H 652, Confédération européenne des syndicats, *Projet de rapport sur l'égalité de salaire entre main-d'œuvre masculine et féminine*, 2 février 1978.



vendeur très qualifié...) ; mais celles-ci ne se réfèrent pas à des critères communs pouvant faire l'objet d'évaluation (type d'activité, autonomie, niveau de connaissances...), car la plupart du temps ils désignent des tâches à effectuer et les performances exigées. Et lorsque l'opération d'évaluation des postes est mise en œuvre ou simplement envisagée, il apparaît que les qualités réputées davantage « féminines » (habileté gestuelle, minuties, coordination des gestes, rapidité de rythme ou relations humaines) ne sont pas suffisamment valorisées²⁹. De manière générale, dans la plupart des pays européens, ce flou sur la signification exacte de la « valeur égale » (qui peut dépendre de l'ensemble de connaissances professionnelles, du diplôme, des capacités découlant de l'expérience acquise, des responsabilités, des charges physiques ou nerveuses) et le très petit nombre de jugements sur la question ne font qu'entraver l'application du principe de l'égalité des rémunérations³⁰.

La réflexion qui, depuis le milieu des années 1970, s'engage au sein des instances communautaires sur la question de l'égalité hommes/femmes au travail relève donc des préoccupations sur la qualification du travail féminin qu'on vient d'évoquer. Ces instances identifient dans les classifications professionnelles et les systèmes d'évaluation des fonctions le point critique pour la réalisation de l'égalité salariale parce qu'ils restent une source principale des discriminations existantes, notamment celles « indirectes » ou « déguisées ». À cet égard, les recommandations que les experts de la Communauté adressent aux partenaires sociaux des états membres vont dans la direction d'un profond réexamen de ces systèmes de classification professionnelle afin d'en exclure toute forme de discrimination, notamment implicite, fondée sur le sexe : ne pas adopter de règles de qualification différentes pour les hommes et pour les femmes, ne pas utiliser les critères d'évaluation des emplois qui soient sans rapport avec les conditions objectives d'exercice des fonctions de travail, considérer l'ensemble des qualités professionnelles requises pour tous les travaux lors de l'appréciation de la valeur du travail dit « féminin », éviter une différenciation trop poussée et artificielle des classifications parce que ce sont souvent les femmes qui risquent de se trouver

²⁹ Archives CFDT, 8H 652, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, *Rôle joué par les critères d'évaluation de postes dans les écarts de rémunération par sexe*, mai 1979.

³⁰ AHUE, FDE 101, Commission des Communautés européennes. Réseau d'experts sur l'application des directives relatives à l'égalité, *Rapport final de synthèse*, 1987, p. 28-34.



dans les sous-catégories les plus basses avec des fonctions pratiquement identiques à celle des hommes...³¹

Cet effort de révision des systèmes de classification professionnelle s'inscrit dans un mouvement plus large de prise de conscience des enjeux, à la fois sociaux et économiques, des discriminations fondées sur le sexe au sein de l'espace communautaire, dans le cadre du Programme d'action sociale lancé par la Commission européenne en 1974. Un service spécialisé chargé des problèmes « Femmes » est institué au sein de la Commission en 1976 afin de promouvoir l'égalité des hommes et des femmes devant l'emploi à travers notamment la fabrication d'instruments juridiques *ad hoc* (les directives) ou, plus simplement, l'œuvre d'information auprès des institutions nationales, des partenaires sociaux et même du grand public (est prévue, par exemple, la réalisation de films à visée pédagogique sur la question)³². Ce volontarisme affiché de la Commission se traduit par la formulation de la directive 76/206 du 9 février 1976 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail ; puis par l'adoption de la directive 76/7 du 19 décembre 1978, qui vise à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale.

L'égalité salariale n'ayant pas été atteinte malgré les efforts déployés à l'échelle nationale et les multiples préconisations européennes en la matière, la voie entreprise par les experts communautaires – essentiellement des femmes – élargit le champ d'intervention à la sphère sociétale. Promouvoir « l'égalité de traitement », en effet, revient à éliminer les différences de traitement telles qu'elles se manifestent dans les divers domaines de la vie professionnelle, en remédiant donc à leurs causes profondes (de la formation à l'exercice de la maternité, de l'encadrement du temps de travail à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle)³³. Dans un mémorandum établi en 1975 après consultation de deux groupes de travail (l'un formé par des représentants des états membres, l'autre par des représentants des partenaires sociaux), l'accent est mis sur la promotion à la fois de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances, en

³¹ Archives CFDT, 8H 652, Commission des Communautés européennes. Groupe spécial article 119. Groupe de travail paritaire ad hoc « Egalité salariale et classifications professionnelles », *Discrimination indirectes par les biais des classifications professionnelles*, 10 mars 1981, p. 29-36.

