

Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

RAPPORT

Établi par

Brigitte GRESY

Membre de l'Inspection générale des affaires sociales

- Juillet 2009 -

INTRODUCTION

Par lettre de mission en date du 4 avril 2009, monsieur Brice Hortefeux, ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et Valérie Létard, secrétaire d'Etat à la Solidarité, m'ont confié une mission de préparation de la concertation sur l'égalité professionnelle, thème inscrit dans l'agenda social 2009, que le gouvernement conduira avec les partenaires sociaux au second semestre 2009.

Cette mission porte sur trois points :

- effectuer un bilan des différences de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi et d'évolution dans l'emploi, en vue de présenter des propositions en faveur de l'égalité professionnelle et salariale, et notamment sur les voies et moyens d'appliquer et d'adapter les règles actuelles et d'envisager des sanctions efficaces ;
- élaborer des préconisations sur la question de la représentation des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des sociétés et des entreprises publiques et plus largement de la place des femmes dans les instances de décision ;
- enfin, aborder la question de la précarité du travail féminin.

Il est spécifiquement précisé que la réflexion doit prendre en compte les effets de la crise économique sur la situation des femmes sur le marché du travail.

La mission tient, en préalable, à apporter trois précisions :

- Un bilan des actions menées par les pouvoirs publics et par les branches et entreprises, depuis la rencontre tripartite du 26 novembre 2007, constitue la base de cette réflexion, de même qu'un bilan des textes et jurisprudence adoptés depuis lors au niveau national et communautaire ;
- Les consultations indispensables, suggérées dans la lettre de mission, auprès des partenaires sociaux, des parlementaires et des associations, ont été complétées par des contacts avec des chercheurs, des DRH d'entreprises, des visites d'entreprises, des juristes du droit du travail, des responsables dans les administrations centrales et déconcentrées, enfin de multiples réseaux de femmes en entreprise afin de disposer, à l'aide d'un questionnaire administré par Internet, d'un baromètre de satisfaction sur la perception qu'elles ont de la prise en compte de l'égalité professionnelle dans leur milieu de travail. Par ailleurs, une comparaison avec d'autres États-membres de l'Union européenne, la Norvège, par un voyage sur place, et la Belgique, complète la réflexion ;
- Enfin, dans la mesure où l'on sait que seule une mobilisation de tous les acteurs est susceptible de faire bouger les rigidités d'une société qui a insuffisamment pris en compte les conséquences sociétales et organisationnelles du travail féminin, un élargissement du dialogue a été fait avec les intermédiaires de l'emploi (Pôle emploi, ANACT, AFPA) et avec l'Éducation nationale, dont le rôle en matière d'orientation professionnelle demeure central.

Les enjeux sont désormais clairement identifiés même s'ils demeurent insuffisamment partagés :

- **Enjeu de justice sociale** et de démocratie tout d'abord ;

- **Enjeu économique** ensuite. La mixité doit être pensée comme un moteur de croissance et non comme une contrainte. Certaines études récentes semblent ainsi établir une corrélation entre la place des femmes dans les postes de décision et la performance des entreprises¹.
- **Enjeu sociétal** enfin, lié à la configuration nouvelle des rôles sociaux dans l’articulation des temps de vie. Le lien entre égalité professionnelle et natalité a également été pointé dans certaines recherches et souligne bien l’enjeu d’avenir de cette question.

Dans le même temps, il ne convient pas de vouloir souligner systématiquement, pour justifier l’égalité professionnelle, le lien entre les femmes et la performance ou de souligner les enjeux de natalité. Faire entrer les femmes dans l’ensemble des métiers et dans les instances de décision se justifie simplement parce qu’elles sont présentes, bien formées, prêtes à s’investir et que les compétences n’ont pas de sexe. C’est, de plus, l’argument de la pluralité des talents qui doit emporter la conviction et non celui de la spécificité des talents. Et cette conviction s’inscrit dans un contexte plus large, au niveau international, car le combat pour les droits de l’homme au XXI^{ème} siècle, c’est d’abord celui pour les droits des femmes dans le monde.

¹ McKinsey et Cie ; Women Matter : *la mixité, levier de performance dans l’entreprise*, 2007. enquête portant sur 89 entreprises européennes cotées, (capitalisation boursière de plus de 150 millions d’euros, présence de plus de 2 femmes au CA, femmes présentes dans les COMEX) et qui ont en moyenne une performance financière supérieure à leur indice de référence en matière de rentabilité des fonds propres (11,4% contre 10,3% en moyenne), de résultat opérationnel (EBIT de 11,1% contre 5,8%) et de croissance de cours de bourse (64% contre 47%). Mêmes écarts repérés dans l’étude du cabinet Catalyst en 2007 sur 520 entreprises américaines du Fortune 500.

INTRODUCTION.....	3
PREMIERE PARTIE	9
1. UNE IRREDUCTIBLE AVANCEE MAIS UN COUP D'ARRET DU AU TEMPS PARTIEL	9
2. UNE BIPOLARISATION CROISSANTE DES EMPLOIS FEMININS ENTRE EMPLOIS PEU QUALIFIES ET EMPLOIS QUALIFIES.....	10
2.1. <i>De meilleurs résultats scolaires pour les filles mais des orientations d'étude différentes..</i>	<i>11</i>
2.2. <i>Des emplois qualifiés plus mixtes qu'auparavant, mais pas dans tous les secteurs.....</i>	<i>12</i>
2.3. <i>Une augmentation de la segmentation entre emplois masculins et féminins dans les emplois non qualifiés.....</i>	<i>13</i>
2.4. <i>Une ségrégation professionnelle persistante.....</i>	<i>13</i>
3. LA PERSISTANCE DE NOMBREUSES DIFFERENCES DE TRAITEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL	14
3.1. <i>Un accès et un maintien dans l'emploi plus difficile.....</i>	<i>14</i>
3.2. <i>Des trajectoires différentes.....</i>	<i>16</i>
3.3. <i>Un accès plus limité à la formation continue</i>	<i>16</i>
3.4. <i>Des inégalités dans les conditions de travail.....</i>	<i>16</i>
3.5. <i>Des retraites toujours très inégales malgré une réduction des écarts au fil des générations.....</i>	<i>18</i>
4. DES FORMES D'EMPLOI SOUVENT PRECAIRES	18
4.1. <i>Précarité et temps partiel</i>	<i>18</i>
4.1.1. <i>Les statuts d'emploi, les secteurs d'activité</i>	<i>19</i>
4.1.2. <i>Une grande diversité des temps partiels</i>	<i>19</i>
4.1.3. <i>La rémunération des salariés à temps partiel.....</i>	<i>20</i>
4.2. <i>Précarité et bas salaires</i>	<i>22</i>
4.2.1. <i>Plus de femmes que d'hommes sont rémunérés sur la base du SMIC</i>	<i>22</i>
4.2.2. <i>Les deux tiers des salariés à bas salaire sont des femmes</i>	<i>23</i>
4.3. <i>Précarité et contrats de travail.....</i>	<i>24</i>
5. L'INVISIBILITE DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE DECISION.....	26
5.1. <i>La place des femmes dans la gouvernance des entreprises : le maintien du plafond de verre.....</i>	<i>26</i>
5.2. <i>La place des femmes dans les organisations syndicales et patronales.....</i>	<i>28</i>
5.3. <i>Les Institutions représentatives du personnel (IRP).....</i>	<i>30</i>
5.4. <i>La place des femmes dans les élections prudhommales</i>	<i>31</i>
6. LES ECARTS DE REMUNERATION EN 2006 : DES DISPARITES PERSISTANTES	33
6.1. <i>Une inégalité de salaire certaine mais dont la mesure est complexe</i>	<i>33</i>
6.2. <i>Les différences de salaire mensuel : les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes.....</i>	<i>34</i>
6.3. <i>Les salaires horaires dans les entreprises de 10 salariés ou plus.....</i>	<i>35</i>
6.4. <i>Les effets de structure expliquent au moins un tiers de l'écart salarial</i>	<i>39</i>
7. LA PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE	40

7.1. <i>Le choc de l'arrivée d'un enfant sur l'activité féminine</i>	41
7.2. <i>Le retard de la société face à la montée de l'activité féminine</i>	42
7.2.1. <i>Des politiques publiques volontaristes mais encore insuffisantes</i>	42
7.2.2. <i>Les hommes n'ont pas augmenté leur investissement dans la prise en charge des tâches domestiques et familiales</i>	46
7.2.3. <i>Un investissement supérieur de la part des entreprises</i>	47

DEUXIEME PARTIE..... 51

1. UNE NEGOCIATION COLLECTIVE ENCORE LIMITEE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE	51
1.1. <i>Les accords de branches : une lente montée en puissance</i>	53
1.1.1. <i>La négociation de branche en 2007</i>	53
1.1.2. <i>La négociation de branche en 2008</i>	54
1.2. <i>Les accords d'entreprise : une augmentation continue mais un nombre d'accords toujours très restreint</i>	56
1.2.1. <i>Approche quantitative</i>	56
1.2.2. <i>Approche qualitative</i>	57
1.3. <i>Une insuffisance des systèmes de remontées d'information et une absence notoire d'autres indicateurs de suivi de la négociation</i>	60
2. LA POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ETAT EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ..	61
2.1. <i>Un contrôle des accords de branche et d'entreprises qui ne satisfont qu'en partie aux dispositions de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale</i>	61
2.1.1. <i>Les modalités de contrôle et de recours</i>	61
2.1.2. <i>Le contrôle des accords de branche</i>	62
2.1.3. <i>Le contrôle des accords d'entreprise</i>	63
2.2. <i>Un suivi très régulier des annonces faites à l'issue de la conférence tripartite du 26 novembre 2007</i>	65
2.2.1. <i>Simplification et mise en ligne du rapport de situation comparé</i>	65
2.2.2. <i>Les conférences régionales</i>	66
2.2.3. <i>La formation et la sensibilisation des acteurs</i>	66
2.2.4. <i>Les référents égalité</i>	67
2.2.5. <i>L'invitation faite aux partenaires sociaux d'engager la négociation</i>	67
2.2.6. <i>Le label égalité et la responsabilité sociale des entreprises</i>	67
2.3. <i>Des politiques publiques qui portent un accent moins net sur l'égalité</i>	68
2.3.1. <i>Une politique contractuelle sur l'égalité professionnelle qui affiche un objectif d'égalité professionnelle</i>	68
2.3.2. <i>Des politiques d'accompagnement dans l'emploi où les femmes tiennent une place inégale</i>	71
2.3.3. <i>L'Éducation nationale et l'ONISEP</i>	75
2.4. <i>Des orientations et une construction juridique au niveau national et communautaire qui consolident les avancées mais une jurisprudence peu développée</i>	76
2.4.1. <i>Une poursuite des avancées européennes</i>	76
2.4.2. <i>Des avancées nationales</i>	77
2.4.3. <i>Mais une jurisprudence trop peu développée pour aider les praticiens à lire les situations discriminatoires</i>	78
2.4.4. <i>Des saisines insuffisantes de la HALDE sur le fondement du sexe malgré une montée en puissance de la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes</i> ...	80
3. LE BAROMETRE DE CONFIANCE DES FEMMES CADRES	81
3.1. <i>L'enquête d'opinion : une initiative des réseaux de femmes cadres</i>	81
3.2. <i>Le regard des femmes sur leur parcours professionnel et leur confiance quant à l'évolution de leur carrière</i>	82

3.3. Les conditions de l'égalité : freins et leviers aux parcours professionnels des femmes cadres	83
3.4. Les processus RH sont jugés satisfaisants par les femmes tant qu'il n'y a pas d'enjeu de pouvoir.....	84
3.5. L'appréciation des femmes sur leur environnement professionnel et la mise en œuvre des dispositifs d'égalité.....	84
3.6. Eléments de Conclusion.....	86

TROISIEME PARTIE..... 88

1. LA MISE EN ŒUVRE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE	88
1.1. Simplifier le dispositif de négociation sur l'égalité professionnelle.....	89
1.1.1. Fusionner les deux dispositifs de négociation sur l'égalité professionnelle.....	89
1.1.2. Travailler sur des leviers de changement	89
1.1.3. Donner des outils pour simplifier le diagnostic du RSC et aider à la négociation	92
1.2. Mieux capitaliser les bonnes pratiques, informer et augmenter le niveau de connaissances.....	95
1.2.1. Capitaliser et informer en fonction des cibles visées.....	95
1.2.2. Augmenter le niveau de connaissance.....	96
1.3. Accompagner les acteurs.....	96
1.3.1. Fusionner les deux contrats égalité et mixité.....	96
1.3.2. Former les acteurs à l'égalité professionnelle	97
1.3.3. Jouer la carte de la paternité et réformer le congé parental	97
1.4. Évaluer et renforcer les contrôles	98
1.4.1. Améliorer le système de recueil des données sur les accords d'égalité.....	98
1.4.2. Renforcer les contrôles	99
1.5. Jouer la carte de la transparence	99
1.6. Sanctionner en cas de manquement.....	100
1.6.1. Un dispositif en deux étapes.....	100
1.6.2. Une sanction de nature différente suivant le dispositif retenu.....	101
2. LA PRECARITE DU TRAVAIL FEMININ.....	102
2.1. L'amélioration de la qualité des emplois à temps partiel.....	102
2.1.1. Favoriser l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.....	102
2.1.2. Favoriser l'amélioration des conditions de rémunération	103
2.1.3. Favoriser l'encadrement de l'amplitude de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel et plus particulièrement le nombre et la durée des interruptions d'activité..	104
2.1.4. Favoriser l'amélioration des conditions d'accès aux droits en matière de retraite ..	105
2.1.5. Favoriser le développement de la formation professionnelle	106
2.2. L'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel	107
2.2.1. Favoriser le respect de la priorité d'accès à un emploi à plein temps	107
2.2.2. Permettre le recours à un contrat de travail temporaire	107
2.2.3. Cibler plus spécifiquement les contrats à temps très partiel.....	107
2.2.4. Aménager la pluriactivité et favoriser le cumul d'emplois	109
2.3. L'évaluation et le suivi des actions menées.....	110
3. LA PLACE DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE DECISION.....	111
3.1. La place des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance	111
3.1.1. La question du champ.....	112
3.1.2. Une obligation de quasi parité et un délai raisonnable	113
3.1.3. Les candidatures	113

3.1.4. La question de la sanction et de l'information sur la place des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance	114
3.2. <i>La place des femmes dans la gouvernance sociale</i>	114
3.2.1. Le contexte particulier des élections professionnelles.....	115
3.2.2. Les différentes options	115
3.3. <i>La place des femmes dans les conseils de prudhommes</i>	118
3.3.1. Les différentes options	118
3.3.2. Les mesures d'accompagnement	119
4. LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE LA CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX	120
4.1. <i>Inviter autour de la table les acteurs impliqués par cette question de l'égalité professionnelle :</i>	120
4.2. <i>Annoncer que les fonctions publiques vont engager rapidement des actions en faveur de l'égalité professionnelle.</i>	120
4.3. <i>Annoncer une feuille de route interministérielle sur l'égalité entre les femmes et les hommes</i>	120
4.4. <i>Dire enfin que l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas soluble dans la notion de diversité</i>	120

PREMIERE PARTIE

BILAN DES DIFFERENCES DE TRAITEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL²

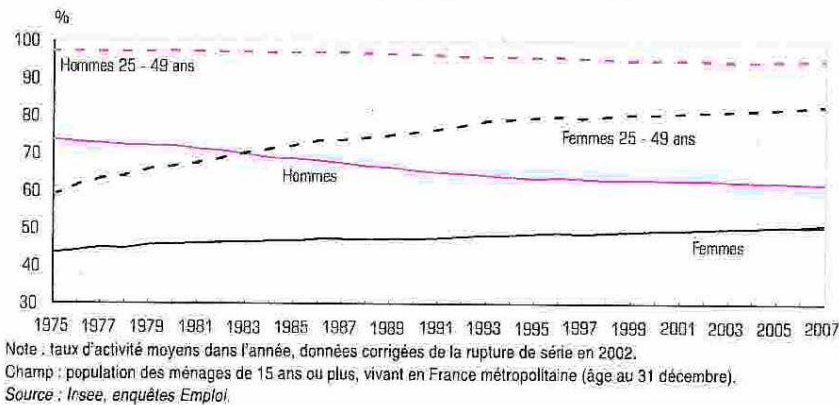
1. UNE IRREDUCTIBLE AVANCEE MAIS UN COUP D'ARRÊT DU AU TEMPS PARTIEL

Commencée dans les années 1960, l'augmentation de l'activité féminine s'est poursuivie quelque soit le contexte économique. **Les femmes constituent désormais en France, près de la moitié de la population au travail ou à la recherche d'un emploi** (47 % en 2007 contre 34 % en 1962). L'évolution de l'économie sur la période récente, notamment la montée du salariat et la tertiarisation des emplois, n'explique qu'une partie de l'augmentation de la proportion des femmes. **Les femmes ont donc fait preuve d'une volonté massive d'investir le marché du travail.** En France, les taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans étaient de 40 % au début des années 1960, et dépassent 80 % aujourd'hui : ainsi, en 2007, 83% des femmes et 95% des hommes de cette tranche d'âge étaient sur le marché du travail (Insee, 2008). Leurs comportements ont fondamentalement changé : en France, comme dans beaucoup d'autres pays, la majorité des femmes cumulent aujourd'hui activité professionnelle et vie familiale et leurs trajectoires professionnelles sont beaucoup moins discontinues, ce qui marque une véritable rupture par rapport aux normes sociales antérieures. La norme n'est plus celle de la femme au foyer.

Ce diagnostic doit cependant être nuancé : la hausse de l'emploi des femmes correspond essentiellement à du travail à temps partiel et cette progression s'accompagne d'un chômage qui demeure plus important que celui des hommes, même si les écarts se réduisent. En équivalent emplois à temps plein, l'augmentation du travail des femmes est nettement moins spectaculaire. Une étude menée en France (Afsa et Buffeteau, 2006), montre que **si l'on prend en compte le temps partiel, alors l'activité féminine ne progresse plus.** Si les tendances récentes se poursuivaient, la génération 1965-1970 connaîtrait le même taux d'emploi, en équivalent temps plein, que la génération 1955-1960 et le coup d'arrêt à la progression de l'activité a eu lieu il y a bien plus longtemps pour les femmes non qualifiées que pour les femmes qualifiées. Dans les années 90, il semble donc qu'une dynamique se soit cassée avec l'attribution de l'APE pour le second enfant en 1994 et la montée du temps partiel.

