Espagne

Réforme du marché du travail et égalité professionnelle hommes-femmes

Catherine VINCENT

En matière d'emploi, l'objectif prioritaire du gouvernement socialiste présidé par José Luis Rodriguez Zapatero est de réduire la précarité sur le marché du travail. En mai 2006, après quatorze mois de négociations, les organisations patronales et syndicales signaient un important accord interprofessionnel pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi (*Acuerdo por la mejora del crecimiento y del empleo*, AMCE), accord repris dans un décret-loi du 1er juillet 2006 [1]. Une autre ambition forte de l'exécutif espagnol est de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines. Les premières mesures prises depuis l'arrivée au pouvoir de Zapatero en avril 2004 font une large place à la lutte contre les discriminations sexistes comme l'atteste la loi de juin 2004 contre les violences faites aux femmes. L'accès des femmes au marché du travail a été une des préoccupations des interlocuteurs sociaux lors de la conclusion de l'AMCE, principalement au travers d'incitations spécifiques à l'embauche. Les premiers résultats de cette réforme montrent un impact réel mais limité des dispositifs visant les femmes. Le gouvernement a choisi de prolonger cette action en faisant adopter par le Parlement une nouvelle législation sur l'égalité des hommes et des femmes qui est entrée en vigueur le 27 mars 2007.

Une insertion difficile des femmes sur le marché du travail

Le marché du travail espagnol connaît deux déséquilibres traditionnels : son fort taux de précarité et son niveau élevé de chômage féminin [2]. Depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, la population active a fortement augmenté, ce qui permet à l'Espagne, avec désormais plus de 20 millions d'actifs salariés, de voir son taux d'activité atteindre 58,6 % et se rapprocher de celui de ses voisins européens. Le taux d'activité féminin quant à lui ne dé-

1. *Cf.* Catherine Vincent « Espagne : une réforme négociée pour lutter contre la précarité », *Chronique internationale de l'IRES*, 101, juillet 2006.
2. Les chiffres de cette partie proviennent de l'Enquête de population active (*Encuesta de población activa* – EPA), réalisée par l'Institut national de la statistique (*Instituo nacional de estadistica* – INE).

passe pas 42 %, se situant ainsi à un niveau très inférieur à la moyenne européenne (*cf.* tableau ci-dessous). Moins présentes sur le marché du travail, bien qu'elles aient bénéficié en 2006 de 59 % des emplois nouveaux, les femmes subissent un taux de chômage proche du double de celui des hommes : 11,4 % de la population active en 2006 contre 6,1 % de chômeurs masculins (8,3 % pour l'ensemble).

Plus frappées par le chômage, les femmes le sont également plus par la précarité. Alors que le taux de précarité [1] atteignait 33 % fin 2005, 35 % des femmes salariées étaient concernées (contre 32 % d'hommes). La durée des contrats des salariées est également moindre : en juillet 2005, 51, 8% des contrats temporaires de moins de 7 jours étaient conclus avec des femmes.

Comme dans l'ensemble des pays européens, le travail à temps partiel est traditionnellement associé au travail des femmes : 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Ce type de contrat est cependant moins développé en Espagne qu'ailleurs puisqu'il ne concernait en 2006 que 12,2 % des salariés contre 20,6 % en moyenne dans l'UE-15. On retrouve le même écart pour les femmes qui travaillent à 23,5 % à temps partiel en Espagne contre 36,4 % dans l'UE-15. D'après une étude du Conseil économique et social espagnol, plus du tiers des salariés à temps partiel, quel que soit leur sexe, souhaitent trouver un emploi à temps plein. Ce pourcentage tombe à 14,1 % si l'on ne considère plus que les salariés ayant des enfants de moins de 14 ans ou une personne dépendante à la maison : 16,2 % pour les femmes et 12,9 % pour les hommes. Le faible développement des services collectifs de garde d'enfants et leur coût prohibitif expliquent largement ce résultat.

Taux d'emploi et de chômage selon le sexe : comparaison Espagne et UE (15 pays, en %)

	1995		2000		2005		2006	
Espagne	UE-15	Espagne	UE-15	Espagne	UE-15	Espagne	UE-15	Espagne
Taux d'emploi femmes	31,7	49,7	41,3	54,1	51,2[b]	57,4	53,2	58,4[p]
Taux d'emploi hommes	62,5	70,5	71,2	72,8	75,2[b]	72,9	76,1	73,5[p]
Taux chômage femmes	24,6	11,9	16,0	9,2	12,2	8,9	11,6	8,4
Taux chômage hommes	14,8	8,6	7,9	6,4	7,0	7,0	6,3	6,5

p : valeur provisoire
b : rupture de série
Source : Eurostat.