³² AHUE, FDE 281, *Note de réflexion*, 28 juin 1976 ; *Documents sur les actions communautaires dans le domaine de l'égalité homme/femme devant l'emploi*, 13 juillet 1976.

³³ AHUE, FDE 64, Commission des Communautés européennes, *Egalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins*, 12 février 1975.



misant sur la conciliation des responsabilités familiales avec les aspirations professionnelles ; ceci-dit, on renonce à intervenir sur la politique familiale en tant que telle, qui reste l'apanage des états nationaux³⁴.

Le périmètre des dispositions censées assurer le principe d'égalité hommes/femmes s'étend à des nombreux aspects qui, dans les intentions de la technocratie européenne, se doivent de créer un effet « boule de neige » afin d'entraîner des améliorations aussi bien en amont qu'en aval de la vie professionnelle des femmes (Jacquot, 2013). Le but, à terme, est de garantir l'insertion professionnelle des femmes et les principaux droits sociaux relevant de l'emploi, dans la lignée de la philosophie communautaire qui, depuis les débuts, essaie de conjuguer la dimension sociale et celle économique dans la construction du marché commun à l'échelle continentale.

6. Une conception française du principe d'égalité : la « loi Roudy » et l'égalité professionnelle

Parmi les propositions formulées au début des années 1970 par le Comité du travail féminin afin de résoudre le problème de l'égalité salariale, figure pour la première fois « *l'amélioration de la formation professionnelle de la femme* »³⁵. C'est à partir du constat de l'inefficacité des mesures visant à rattraper la différenciation salariale entre les sexes, mesures contenues dans la loi de 1972, que les expertes du ministère penchent vers la promotion de la qualification professionnelle des femmes. Cette orientation est relayée à la fois par les représentants gouvernementaux et ceux des organisations patronales qui, depuis la fin des années 1960, mettent en avant la féminisation de certains postes dans l'industrie (chez Renault, au Creusot...) comme résultat de l'action menée pour favoriser l'insertion, l'intégration et la promotion professionnelle des femmes. En outre, la réflexion entamée par les institutions européennes autour de la question de l'égalité de traitement, au sens large du terme, contribue également à préparer le terrain pour le dépassement de la question salariale aussi en France.

Dans la perspective d'une nouvelle proposition de loi, Nicole Pasquier, alors secrétaire d'état à l'Emploi féminin du gouvernement Raymond Barre, lance en 1980 une consultation auprès de certains chefs d'entreprises. Elle les invite à

³⁴ *Ibid.*

³⁵ ETUC Archives, 2866, Commission des communautés européennes, *Projet de rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'application au 31 décembre 1972, op. cit.*, p. 29.



proposer une contribution écrite à la réflexion et à la concertation sur la question de l'emploi des femmes, et ce à partir de leur propre expérience de terrain. Ainsi, les directions des entreprises concernées s'efforcent de fournir des indications précises sur les mesures qu'elles ont adoptées pour promouvoir l'emploi féminin, sans pour autant cacher les difficultés rencontrées. Les réponses au questionnaire ministériel portent essentiellement sur le décalage entre formation initiale et compétences requises à l'embauche (les CAP dits « féminins », on l'a vu, n'étant pas reconnus dans de nombreuses branches industrielles) et sur l'absence d'attractivité des formations professionnelles chez les femmes (aussi du fait que les opportunités de promotion apparaissent faibles). Parmi les obstacles évoqués par les chefs d'entreprise, par ailleurs, il émerge nombre de stéréotypes : moindre disponibilité à travailler davantage, habitude à accepter seulement certains postes, résistance des hommes face au danger de dévalorisation des emplois désormais féminisés, etc. Ces représentations ne font que renforcer la division sexuée du travail. Malgré tout cela, des efforts apparaissent afin de promouvoir l'emploi féminin, ne serait-ce que pour augmenter la productivité et « moderniser » les relations sociales. C'est ainsi que Peugeot, en 1974, lance une enquête interne, avec les médecins du travail et les psychologues, sur les difficultés d'intégration du personnel féminin et sur les possibilités d'affectation à des postes « traditionnellement masculins » (Gallot, 2012, pp. 320-327). Ces mesures volontaristes engagées par le patronat, et soutenues par le gouvernement ainsi que par une partie des organisations des travailleurs, contribuent à faire bouger les lignes, en déplaçant le discours dominant de la question de l'égalité salariale à celle de l'égalité professionnelle. Ce glissement apparaît aux yeux des acteurs impliqués comme tout à fait naturel. Autrement dit, promouvoir la formation et la qualification des femmes est un moyen pour relever les classifications et ainsi permettre une augmentation de leurs rémunérations.