² Les développements qui suivent ont été écrits en collaboration avec la DARES, la DGEFP, la DGT, le SDFE et les chercheuses Hélène Garner, Jacqueline Laufer, Dominique Meda, Monique Méron, Dominique Meurs, Françoise Milewski, Lara Muller, Ariane Pailhé, Sophie Ponthieux, Rachel Silvera.

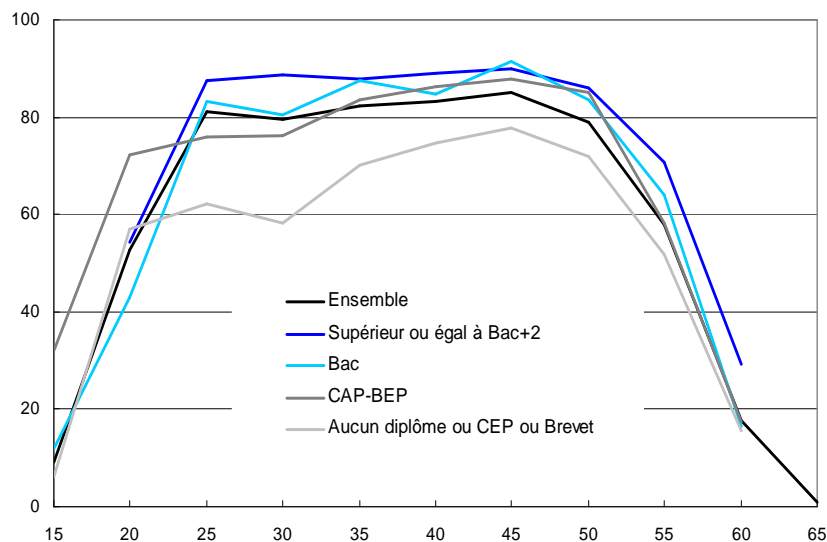
① Taux d'activité des hommes et des femmes de 1975 à 2007



2. UNE BIPOLARISATION CROISSANTE DES EMPLOIS FEMININS ENTRE EMPLOIS PEU QUALIFIES ET EMPLOIS QUALIFIES

En 2007, sur 100 femmes qui travaillent³, 49 sont employées, 8 sont ouvrières et 13 sont cadres; chez les hommes, ces proportions sont de 13%, 35% et 18%. « **Les tendances à l'œuvre actuellement contribuent à créer une bipolarisation entre d'une part des emplois peu qualifiés, souvent partiels, parfois précaires, qui restent surtout l'apanage des femmes, et des professions plus qualifiées où la mixité devient nettement plus fréquente** ». Malgré les grands progrès des femmes dans le système éducatif et sur le marché du travail, le poids de l'histoire et les représentations continuent de les ralentir. L'orientation des filles et des garçons dans des filières trop différentes demeure un problème. Le partage des tâches du côté familial ne progresse que lentement chez les couples biactifs, les compétences réputées "féminines" sont moins reconnues et moins bien payées, les actions de formation continues leur sont moins souvent proposées et sont moins souvent suivies par les femmes.

Graphique 1 : Taux d'activité par âge des femmes selon le niveau de diplôme (enquête emploi 2007)



³ Regards sur la parité, INSEE, n° 1226, mars 2009

⁴ Monique Meron, *Femmes et hommes dans l'emploi : permanences et évolutions* ; L'emploi, édition 2008 ??

2.1. De meilleurs résultats scolaires pour les filles mais des orientations d'étude différentes

En France, comme dans la plupart des pays européens, les filles sont devenues meilleures à l'école que les garçons. Les jeunes femmes sortent maintenant du système éducatif avec des niveaux de formation en moyenne supérieurs à ceux des hommes. De plus, quel que soit le niveau et la spécialité du diplôme considéré, les filles réussissent presque partout mieux que les garçons.

En France, le temps de scolarité initiale des jeunes s'est allongé jusqu'au milieu des années 1990. Les filles sont désormais plus longtemps scolarisées que les garçons (19,1 années contre 18,5) et, à partir de 17 ans, leur taux de scolarisation est plus élevé à tous les âges. **En France, pour une même génération, 70 % des filles et 59 % des garçons ont leur baccalauréat.** Ces différences existent aussi au niveau de l'Europe. Ainsi, 81 % des européennes et 75 % des européens âgés de 20 à 24 ans ont au moins un diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire.

Mais les choix d'options et de filières ne sont pas les mêmes. Plus précoces, les filles se retrouvent plus souvent dans l'enseignement général, et plus rarement en apprentissage ou dans l'enseignement technique que les garçons. Par exemple, **avant le baccalauréat, on trouve 94 % de filles en option "sciences médico-sociales" (SMS) et 94 % de garçons en option "informatique et systèmes de production" (ISP).** Quand ils se jugent très bons en français, seul 1 garçon sur 10 s'oriente vers un bac Littéraire (L), contre 3 filles sur 10 parmi celles qui se jugent très bonnes en français. Quand ils se jugent très bons en mathématiques, 8 garçons sur 10 s'orientent vers un bac Scientifique (S), tandis que, parmi celles qui se jugent très bonnes en mathématiques, seulement 6 filles sur 10 s'orientent vers cette filière.

Dans l'enseignement professionnel, les différences sont encore plus marquées : spécialités secrétariat, études sanitaires et sociales en tête pour les filles, et spécialités électricité-électronique d'abord pour les garçons ; dans l'apprentissage : commerce-vente et coiffure-esthétique pour les filles, agroalimentaire et bâtiment pour les garçons.

Plus tard, à série de baccalauréats équivalents, filles et garçons ne s'orientent pas vers les mêmes études supérieures. On trouve peu de filles en classes préparatoires scientifiques et peu de garçons en classes préparatoires littéraires. A l'université, la part des femmes (59% en moyenne) varie fortement selon la discipline ; elles sont souvent majoritaires en cursus licence et en master mais minoritaires en doctorat (41 % de femmes en moyenne, mais 54 % des docteurs en lettres sont des femmes contre seulement 35 % des docteurs en sciences).

A la sortie du système éducatif, hommes et femmes sont donc souvent titulaires de diplômes ou de spécialités qui diffèrent. Cependant, même à diplôme égal, filles et garçons ne s'insèrent pas dans les mêmes métiers

Globalement, les emplois des jeunes femmes sont plus diversifiés qu'avant. Au contraire, peu d'hommes s'orientent vers les métiers réputés "féminins" dans la santé, les services à la personne et l'éducation des jeunes enfants. Les métiers les moins qualifiés sont souvent très sexués alors que la mixité a plutôt progressé chez les plus diplômés.

Tableau 1 : Répartition des élèves, étudiants et apprentis année 2006-2007

	Nombre (en milliers)	% de filles
Élèves, apprentis et étudiants	14 960,6	49,7
Premier degré	6 644,1	48,7
Collégiens (1er cycle et SEGPA)	3 207,2	48,8
Lycéens (2nd cycle général et technologique)	1 491,2	54,8
dont terminales S (sciences)	156,8	46,2
dont terminales L (lettres)	57,9	80,3
dont terminales STI (industrie)	42,1	8,9
dont terminales SMS (médico-social)	24,8	94,5
Lycéens professionnels (2nd cycle technique)	719,7	45,6
Dont CAP et BEP de la production	222,7	14,0
dont CAP et BEP des services	295,3	70,0
Nombre d'apprentis (y compris CPA)	412,1	30,4
Nombre d'étudiants	2 254,4	55,9
. dont universités	1 259,4	59,0
. dont IUT	113,8	38,4
. dont CPGE	76,2	42,0
. dont formations d'ingénieurs	108,8	25,7

Champ : France entière

Source : : MEN-MESR, direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)

2.2. Des emplois qualifiés plus mixtes qu'auparavant, mais pas dans tous les secteurs

Fortes de leurs progrès dans le système éducatif, les filles investissent les emplois qualifiés. **Les femmes constituent désormais en France 41,2% des cadres administratifs et commerciaux des entreprises et 18,2% des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise.** Les organisations de travail constituent des lieux de reconnaissance méritocratique où les femmes de mieux en mieux formées accèdent en nombre croissant à des professions qualifiées.

Les jeunes diplômées du supérieur sont toujours très nombreuses à se diriger vers l'enseignement ; là où leur part est déjà devenue importante (médecins, professions du droit), les femmes sont encore plus présentes parmi les débutants (définis comme ayant terminé leurs études initiales depuis moins de 5 ans). Dans d'autres professions qualifiées où elles restent minoritaires, les jeunes femmes sont aussi parfois plus nombreuses : elles représentent ainsi 43% des débutants parmi les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (contre seulement 16 % des plus anciens), 32 % parmi les personnels d'étude et de recherche (contre 16 % des plus anciens) et 39 % parmi les cadres commerciaux (contre 24 %). L'orientation des filles vers ces professions serait donc plus fréquente qu'auparavant (au moins dans certaines spécialités comme la chimie ou la biologie ou dans certaines fonctions comme la gestion des ressources humaines), mais les déroulements de carrière sont peut-être spécifiques. Ainsi, les femmes se détournent de certains métiers après leurs débuts ou y arrivent moins fréquemment par la promotion que leurs collègues masculins, car les techniciens, parmi lesquels beaucoup d'ingénieurs et cadres sont recrutés, sont traditionnellement beaucoup plus souvent des hommes.

Au contraire, alors que leur présence avait bien progressé dans la fonction publique, les femmes y sont moins nombreuses parmi les débutants. C'est aussi vrai dans l'informatique, où elles ne représentent que 8 % des ingénieurs débutants contre 16% des plus anciens (Meron et Omalek, 2009).

2.3. *Une augmentation de la segmentation entre emplois masculins et féminins dans les emplois non qualifiés*

Les femmes sont surreprésentées parmi les emplois non qualifiés (60%) et 30% des femmes qui travaillent ont un emploi sans qualification reconnue. Il y a vingt ans, la population des emplois peu qualifiés était surtout ouvrière, masculine et industrielle. Elle est maintenant en grande partie employée, féminine et tertiaire. Le recul du nombre des ouvriers peu qualifiés concerne surtout les hommes, tandis que la progression des emplois tertiaires touche essentiellement une population féminine.

Dans les emplois les moins qualifiés, l'industrie et le bâtiment accueillent essentiellement des jeunes hommes, alors que le tertiaire concentre la plupart des jeunes femmes. Ainsi, les débutants sont quasi exclusivement des garçons dans les professions du bâtiment et les filles sont encore moins présentes dans les débutants que chez les plus expérimentés des domaines industriels. Dans les emplois peu qualifiés de la mécanique par exemple, moins de 5 % des débutants sont des débutantes alors que plus de 20 % des salariés plus anciens sont des femmes. Parmi les professions employant traditionnellement des hommes peu qualifiés, seules l'armée et la police s'ouvrent davantage que précédemment aux femmes.

2.4. *Une ségrégation professionnelle persistante*

Les emplois féminins restent très concentrés dans 10 familles professionnelles.

L'emploi des femmes selon les familles professionnelles

A. Les 10 familles professionnelles où les femmes sont les plus nombreuses

	Nombre (milliers)		Part (en %)	
	Ensemble	dont femmes	de femmes	dans l'emploi f
T40 : Agents d'entretien	1 102	794	72,1	6,8
W00 : Enseignants	1 114	723	64,9	6,2
R10 : Vendeurs	893	677	75,8	5,8
P00 : Employés administratifs f.publique	807	588	72,9	5,0
L00 : Secrétaires	508	497	97,9	4,2
V00 : Aides-soignants	495	458	92,5	3,9
L20 : Employés administratifs d'entreprise	551	435	78,9	3,7
V10 : Infirmiers, Sages-femmes	487	433	88,9	3,7
T21 : Aides à domicile et aides ménagères	438	429	98,0	3,7
V40 : Pro.action sociale, culturelle et sportive	598	400	66,9	3,4
Total des familles professionnelles citées	6 993	5 434	77,7	46,4
Ensemble	25 174	11 707	46,5	100,0

B. Les 10 familles professionnelles où les femmes sont majoritaires

	Nombre (milliers)		Part (en %)	
	Ensemble	dont femmes	de femmes	dans l'emploi f
T22 : Assistants maternels	400	398	99,4	3,4
T21 : Aides à domicile et aides ménagères	438	429	98,0	3,7
L00 : Secrétaires	508	497	97,9	4,2
L30 : Secrétaires de direction	85	82	96,8	0,7
V00 : Aides-soignants	495	458	92,5	3,9
V10 : Infirmiers, Sages-femmes	487	433	88,9	3,7
T10 : Employés de maison	373	328	88,0	2,8
L10 : Employés de la comptabilité	392	337	85,9	2,9
T00 : Coiffeurs, esthéticiens	206	173	84,0	1,5
R00 : Caissiers, employés de libre service	267	220	82,4	1,9
Total des familles professionnelles citées	3 651	3 355	91,9	28,7
Ensemble	25 174	11 707	46,5	100,0

Source : : enquête Emploi 2006, Insee ; Traitement Dares, France métropolitaine

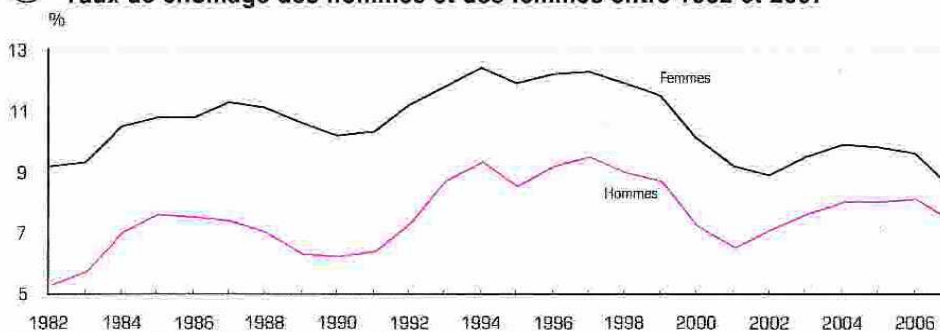
Enfin, les services à la personne restent l'apanage des femmes. Ces métiers, en expansion, accueillent presque exclusivement des femmes. Assistantes maternelles, aides à domicile ou agents d'entretien, sont des professions peu attractives pour les jeunes et encore moins pour les jeunes hommes. En revanche, dans les emplois peu qualifiés du commerce et de l'hôtellerie qui accueillent beaucoup de jeunes dont une grosse majorité de femmes, la part des filles est un peu moins élevée parmi les débutants que parmi leurs aînés. Beaucoup de ces postes sont de courte durée ou à horaires atypiques et les perspectives d'évolution de carrières y sont souvent très réduites. La fréquence de ces métiers tertiaires peu qualifiés dans l'emploi féminin va de pair avec l'ampleur du temps partiel, du sous-emploi et des bas salaires dans le salariat féminin.

3. LA PERSISTANCE DE NOMBREUSES DIFFERENCES DE TRAITEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

3.1. Un accès et un maintien dans l'emploi plus difficile

Les femmes demeurent toujours plus touchées que les hommes par le chômage : **le taux de chômage moyen, au 4^{ème} trimestre 2008, est de 7,3% pour les hommes mais atteint 8,3% pour les femmes** en France métropolitaine.

② Taux de chômage des hommes et des femmes entre 1982 et 2007



Note : données de 1982 à 2007, corrigées pour les ruptures de série.

Champ : population des ménages de 15 ans ou plus, vivant en France métropolitaine (âge au 31 décembre).

Source : Insee, enquêtes Emploi.

En France, comme dans beaucoup d'autres pays développés, le chômage des cadres est beaucoup plus faible que celui des employés et des ouvriers et le taux de chômage baisse avec le niveau de diplôme d'une part, l'ancienneté sur le marché du travail d'autre part. Globalement, les femmes sont toujours plus exposées au chômage que les hommes, mais les écarts se réduisent et s'annulent dans le cas des plus qualifiés. En revanche, pour les diplômés du secondaire, les femmes sont nombreuses dans des filières tertiaires moins reconnues sur le marché du travail que les filières techniques plus masculines. Parmi les moins diplômés, les employées sont un peu moins exposées au chômage que les ouvriers, mais font plus souvent partie des travailleurs pauvres. Enfin, les moins qualifiées restent aussi plus souvent exclues du marché du travail.

Tableau 2 : Taux de chômage selon le niveau de diplôme et le temps écoulé depuis la fin des études

	Année 2007					
	sup. long	sup. court	Bac et équiv	CAP-BEP et équiv	Brevet et sans dipl	Ensemble
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale						
Hommes	9	11	14	19	36	17,1
Femmes	9	7	13	27	41	14,8
Ensemble	9	9	14	22	37	16,0
Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale						
Hommes	5	5	6	11	22	9,0
Femmes	5	5	11	14	29	10,4
Ensemble	5	5	8	12	24	9,6
Sortis depuis 11 ans et plus de formation initiale						
Hommes	4	4	4	4	9	5,6
Femmes	5	4	6	6	10	6,8
Ensemble	4	4	5	5	9	6,2

Source : Insee, enquête emploi, France métropolitaine

Mais assiste-t-on cependant, dans cette période de crise à un renversement de tendance ? **Les femmes sont elles moins vulnérables au chômage, dans cette période de crise, ou sont-elles au bord de la crise économique ?** Aux 3^{ème} et 4^{ème} trimestres 2008, le nombre de jeunes chômeurs dépasse celui des jeunes chômeuses. La hausse des inscriptions de demandeurs d'emploi à Pôle Emploi est également nettement plus importante pour les hommes que pour les femmes sur la période récente (+31,5 % contre +13,3 % de mars 2008 à mars 2009 pour les catégories ABC⁵ de demandeurs d'emploi). Apparemment donc, l'emploi des femmes résisterait mieux à la crise actuelle que celui des hommes. Dans cette période de récession, l'emploi industriel et de la construction, l'emploi intérimaire, plus souvent occupés par des hommes, sont touchés de façon plus précoce et plus marquée que l'emploi dans le tertiaire, plus souvent occupé par des femmes.