1. En Espagne, on appelle contrats temporaires l'ensemble des contrats à durée déterminée (CDD) et des contrats d'intérim. Le taux de précarité (*tasa de temporalidad*) mesure le rapport entre le nombre de contrats temporaires et l'ensemble des contrats conclus sur le marché du travail. Le taux peut inclure ou non le secteur public.

Enfin, les écarts de salaire entre les deux sexes restent de 19 %, le salaire annuel brut moyen des femmes se situant à 73,1 % de celui des hommes fin 2006. Cet écart augmente avec l'âge, prouvant que les femmes ont également une carrière salariale moins favorable que leurs collègues masculins. Si le salaire annuel brut moyen des femmes entre 20-29 ans est de 81,42 % de celui des hommes, il n'est plus que de 62,97 % entre 50 et 59 ans. Sans surprise, on trouve plus de femmes parmi les bas salaires : 48,1 % gagnent moins de 12 000 € contre 20,1 % des hommes ; à l'inverse, elles ne sont que 6,3 % à gagner plus de 30 000 € contre 29,8 % des hommes.

Les effets limités de la réforme du marché du travail

L'objectif principal de l'accord et de la loi était de réduire le taux particulièrement élevé de contrats temporaires sur le marché du travail, qui représentaient 30,9 % des emplois en 2004 (tous secteurs confondus). Pour cela, les organisations patronales et syndicales, en concertation avec le gouvernement, ont recherché un compromis entre la volonté d'accroître les emplois stables et de lutter contre les recours abusifs aux contrats temporaires, mise en avant par les deux organisations syndicales, les CCOO et l'UGT, et l'affirmation de la nécessité de maintenir une flexibilité sur le marché du travail, gage pour les organisations patronales, la CEOE et la CEPYME, de la création d'emplois. Les dispositifs adoptés relèvent essentiellement de mesures d'incitation. Le deuxième objectif visé par l'accord est de faciliter l'embauche de publics vulnérables comme les jeunes, les femmes reprenant une activité après un congé de maternité, les chômeurs de longue durée ou de plus de 65 ans…

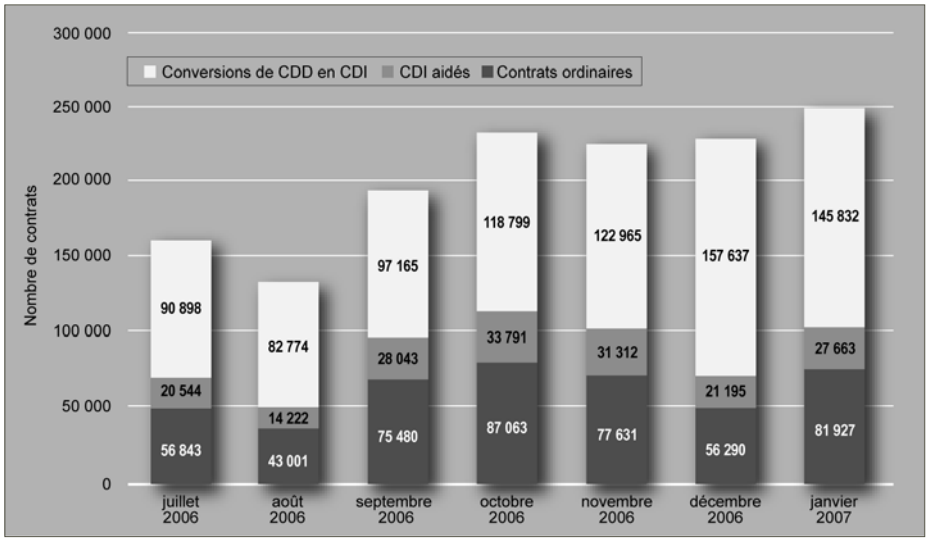
La réforme du marché du travail a organisé les dispositifs d'incitation autour de deux objectifs. Le premier cherche à soutenir les créations d'emplois stables plutôt que temporaires au travers de bonifications ou d'exonérations de charges sociales. Ces mesures se placent explicitement dans la lignée de l'accord interprofessionnel de 1997 qui consistait en une plus grande facilité de licenciement afin de promouvoir les contrats stables [1]. Patronat et syndicats en reconnaissent les résultats positifs et reprennent le dispositif phare de l'accord : le contrat de développement de l'emploi. Le second objectif vise une conversion massive des contrats temporaires en contrats à durée indéterminée (CDI). La mesure principale est l'annonce d'un plan extraordinaire de transformation de l'emploi temporaire en emploi fixe qui modifie et amplifie le système déjà existant de bonifications lors de la conclusion de CDI. Le nouveau système simplifie les aides et étend le bénéfice des bonifications à de nouvelles populations cibles.