C'est dans ce contexte à la fois de réflexion et d'expérimentation que s'inscrit la loi du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy » (du nom de la ministre des Droits de la femme du gouvernement socialiste Mauroy d'alors, Yvette Roudy) portant sur l'« égalité professionnelle ». La loi institue l'interdiction de refuser une embauche, une promotion ou une formation en raison du sexe ; ce qui voulait dire qu'en cas de conflit entre un employeur et une salariée, c'était à ce dernier qu'il revenait d'apporter la preuve de ses arguments, et non l'inverse comme c'était le cas avant. En transposant le contenu de la directive communautaire 76/207 du 10 février 1976, c'est une logique de non discrimination qui s'impose.



La tradition du droit français qui privilégiait le binôme égalité/protection dans le cadre d'une conception familialiste, voire paternaliste, des dispositions concernant les femmes en ressort bouleversée. La possibilité d'avoir recours à des « actions positives » pour réaliser une égalité « substantielle » ou la prise en compte des discriminations indirectes comme grief à faire valoir en justice, ce sont autant d'exemples qui témoignent de l'évolution du paradigme d'égalité (Lanquetin, 2004).

Sur le plan de la mise en œuvre, les dispositions principales de la loi concernent, d'une part, la veille sur les conditions d'emploi, de rémunération, de formation et de promotion des travailleurs (par le biais d'un rapport comparé rédigé chaque année par les entreprises) et, d'autre part, la négociation entre les partenaires sociaux de « plans d'égalité » définissant les mesures de rattrapage pour les femmes (notamment dans le domaine de la formation). Son contenu emprunte certaines des propositions formulées dans le rapport Baudoin (premier rapport parlementaire sur les discriminations et les disparités dans le travail féminin) et surtout dans le projet de loi adopté par le Conseil des ministres du 16 janvier 1981, ce qui témoigne d'une préoccupation partagée, bien qu'à partir de présupposés différents, par les principales forces sociales et politiques de l'époque, de droite comme de gauche. Le rapport rédigé par Jacques Baudoin, publié en 1979, constitue en effet le point de départ pour toute discussion politique sur l'égalité au travail entre hommes et femmes qui aura lieu durant les années 1980 (Ministère du Travail et de la participation, 1979). Il contient des propositions (création d'une mission *ad hoc* au sein du ministère du Travail, constitution d'une expertise spécifique auprès de l'inspection du travail, communication annuelle aux comités d'entreprise de l'état des salaires du personnel masculin et féminin...) qui seront ensuite reprises par les projets de loi abordant la question de l'égalité entre les sexes dans le domaine du travail et de l'emploi. Le projet de janvier 1981, quant à lui, bien qu'il ne soit pas porté à terme, représente un premier pas vers la définition d'une conception « française » de l'égalité professionnelle. Cette dernière est entendue non plus seulement comme une obligation de moyens, mais comme objectif affirmé en termes de résultats pour tout ce qui concerne la carrière des salariés (en matière d'embauche, de licenciement, de formation, de qualification, de classification, de rémunération)³⁶.

³⁶ Archives CFDT, Rapport au Sénat n° 218 fait au nom de la commission des Affaires sociales, annexe au procès verbal du 7 avril 1983.