Cela ne signifie pas que les femmes ne rencontrent pas ou ne rencontreront pas de difficultés sur le marché du travail. C'est au fil des fins de contrat (principale circonstance d'entrée au chômage) qu'elles risquent de se retrouver, de plus en plus nombreuses, au chômage. Les emplois des femmes, dans le tertiaire, répondent aussi à une demande peut-être plus dynamique et moins exposée, dans un premier temps, que dans l'industrie ou la construction, mais il y a un risque, pour ces femmes souvent à temps partiel, d'avoir des horaires encore plus réduits, d'être plus que jamais en sous-emploi. « Si dans le contexte économique actuel, la segmentation sectorielle du marché du travail semble être favorable aux femmes, **ces dernières, davantage**

⁵ Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé ou non un emploi au cours du mois

concernées par le temps partiel et les contrats précaires vont être tout particulièrement atteintes par les fins de contrat et leur non renouvellement. Ce qui est spectaculaire et médiatisé pour les licenciements des secteurs industriels de base, l'automobile par exemple, l'est moins - ou pas du tout-, dans les services. Par ailleurs elles pourraient être davantage concernées par les réductions d'horaires, donc le sous-emploi et qui dit réductions d'horaire dit réductions de salaire. Ce sera le pendant de la moindre atteinte par le chômage⁶. »

3.2. *Des trajectoires différentes*

Du côté des moins diplômées, la plupart des emplois ne débouchent pas vers des trajectoires qualifiantes. D'une façon plus générale, les trajectoires des femmes, qui incluent parfois du temps partiel, sont spécifiques et demandent à être mieux comprises.

Quant aux déroulements de carrières des plus qualifiées, certains des critères souvent retenus par les gestionnaires de ressources humaines pour proposer un poste à responsabilité ou une promotion disqualifient beaucoup de femmes, comme la disponibilité ou la mobilité, quand ce n'est pas l'anticipation d'une maternité, à l'âge où les hommes, eux, progressent. En 2002, seules 15% des femmes qui travaillent dans une entreprise d'au moins 10 salariés ou plus sont cadres contre 23% des hommes et encore perçoivent-elles en moyenne un salaire horaire inférieur de 20% à celui de leurs homologues masculins, écart expliqué pour une part importante par la situation familiale. 15% des femmes cadres vivent seules sans enfants contre 10% des hommes cadres⁷.

3.3. *Un accès plus limité à la formation continue*

On constate là encore des disparités d'accès à la formation continue. Bien que, globalement, les taux d'accès à la formation continue des hommes et des femmes salariés soient équivalents (36 %, INSEE mars 2000), **il demeure des disparités au détriment des femmes dans le secteur privé, qui affichent un taux global d'accès inférieur à celui des femmes du secteur public (32 % contre 45 %)**. Ces disparités, concernent toutes les catégories socioprofessionnelles et sont plus marquées pour les catégories employées et ouvrières, pour les salariés à temps partiel (85 % de femmes) et les femmes de moins de 40 ans.

De plus, **pour se former, les femmes réorganisent leur vie personnelle deux fois plus souvent que les hommes** et elles sont nombreuses à déclarer que ces réorganisations génèrent des frais. Ce sont les conditions de garde des enfants qui sont le plus fréquemment revues et, en écho, les mères de famille accèdent moins souvent à la formation que les femmes sans enfant⁸. C'est entre 30 et 39 ans que les femmes salariées déclarent plus souvent se réorganiser. C'est donc au moment où la charge familiale supportée massivement par les femmes est la plus lourde que se joue l'essentiel de la carrière, y compris en termes de formation.

3.4. *Des inégalités dans les conditions de travail*

- *La santé au travail*

Si l'on aborde l'ensemble des secteurs professionnels, les données statistiques de la DARES montrent l'importance des **inégalités dans les conditions de réalisation du travail entre femmes et hommes**. Les conditions de travail des femmes sont **souvent moins visibles et objectivées** que celles des hommes, et pourtant marquées aussi par la pénibilité physique ou

⁶ Françoise Milewski, Hélène Périvier, *Femmes au bord de la crise économique*, OFCE, Clair et Net, 5 mars 2009

⁷ DARES, Premières synthèses, mars 2007.

⁸ BREF, *concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes*, n°262, mars 2009.

mentale : travail répétitif, à la chaîne, avec des postures contraignantes, exigeant une station debout ou un travail permanent sur écran, ou encore en relation constante avec le public, travail morcelé et comportant des interruptions. D'après les analyses de l'ANACT, la santé au travail des femmes et des hommes est étroitement liée à la nature des emplois occupés et donc à la répartition sexuée des salariés : traditionnellement emplois dits « lourds » pour les hommes et dits « légers » pour les femmes. Ainsi, la question de la santé au travail s'est d'abord posée dans les **secteurs d'activités dits masculins** où la **pénibilité du travail** est forte (industrie, bâtiment, transport...), et les études ne portent quasiment jamais sur les emplois occupés majoritairement par des femmes (5 thèses de médecine à ce jour).

Or, les indicateurs de **santé** des femmes indiquent que celles-ci, tous secteurs confondus, sont dans des emplois plus « astreignants » (plus de contrôle, tâches plus répétitives, moins d'autonomie) que les hommes et où la pénibilité est moins visible. Sans oublier le rôle des femmes dans le hors-travail, elles sont de fait plus exposées aux risques organisationnels et psychosociaux que les hommes⁹ : 58% des troubles musculo-squelettiques (TMS) pour les femmes avec un **risque TMS supérieur pour les femmes de 22%, mesure du stress de 40% en moyenne supérieure pour les femmes** par rapport aux hommes¹⁰. Ainsi, la santé au travail a toujours été pensée sur un principe de neutralité de genre, basée sur la norme de « l'homme moyen », focalisée sur les accidents du travail et la pénibilité physique, **et moins sur d'autres signaux d'alerte comme les maladies professionnelles ou l'absentéisme.**

- *Le travail de nuit*

Trois quarts des travailleurs de nuit, de minuit à cinq heures du matin, sont des hommes. Pourtant, depuis le début des années quatre-vingt dix¹¹, le travail de nuit des femmes a progressé plus rapidement que celui des hommes. Neuf sur dix d'entre elles travaillent dans le secteur tertiaire, mais c'est dans l'industrie que le travail de nuit, des femmes comme des hommes, a le plus progressé. Les femmes qui travaillent de nuit sont concentrées dans quelques branches. Plus de la moitié d'entre elles sont dans l'éducation, l'action sociale, la santé, seul secteur dans lequel les femmes sont majoritaires parmi les travailleurs nocturnes. Elles occupent surtout des professions intermédiaires (infirmières, sages-femmes, puéricultrices et techniciennes médicales), ou sont employées (aides soignantes, agent de service et ambulancières). Le travail nocturne se cumule également avec le travail de fin de semaine des cadres (médecins). Neuf femmes sur dix travaillant de nuit travaillent aussi le samedi, et plus de huit sur dix le dimanche. Le travail du soir augmente plus pour les femmes dans toutes les catégories professionnelles

Tableau 3 : Pourcentage de personnes travaillant le soir par catégorie

	Hommes		Femmes	
	1994	2002	1994	2002
Cadres	33,8	35,9	31	35,4
Professions intermédiaires	19,3	19,7	19,5	21,4
Employés	12,4	13,9	9,2	11
Ouvriers	11	11,8	15,5	18,2
Total	16,9	18,2	14,4	17,2

Source : Enquête Emploi 1994 et 2002, Insee.

⁹ Regards sur la parité 2008 - Nicole Guignon : *Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ?*

¹⁰ Enquête Sumer 2003 : mesure de Karasek jobstrain à 28% pour les femmes et 20% pour les hommes (écart de 8 points, soit 40% de plus en moyenne,

Enquête IFAS 2006 : mesure du stress à risque de 32% pour les femmes et 25% pour les hommes (écart de 13 points soit 54% de plus),

Enquête Samotrace 2009 : mesure du mal être à 37% pour les femmes et 24% pour les hommes (écart de 13 points, soit 54% de plus).

¹¹ La loi autorisant le travail de nuit des femmes date du 9 mai 2001.

Travailler jusqu'à minuit a des effets moins nocifs sur la santé que le travail de nuit. Ce travail tardif n'en demeure pas moins une gêne pour la vie sociale. Plus particulièrement pour les femmes, ces horaires sont pénalisants au niveau de la vie familiale. Or, cette forme de travail se développe davantage pour les femmes que pour les hommes.

3.5. *Des retraites toujours très inégales malgré une réduction des écarts au fil des générations*

Les écarts de pension sont particulièrement importants : en 2004, les femmes retraitées de 60 ans et plus percevaient une retraite (droits propres, droits dérivés et minimum vieillesse) de 1020 euros par mois, soit 62% de celle des hommes (1636 euros). Si on se limite aux seuls droits propres, la pension de droit propre était égale à 42% de celle des hommes pour les femmes de 85 ans et plus et à 50% pour les 65-69 ans, qui montre une certaine réduction de l'écart au fil des générations. Les écarts de situation entre les hommes et les femmes au cours de la vie active se traduisent de façon cumulative sur plusieurs points :

- des écarts dans les droits à la retraite en termes de salaire de référence : même si entre le milieu des années soixante et le milieu des années quatre vingt, l'écart de salaire annuel de référence, au détriment des femmes, oscillait autour de 34%, il est toujours de 27% en 2006 et 2007¹² ;
- des écarts en termes de durée d'assurance : les femmes parties en retraite en 2004 ont validé en moyenne 20 trimestres de moins que les hommes (137 trimestres contre 157). Malgré les majorations pour enfants, seules 44% d'entre elles ont une carrière complète contre 86% des hommes, même si cet écart se réduit au fil des générations ;
- Des écarts qui se creusent en fonction du nombre d'enfants : en 2004, les femmes sans enfant ou avec un enfant touchaient une pension supérieure de plus de 25% à l'ensemble des femmes (plus de 1000 euros par mois contre 825 euros en moyenne) et les femmes ayant eu trois enfants percevaient une pension inférieure de 15% (703 euros).

4. DES FORMES D'EMPLOI SOUVENT PRECAIRES

La notion de précarité est définie comme « *des situations d'instabilité et de discontinuité, imposées ou « choisies » sous contrainte. Ce sont les ruptures de parcours, professionnels et personnels, qui créent la précarité ou son risque. Quand la relation au marché du travail est instable (contrats à durée déterminée, dispositifs d'attente, etc.) ou stable dans le sous-emploi (temps partiels imposés), les femmes peuvent basculer vers la précarité [...]* » (Milewski et alii, 2005). La précarité **ne signifie pas seulement une instabilité dans l'emploi mais aussi une stabilité dans le sous emploi** avec du temps partiel subi, des contrats à durée déterminé, des emplois non qualifiés, sans possibilité d'en sortir. La précarité du travail prend donc plusieurs formes.

4.1. *Précarité et temps partiel*

L'emploi à temps partiel¹³ s'est diffusé largement en France au cours des trente dernières années : **sa part dans l'emploi salarié total a plus que doublé passant de 8,1 % en 1975 à 18,0 % en 2007**. Mais son essor ne s'est pas fait de façon continue. Après une première phase de croissance au début des années quatre-vingt, suivie d'une courte période de stagnation, il a augmenté très rapidement au début de la décennie quatre vingt dix avant d'enregistrer une baisse

¹² Sixième rapport du conseil d'orientation des retraites, *Retraites : droits familiaux et conjugaux*, 17 décembre 2008.

¹³ Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale (35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles ou pratiquées dans l'entreprise.

entre 1998 et 2002. Depuis 2004, il croît à nouveau légèrement et a presque retrouvé en 2007 son point culminant des années 1998-1999.

En France comme ailleurs en Europe, les salariés à temps partiel sont très majoritairement des femmes (83%). Ainsi en 2007, 31% des femmes et seulement 6% des hommes occupaient un emploi à temps réduit. Plusieurs éléments ont favorisé le temps partiel : la croissance du secteur tertiaire, qui emploie proportionnellement plus de femmes, la promotion et le soutien aux emplois de services à la personne davantage utilisateurs de temps partiel, la politique économique visant à lutter contre le chômage en développant le temps partiel puis à alléger les charges sociales des entreprises sur les bas salaires.

4.1.1. Les statuts d'emploi, les secteurs d'activité

- ***Ce sont des emplois plus précaires et globalement moins qualifiés que les temps complets*** : 76,5% des contrats de travail à temps partiel sont à durée indéterminée (ou bien correspondent à des postes d'agents titulaires de la fonction publique) contre 86,2% pour l'ensemble des salariés. Alors qu'en moyenne en 2007, 12,2% des salariés étaient sous contrats à durée déterminée ou d'intérim, c'était le cas de 18,4% des temps partiel. Il en est de même pour les contrats aidés, souvent à durée déterminée, qui représentent 5,1% de l'emploi salarié à temps partiel contre 1,6% de l'emploi salarié total (voir tableau ci-dessous). Les salariés à temps partiel sont très majoritairement des employé(e)s (59,6%) alors que ceux-ci ne représentent que le tiers de l'emploi total. En 2007, près d'un(e) employé(e) sur trois est à temps partiel, cette proportion, atteignant même la moitié pour ceux des services directs aux particuliers.
- ***La durée du travail des salariés à temps partiel***, est, en moyenne, de 23,5 heures par semaine, soit les deux tiers de la durée légale des salariés à temps complet. Un quart connaît une durée égale ou inférieure à 18 heures et un autre quart travaille 30 heures et plus, la durée médiane s'établissant à 25 heures. Pour compenser la durée du travail de leur emploi principal qu'ils jugent insuffisante, 15,7 % des salariés à temps partiel occupent un ou plusieurs autres emplois, soit en exerçant la même profession chez un autre employeur, soit en exerçant une profession différente. C'est dans les emplois de personnels de services aux particuliers que ces situations de multi-activités sont les plus fréquentes (plus de la moitié des salariés). Très souvent, bien que dans une moindre mesure, les agents du nettoyage travaillant en entreprise et les salariés relevant des activités récréatives, culturelles et sportives, très présents dans les collectivités locales, ont aussi plusieurs employeurs.
- ***9 salariés à temps partiel sur 10 travaillent dans le secteur tertiaire***. Le temps partiel est plus largement diffusé dans le secteur tertiaire (21,5% des emplois) que dans l'industrie (5,9%) et la construction (5,8%). Le tertiaire regroupe ainsi 91% des salariés à temps partiel contre 76% de l'ensemble des salariés. Les activités de services les plus utilisatrices de ce type d'emploi sont le commerce, l'éducation, la santé et l'action sociale, l'administration et les activités associatives et surtout les services aux particuliers.

4.1.2. Une grande diversité des temps partiels

On peut distinguer les emplois à temps partiel à l'initiative de l'employeur, « le temps partiel d'embauche », qui est contraint par l'entreprise, et le travail à temps partiel à l'initiative du salarié¹⁴. Le temps partiel d'embauche représente près de la moitié des temps partiels féminins (Bué, 2002).

Un tiers des salariés (37,7% des hommes et 32,3 % des femmes) déclarent travailler à temps partiel parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet. Cette forme de travail à

¹⁴ Françoise Milewski, *Les femmes sur le marché du travail en France : les progrès marquent le pas*, Santé, Société et Solidarité, De l'égalité de droit à l'égalité de fait, françaises et québécoises entre législation et réalité, n°1, 2008

temps partiel qu'on qualifie de « **subi** », est occupée par des personnes d'un niveau de formation inférieur à la moyenne de l'ensemble des salariés à temps partiel. Elle est beaucoup plus représentée dans des emplois peu qualifiés, employés de particuliers au premier chef, employés de commerce, ouvriers non qualifiés et sur des statuts d'emploi plus précaires. Ainsi, 38% des salariés en temps partiel subi sont en contrat à durée déterminée, en intérim ou en contrat aidé contre 16% pour les autres. Ce sont plus souvent des jeunes (moins de 30 ans), et leur durée du travail est plus courte que celle des autres temps partiels. Leurs conditions d'emploi sont moins bonnes que celles des autres salariés à temps partiel : 37 % d'entre eux sont employés sur des contrats atypiques (CDD, intérim...), ce qui est le cas de 11 % des autres temps partiels et 14 % des temps complets. Ils sont plus soumis à des horaires décalés (travail habituellement le samedi ou le dimanche), à des durées variables selon la période de l'année, à des journées hachées ou à des horaires imprévisibles. (Bué, Coutrot, 2009).

Les femmes à temps partiel contraint sont concentrées dans les secteurs de l'hôtellerie restauration, des commerces, en particulier la grande distribution, des services à la personne et des services domestiques, tout particulièrement les services de nettoyage, des services de la santé et de l'action sociale, mais là encore avec de grandes différences (Milewski, 2008).

Par ailleurs, de nombreuses enquêtes montrent que certaines femmes qui ont choisi de travailler à temps partiel préféreraient travailler à plein temps s'il existait des modes de garde des enfants plus nombreux et de qualité.

4.1.3. La rémunération des salariés à temps partiel

La moitié des salariés à temps partiel déclarent¹⁵ percevoir **un salaire mensuel net, primes et compléments compris, inférieur à 800 € par mois** Il est en moyenne de 926 € par mois contre 1801€ pour ceux à temps complet. Les salaires des temps partiels sont toutefois beaucoup plus dispersés que ceux des salariés à temps complet. Cette plus forte dispersion tient surtout à des durées hebdomadaires du travail moins homogènes.

La faiblesse des salaires à temps partiel est liée aux faibles durées (23,5 heures en moyenne) et au type d'emploi. La moitié des salariés à temps partiel subi gagnent moins de 700€ et leur salaire moyen est à peine supérieur aux deux tiers de celui des autres personnes à temps partiel.

Par ailleurs, si l'on s'intéresse au revenu salarial annuel qui dépend évidemment du salaire horaire et de la durée hebdomadaire du travail mais aussi de la durée d'emploi au cours de l'année, les salariés à temps partiel subissent plus souvent que les autres des durées d'emploi annuelles faibles¹⁶.