Le gouvernement espérait promouvoir ainsi la transformation d'un million de contrats. Un an après la signature de l'accord, cet objectif ambitieux est en passe d'être atteint. Selon le bilan présenté fin mai 2007 par le ministre du Travail et des Affaires sociales, le volume total de CDI conclus entre juillet 2006 et avril 2007 est d'un peu plus de deux millions, soit une croissance de 44,6 % par rapport au nombre concrétisé pendant la période précédente (avril 2005-

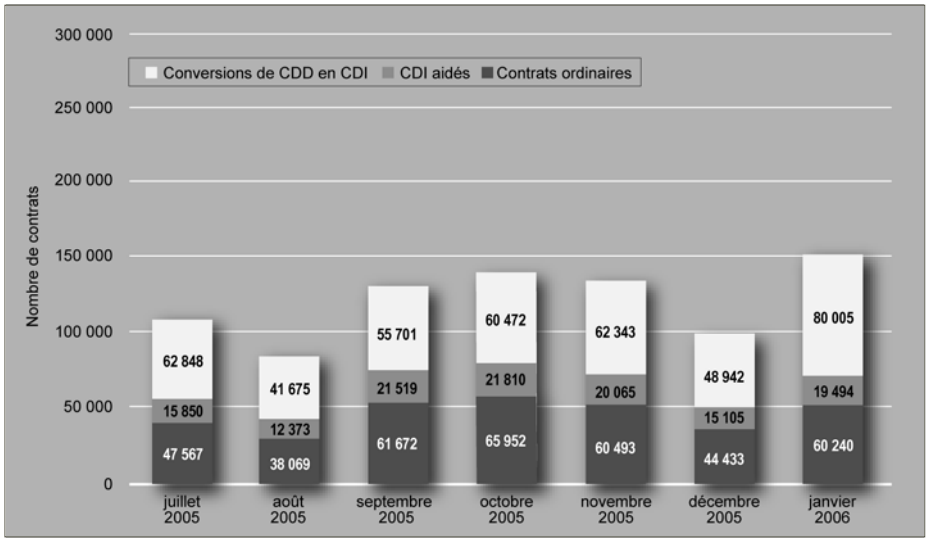
1. *Cf.* Carole Tuchszirer, Catherine Vincent, « Espagne : les partenaires sociaux s'imposent une nouvelle forme de flexibilité », *Chronique internationale de l'IRES*, 46, mai 1997.

juillet 2006). Ces résultats sont dus en grande partie à la réforme du marché du travail puisque l'on constate une accélération de la signature de CDI à la fin de l'année 2006 (*cf*. graphiques 1 et 2). Durant le seul mois de décembre, plus de 235 000

Graphique 1. Evolution des CDI
juillet 2006 - janvier 2007



Graphique 2. Evolution des CDI
juillet 2005 - janvier 2006



Source : Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

CDI ont été signés, soit 116 % de plus qu'en décembre 2005. Toujours selon le ministère, près de 650 000 contrats temporaires ont été convertis en emplois stables dans cette période. Dans le secteur privé, le taux de précarité sur le marché du travail a connu une nette baisse passant de 34,85 % fin 2005 à 31,9 % fin 2006.

Si l'on regarde les seuls contrats ayant bénéficié d'une bonification, près de 75 % d'entre eux correspondent à la conversion de contrats temporaires en CDI et concernent principalement des jeunes et des femmes. Les 25 % restants sont des CDI visant certaines populations cibles. Ainsi, 10,32 % ont été conclus par des femmes sans emploi ou reprenant un emploi après cinq années d'inactivité, 7,29 % concernent des jeunes de 16 à 30 ans et 5,16 % des salariés de plus de 45 ans.

Les effets bénéfiques de la réforme sont sensibles pour toutes les catégories de salariés. Cependant, si l'on compare les chiffres selon le sexe, ce sont les hommes qui ont le plus bénéficié des embauches en CDI alors que les femmes ont davantage profité, en pourcentage, de la conversion de CDD en CDI avec une hausse de 112 % par rapport à la même période de 2005. Ce résultat s'explique par leur poids plus important au sein des travailleurs précaires. Les seules mesures prévues dans le cadre de la réforme du marché du travail ne suffisent ainsi pas à établir une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La loi sur l'égalité professionnelle de mars 2007 veut contribuer à lever les obstacles à cette égalité.

La loi sur l'égalité hommes-femmes

Le préambule de la loi est à la fois généreux et ambitieux puisqu'il donne comme objectif au texte « d'agir directement sur la réalité sociale afin d'abattre tous les obstacles qui empêchent les femmes d'être réellement les égales des hommes, d'éliminer tous les types de discrimination et d'éradiquer de la société les préjugés, les stéréotypes et les différences de traitement qui n'auraient jamais dû exister car elles n'ont aucun fondement ». Les avancées contenues dans la loi ne sont pas négligeables même si elles sont en fait assez modestes. La loi reprend et étend à l'ensemble des salariés du secteur privé la plupart des mesure du Plan de conciliation (*Concilia plan*) adopté en décembre 2005 pour les seuls fonctionnaires d'Etat.