La genèse laborieuse de la loi Roudy mérite ici d'être rappelée pour mieux apprécier aussi bien les avancés que les points critiques qu'elle contient. Comme le souligne Claire Sutter, à l'époque responsable du service juridique de la CFDT, la lente émergence de l'égalité professionnelle en tant que « droit nouveau », est en partie imputable à l'absence de débat préalable au moment de l'élaboration du rapport Auroux et des lois qui suivent en 1981-1982, dont la portée principale réside dans la valorisation de l'activité de négociation à l'échelle de l'entreprise comme de branche (Tracol, 2009). La « neutralité de façade » qui devait caractériser la négociation collective, en effet, nuit à ceux et celles qui se trouvent dans une situation d'inégalité ou de discrimination, et notamment les femmes travaillant dans les entreprises ; ce qui pousse à chercher d'autres voies pour modifier une situation de moins en moins justifiable (Sutter, 1983). Cette critique relève essentiellement de la réflexion menée par la CFDT autour de la double acception qu'elle attribue à la notion d'égalité professionnelle, à savoir celle d'égalité des droits et celle d'égalité des chances entre hommes et femmes. Cette orientation se traduit par une revendication articulée en termes de garanties sociales et de garanties d'opportunité, revendication qui a du mal à intégrer le débat public, quelles que soient les orientations politiques impliquées dans la confrontation. Des difficultés de compréhension, voire des frictions, sont observables aussi entre le cabinet ministériel socialiste et les représentants syndicaux lors de la discussion du projet de loi, notamment pour ce qui est de mesures pratiques censées assurer l'application du principe d'égalité (protection des salariées discriminées, action en justice du syndicat, respect de l'égalité de rémunération, possibilité de prendre des mesures de discrimination positives à l'égard des travailleuses...)³⁷. Au final, l'intérêt de la loi consiste surtout à installer la problématique de l'égalité entre hommes et femmes dans le code du travail et à y transposer une partie du corpus juridique communautaire (Junter, 2004).

La mesure la plus emblématique de la nouvelle loi est la possibilité d'avoir recours à des « plans d'égalité » pour former le personnel féminin et ainsi porter remède aux inégalités de fait. La loi Roudy, dans ce sens, intègre certaines critiques formulées par le Comité du travail féminin à propos de la loi de 1972. Elle intègre également certaines suggestions formulées par la CFDT, qui s'est

³⁷ Archives CDT, 8H 760, *Projet de loi égalité professionnelle*, s.d. [1982]; *Observation de la CFDT sur l'avant-projet de loi relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*, 26 juillet 1982 ; lettre de Nicole Notat à Claire Sutter du 29 juillet 1982.



impliquée directement dans la rédaction du projet de loi et a progressivement absorbé le contenu des débats « européens » sur les discriminations au travail animant les milieux syndicaux comme des technocrates et fonctionnaires. L'idée, soutenue par la centrale, de pouvoir remédier aux inégalités présentes dans le monde du travail à travers des mesures de rattrapage (des « actions positives »), revient ainsi à affirmer le principe de l'égalité des chances³⁸, qui trouve désormais un écho favorable au sein du syndicalisme européen. La Confédération européenne des syndicats, par exemple, dès 1979 élargit le spectre d'initiatives en faveur des travailleuses à travers un « *programme pour l'obtention des droits et des chances des femmes* ». Dans ce programme, élaboré lors du troisième congrès de la confédération à Munich, l'accès à l'emploi ou le combat pour l'égalité salariale vont de pair avec la réforme de la formation professionnelle, l'amélioration des conditions de travail et de vie (notamment pour ce qui est des problèmes posés par la maternité), dans une optique de conciliation entre vie professionnelle et vie privée³⁹.

Concernant la mesure-phare de la loi Roudy, les résultats de son application sont loin d'être satisfaisants. À la fin de 1992, seulement trente plans d'égalité sont conclus au niveau des entreprises, moins de cinq milles femmes sont concernées, aucune entreprise appartenant au commerce et à la grande distribution ne figure parmi les entreprises signataires de ce type d'accords, seulement 30 % des entreprises ayant plus de cinquante salariés rédige le rapport comparé sur la situation des travailleurs, comme prévu par la loi (Jobert, 1989, p. 79). Si l'on regarde de plus près, à l'échelle de l'entreprise, les résultats sont encore plus modestes. Fanny Gallot, par exemple, a étudié la mise en œuvre du premier « plan d'égalité » à l'usine Moulinex d'Alençon, en 1983, dont les salariés sont majoritairement des femmes. Elle montre comment les initiatives de formation visant à faire accéder les femmes à des postes d'ouvrières professionnelles se traduisent par une anticipation des besoins (en termes de personnel qualifié) induits par la modernisation de l'entreprise, d'autant que le processus d'automatisation entamé à l'époque concerne essentiellement des « postes masculins » (Gallot, 2012). À défaut d'obligations et de sanctions (qui restent très

³⁸ Archives CFDT, 8H760, *Observations de la CFDT sur l'avant-projet de loi relatif à l'égalité professionnelle, op. cit.*

³⁹ ETUC Archives, 2836, Confédération européenne des syndicats, *Programme pour l'obtention de l'égalité des droits et des chances des femmes*, 1979.



faibles), le mécanisme censé assurer la réussite de la loi repose essentiellement sur la « bonne volonté » des acteurs, notamment du côté patronal.