¹⁵ Les données sur les salaires et primes sont issues de l'enquête Emploi en continu de l'Insee et reposent donc sur les déclarations des salariés. Il s'agit de la rémunération totale mensuelle nette (primes et compléments mensuels compris) relevant de la profession principale des personnes interrogées, en 2007.

¹⁶ « *La France en transition* », rapport du Cerc, 2006, pp117-119.

Quelques chiffres clés de l'emploi à temps partiel en 2007

en %

	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans l'ensemble des salariés à temps partiel	Part dans l'ensemble des salariés
<i>Type d'employeur</i>			
Etat	14,3	10,5	13,1
Collectivités locales	26,1	11,1	7,6
Hôpitaux publics	19,7	3,9	3,6
Particuliers	53,0	12,0	4,1
Entreprises publiques, privées, associations	15,7	62,6	71,6
Ensemble	18,0	100,0	100,0
<i>Statut</i>			
CDI et titulaires de la fonction publique	15,8	76,5	86,2
CDD et intérim	26,9	18,4	12,2
Contrats aidés	56,0	5,1	1,6
Ensemble	18,0	100,0	100,0
<i>Catégorie socio-professionnelle</i>			
Cadres	9,2	8,0	15,7
Cadres de la fonction publique, prof. intellectuelles et artistiques	15,9	5,1	5,8
Cadres d'entreprises	5,2	2,9	9,9
Professions intermédiaires (p.i.)	14,7	20,7	25,4
dont p.i. de l'enseignement, de la santé, de la fonction publ. et assimilés	24,1	13,8	10,3
dont p.i. administratives et commerciales des entreprises	12,2	5,3	7,8
Employés	32,1	59,6	33,4
Employés de la fonction publique	23,5	15,8	12,1
Employés administratifs d'entreprises	26,7	12,0	8,1
Employés de commerce	32,8	9,3	5,1
Personnels des services directs aux particuliers	49,8	22,5	8,1
Ouvriers	8,2	11,7	25,6
dont ouvriers qualifiés	5,3	5,0	17,1
dont ouvriers non qualifiés	13,5	5,6	7,4
Ensemble	18,0	22,3	100,0
<i>Secteur d'activité</i>			
Agriculture, sylviculture, pêche	18,1	1,4	1,4
Industrie	6,0	5,5	16,4
Industries agricoles et alimentaires	10,3	1,4	2,4
Industrie des biens de consommation	7,5	1,1	2,6
Industrie automobile	2,8	0,2	1,4
Industries des biens d'équipement	3,9	0,7	3,5
Industries des biens intermédiaires	4,8	1,5	5,5
Energie	9,8	0,6	1,0
Construction	5,8	1,9	5,8
Tertiaire	21,5	91,2	76,4
Commerce	18,7	13,6	13,1
Transports	7,8	2,1	4,7
Activités financières	12,5	2,4	3,5
Activités immobilières	16,2	1,2	1,4
Services aux entreprises	15,6	11,3	13,1
Services aux particuliers	41,1	18,4	8,1
Education, santé, action sociale	25,9	28,6	19,8
Administration et activités associatives	19,3	13,6	12,7
Ensemble	18,0	100,0	100,0
Lecture : 32,1% des employés sont à temps partiel. Ils représentent ainsi 59,6% des salariés à temps partiel contre 33,4% de l'ensemble des salariés.			
Champ : ensemble des salariés.			

Source : Enquête Emploi en continu 2007, Insee

Un tiers des femmes et seulement 5 % des hommes travaillent à temps partiel, surtout dans le secteur tertiaire. Ils sont souvent dans des professions impliquant le contact avec le public mais, dans l'ensemble, leurs conditions d'emploi ne sont pas plus difficiles que la moyenne et ils sont plutôt moins soumis à des horaires atypiques et variables. Ils expriment plus souvent la crainte de perdre leur emploi dans l'année à venir.

4.2. Précarité et bas salaires

4.2.1. Plus de femmes que d'hommes sont rémunérés sur la base du SMIC

Les femmes sont près de deux fois plus souvent au Smic que les hommes (Demailly 2009) : 19,6 % contre 11 % (voir tableau ci-dessous). Elles sont en effet particulièrement présentes dans les emplois à temps partiel et dans des activités à bas salaires comme l'habillement, le commerce de détail ou les services aux particuliers [Bignon, 2008].

Les hommes et les femmes ne présentent pas la même probabilité d'être rémunérés au Smic. Le fait de travailler à temps partiel, tout comme le fait de travailler dans une entreprise de moins de 10 salariés, accroît le « risque » d'être rémunéré sur la base du Smic pour les hommes comme pour les femmes mais le temps partiel a un effet significativement plus important pour les hommes. Toutes choses égales par ailleurs, le « risque » pour une femme ouvrière de percevoir le Smic est plus de trois fois plus élevé que celui d'une femme employée alors qu'être ouvrier pour un homme n'est pas un désavantage par rapport à son collègue employé (voir graphique ci-dessous). En revanche, l'influence de l'âge n'est pas significativement différente pour les hommes et pour les femmes.

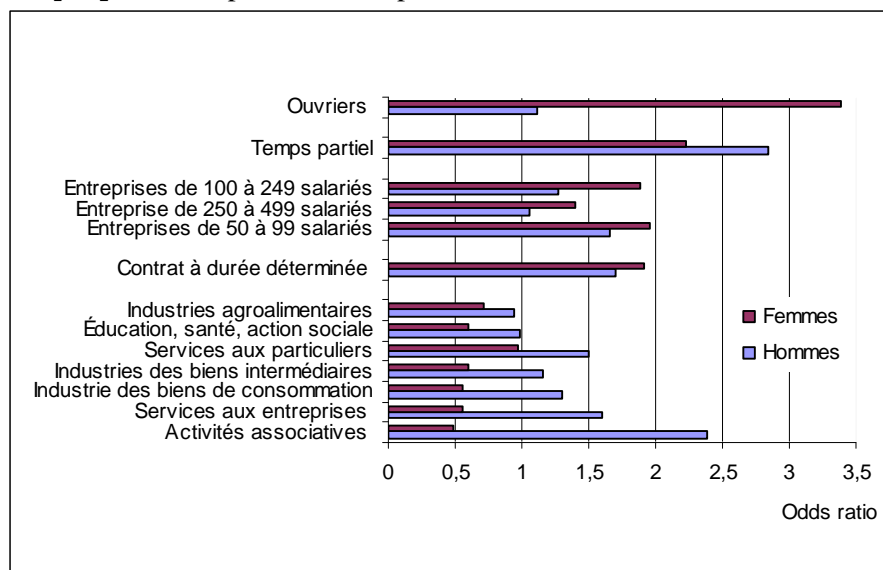
Proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic en 2006

	Proportion de salariés au Smic		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Secteur d'activité			
Industrie	8,0	19,4	11,3
Construction	11,9	17,2	12,3
Tertiaire	12,2	19,6	15,9
Taille de l'entreprise			
Moins de 10 salariés	24,8	36,1	30,1
10 salariés ou plus	8,1	15,3	11,1
Temps de travail			
Temps complet	9,4	14,0	11,0
Temps partiel	30,2	30,6	30,5
Âge			
Moins de 25 ans	30,4	40,2	34,5
De 25 à 29 ans	12,9	19,8	15,9
De 30 à 39 ans	10,0	17,0	13,0
40 ans et plus	8,1	17,7	12,1
Ensemble	11,0	19,6	14,6

Lecture : en 2006, 8 % des hommes salariés dans l'industrie étaient rémunérés sur la base du Smic contre 19,4 % des femmes salariées de ce secteur.

Champ : ensemble des salariés du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires).

Source : enquête Ecmoss 2006, Insee, Dares ; enquête annuelle Acemo auprès des très petites entreprises, 2006, Dares

Graphique 2 : La probabilité de percevoir le Smic selon le sexe

Lecture : un homme à temps partiel a près de 3 fois plus de "risques" d'être au Smic qu'un homme à temps complet alors que la probabilité pour une femme à temps partiel d'être au Smic est un peu plus de 2 fois plus élevée que pour une femme à temps complet. Le fait d'être à temps partiel, qui accroît le risque d'être rémunéré sur la base du SMIC pour les hommes comme pour les femmes, a donc un effet significativement plus fort pour les hommes. En revanche, l'influence de l'âge n'est pas significativement différente pour les hommes et pour les femmes, et n'est donc pas représentée ici.

Champ : ensemble des salariés du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires).

Source : enquête Ecmoss 2006, Insee, Dares ; enquête annuelle Acemo auprès des très petites entreprises, 2006, Dares.

Les compléments de salaire bénéficient davantage aux salariés au Smic à temps complet. Ces derniers ont deux fois plus souvent que leurs homologues à temps partiel une rémunération totale par heure de travail supérieure à 1,3 Smic. Ces compléments concernent davantage les salariés les plus anciens que les autres, les femmes que les hommes : **seule une femme au Smic sur sept perçoit un complément de salaire qui lui fait dépasser le niveau de 1,3 Smic horaire, contre près d'un homme sur quatre**. Par ailleurs, moins d'un salarié en contrat à durée déterminé (CDD) rémunéré au Smic sur huit franchit le seuil de 1,3 Smic, contre un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) sur cinq.

4.2.2. Les deux tiers des salariés à bas salaire sont des femmes

En 2006, dans les entreprises du secteur concurrentiel, un salarié sur six perçoit un bas salaire¹⁷ **Les deux tiers des salariés à bas salaires sont des femmes**¹⁸. Près des trois quarts des salariés à bas salaire ont effectué moins de 1 200 heures dans l'entreprise où ils travaillent et 77 % sont à temps partiel¹⁹. Un peu moins d'un quart travaille à temps complet avec une rémunération horaire proche du salaire minimum.

Les deux tiers des salariés à bas salaire sont des femmes. En effet, plus fréquemment à temps partiel, plus nombreuses que les hommes dans les services aux particuliers et le social, les salariées du secteur concurrentiel perçoivent plus souvent des bas salaires que leurs collègues masculins (27 % contre 10 % des hommes). Par ailleurs, les bas salaires sont plus fréquents parmi

¹⁷ Deux définitions des bas salaires : salaire brut mensuel inférieur à 1,33 smic (définition française) et inférieur à deux tiers du salaire médian (définition adoptée dans les statistiques européennes et retenue ici).

¹⁸ Premières synthèses, premières informations, **les bas salaires dans les entreprises du secteur concurrentiel en 2006**, mai 2009, n°20.3

¹⁹ Lara Muller, *Les bas salaires dans les entreprises du secteur concurrentiel*, Premières synthèses mai 2009

les salariés les plus jeunes : 33 % des 25 ans ou moins (hors apprentis et stagiaires) perçoivent un bas salaire contre 18 % des 55 ans ou plus (voir tableau ci-dessous).

Répartition et proportion des bas salaires, selon le sexe et l'âge (en pourcentage)

	Répartition		Proportion de bas salaires
	Bas salaires	Ensemble	
Sexe			
Femmes	65,1	42,0	26,8
Hommes	34,9	58,0	10,4
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>17,3</i>
Âge			
25 ans ou moins	22,1	11,5	33,2
26 à 34 ans	22,4	24,3	15,9
35 à 44 ans	24,2	28,8	14,6
45 à 54 ans	20,5	25,0	14,2
55 ans ou plus	10,8	10,4	17,9
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>17,3</i>

Source : DADS 2006, échantillon au 1/12ème, INSEE ;

Champ : salariés des entreprises du secteur concurrentiel, hors apprentis et stagiaires.

Lecture : en 2006, 65,1 % des salariés à bas salaire sont des femmes, contre 42,0 % de l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel ; 26,8 % des femmes salariées perçoivent un bas salaire.

Les facteurs qui permettent de décrire les salariés à bas salaire n'interviennent pas de façon indépendante. Cependant, une analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme le rôle discriminant de l'âge, du sexe, de la durée du travail, de la catégorie socioprofessionnelle, du secteur d'activité, de la taille de l'établissement ou de l'entreprise, ou encore du niveau de diplôme. Ainsi, par exemple, à âge, secteur d'activité et nombre total d'heures rémunérées données, les femmes conservent une plus grande probabilité que les hommes de percevoir un bas salaire.

Quant au revenu de Solidarité Active (RSA) qui se substitue au revenu minimum d'insertion (RMI) et à l'allocation parent isolé (API), il convient sans doute là encore d'analyser son impact possible sur l'insertion professionnelle des femmes. Trois risques ont été ainsi soulignés²⁰ : celui de créer « une trappe à précarité » pour les femmes, dans la mesure où elles sont surreprésentées dans les emplois précaires et que, tout en leur apportant certes un soutien monétaire, le RSA risque aussi en quelque sorte de « normaliser » cette forme d'emploi ; celui d'exclure du bénéfice du RSA les femmes anciennement en API, faute de pouvoir travailler si aucun effort n'est fait pour la prise en charge des enfants ; enfin, dans la mesure où le RSA est un dispositif familialisé, les femmes qui vivent en couple ne risquent-elles pas d'être découragées de travailler au risque de faire perdre l'éligibilité au RSA à leur famille ? De ce point de vue, le RSA ne représente-t-il pas un recul relativement aux efforts d'individualisation des prestations sociales ? Les travaux menés sur la question du RSA et genre par la DRESS devraient nous éclairer sur ces points.

4.3. Précarité et contrats de travail

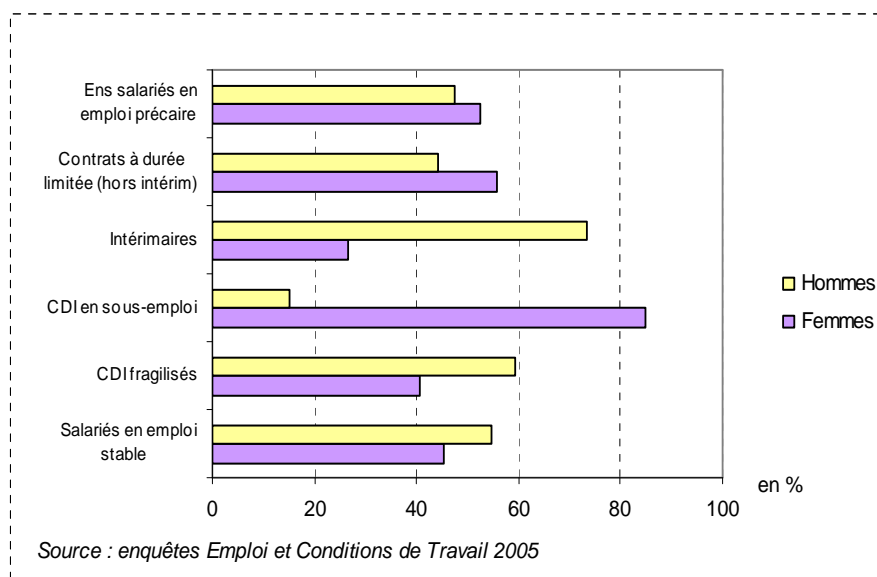
Les salariés en contrats à durée limitée (10 % des salariés en 2005) sont plutôt des jeunes, des femmes (voir graphique ci-dessous), des salariés peu diplômés, des employés, des salariés des services. Les « CDI en sous-emploi » (salariés en contrat indéterminé à temps partiel et qui

²⁰ Hélène Parivier et Rachel Silvera, Introduction à la controverse, *RSA, rien à signaler pour les femmes ?* Travail, Genres et Société, n° 22 (à paraître).

souhaiteraient travailler davantage, soit 4,4 % des salariés) concernent plutôt des femmes, peu diplômées, du secteur des services et plus précisément du secteur des services aux particuliers. La flexibilité de l'emploi dans le tertiaire et, plus particulièrement, dans le secteur des services aux personnes s'impose à une partie des salariées de ce secteur.

Plus nombreuses que les hommes à subir un emploi précaire (30 % contre 24 %), les femmes sont donc plus exposées à la majoration d'exposition aux risques professionnels dont les salariés en situation précaire font l'objet.

Graphique 3 : Des formes de précarité de l'emploi très contrastées selon le sexe



Champ : salariés actifs occupés

Les CDI en sous-emploi désignent les salariés en CDI à temps partiel déclarant souhaiter travailler davantage. Les CDI fragilisés désignent les salariés en CDI qui déclarent avoir des craintes pour leur emploi dans les 12 mois.

Lecture : 55,7 % des salariés en contrat à durée limitée sont des femmes.

A cela s'ajoute le fait que les femmes sont majoritairement dans les contrats aidés du secteur non marchand et qu'inversement, elles sont moins présentes dans les contrats aidés marchands qui permettent plus facilement une insertion professionnelle sur le marché du travail :

Parmi les flux d'entrée dans les dispositifs (données DGEFP), la part des femmes est de :

- 46% dans les CIE (marchand, données 2006)
- 48,1% dans les contrats de professionnalisation (marchand, données 2007)
- 57,18 % dans les contrats d'avenir (non marchand) (57,26 % en 2007 et 56,65% en 2008)
- 65% dans les contrats d'accompagnement à l'emploi (non marchand, données 2006).

Ainsi, la féminisation du salariat s'est accompagnée du maintien de disparités très importantes entre emplois des femmes et des hommes. Ces inégalités, dont la géométrie a varié, sont liées à des comportements très ancrés, aussi bien dans le domaine privé que sur les lieux de travail. Elles renvoient à l'orientation des jeunes dans les filières de formation, à la gestion des personnels selon les professions, et aux choix des politiques publiques.

5. L'INVISIBILITE DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE DECISION

5.1. *La place des femmes dans la gouvernance des entreprises : le maintien du plafond de verre*

« Plafond de verre, nous dit une jeune femme dans une entreprise ? Moi, je ne vois pas de plafond de verre ; je ne vois qu'un paquet d'hommes agglutinés au-dessus de ma tête. » La neutralité des expressions des politiques publiques masquent bien souvent, plus qu'elles ne clarifient, la réalité des conditions d'emploi des femmes.

L'investissement massif des femmes dans l'enseignement supérieur, s'il a conduit à une évolution de la place des femmes au sein des catégories cadres et des professions supérieures n'a pas fait disparaître les inégalités entre hommes et femmes dans l'accès au sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles. **« Les facteurs qui ont pesé favorablement sur l'augmentation de la part des femmes dans les professions qualifiées et parmi les cadres et les managers ne semblent pas être les mêmes que ceux qui déterminent l'accès aux sphères supérieures du pouvoir organisationnel²¹. »**

Si les femmes constituaient en France 41,2% des cadres administratifs et commerciaux des entreprises en 2005, elles ne représentaient que 17,2% des dirigeants de société (INSEE 2008), cette proportion pouvant varier selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.