Les dispositions sont de deux ordres : faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pour les salariés des deux sexes ; améliorer l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Vie professionnelle et vie familiale

Les dispositions de la nouvelle loi qui tentent d'assurer une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle pourraient avoir des effets finalement plutôt paradoxaux en terme d'égalité entre les hommes et les femmes. Elles tendent à établir un plus grand partage des responsabilités familiales entre les salariés des deux sexes. Cependant, dans l'état actuel du marché du travail où la carrière des femmes est moins valorisée que celle des hommes et des pesanteurs sociologiques qui structurent l'organisation de la cellule familiale, le risque est grand que les opportunités d'aménagement du travail soient surtout saisies par les femmes, rendant encore plus difficile leur promotion sur le marché du travail.

Les principales mesures sont les suivantes :

- création d'un nouveau congé de paternité rémunéré d'une durée de 13 jours pour une naissance ou une adoption. Ce congé est augmenté de deux jours par enfant à partir du deuxième enfant. Ce congé sera progressivement porté à 30 jours d'ici à 2013 ;
- création d'un nouveau congé de deux jours pour les salariés devant s'occuper d'un membre de leur famille ayant subi une intervention chirurgicale ;
- amélioration des conditions d'accès au congé de maternité rémunéré pour les femmes n'ayant pas cotisé pendant une durée suffisante. Le dispositif concerne en premier lieu les jeunes femmes ;
- les femmes réduisant leur temps de travail quotidien pour s'occuper de leurs enfants seront considérées comme ayant cotisé à la sécurité sociale pour une journée pleine de travail.

Egalité professionnelle dans l'entreprise

La loi de mars 2007 cherche également à lutter contre les discriminations dans l'entreprise. A cette fin, elle impose aux entreprises de plus de 250 salariés de négocier un plan d'égalité hommes-femmes. Ce plan doit comporter un état des lieux de la situation des femmes dans l'entreprise aussi bien en termes de rémunérations que de carrières. Par ailleurs, il ne doit pas se contenter de déclarations d'intention mais prévoir une stratégie pour établir une égalité de traitement entre salariés dans l'entreprise.

Enfin, en ce qui concerne la parité au sein des directions d'entreprise, la loi prévoit une disposition assez radicale. Les conseils d'administration devront, dans un délai de huit ans, être composé paritairement d'hommes et de femmes. Pour l'instant, les conseils d'administration des sociétés espagnoles cotées en bourse ne comptent que 4 % de femmes.

La loi a suscité des réactions favorables de la part des organisations syndicales. Même si elles réclamaient un congé de paternité de 4 semaines et un droit à un congé de maternité rémunéré sans obligation de durée de cotisation minimale, elles ont manifesté leur satisfaction face aux nouvelles dispositions. Du côté patronal, les dispositions concernant le droit du travail et de la sécurité sociale n'ont pas soulevé une opposition frontale dans la mesure où elles ne coûteront pas un centime aux employeurs. Le financement du congé de paternité, par exemple, dont le coût est estimé à 400 millions d'euros, est entièrement pris en charge par le système de sécurité sociale. L'obligation d'une représentation paritaire dans les conseils d'administration, même à échéance de 2015, a déclenché en revanche une vive hostilité de la CEOE qui la considère comme une violation de la libre activité économique.

Le ministre du Travail, Jésus Caldera, a lancé, depuis mars 2007, la deuxième phase de sa campagne d'information destinée à promouvoir l'emploi stable. Après une première campagne, plutôt réussie, qui avait mis l'accent sur les réductions de charges dont pouvaient bénéficier les entreprises, la deuxième phase, qui a pour slogan « Fais le premier pas », vise à convaincre les entreprises de l'avantage de recruter en CDI dès la première embauche. Si les résultats encourageants en terme de stabilité de l'emploi constatés en 2006 se poursuivent, la précarité que vivent de nombreuses femmes sur le marché de travail devrait régresser. Le maintien de cette évolution, comme la

mise en œuvre de véritables plans négociés d'égalité professionnelle dans les entreprises, dépendra de l'intérêt que trouveront les chefs d'entreprise à développer de nouvelles formes de gestion des ressources humaines plus égalitaires. L'amélioration de la situation professionnelle des femmes dépendra également de la volonté syndicale d'en faire un axe prioritaire d'action.

Sources :

Panorama sociolaboral de la mujer en España, Consejo Económico y Social, 2007.

Informe del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales / INEM, « Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo – Avance sobre contratación bonificada », 2007.

Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, « Los resultados de la reforma laboral », 2007.

EIRO, *UIMM Social International*.