Au-delà des entraves à l'application de la loi Roudy, il importe ici de souligner le glissement de discours qu'elle entérine, en mettant l'accent non plus uniquement sur le problème de l'égalité salariale mais sur celui, plus large et politiquement plus ambitieux, de l'égalité professionnelle. Cet ajustement cognitif repose sur le dépassement de la question salariale au profit d'une prise en compte de différentes étapes de la carrière professionnelle des femmes, depuis la formation jusqu'à la retraite en passant par le moments-clé de la maternité et de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Se dessine ainsi une nouvelle représentation des relations de genre dans le domaine du travail alliant garanties sociales et garanties d'opportunité sur fond de régulation de l'insertion professionnelle des femmes. Il s'agit d'une orientation social-libérale que le discours porté par les institutions européennes ne fait que cautionner.

7. De l'égalité professionnelle à la mixité de l'emploi : le dialogue social et la « modernisation » des relations sociales

La loi Roudy n'ayant pas atteint les objectifs fixés, une révision de la législation s'impose à la fin des années 1980. Plusieurs initiatives sont entreprises sous l'égide du gouvernement Rocard, puis du gouvernement Chirac. Elles vont essentiellement dans deux directions. D'une part, favoriser la mixité des emplois comme condition pour pallier les discriminations liées à la division sexuée du travail et aux effets pervers produits par l'usage des classifications professionnelles. D'une autre part, promouvoir les objectifs d'égalité professionnelle à travers l'outil de la négociation collective. Dans le premier cas, en s'appuyant sur la mobilisation des organisations syndicales, notamment de la CFDT, ainsi que sur les recommandations de l'Europe visant à faire de l'égalité des chances une composante des toutes les politiques économiques et sociales communautaires (c'est le dit *gender mainstreaming*), des « contrats de mixité » sont mis en place depuis 1987, en particulier dans des PME (Toutain, 1992)⁴⁰. Ils visent à remplacer progressivement les initiatives relevant des politiques d'égalité professionnelle en misant sur la capacité de répondre aux exigences de compétitivité des entreprises. Dans le deuxième cas, l'objectif de l'égalité

⁴⁰ Archives CFDT, 161, Bureau national, *Pourquoi la CFDT a-t-elle réclamé une loi-cadre pour assurer la mixité des emplois ?*, 16-17 avril 1980.



professionnelle est maintenu dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 23 novembre 1989, qui s'inscrit dans les accords pour la « modernisation » des entreprises portant sur les mutations technologiques, l'aménagement du temps de travail et les conditions de travail (Jobert, 1989). Dans un contexte de chômage accru et d'affaiblissement du syndicalisme français, ces accords misent sur la rénovation à la fois productive, organisationnelle et des relations sociales des entreprises sans pour autant faire consensus (la CGT et la CFTC, par exemple, s'opposent du fait de la remise en cause de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans le secteur industriel, interdiction que la France lèvera seulement en 2001 suite à plusieurs condamnations de la part de la Cour des justice européenne).

Cette nouvelle politique volontariste se concrétise dans une très riche activité législative et de négociation collective, dont les initiatives respectives se donnent le relais tout au long des années 1990 et 2000. De fait, elles apparaissent aussi bien complémentaires que peu efficaces. Si la loi du 9 mai 2001, dite « loi Génisson », prévoit l'obligation de négocier au niveau d'entreprise et de branche afin d'atteindre, en parfaite continuité avec la loi Roudy, l'objectif de l'égalité professionnelle (en termes de rémunération, formation et organisation du travail), quelques années plus tard, en 2004, l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 poursuit sur la même ligne. Il porte à la fois sur l'égalité et la mixité professionnelle, en prévoyant de nouvelles initiatives dans le recrutement, la formation continue, la promotion, la mobilité et, bien sûr, l'égalité salariale. Dans la prolongation de cet accord, la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale contraint les partenaires sociaux à négocier tant au niveau de branche que d'entreprise sur de nombreux sujets : suppression des écarts de rémunération, articulation entre vie professionnelle et vie familiale, accès à la formation professionnelle... De même, la toute nouvelle loi du 14 août 2014 pour l'égalité réelle entre hommes et femmes insiste sur le renforcement de la négociation collective tout en se donnant de nouveaux moyens (comme la garantie publique contre les impayés des pensions alimentaires ou le combat contre les stéréotypes de sexe) pour y parvenir. De manière générale, tous ces efforts se concentrent sur la valorisation du dialogue social afin de contrer les obstacles à l'intégration professionnelle des femmes et à leur alignement avec les hommes en termes de droits sociaux et d'opportunités de carrière.