Tableau 4 : Pourcentage de femmes dirigeantes

Secteur d'activité et taille d'entreprise	% de femmes Dirigeantes
Industrie	13,1%
Commerce	21,2%
Services	20,3%
Moins de 10 salariés	18,9%
de 10 à 249 salariés	15,1%
250 salariés et plus	8,6%

Source : INSEE 2008

En ce qui concerne les entreprises du CAC 40, les femmes n'y représentent, en 2007, que 7,5% des dirigeants et 6% des comités exécutifs²². On compte 59 femmes sur les 561 membres des conseils d'administration du CAC 40 en 2009, soit 10,5%. En 2007, 25 sociétés, soit plus de 60% de l'échantillon, n'intègrent aucune femme dans leur conseil d'administration et 8 d'entre elles n'intègrent strictement aucune femme parmi leurs dirigeants. A noter que des contrastes forts sont repérés entre les entreprises du CAC 40 et l'échantillon régional retenu par Capitalcom puisqu'on compte deux fois plus de femmes dans les comités de directions en région et que parmi les fonctions occupées, on compte 22 femmes directeurs financiers en région soit 12% des femmes présentes dans les comités de direction contre une seule (3%) dans le CAC 40²³.

²¹ Jacqueline Laufer, *La construction du plafond de verre : le cas des femmes à haut potentiel*, Travail et Emploi n°102, avril-juin 2005

²² Enquête Capitalcom, mars 2007 sur un échantillon de 260 entreprises composé du CAC 40 et des 10 premières sociétés de chaque région française et enquête Capitalcom 2009.

²³ On renvoie également aux analyses très précises du rapport du Conseil Economique, social et environnemental, *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité*, 2007

Si l'on élargit l'étude aux 500 premières sociétés françaises, les chiffres suivants témoignent une nouvelle fois de la sous représentation des femmes dans la gouvernance d'entreprise :

- 8% de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance ;
- 290 sociétés, soit 58% n'ont pas de femmes dans leur conseil d'administration ;
- 13,53 % de femmes dans les comités directeurs et les comités exécutifs ;
- 210 sociétés, soit 42% n'ont aucune femme dans leur comité directeur ou exécutif.

Même invisibilité des femmes en Europe puisque, selon une étude récente du réseau European Professional Women's Network sur 17 pays européens, les femmes n'occupent, en 2008, que 9,7% (8,6% en 2006) des sièges des conseils d'administration des 300 plus grandes entreprises européennes qui comptent 15,1 membres en moyenne dont 1,5 femme. La France n'arrive qu'en douzième position avec 7,6% de femmes dans ces conseils (6,4% en 2004).

Tableau 5 : Pourcentage de femmes dans les conseils d'administration des 300 plus grandes entreprises européennes

PAYS	% de femmes
Norvège	44,2
Suède	26,9
Finlande	25,7
Danemark	18
Pays-Bas	12,3
Royaume Uni	11,5
Rép. D'Irlande	10,1
Autriche	9,2
Allemagne	7,8
France	7,6
Luxembourg	7,2
Belgique	7
Suisse	6,6
Espagne	6,6
Grèce	6
Italy	2,1
Portugal	0,8

Source : European PWN 2008

Même résultats au niveau mondial puisqu'une étude menée par DDI France auprès de 10 000 managers et rendue publique le 16 juin 2009, montre que si les femmes ne sont pas trop mal représentées au premier niveau d'encadrement (42% contre 58% d'hommes), leur proportion tombe à 21% dans les fonctions stratégiques. Le baromètre de confiance des femmes cadres²⁴ identifie également comme première cause d'insatisfaction (près de 70% des femmes interrogées) le difficile accès aux postes de haut niveau dans l'entreprise.

Trois causes essentielles peuvent expliquer cette sous représentation des femmes au sein des fonctions opérationnelles et des fonctions d'encadrement d'effectifs importants :

- **causes sociétales** d'abord liées à l'illégitimité des femmes dans ces univers de pouvoir caractérisés par l'omniprésence des hommes, la division sexuelle du travail et la hiérarchisation du masculin et du féminin, liées aussi à l'orientation scolaire et universitaire et au partage inégal des tâches familiales et domestiques ;
- **causes organisationnelles** ensuite car dans ces lieux où se structurent les relations de pouvoir et les processus informels qui déterminent l'accès au pouvoir, « des règles

²⁴ Baromètre de confiance des femmes cadres auprès de 43 réseaux professionnels de femmes et touchant 23 000 femmes, rendu public le 25 juin 2009 ; voir les résultats en partie 5 du rapport

organisationnelles qui se donnent comme neutres se sont en fait calquées sur des modèles masculins (par exemple un modèle masculin d'investissement professionnel ou d'horaires de travail) qui jouent au détriment des femmes et contribuent à entretenir leur rareté au sommet des organisations²⁵. ». Il en est de même « des règles soi-disant neutres et impersonnelles qui définissent les conditions de recrutement et de promotion ou la gestion des carrières telles que l'âge, l'ancienneté et le mérite [...] ». La détection des hauts potentiels se fait ainsi dans des groupes de managers âgés de 28-35 ans, âge où les femmes ont leurs enfants ;

- **causes liées aux stratégies des acteurs eux-mêmes enfin** dans leur arbitrage entre vie familiale et professionnelle.

Les stratégies différentes des États en la matière expliquent cette grande disparité de la place des femmes et notamment en raison du choix que certains ont adopté d'avoir recours à la loi comme en Norvège, Finlande, Espagne ou Québec²⁶. Nous analyserons plus loin ces stratégies d'acteurs.

LE CAS DE LA NORVEGE

- Un coup de force d'un ministre conservateur, en 2003, contre « un club d'hommes²⁷, » qui empêche toute féminisation des CA,
- Une loi en deux étapes : entreprises publiques début 2004 puis sociétés cotées en janvier 2006, avec deux ans de délai de mise en œuvre,
- Un contrôle réel par le registre du commerce, avec un système d'envoi de lettres d'alerte,
- Une sanction lourde, la dissolution mais qu'il n'a pas été nécessaire de mobiliser,
- Un résultat rapide, sans problème de vivier : 7% de femmes en 2003 et 40% dans les CA en 2008,
- Une implication forte des partenaires sociaux : programme « female future » lancé par l'organisation patronale,
- Quelques effets pervers : une certaine centralisation du pouvoir avec un cumul de mandats importants pour les hommes comme pour les femmes,
- Mais une satisfaction générale des milieux politiques (sauf un parti politique) et économiques.

5.2. *La place des femmes dans les organisations syndicales et patronales*

On constate là encore une progression certaine de la place des femmes. Si l'on regarde la part des femmes dans l'instance dirigeante de l'organisation, la proportion varie de 19 à 50% pour les organisations syndicales, et de 9 à 22% pour les organisations patronales. Il est possible néanmoins, qu'en matière de mandats de représentation, notamment dans des instances très importantes mais non dirigeantes, ces proportions soient différentes.

²⁵ Jacqueline Laufer, article cité

²⁶ Orse, *La représentation des femmes aux postes de pouvoir dans les entreprises*, juin 2009

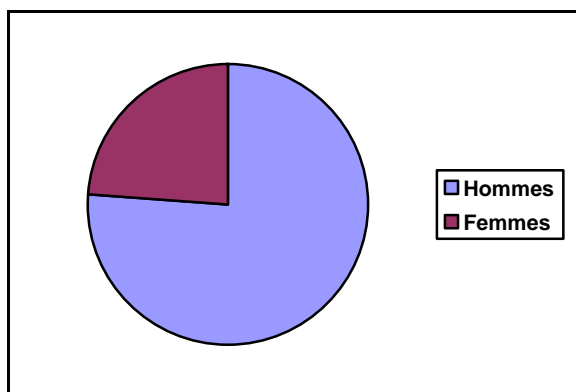
²⁷ Voyage de la mission en Norvège en mai 2009

ORGANISATIONS SYNDICALES	
CGT	12 membres élus dont 6 femmes secrétaires confédérales
CFDT	9 membres dont 3 femmes secrétaires nationales
FO	13 membres dont 5 femmes, une trésorière confédérale et 4 secrétaires confédérales
CFTC	16 membres dont 3 femmes, une vice-présidente, une secrétaire générale adjointe et un membre du bureau
CFE-CGC	22 membres dont 9 femmes, 2 secrétaires nationales et 7 déléguées nationales

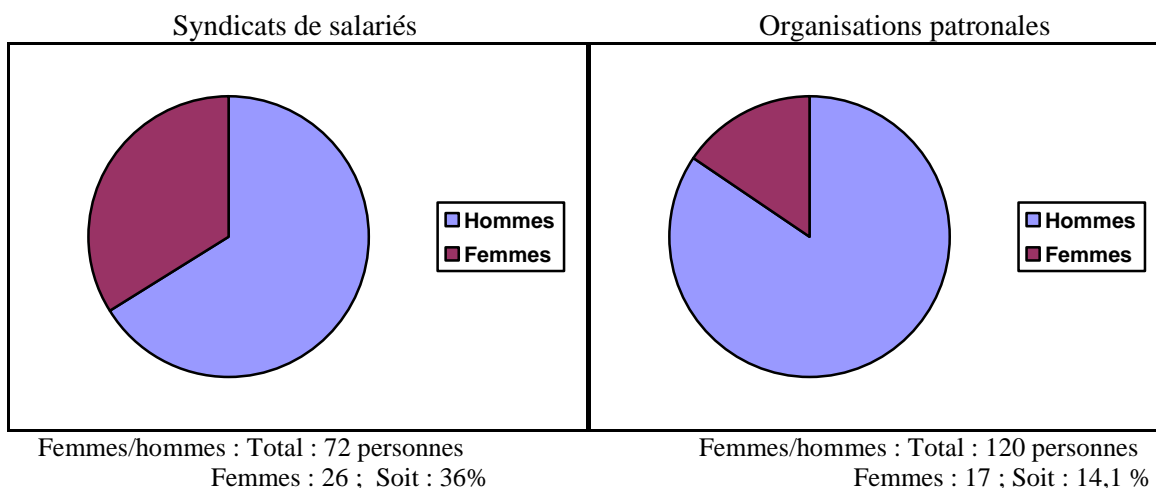
ORGANISATIONS PATRONALES	
MEDEF	Conseil exécutif : 45 membres dont 7 femmes A noter que 3 femmes sont présidentes de commissions.(fiscalité, dialogue économique et nouvelles générations)
CGPME	14 membres dont 1 femme, vice présidente déléguée Aucune femme présidente d'Unions
UPA	17 membres, dont 2 femmes
UNAPL	23 membres dont 5 femmes, deux vice présidentes et trois membres du bureau
FNSEA	21 membres au sein du bureau exécutif dont 2 femmes

Source : : DGT et SDFE 2009

Graphique 4 : Proportion des femmes dans les grandes organisations syndicales



Femmes/hommes : Total : 192 personnes
Femmes : 43 ; Soit : 22,3%



Femmes/hommes : Total : 72 personnes
Femmes : 26 ; Soit : 36%

Femmes/hommes : Total : 120 personnes
Femmes : 17 ; Soit : 14,1 %

5.3. *Les Institutions représentatives du personnel (IRP)*

Peu de données sont disponibles sur cette question. D'après un document de la DARES d'octobre 2004²⁸, il ressortait de l'étude des résultats des élections professionnelles sur le cycle électoral 2000-2001 les éléments suivants :

- Alors que les femmes représentent 40% des salariés concernés par les élections aux comités d'entreprise et délégués uniques du personnel, elles n'y représentent plus que 32% des élus titulaires.
- La mixité des listes en vue des élections semble se heurter à une présence syndicale qui repose le plus souvent sur des militants en majorité masculin et à un taux de syndicalisation des femmes plus faible. Le faible nombre de sièges à pourvoir, conjugué à la pluralité des listes, suppose en outre que des femmes soient placées en tête de liste, ce qui rend plus lointain l'horizon de la parité.

Ces données ont été actualisées pour le cycle électoral 2004-2005. **Il apparaît qu'alors que les femmes représentent 38 % des salariés concernés par ces élections, 35% des élus titulaires sont des femmes.** L'écart relatif à la parité est le plus important dans le tertiaire, secteur où la proportion de femmes est la plus grande. Ainsi dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, alors que 77 % des salariés sont des femmes, elles ne représentent que 65% des élus. En d'autres termes, elles ont 1,8 fois moins de chance que les hommes d'y être élues²⁹. La compilation plus exhaustive des résultats des élections professionnelles qui sera entreprise par la direction générale du travail dans le cadre de la mesure de l'audience et de la représentativité des organisations syndicales devrait, à l'horizon 2013, élargir à l'institution déléguée du personnel la connaissance sur le genre des élus.

D'un point de vue qualitatif, sur le cycle électoral 2000-2001, quatre traits distinctifs peuvent être soulignés :

- **Les fonctions exercées par les femmes et les hommes sont différentes au sein des comités d'entreprise** : les femmes sont secrétaires de comité dans 40% des cas, mais elles le sont le plus souvent dans de petites unités de travail, où les moyens d'action sont peu importants³⁰. Dans ces comités, l'essentiel de l'action est centré sur les activités sociales et culturelles.
- La présence des femmes dans les comités d'entreprise et les délégations uniques du personnel **diffère aussi selon les secteurs d'activité et les collèges électoraux.**

Tableau 6 : Pourcentage de femmes parmi les élus dans les comités d'entreprise et les délégations uniques du personnel

SECTEURS D'ACTIVITE ou COLLEGES ELECTORAUX	% de femmes
Construction	8%
Éducation, santé, action sociale,	63%
Collèges encadrement-cadres	25%
Collège ouvriers/employés	35%
Collège unique	39%

Source : rapport du gouvernement au parlement de 2004

²⁸ Premières synthèses sur « *Les femmes dans les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel : une parité encore lointaine* » (n°44.1), octobre 2004.

²⁹ Regards sur la parité, édition 2008, INSEE.

³⁰ Rapport du Gouvernement au Parlement relatif à l'article 16 de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 concernant la part respective des hommes et des femmes au sein de l'électorat, parmi les candidats et parmi les élus aux élections aux comités d'entreprises et des délégués du personnel, DGT, 2004.

- **Les écarts régionaux sont également importants.**

Au-delà des disparités constatées, la proportion de femmes élues reflètent principalement le degré de féminisation des secteurs, collèges ou régions.

La sous-représentation des femmes dans les secteurs, collèges ou régions peut se mesurer à l'aide d'un indicateur, le « rapport de chance », appelé écart relatif à la parité, qui a la propriété de ne pas dépendre de la proportion de femmes dans le secteur, le collège ou la région considérés. Si l'on considère l'écart relatif à la parité, les femmes ont en moyenne 29% de moins de chance que les hommes d'être élues. Des disparités selon le secteur d'activité, le collège ou la région demeurent mais elles sont sensiblement moins marquées et ne s'établissent pas nécessairement dans le même sens que pour les proportions de femmes élues : ainsi l'industrie automobile a la particularité d'atteindre la parité relative, c'est-à-dire d'avoir une proportion de femmes égales au sein des élus et au sein des inscrits et l'écart relatif à la parité est plus important pour les ouvriers et employés que pour l'encadrement et les cadres.

- **La proportion de femmes élues varie fortement selon l'appartenance syndicale**

Cette caractéristique doit toutefois être relativisée compte tenu de l'implantation différentielle des organisations selon les secteurs et les catégories de salariés. Un lien peut également être fait avec les difficultés des syndicats d'assurer leur présence au sein des comités d'entreprise et délégations uniques du personnel en raison d'un taux de syndicalisation qui reste faible en entreprise, de la baisse de la participation aux élections professionnelles et du faible nombre de sièges, qui est un obstacle à une meilleure représentation des femmes. Ainsi les spécificités syndicales doivent davantage être comprises comme un reflet de la structure sexuée des noyaux d'adhésion syndicale des établissements, que comme une volonté de faire obstacle à la participation des femmes aux instances de représentation du personnel.