Si, au final, le consensus syndical autour du trinôme égalité salariale/égalité professionnelle/mixité des emplois est désormais acquis, force est de constater



qu'encore une fois les objectifs fixés ne sont pas atteints. Certes, depuis 2001, on identifie plus de cinquante accords signés sur ces problématiques, notamment dans les grands groupes. La thématique de l'égalité professionnelle et salariale, pour autant, reste insuffisamment traitée au niveau de branche alors même que la loi de 2006 prévoyait le 31 décembre 2010 comme échéance pour négocier des mesures de résorptions des écarts salariaux. Les accords spécifiques à l'égalité professionnelle renvoient souvent à d'autres négociations pour leur mise en œuvre, notamment lorsqu'il s'agit de la problématique de l'égalité salariale qui, quant à elle, est adossée aux négociations annuelles sur les salaires (Jobert, 1989). On assiste, en d'autres termes, à une institutionnalisation progressive du principe de l'égalité professionnelle et de l'égalité des chances dans le cadre législatif comme dans les conventions collectives, alors qu'en même temps, sa mise en œuvre semble s'essouffler ou bien se diluer dans de nouveaux dispositifs (gestion des ressources humaines, politiques sociales des entreprises, etc.) (Laufer, Silvera, 2006).

Le contexte spécifique des relations professionnelles en France, notamment la faiblesse de la représentation syndicale dans les entreprises, ne semble pas pour autant en mesure de conforter la voie de l'institutionnalisation du principe d'égalité hommes/femmes. De plus, la discrimination entre hommes et femmes et spécialement la discrimination salariale reste un sujet marginal (Ardura, Silvera, 2001). Enfin, tout en renforçant la dimension coercitive du dispositif juridique, l'État, véritable moteur des politiques d'égalité depuis au moins l'après-guerre, semble se rapprocher des discours d'entreprise sur la performance économique portés par la thématique de la « diversité » en dépit des objectifs de justice sociale (Laufer, 2014).

8. Conclusion

Cet article a essayé de décrypter le double mouvement de construction/déconstruction d'une norme emploi sexuée dans la France du 20^e siècle, en se focalisant sur l'étude des conventions collectives, des qualifications de l'emploi féminin et de la production juridique et législative qui va avec. Ainsi, on assiste à l'évolution des cadres cognitifs et institutionnels au fondement de la notion d'égalité professionnelle : l'impératif de l'égalité des rémunérations introduit au lendemain de la Seconde Guerre mondiale (selon le principe « à travail égal, salaire égal ») se mue progressivement vers l'égalité de traitement et



l'égalité des chances ; et ceci dans un contexte de légitimation des logiques associant la protection sociale aux exigences de marché, logiques qui dépassent les frontières nationales. Cet « ajustement cognitif » est en effet redevable non seulement de l'engagement des syndicalistes, des politiques et des militantes féministes (dont un certain nombre exerce son influence au sein même de l'État français, dans les cabinets et commissions ministériels), mais aussi du volontarisme des instances de l'Europe communautaire, qui rend peu à peu légitime ce qu'au début n'était qu'une politique d'exception (van der Vleuten, 2007).

Nous avons affaire à une convergence paradoxale entre, d'une part, la poussée égalitariste des années '68, qui cible les présumées techniques et intellectuels d'inspiration taylorienne au fondement d'un dispositif d'évaluation du travail fort pénalisant pour les femmes et, d'autre part, la logique libérale sous-jacente à la construction du marché unique européen, qui tend à allier l'égalité des droits à l'égalité des opportunités. La critique commune à l'égard des classifications professionnelles et des systèmes d'évaluation des fonctions, notamment dans le secteur industriel, contribue à dévoiler les sources de discrimination indirecte ou déguisée, expression de la division sexuée du travail et de ses effets clivant. Lors des opérations de classification, en effet, les « qualités » des femmes sont souvent dévalorisées, ne serait-ce que par le fait que les éléments de qualification sont inégalement appréciés (la force physique est valorisée chez les hommes alors que la rapidité ne l'est pas chez les femmes).

En France, la trajectoire des dispositifs législatifs censés contrer, voire résoudre, les problèmes d'inégalité entre hommes et femmes au travail, mais aussi de certains acteurs fortement impliqués dans ce combat comme la CFDT, témoigne d'une recomposition à la fois des enjeux sociétaux et de l'instrumentation juridique et normative mobilisée. La loi de 1972 relative à l'égalité des rémunérations est remplacée par la « loi Roudy » de 1983, qui installe la problématique de l'égalité dans le code du travail français tout en y transposant une partie du corpus juridique communautaire. Cette loi mise sur la promotion de la qualification professionnelle des femmes sur la base d'un discours aux accents libéraux, prônant la prise en charge par les politiques publiques aussi des variables sociétales (de la formation à la maternité) afin de favoriser l'insertion professionnelle des femmes. De même, la conversion de la CFDT en faveur des mesures de rattrapage (lesdites « actions positives ») revient à affirmer le principe de l'égalité des chances (au sens de l'amélioration des conditions de vie et de



travail des femmes), qui trouve par ailleurs un écho favorable au sein du syndicalisme européen.

Si les critiques à l'égard du système d'évaluation du travail et de rémunération convergent autour de la nécessité de redessiner les contours des qualifications professionnelles (en prenant en compte l'ensemble des connaissances acquises, la nature du travail, les responsabilités exercées...), force est de constater que les solutions apportées, au plan législatif comme des relations professionnelles, s'inscrivent dans le cadre d'une « politique contractuelle » soucieuse d'améliorer essentiellement l'intégration des femmes dans le marché. Le passage du stade de l'égalité formelle à celui de l'égalité substantielle, en d'autres termes, se fait par la construction d'une citoyenneté des travailleuses indexée sur les logiques de la performance, de l'employabilité et de la mobilité⁴¹.

⁴¹ Cet infléchissement dans les politiques publiques pour l'égalité des femmes se retrouve aussi dans d'autres pays européens. Notamment après le Traité de Maastricht (1992), l'Europe communautaire réactualise son discours sur l'intégration du marché commun en faisant de l'égalité une « nécessité économique » (Jacquot, 2014, chap. 4).



Bibliographie

- Ardura, Anita, Silvera, Rachel (2001). « L'égalité hommes/femmes : quelles stratégies syndicales ? ». *Revue de l'IREES*. Vol. 37, n° 3, p. 93-118.
- Causarano, Pietro (2000). *La professionalità contesa. Cultura del lavoro e conflitto industriale al Nuovo Pignone di Firenze*. Milan, Franco Angeli.
- Eyraud, François (1978). « La fin des classifications Parodi ». *Sociologie du travail*. N° 3, p. 259-278.
- Gallot, Fanny (2012). *Les ouvrières, des années 1968 au très contemporain : pratiques et représentations*. Thèse en histoire, Université Lumière Lyon 2.
- Gubin, Eliane (2007). *Eliane Vogel-Polsky. Une femme de conviction*. Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Guilbert, Madeleine (1965). *Les fonctions des femmes dans l'industrie*. Paris, Mouton.
- Jacquot, Sophie (2009). « La fin d'une politique d'exception. L'émergence du gender mainstreaming et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes ». *Revue française de science politique*. Vol. 59, n° 2, p. ***.
- Jacquot, Sophie (2013). « L'élaboration de la directive 76-207 : une anomalie européenne ? De l'égalité de rémunération à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances ». Communication au colloque *L'égalité d'emploi hommes/femmes et la « fabrique » du droit*, Ministère des affaires sociales et de la santé, Paris, 10 juin.
- Jacquot, Sophie (2014). *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*. Bruxelles, PIE Peter Lang.
- Jobert, Annette (1989). « L'égalité professionnelle dans la négociation collective en France ». *Travail et emploi*. N° 63, pp. ***.
- Junter, Annie (2004). « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une exigence politique au cœur du droit du travail ». *Travail, genre et sociétés*. N° 12, p. 191-202.
- Hoskins, Catherine (1996). *Integrating Gender. Women, Law, Politics in the European Union*. Londres, Verso.
- Lanquetin, Marie-Thérèse (2004). « Une loi inappliquée », *Travail, genre et sociétés*. N° 12, p. 182-190.
- Lanquetin, Marie-Thérèse (2006). « Chronique juridique des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes ». *Travail, genre et sociétés*. N° 15, p. 69-82.
- Laufer, Jacqueline (2014). *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. Paris, La Découverte.