5.4. *La place des femmes dans les élections prudhommales*

Lors des dernières élections prudhommales de 2008, les femmes représentent 24,6% des conseillers élus pour le collège employeurs, et 32,2% pour le collège salarié, soit **28,4% du total de sièges.**

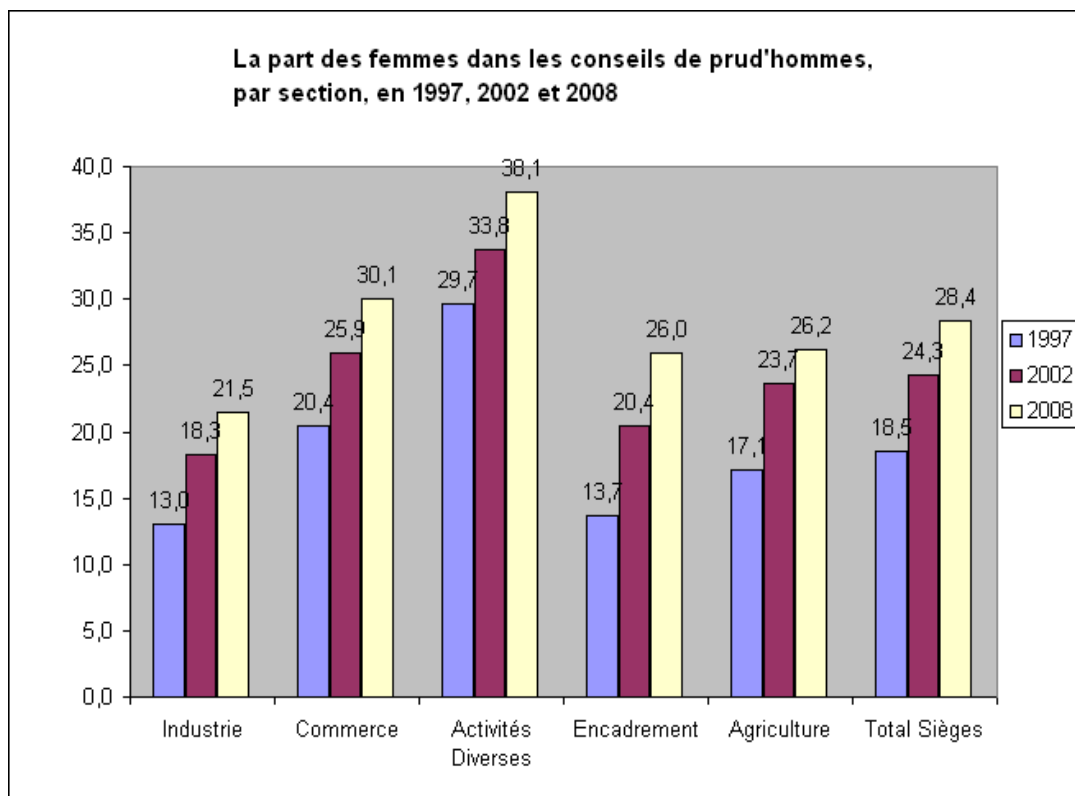
Les femmes progressent de 17% par rapport au scrutin de 2002. Cette progression est significativement moindre que celle qui avait été constatée lors des élections de 2002³¹ où les femmes représentaient 24 % des élues (29% collège salariés et 19% collège employeurs), **soit une progression de 31% par rapport au nombre d'élues lors du scrutin de 1997.**

Tableau 7 : Pourcentage de femmes élues par section

	1997	2002	2008
Industrie	13,0	18,3	21,5
Commerce	20,4	25,9	30,1
Activités Diverses	29,7	33,8	38,1
Encadrement	13,7	20,4	26,0
Agriculture	17,1	23,7	26,2
Total Sièges	18,5	24,3	28,4

Source : DGT

³¹ Rapport du gouvernement au Parlement relatif à l'application des dispositions de l'article 12 de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils de prudhommes. 3 juin 2005



Champ pour 2008 : conseillers prudhommes élus aux élections générales du 3 décembre, collège salariés et employeurs confondus (Le champ porte sur 92,80% des sièges, soit 13,414 salariés.

Source : DGT

La vérification de la réalisation de l'objectif fixé par la loi 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire la réduction d'un tiers de l'écart entre le nombre de femmes inscrites et le nombre de femmes candidate³², est difficile à faire. En effet, en ce qui concerne le nombre de femmes inscrites, elles représentaient 43% des inscrits en 1997 (14,8 millions d'inscrits) et 43,5% en 2002 (17 millions). Pour les élections de 2008, la mission n'a pu obtenir le nombre de femmes inscrites sur les 19,2 millions d'électeurs inscrits sur les listes prudhommales, cette requête n'ayant pas été formulée par les services auprès du prestataire retenu pour l'exploitation statistique des données. Peut-être, en prenant en compte le fait que la constitution de la liste électorale reflète de plus en plus le nombre réel de salariés, notamment dans le champ des services à la personne, peut-on retenir un pourcentage de 45%, soit un peu moins que le taux de femmes actives.

Les candidates, en revanche, représentent 34,6% du nombre global de candidats en 2008. Leur nombre n'avait pas été identifié en 1997 et pour 2002, nous ne disposons pas du nombre global de candidates. Les données sont disponibles par collèges : 35% de candidates présentées par les organisations syndicales et 21% par les employeurs.

³² La loi du 9 mai 2001 disposait que « pour le prochain renouvellement des conseils de prud'hommes, les organisations syndicales présentant des listes de candidats devront faire en sorte de présenter une proportion de femmes réduisant d'un tiers par rapport au précédent scrutin l'écart entre la représentation du sexe sous représenté au sein des listes et sa part dans le corps électoral »

Tableau 8 : Pourcentage de femmes inscrites et candidates

	INSCRITES	CANDIDATES	Ecart
1997	43%	NR	
2002	43,5%	Collège salariés 35% Collège employeurs : 21%	20% 25%
2008	45%(estimation)	34,6%	23%

Source : rapport du gouvernement au parlement du 3 juin 2005 et DGT

Il est donc difficile de mesurer la réduction de l'écart entre les femmes inscrites et candidates puisque les données sur les candidates manquent pour 1997 et que nous ne disposons que de pourcentage de candidates par collèges pour 2002. Mais on peut penser que le phénomène constaté en 2002 d'une surreprésentation des candidates femmes dans les sections où il y a peu de sièges à pourvoir s'est sans doute reproduit en 2008 et explique pour partie le faible nombre d'élues.

Le système de monitoring de la place des femmes dans les élections prudhommales est à améliorer significativement, si l'on veut suivre régulièrement les progrès de la mixité dans ces instances.

A noter également qu'il n'existe aucune donnée sur les motifs de saisine des conseils de prudhommes relatifs aux discriminations quelles qu'elles soient

6. LES ECARTS DE REMUNERATION EN 2006 : DES DISPARITES PERSISTANTES

Résultantes de toutes les différences de traitement repérés plus hauts et malgré la croissance de l'activité féminine et la progression du niveau d'éducation des femmes qui a rejoint, voire dépassé, celui des hommes, les écarts de salaires ne se réduisent que très lentement et des inégalités persistent entre hommes et femmes sur le marché du travail.

6.1. Une inégalité de salaire certaine mais dont la mesure est complexe

La diversité des mesures de l'écart salarial entre les hommes et les femmes provient de la diversité des concepts de salaire, des sources de données, du champ de salariés couvert et des méthodes utilisées. En effet, l'analyse des différences de salaires entre hommes et femmes se prête à des approches diverses et complémentaires et c'est pourquoi il convient de rappeler les nombreux facteurs qui influencent le diagnostic.

- **Les différents concepts de salaire**

Les concepts de salaire sont nombreux (salaire de base, rémunération totale, salaire horaire, salaire brut, salaire net, salaire moyen, salaire médian...) et ont un effet sur la mesure de l'écart salarial. Par exemple, les écarts de rémunération totale sont généralement plus élevés que les écarts de salaire horaire (voir tableau ci-dessous). En effet, les premiers prennent en compte les différences de gain réel, notamment celles qui découlent de la durée de travail, en particulier le temps partiel qui touche plus les femmes que les hommes. Le salaire horaire mesure en revanche le rendement d'une heure travaillée, indépendamment de la durée rémunérée. C'est un indicateur fréquemment utilisé dans les comparaisons internationales.

- **Le champ de salariés couvert par l'étude**

Les résultats varient selon le champ de salariés couvert par l'étude : ensemble des salariés des secteurs public et privé, salariés des seules entreprises du secteur concurrentiel, salariés à temps complet, etc. Ainsi, les écarts de rémunération totale sont moindres parmi les salariés à temps complet, qu'au sein de l'ensemble des salariés, tous temps de travail confondus.

- **La nature des données**

Les données utilisées peuvent également avoir un effet important sur la mesure de l'écart. Les enquêtes menées auprès des entreprises, qui portent généralement sur celles de 10 salariés ou plus, recueillent les déclarations des employeurs. Les données sur les très petites entreprises sont plus rares. D'autres sources se fondent sur les salaires déclarés par les salariés eux-mêmes : en général, elles présentent l'avantage de couvrir l'ensemble du champ des salariés mais peuvent être affectées de biais déclaratifs. La notion de salaire retenue est d'ailleurs étroitement liée à la source exploitée : par exemple, certaines enquêtes s'intéressent aux salaires nets, d'autres aux salaires bruts ; l'étude des salaires horaires n'est possible que si la durée du travail est également collectée.

Tableau 9 : La diversité des mesures des écarts de salaires entre les hommes et les femmes

Données	Champ de l'étude		Concept de salaire	Écart* (en %)
Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires 2006 (1)	Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel ayant travaillé au moins un mois (hors apprentis et stagiaires)	Tous salariés	Rémunération brute totale	27
		Hors salariés dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures	Rémunération brute totale	23
			Salaire horaire brut total	16
		Salariés à temps complet	Salaire horaire brut de base	13
			Rémunération brute totale	15
Enquête sur la structure des salaires 2002 (2)	Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur principalement marchand non agricole		Salaire horaire brut	19
DADS 2007 (3)	Salariés du secteur marchand non agricole	Salariés à temps complet	Salaire mensuel brut	18
			Salaire mensuel net	19
			Salaire horaire brut	17
			Salaire horaire net	17
		Salariés à temps non complet	Salaire horaire brut	20
			Salaire horaire net	21
DADS 2005 (4)	Salariés du secteur marchand non agricole		Revenu salarial	31
Enquête Emploi en continu 2006	Ensemble des salariés		Salaire mensuel médian	18
Enquête Emploi 2002 (5)	Ensemble des salariés (secteur privé et public) dont l'horaire habituel hebdomadaire est au moins égal à 10 heures (hors apprentis et stagiaires de la formation professionnelle)		Salaire mensuel	26

* L'écart de salaire est la différence entre le salaire moyen des hommes et le salaire moyen des femmes, divisée par le salaire moyen des hommes et exprimée en pourcentage.

(1) Muller, 2008. (2) Petit, 2006. (3) Bessière, Depil, 2009. (4) Insee, 2008. (5) Meurs, Ponthieux, 2006.

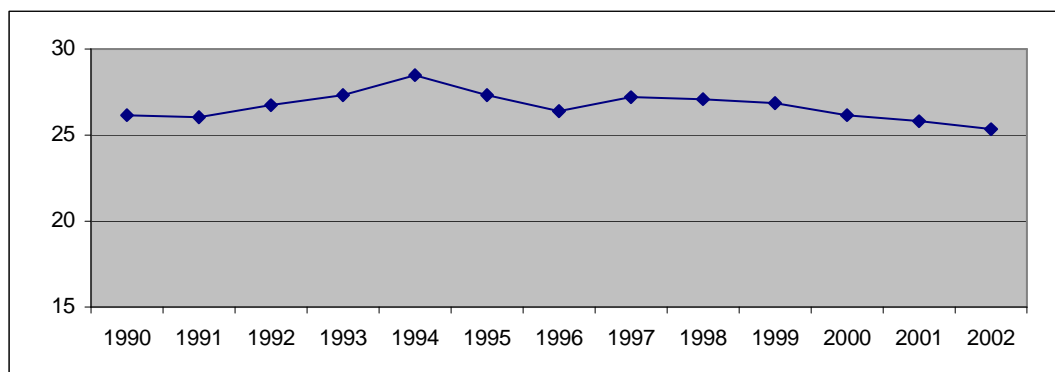
6.2. Les différences de salaire mensuel : les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes

En France, l'écart entre les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes était de **25,3 % en 2002** (Meurs, Ponthieux, 2006). Ce chiffre concerne l'ensemble des salariés de 16 à 64 ans (travaillant au moins 10 heures par semaine, hors apprentis et stagiaires de la formation professionnelle), qu'ils travaillent dans le secteur privé ou dans le secteur public, à temps complet ou à temps partiel. On peut dire aussi que les hommes gagnent 33% de plus que les femmes.

Cet écart s'est réduit depuis les années 60 (la différence s'élevait alors à 50 %), mais il a cessé de diminuer depuis le milieu des années 90 où il était de 26 % (voir graphique ci-dessous), une interruption observée également dans la plupart des pays européens. Pourtant, le niveau moyen

d'éducation ces femmes - facteur important de l'explication des inégalités de salaires dans la théorie du capital humain - a dépassé celui des hommes et continue de progresser.

Graphique 5 : Evolution de l'écart des salaires moyens entre hommes et femmes (en %)



Source : Enquêtes Emploi 1990-2002, Insee.

Champ : Salariés, hors apprentis et stagiaires, travaillant au moins 10 heures par semaine.

Les générations de femmes les plus jeunes, en moyenne plus diplômées, sont ainsi de plus en plus présentes sur le marché du travail. Par exemple, elles accèdent désormais davantage qu'auparavant à des emplois plus rémunérés. Mais malgré ces avancées, la structure d'emploi est aujourd'hui encore fortement dépendante du sexe et les femmes sont moins nombreuses que les hommes à occuper les postes les plus élevés. Ainsi les hommes occupent toujours d'abord des postes d'ouvriers (47 %) et les femmes des postes d'employés (52 %). Elles ont par ailleurs une probabilité plus faible que les hommes d'occuper un emploi de cadre (Petit, 2007) et travaillent beaucoup plus souvent que les hommes à temps partiel.

6.3. Les salaires horaires dans les entreprises de 10 salariés ou plus

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, **la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes. L'écart est de 16 % quand on se réfère au salaire horaire brut total**, c'est-à-dire la rémunération rapportée au nombre d'heures rémunérées³³, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures (Muller, 2008). Pour le seul salaire horaire de base, l'écart est moindre, car les primes et les heures supplémentaires ou complémentaires sont plus fréquentes et de montant horaire moyen supérieur pour les hommes.

³³ La rémunération brute est la rémunération annuelle brute totale qui inclut notamment la rémunération brute de base, les primes et compléments de salaire, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, le versement des indemnités de congés payés non pris, le paiement des congés payés, les avantages en nature.

Tableau 10 : Rémunérations moyennes et écart salarial entre hommes et femmes en 2006

Champ de salariés	Moyenne (en euros)		Écart (en %)
	Hommes	Femmes	
Ensemble des salariés			
Rémunération brute	30 475	22 277	26,9
Rémunération brute – salariés à temps complet	31 401	25 371	19,2
Salariés dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures			
Rémunération brute	58 417	47 605	19,0
Salariés dont la durée du travail est décomptée en heures			
Rémunération brute	27 573	21 222	23,0
Salaire horaire brut	16,4	13,9	15,5
Salaire horaire brut de base	13,6	11,8	13,4

Lecture : en 2006, la rémunération annuelle brute des hommes s'élève à 30 475 euros en moyenne, celle des femmes (22 277 euros) lui est inférieure de 26,9 %. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, l'écart de rémunération s'établit à 23,0 % et l'écart de salaire horaire à 15,5 %.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel.

Source : Ecmoss 2006, Insee-Dares.

Ces écarts salariaux reflètent pour partie la répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi. Les femmes sont moins souvent cadres que les hommes et occupent moins souvent des postes qualifiés ou avec des responsabilités d'encadrement. **L'écart salarial est plus élevé parmi les plus diplômés et parmi les salariés les plus âgés puisque l'écart de salaires entre salariés hommes et femmes titulaires d'un deuxième ou troisième cycle est de 32%** (voir tableau ci-dessous). Ces divergences peuvent être attribuées à un double effet de génération et de déroulement de carrière. D'une part, les femmes entrées sur le marché du travail au cours des quinze dernières années, plus diplômées que les salariées des générations précédentes, sont aussi plus diplômées que leurs jeunes collègues masculins. D'autre part, les femmes connaissent plus d'interruptions de carrière que les hommes, principalement en raison de l'arrivée ou de la présence d'enfants. Ces interruptions pèsent sur les évolutions de carrière et de salaire parfois dès le début de la vie active (Dupray, Moullet, 2005 ; Le Minez, Roux, 2002). Les écarts sont également marqués parmi les cadres et parmi les ouvriers.

Les écarts de salaire horaire sont aussi plus importants dans les secteurs les plus féminisés où les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes les plus rémunérateurs. C'est le cas notamment des activités financières où six salariés sur dix sont des femmes. Ces dernières occupent majoritairement des postes d'employés ou de professions intermédiaires. En revanche, près d'un tiers des hommes salariés de ce secteur sont cadres, contre moins d'une femme sur huit. À l'inverse, les écarts de salaire horaire sont moindres dans les secteurs où la proportion de femmes est faible, en raison de la nature des emplois qu'elles occupent. Dans la construction par exemple, secteur masculin par excellence, mais aussi dans les transports ou l'industrie automobile, les femmes occupent des postes d'employées ou de professions intermédiaires mieux rémunérés que la moyenne des hommes, qui sont principalement ouvriers.

Tableau 11 : Écarts de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006, selon les caractéristiques des salariés

Caractéristiques des salariés	Répartition		Écart de salaire horaire (en %)
	Hommes	Femmes	
Niveau de diplôme			
CEP ou sans diplôme	18,0	15,4	15,3
Brevet, CAP, BEP...	43,4	32,5	12,0
Baccalauréat	16,0	19,4	15,8
BTS, DUT, DEUG...	13,0	22,2	17,0
2 ^{ème} ou 3 ^{ème} cycle	9,6	10,5	32,0
Total	100	100	15,5
Âge			
Moins de 35 ans	30,3	32,5	7,8
De 35 à moins de 55 ans	59,2	56,9	16,4
55 ans ou plus	10,5	10,6	25,5
Total	100	100	15,5

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures.

Source : Ecmoss 2006, Insee-Dares.

Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006, et salaire horaire moyen des hommes, selon les caractéristiques des postes

Caractéristiques des postes	Répartition (en %)		Salaire horaire moyen des hommes (en euros)	Écart de salaire horaire (en %)
	Hommes	Femmes		
Catégorie socioprofessionnelle				
Cadres	12,2	8,7	31,9	19,4
<i>cadres administratifs et commerciaux d'entreprise</i>	5,5	2,0	30,6	15,8
<i>ingénieurs et cadres techniques d'entreprise</i>	4,2	4,5	32,0	20,7
Professions intermédiaires	24,4	27	18,4	13,6
<i>Prof. Interm. admin. et commer. des entreprises</i>	8,1	16,1	20,6	22,0
<i>Techniciens</i>	7,1	2,2	17,1	8,8
<i>contremaîtres et agents de maîtrise</i>	5,2	1,0	18,1	18,5
Employés	12,7	47	12,6	6,7
<i>employés administratifs d'entreprise</i>	3,1	10	12,6	10,1
<i>employés civils, agents de la fonction publique</i>	3,1	10,7	11,6	5,3
<i>employés de commerce</i>	2,8	18,9	14,2	9,3
<i>personnels des services directs aux particuliers</i>	2,0	7,2	11,7	10,6
Ouvriers	50,7	17,3	12,7	16,7
<i>ouvriers qualifiés de type industriel</i>	14,1	3,3	14,5	17,7
<i>ouvriers non qualifiés de type industriel</i>	9,7	0,9	12,2	9,1
<i>ouvriers qualifiés de type artisanal</i>	8,5	5,9	12,1	12,4
<i>Chauffeurs</i>	7,5	0,6	11,9	10,1
Total	100	100	16,4	15,5
Secteur d'activité de l'établissement				
EB : Industries agricoles et alimentaires	3,4	3,2	14,6	15,6
EC : Industrie des biens de consommation	3,0	4,5	19,1	23,9
ED : Industrie automobile	2,6	0,8	15,8	9,7
EE : Industries des biens d'équipement	6,0	2,4	17,1	15,7
EF : Industries des biens intermédiaires	11,3	5,5	15,9	18,1
EG : Énergie	2,4	0,8	22,4	11,9
EH : Construction	10,5	1,1	13,7	4,3
EJ : Commerce	15,6	17,8	15	17,1
EK : Transports	11,0	3,7	14,6	0,3
EL : Activités financières	2,7	6,0	23,4	26,7
EM : Activités immobilières	0,9	1,6	16,8	16,7
EN : Services aux entreprises	20,4	24,6	17,6	20,0
EP : Services aux particuliers	5,3	7,0	14,8	13,3
EQ-ER : Éducation, santé, activités associatives	4,9	21,0	17,3	19,9
Total	100	100	16,4	15,5
Taille de l'entreprise				
10 à 49 salariés	30,0	26,7	15,2	12,2
50 à 199 salariés	18,8	19,5	16,6	17,0
200 à 499 salariés	11,2	11,2	16,6	17,6
500 à 1999 salariés	16,1	17,4	17,4	14,2
2000 salariés ou plus	23,9	25,2	17	18,9
Total	100	100	16,4	15,5
Taille de l'établissement				
1 à 49 salariés	43,7	45,0	15,2	11,5
50 à 199 salariés	26,5	26,9	16,7	17,2
200 à 499 salariés	12,7	13,1	16,7	17,2
500 salariés ou plus	17,1	16,0	18,8	20,1
Total	100	100	16,4	15,5

Lecture : en 2006, 12,2 % des hommes et 8,7 % des femmes sont cadres. Le salaire horaire des femmes cadres est inférieur de 19,4 % à celui des hommes, qui s'élève à 31,9 euros.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures.

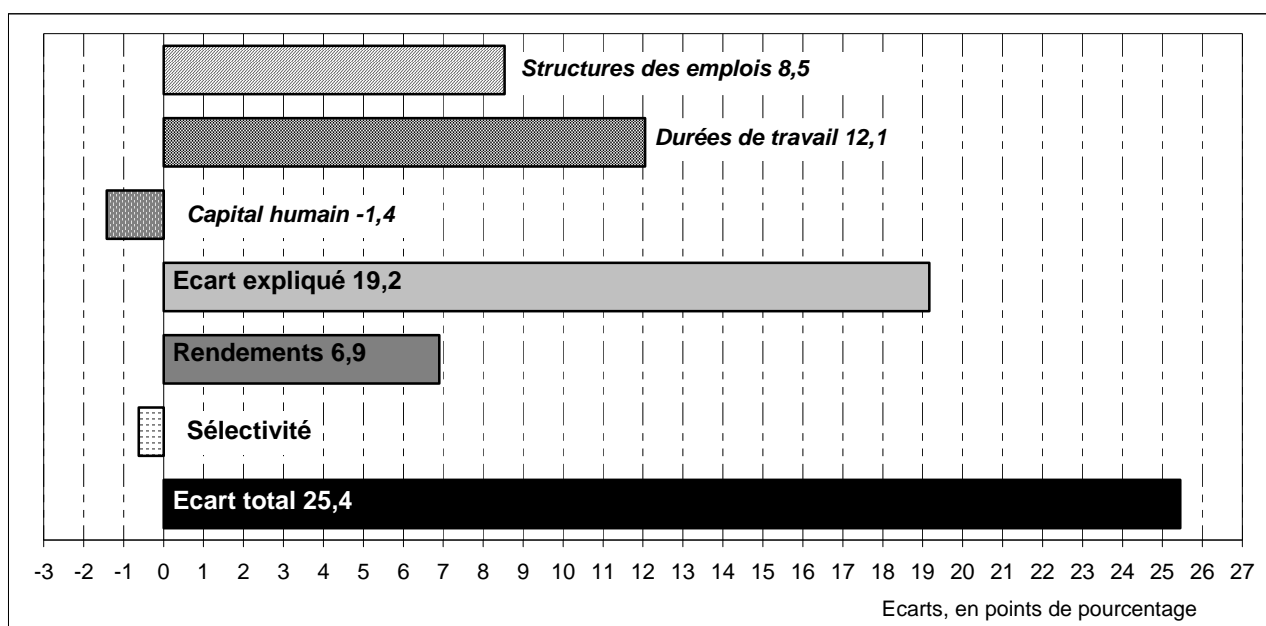
Source : Ecmoss 2006, Insee-Dares.

6.4. Les effets de structure expliquent au moins un tiers de l'écart salarial

La composition de la population et des emplois explique-t-elle à elle seule l'écart de salaire entre les hommes et les femmes ? Afin d'isoler les effets provenant des différences sociodémographiques entre les hommes et les femmes salariés et de leur répartition dans l'emploi, il est courant d'exprimer l'écart salarial comme la somme de deux composantes : l'une renvoie à l'écart expliqué par des différences de caractéristiques moyennes observables des salariés et des emplois (capital humain, structure des emplois, durée du travail), l'autre correspond à l'écart existant à caractéristiques observables identiques.

Ce type d'exercice appliqué aux écarts de salaire mensuels ou aux écarts de salaire horaire révèle que, même à caractéristiques voisines, les femmes ont des salaires horaires inférieurs en moyenne à ceux des hommes. Les différences de caractéristiques propres aux salariés, aux entreprises ou aux emplois expliquent au moins un tiers de l'écart salarial entre les hommes et les femmes (Muller, 2008 ; Meurs, Pailhé, Ponthieux, 2008 ; Meurs, Ponthieux, 2006 ; Petit, 2006). « Le tiercé gagnant des facteurs qui expliquent l'écart des salaires est le suivant : le temps de travail, déterminant d'un écart de salaire de 12%, la structure des emplois, écart de 8%, l'écart des rendements des caractéristiques reconnues, 7%³⁴ ».

Graphique 6 : Composantes de l'écart des salaires mensuels entre les hommes et les femmes³⁵



Note : le « capital humain » comprend le niveau d'éducation, l'expérience et l'ancienneté ; les « structures des emplois » comprennent la catégorie professionnelle, la fonction, le secteur d'activité, les particularités du poste (travail samedi, dimanche, nuit), des indicatrices pour les emplois non-qualifiés, les contrats à durée déterminée, le secteur public ; la nationalité et la région de résidence sont contrôlées, et une variable corrige le biais de sélection.

Champ : salariés, hors apprentis et stagiaires de la formation professionnelle, travaillant au moins 10 heures par semaine. Source : Insee, enquête emploi 2002.

³⁴ Dominique Meurs et Sophie Ponthieux, *Quand la variable femme ne sera plus explicative dans les équations de gains. Travail, genre et sociétés*, 2006/1, n°15, p.51-67.

³⁵ D. Meurs et S. Ponthieux, 2006, même article p.65.

La part inexpliquée de l'écart salarial peut donner une indication de pratiques possibles de discrimination salariale, sous réserve de disposer de caractéristiques suffisamment détaillées dans la modélisation. Toutefois, les différences de caractéristiques individuelles et la répartition inégale des hommes et des femmes dans les emplois peuvent elles-mêmes en partie résulter de pratiques discriminatoires à l'embauche ou en matière de promotions. Ainsi, l'image du « plafond de verre » est souvent avancée pour expliquer que les femmes accèdent moins aux emplois de cadre que les hommes. De telles situations résultent parfois aussi de l'accumulation de pratiques sociales qui, sans pour autant revêtir un caractère intentionnel, aboutissent à des inégalités (orientation scolaire des élèves, accès à la formation professionnelle...). Ces phénomènes dits « de sélection » sont généralement difficiles à prendre en compte.

Une approche fondée sur la réévaluation des emplois féminins

Cette approche consiste à analyser l'impact sur les salaires de la valorisation différenciée des emplois majoritairement masculins ou féminins. Des méthodes d'évaluation non discriminante des emplois ont été développées au Canada, en Suisse (méthode EVA), dans certains états des États-Unis, fondés ou non sur des lois sur l'équité salariale (commission de l'équité salariale, tribunal de l'équité salariale ...). L'enjeu est de dépasser la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes qui stigmatise et dévalorise certains emplois selon leur forte féminisation.

Fondées sur des critères généraux comme les qualifications ou la technicité, l'autonomie, l'exigence relationnelle, les responsabilités et les conditions de travail (pénibilité, danger, stress...), ces méthodes qui attribuent des points par critères permettent de relever des discriminations non directement visibles. Ainsi, dans une étude faite en Oregon, on voit apparaître un fort écart de salaire entre une secrétaire de classe 1, catégorie valorisée à 165 points dans la grille d'évaluation et féminisée à 100% qui reçoit un salaire de 1218 dollars tandis que le serrurier avec 166 points et un taux de féminisation nul gagne 1616 dollars. Même écart dans une étude suisse dans laquelle on voit que des infirmières ne sont qu'évaluées en classe 12 malgré 15 points de plus que les gendarmes, lesquels peuvent évoluer jusqu'en classe 14.

De même, l'étude menée par Rachel Silvera et Séverine Lemièrre, portant sur 6 comparaisons par paires³⁶ souligne des différences de valorisation des compétences dans les métiers à prédominance masculine et à prédominance féminine et donne les outils pour y remédier.

Cette approche fondée sur la valorisation des emplois différenciés et qui conduit à revisiter les grilles de classification n'est pas antinomique de l'approche fondée sur la lutte contre la différenciation professionnelle, entre femmes et hommes. **Se combinent ici, comme dans toutes les politiques publiques sur l'égalité, une double approche, transversale (égalité de traitement entre les hommes et les femmes) et spécifique (rattrapage des inégalités constatées).**

7. LA PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE

Il faut souligner d'emblée le cas français particulièrement remarquable d'un fort taux d'activité des femmes et d'un taux de fécondité le plus élevé de l'Union européenne. Mais ce constat positif n'empêche pas que les ajustements entre travail et vie familiale soient en grande majorité le fait des femmes et qu'elles en portent lourdement le poids.

Si le taux d'emploi des hommes et des femmes sans enfants est aujourd'hui identique (autour de 82%), celui des hommes et des femmes avec enfants continue de présenter 20 points de différence. Le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans varie selon la configuration

³⁶ Gestionnaires comparées à des agents techniques dans une collectivité territoriale, agents d'entretien et agents professionnels dans un lycée, infirmières et agents chefs dans un hôpital, lingères et buandiers du même hôpital, attachés territoriaux et ingénieurs territoriaux. dans *Evaluer les emplois pour réduire les inégalités salariales : une application du principe juridique « un salaire égal pour un travail de valeur comparable »*, Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, Agence d'objectifs, IRES, 2008

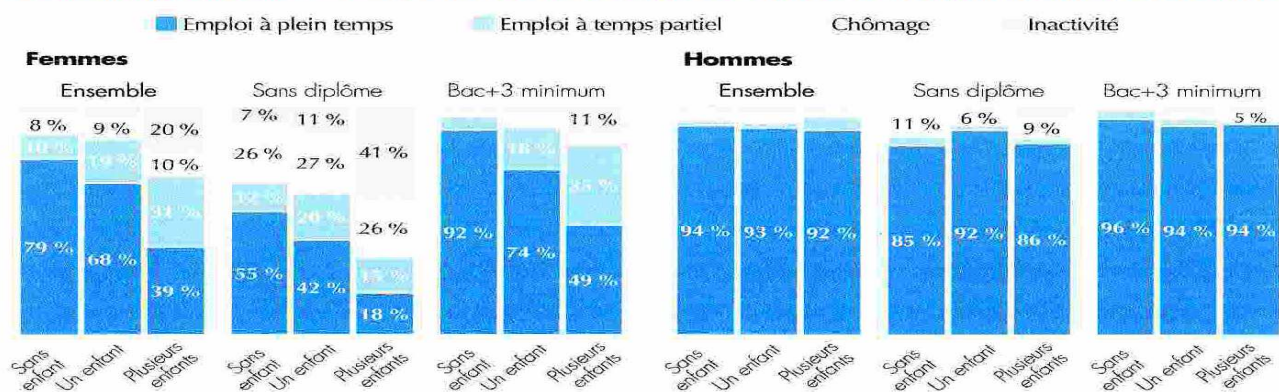
familiale. **Il diminue pour les mères d'un ou deux enfants de moins de 12 ans (respectivement 73% et 64%), et plus encore pour les mères d'au moins trois enfants de moins de 12 ans (40%).**

7.1. Le choc de l'arrivée d'un enfant sur l'activité féminine

L'arrivée d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines. Pour certaines, cette rupture se traduit par un renoncement à « faire carrière », pour d'autres par un renoncement à l'activité, en raison des difficultés rencontrées sur le marché du travail ou de leurs difficultés à concilier leur double vie. Les femmes les mieux insérées sur le marché du travail à la naissance, que ce soit par leur statut (CDI) ou leur niveau de diplôme, sont celles qui diminuent le moins leur activité professionnelle et quand elles la modifient, c'est plutôt par des passages à temps partiel ou des réductions d'activité que des sorties [Pailhé, Solaz, 2006]. En revanche, l'arrivée d'un enfant n'influence pas les trajectoires masculines, sauf rares exceptions. En résulte un mouvement général vers une plus forte spécialisation entre conjoints, les femmes dans la responsabilité familiale, les hommes dans la responsabilité professionnelle. Cette spécialisation visible dès le premier enfant, se creuse ensuite. La France reste ainsi dans le modèle de « Monsieur Gagne-Pain », même s'il demeure plus modéré que dans d'autres pays d'Europe continentale ou du Sud [Lewis, 1992].

Cette rupture de trajectoire se manifeste non seulement au moment de l'interruption d'activité à la naissance mais surtout tout au long de la carrière. Les femmes sont non seulement plus précoces à quitter leur famille, mais aussi à avoir un enfant. Selon l'enquête Génération du CEREQ (Couppié, Epiphane, 2007), « à la fin de leurs études, la moitié seulement des jeunes filles vivent encore chez leurs parents contre les 2/3 des garçons (...). Sept années plus tard, cet écart perdure : tandis que les trois quarts des jeunes filles vivent en couple, ce n'est le cas que de la moitié des jeunes hommes. Qui plus est, à peine plus d'un quart de ces derniers ont déjà au moins un enfant contre plus de la moitié des jeunes femmes, décalage particulièrement net parmi les jeunes les moins diplômés. **Etre père ne semble pas avoir de conséquences sur la situation professionnelle des hommes vivant en couple.** Qu'ils aient ou non des enfants, presque tous travaillent à plein temps au terme de leur septième année de vie active et leur salaire ne varie guère en fonction du nombre d'enfants. 91% des pères déclarent que leur situation professionnelle n'a en rien été affectée par la naissance de leur premier enfant. En revanche la situation professionnelle des jeunes femmes vivant en couple diffère nettement si elles sont mères. Elles sont beaucoup plus nombreuses à ne pas travailler : 20% de celles qui ont plusieurs enfants sont inactives et 10% sont au chômage contre respectivement 3% et 8% de leurs homologues sans enfants. Ces différences observées semblent directement liées à la naissance des enfants, 32% déclarant que la première naissance a eu une incidence sur leur emploi ».

■ Situation professionnelle des jeunes vivant en couple au terme de leur septième année de vie active



Source : enquête « Génération 98 », troisième interrogation réalisée à l'automne 2005, Céreq 2007.

L'asymétrie des transitions professionnelles des hommes et des femmes après les naissances reste donc la règle. L'enquête « Famille et Employeurs » de l'INED confirme cette différence : contrairement aux hommes, qui ne sont que 6% dans ce cas, presque 40% des femmes vivent un changement dans leur situation professionnelle à la naissance d'un enfant (Pailhé, Solaz, 2006).

Toutes naissances confondues, la proportion des mères qui ne travaillent pas passe ainsi de près de quatre sur dix avant une naissance à cinq sur dix dans l'année qui suit. Une partie de ces mères s'arrêtent durablement après la première naissance puisqu'un quart n'ont toujours pas repris d'emploi 5 ans plus tard et le renoncement à l'emploi après une naissance augmente au fil des naissances³⁷. Pour les hommes en revanche, les ajustements sont bien moindres et, dans une majorité des cas, sans lien avec l'arrivée de l'enfant. Ainsi moins d'un cinquième des pères déclarent un changement professionnel suite à une naissance contre près de la moitié des femmes.

La progression du nombre de mères à temps partiel au fil des naissances traduit également les difficultés plus grandes à articuler emploi à temps plein et vie familiale quand la famille s'agrandit [Ulrich, 2009]. Le temps partiel – essentiellement féminin – progresse surtout après la deuxième naissance, révélant le désir de nombre de femmes de se maintenir en emploi. Mais pour les naissances suivantes, le temps partiel est à peine plus fréquent, et c'est l'inactivité qui prévaut.

7.2. Le retard de la société face à la montée de l'activité féminine

Comment expliquer cette asymétrie des transitions professionnelles des hommes et des femmes après une naissance ? C'est avant tout que la société s'est insuffisamment adaptée à la montée de l'activité féminine (Méda, 2001) ; malgré des efforts très importants, modes d'accueil de la petite enfance et investissement des pères ne sont pas toujours pas à la hauteur des enjeux.

7.2.1. Des politiques publiques volontaristes mais encore insuffisantes

La France se caractérise par la conjonction d'un taux de fécondité élevé et d'une présence massive des femmes sur le marché du travail, fréquemment imputée à l'importance de l'offre de garde. Mais la question des modes d'accueil est particulièrement sensible face à la diversité croissante des modes de vie et des conditions de travail. Malgré la palette des prestations et les services mis en place en matière d'accueil des enfants, des besoins restent non couverts notamment pour les parents qui travaillent en horaires décalés, et pour l'accueil des enfants préadolescents. Ces besoins sont accentués par le développement des familles en situation de monoparentalité et/ ou de précarité.

7.2.1.1. Une meilleure prise en compte de la parentalité

Trois éléments concourent à une meilleure prise en compte de la parentalité.