- Laufer, Jacqueline, Silvera, Rachel (2006). « L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation ? ». *Revue de l'OFCE*. N° 97, p. 97-271.
- Le Brouster, Pascale (2010). « La prise en charge par la CFDT de la question des femmes dans les années 1960 et 1970 », in Cécile Guillaume, Sophie Pochic (dir.), *Actes de la journée « Genre et syndicalisme. Regards croisés franco-anglais »*. Paris, EHESS, p. 27-34.
- Le Brouster, Pascale (2015). « Quelle stratégie syndicale pour les femmes ? Regard sur l'histoire de la CFDT de 1960 à nos jours », in Cécile Guillaume (dir.), *La CFDT : sociologie d'une conversion réformatrice*. Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 53-67.
- Lee Downs, Laura (2006). « Salaires et valeur du travail. L'entrée des femmes dans les industries sous le sceau de l'inégalité en France et en Grande Bretagne (1914-1920) ». *Travail, genre et sociétés*. N° 15, p. 31-49.
- Machu, Laure (2013). « Genre, conventions collectives et qualifications dans l'industrie française du premier XXe siècle ». *Clio. Femmes, Genre, Histoire*. N° 38, p. 41-59.
- Mechi, Lorenzo (2013). « Du BIT à la politique sociale européenne : les origines d'un modèle ». *Le Mouvement social*. Vol. 244, n° 3, p. 17-30.
- Ministère du travail et de la participation (1979). *Les discriminations et les disparités dans le travail féminin. Rapport remis à Robert Bouline, Ministre du travail et de la participation, et à Nicole Pasquier, Secrétaire d'État, par Jacques Baudoin*, Paris.
- Omnès, Catherine (1997a). *Ouvrières parisiennes : marchés du travail et trajectoires professionnelles au XXe siècle*. Paris, Editions de l'EHESS.
- Omnès, Catherine (1997b). « Féminisation, qualification et salaires dans la métallurgie parisienne d'une guerre à l'autre ». *Les Cahiers du Mage*. N° 2, p. 35-47.
- Omnès, Catherine (2001). « Qualifications et classifications professionnelles dans la métallurgie parisienne, 1914-1936 ». *Revue du Nord*. N° 25, p. 307-322.
- Revillard, Anne (2007a). *La cause des femmes au ministère du Travail : le Comité du travail féminin (1965-1984)*. Paris, L'Harmattan.
- Revillard, Anne (2007b). « Défendre la cause des femmes au ministère du Travail. L'expérience du Comité du travail féminin (1965-1981). *Travail et Emploi*. N° 110, p. 91-102.
- Saglio, Jean (1986). « Hiérarchie de salaires et négociations des classifications. France, 1900-1950 ». *Travail et Emploi*. N° 27, pp. 7-19
- Saglio, Jean (2007). « Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles ». *Travail et Emploi*. N° 111, p. ***.
- Sellier, François (***). *Stratégie de la lutte sociale*. Paris, Editions ouvrières.



Sutter, Claire (1983). « L'égalité professionnelle dans les droits nouveaux ». *Droit social*. N° 12, pp. 684-693.

Toutain, Ghislaine (1992). *L'emploi au féminin. Pour une méthode de la mixité professionnelle*. Paris, La documentation française.

Tracol, Matthieu (2009). *Changer le travail pour changer la vie ? Genèse des lois Auroux, 1981-1982*. Paris, L'Harmattan.

van der Vleuten, Anna (2007). *The Price of Gender Equality. Member States and Governance in the European Union*. Londres, Ashgate.

Zancarini-Fournel, Michelle, Artières, Philippe (dir.) (2015). 68. *Une histoire collective (1962-1981)* Paris, La Découverte.

Contact :

Ferruccio Ricciardi

LISE, CNRS/CNAM

ferruccio.ricciardi@cnam.fr