- **la diversification des modes de garde**

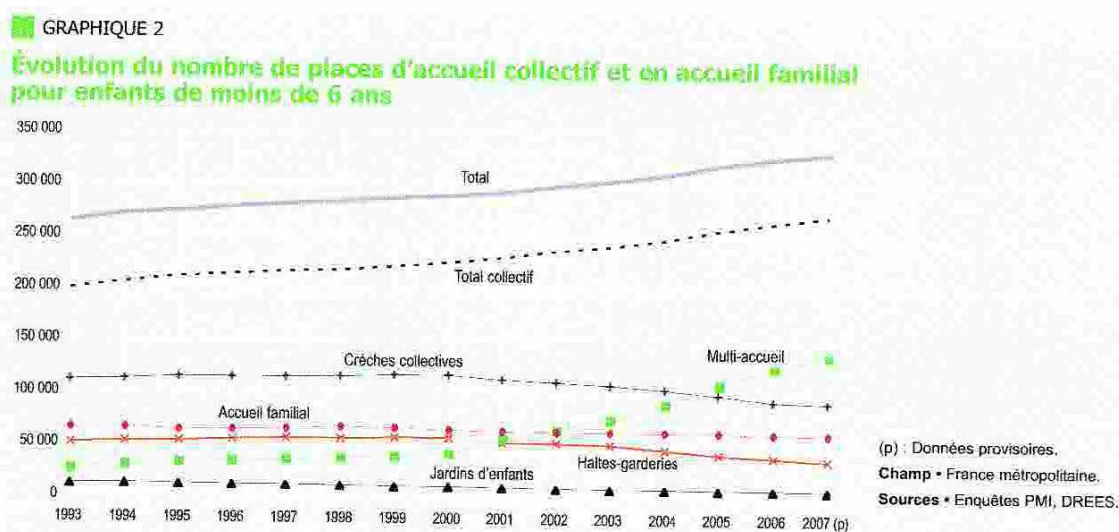
Au-delà de l'impact majeur de l'accueil des enfants de trois ans en maternelle et même de moins de trois ans, qui explique pour une très grande part ce formidable essor du travail féminin, accueil gratuit et participant de l'égalité des chances entre les jeunes enfants, on assiste, à partir des années 1990³⁸ à une diversification des offres de mode de garde. Les parents peuvent confier leur enfant de moins de 6 ans soit à une assistante maternelle qu'ils emploient directement, soit à un établissement d'accueil collectif, soit à un service d'accueil familial. Une solution plus marginale

³⁷ La proportion de femmes sans emploi est de 38% l'année qui suit la première naissance, 51% pour le deuxième enfant et 69% pour le troisième. Les durées d'interruption se font également plus longues au fil des naissances. Un an et demi après la naissance de leur premier enfant, seule la moitié de celles qui se sont interrompues ont repris un emploi, la même proportion n'étant atteinte qu'au bout d'un peu plus de deux ans pour leur deuxième ou troisième enfant.

³⁸ H. Périer, *La garde des jeunes enfants : Affaire de femmes ou affaire d'Etat ?* » Lettre de l'OFCE, n° 228, 2003.

est la garde au domicile des parents par une personne qu'ils emploient directement ou employée par un service de garde d'enfants. On peut voir dans ce développement des modes de garde diversifiés, l'impact de la création de l'AFEAMA (Aide à la Famille pour l'Emploi d'une Assistante Maternelle Agréée) puis de la mise en place de la Paje (Prestation d'accueil du jeune enfant)³⁹, mais aussi des deux réformes du statut des assistantes maternelles, en 1992 et 2005.

Fin 2007, la France métropolitaine compte près de 10 000 établissements d'accueil collectif (crèches collectives, haltes-garderies, jardins d'enfants et établissement multi-accueil) et services d'accueil familial (crèches familiales). Globalement leur offre d'accueil a augmenté de 5000 places par rapport à 2006. Elle est soutenue par le dynamisme des établissements multi-accueil, de plus en plus nombreux (10%) alors que l'offre des structures mono accueils (crèches, garderies et jardins d'enfants) continue de diminuer. Les disparités de taux d'équipement entre départements est importante (Bailleau, 2009).



- ***Une meilleure prise en compte de la paternité***

Depuis le 1er janvier 2002, les pères bénéficient d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs non fractionnables, étendu à 18 jours en cas de naissances multiples. La mise en place du congé de paternité a offert aux pères la possibilité de s'impliquer dès la naissance auprès de leur enfant. Néanmoins, le recours au congé de paternité ne s'accompagne pas d'un changement significatif dans la répartition des tâches domestiques et parentales.

- ***Des incitations nouvelles pour encourager les entreprises à aider leurs salariés à concilier leurs temps de vie***

C'est d'abord le *chèque emploi service universel (CESU)*, mis en place par la loi du 26 juillet 2005 et qui permet de payer l'ensemble des services à la personne. Pour les employeurs co-

³⁹ Le Complément de libre choix de mode de garde peut être accordé jusqu'au 6^{ème} anniversaire de l'enfant pour couvrir une partie des charges liées à l'emploi d'une personne pour la garde de l'enfant à domicile ou d'une assistante maternelle agréée. Son montant mensuel varie de 160,60 € à 37475 € selon les ressources annuelles du ménage rapportées au nombre d'enfants. En 2006, le nombre de bénéficiaires était de 494 000 pour un montant de 1 329,6 millions d'€. A cette aide, s'ajoutent une réduction d'impôt de 50% des dépenses engagées dans la limite d'un plafond de 12 000 € à 15 000 € selon le nombre d'enfants à charge, et une réduction de cotisations sociales (prise en charge totale pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée et réduction de 50% dans la limite de 395 € par moi ou 197 € si l'enfant entre 3 et 6 ans, pour une garde à domicile).

financeurs de CESU, les aides versées dans la limite d'un plafond de 1 830 euros par an et par salarié pour le financement des services à la personne ne supportent pas de cotisations salariales.

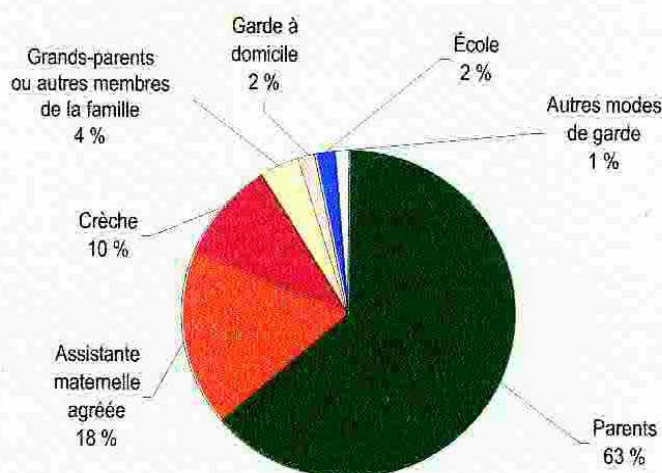
C'est ensuite *le crédit d'impôt famille*, mis en place en 2004, qui concerne les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles et les membres des professions libérales imposés selon le régime réel, et varie de 10 à 50% selon le type de dépenses éligibles⁴⁰. Cette incitation permet de développer les crèches d'entreprises qui constituent un complément utile à l'ensemble de l'offre de garde.

7.2.1.2. Mais des modes de garde et des formules de congé parentaux qui peuvent pénaliser les femmes

- **Des modes de garde encore insuffisants**

Les modes de garde n'ont pas été développés proportionnellement à la hauteur de l'investissement des femmes dans l'emploi. Dès lors, la double journée constitue pour elles une réalité. En 2002, l'enquête Modes de garde de la DRESS avait mis en évidence que pratiquement les deux tiers des enfants de moins de trois ans étaient gardés pendant la semaine en temps normal par leurs parents, c'est-à-dire par leurs mères (Audrey, Ruault, 2002). Ces chiffres ont été confirmés par la dernière version de cette enquête : au 1^{er} janvier 2008, la France métropolitaine compte 2,4 millions d'enfants de moins de trois ans. 63% de ceux-ci passent la majeure partie de la semaine gardés par leurs parents (Ananian, Robert-Bobbée, 2009).

Répartition des enfants de moins de 3 ans selon leur mode de garde principal en semaine entre 8 heures et 19 heures



Autres modes de garde - Ami, voisin, baby-sitter ou autre personne extérieure à la famille, jardin d'enfant, ou établissement spécialisé.

Champ - France métropolitaine.

Sources - Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2007.

⁴⁰ Ce crédit d'impôt varie de 10 à 50% des dépenses éligibles, déduction faite des subventions publiques reçues par les entreprises. Il est plafonné à 500 000 euros par an et par entreprise (article 244 quater F du code général des impôts). Les dépenses ouvrant droit au crédit d'impôt sont celles destinées à financer la création et le fonctionnement d'établissements d'accueil d'enfants, crèches, halte-garderie, la formation des salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation, la rémunération versée aux salariés en congé parental d'éducation, de paternité, de maternité ou bénéficiant d'un congé pour enfant malade etc....

En dehors des parents, c'est l'accueil chez une assistante maternelle qui est le plus fréquent (18%) devant la garde dans une structure d'accueil collectif (10%). L'insuffisance de modes d'accueil pour les enfants de 0 à 3 ans doit être mise en relation avec les faibles taux d'emploi féminins des mères avec de jeunes enfants. Le graphique suivant montre ainsi que 90% des enfants des familles au plus haut revenu bénéficient d'un mode de garde en dehors de la famille pour 41% des enfants des familles à bas revenu.

Tableau 12 : Taux de recours à une garde à domicile, à une assistante maternelle ou à la crèche, selon le niveau de vie du ménage

	garde à domicile	assistante maternelle	crèche
quintiles 1 et 2	3 %	16 %	22 %
quintile 3	2 %	42 %	26 %
quintile 4	2 %	51 %	21 %
quintile 5	13 %	47 %	30 %

Champ : enfants non scolarisés dont la mère travaille à temps complet.

Source : enquête « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants », Drees, 2002.

- **Le congé parental**

Le congé parental a des conséquences importantes sur le taux d'activité des femmes. Certes, il faut reconnaître que certaines femmes peu qualifiées et dont le travail est peu rémunéré apprécient l'allocation qui lui est associée et que ce mode de garde est le moins coûteux pour la collectivité d'un point de vue comptable⁴¹. Mais, en 1994 l'ouverture au second enfant de l'allocation parentale d'éducation (APE), qui consiste à verser aux mères d'enfants de moins de trois ans un demi-SMIC si elles cessent de travailler, a fait chuter le taux d'activité de ces femmes de 18 points en 4 ans⁴². Au terme du congé, une partie d'entre elles ont enchaîné un autre congé avec une troisième grossesse. Pour celles-ci, le retour à l'emploi est peu probable. D'autres, les moins qualifiées, sont restées inactives suite à l'APE par découragement devant les difficultés qu'elles auraient dû affronter pour retrouver un emploi. **Pour beaucoup de femmes, le congé parental est un sas vers l'inactivité alors qu'il devrait n'être qu'une parenthèse.**

De plus, si beaucoup de bénéficiaires ont pu retrouver leur emploi au terme des 3 ans, leur situation professionnelle s'est dégradée relativement à celles des femmes qui, à qualifications égales, sont restées actives. Les anciennes allocataires sont plus souvent en temps partiel court et subi, et plus fréquemment en contrat précaire⁴³. Une interruption de trois ans ne peut se faire sans dommages sur l'employabilité. Même les allocataires à taux partiel, soit un tiers d'entre elles, voient leur progression professionnelle freinée à leur retour.

A noter enfin le caractère sexué du congé (98% des allocataires sont des femmes) fait de toute femme en âge d'avoir des enfants, une mère potentielle qui peut s'arrêter de travailler ou ralentir son activité dans un avenir proche, sentiment qui influence le comportement de l'employeur tant à l'embauche que dans les promotions. Il est enclin à porter un regard négatif sur le groupe des femmes car supposées moins investies professionnellement que les hommes et considérées comme une main d'œuvre moins fiable. S'en remettant à ces comportements moyens, les employeurs font peser sur les femmes une discrimination statistique⁴⁴.

⁴¹ L'enveloppe qui lui est consacrée n'est pas négligeable pour autant : 3 milliards d'euros par an.

⁴² Créée en 1985 et destinée à l'un ou l'autre des parents de trois enfants, dont l'un a moins de trois ans, l'APE a été étendue en juillet 1994 aux familles de deux enfants. En 2003, 562500 familles en étaient bénéficiaires.

⁴³ Elisabeth Algava, Sophie Bressé et Milan Momic, *Les bénéficiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi*, DREES, Etudes et Résultats, n° 399, 2005.

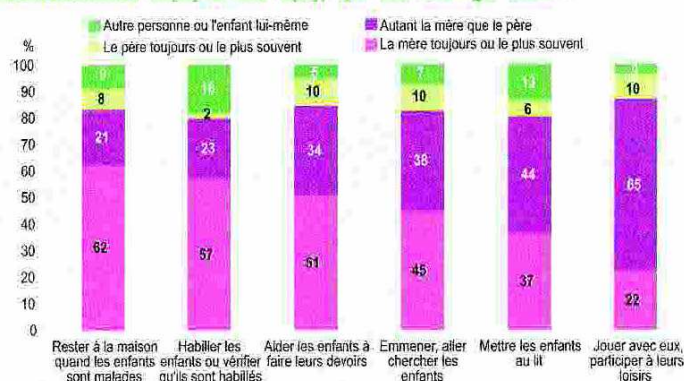
⁴⁴ Edmund Phelps, *The Statistical Theory of racism and sexism*, American Economic Review, vol. 62, 1972.

7.2.2. Les hommes n'ont pas augmenté leur investissement dans la prise en charge des tâches domestiques et familiales

En l'espace de 13 ans, entre 1986 et 1999, les enquêtes Emplois du temps ont montré que la proportion du travail domestique effectuée par les hommes n'est passée que de 32 % à 35 % [Brousse, 2000]. La division du travail reste donc fortement inégalitaire. Même quand les deux conjoints travaillent, elle est à peine atténuée lorsque la femme gagne plus que son conjoint⁴⁵. **Les pères français consacrent ainsi environ trois fois moins de temps aux activités parentales que les mères** et le rythme de leur participation à ces activités est de surcroît très différent de celui des mères : « les tâches parentales du matin sont particulièrement le fait des femmes : 48 % des mères ont réalisé au moins une activité parentale avant de commencer leur activité professionnelle contre seulement 16 % des pères (...) Même parmi ceux (les pères) qui se disent « toujours » ou « le plus souvent » disponibles, seuls 25 % des pères se sont spécifiquement occupés de leurs enfants le matin de l'enquête contre 55 % des mères (...) Au delà du temps total consacré aux activités parentales ou domestiques, ce sont donc aussi plus souvent les femmes qui se trouvent au bout du compte « disponibles » pour s'adapter aux rythmes des enfants. » (Algava, 2002⁴⁶).

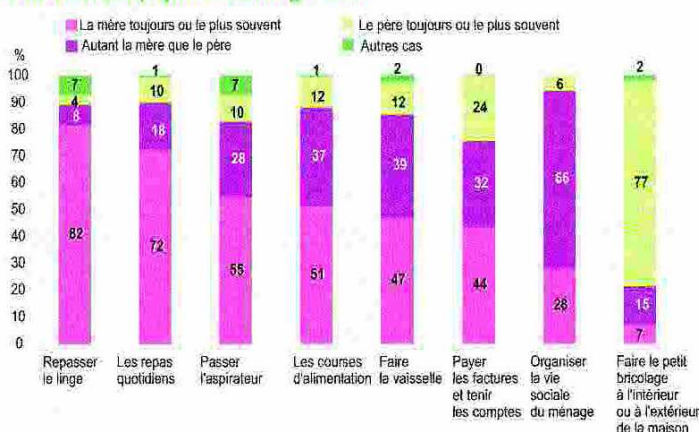
GRAPHIQUE 1

Concernant le(s) enfant(s), qui se charge de... ?



GRAPHIQUE 2

À la maison, qui se charge de... ?



Champ • Personnes vivant en couple et ayant au moins un enfant de moins de 14 ans.
Sources • Enquête GGS-ERFI.

⁴⁵ Voir les analyses de Ponthieux et Shreiber, 2006, Algava, 2002 ; Brousse, 1999 ; Barrère-Maurisson et al. 2000 ; Barrère-Maurisson, 2001 ; Méda, 2001 ; Méda et al., 2004 ; Puech, 2005 ; Bauer, 2007 ; Bruguilles et Sebillé, 2009 ; Maublanc, 2009.

⁴⁶ Algava E. (2002), *Quel temps pour les activités parentales ?*, DREES, Etudes et résultats, n° 162, mars 2002.

La grande différence entre hommes et femmes réside dans la temporalité : constance et durabilité pour l'implication féminine, investissement plus souvent temporaire et occasionnel pour les hommes.

7.2.3. Un investissement supérieur de la part des entreprises

L'employeur représente un acteur majeur pour aider les parents à mener de front vie familiale et vie professionnelle. Ce rôle de l'employeur comme acteur de la conciliation est mis en avant, depuis les années 2000, tant par les pouvoirs publics que par les organisations internationales [OCDE, 2008]. En France la question de la parentalité est intégrée dans l'accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle de 2004 et constitue un critère important pour l'obtention du label égalité.

- *Des aides ou une offre de services diversifiés*

Les entreprises peuvent participer à l'aide à la parentalité au travers d'aides financières, de services, ou d'aménagements des horaires de travail. Une enquête menée en 2005 auprès de 2800 entreprises de tous les secteurs d'activité montre que les entreprises accordent plus souvent des aides financières que des services. Par ailleurs, elles accordent plus de prestations ponctuelles que des prestations régulières ou quotidiennes. Par exemple 55% accordent une prime de naissance; seulement 21% offrent une aide financière aux études des enfants, 18% une aide aux frais de garde. Pour les aides en nature, 28% offrent un accès à des colonies de vacances ; seulement 3% offrent une conciergerie d'entreprise (blanchisserie), des crèches ou une garderie. (voir tableau ci-dessous). Le financement de dépenses non liées à la parentalité sont plus facilement prises en compte.

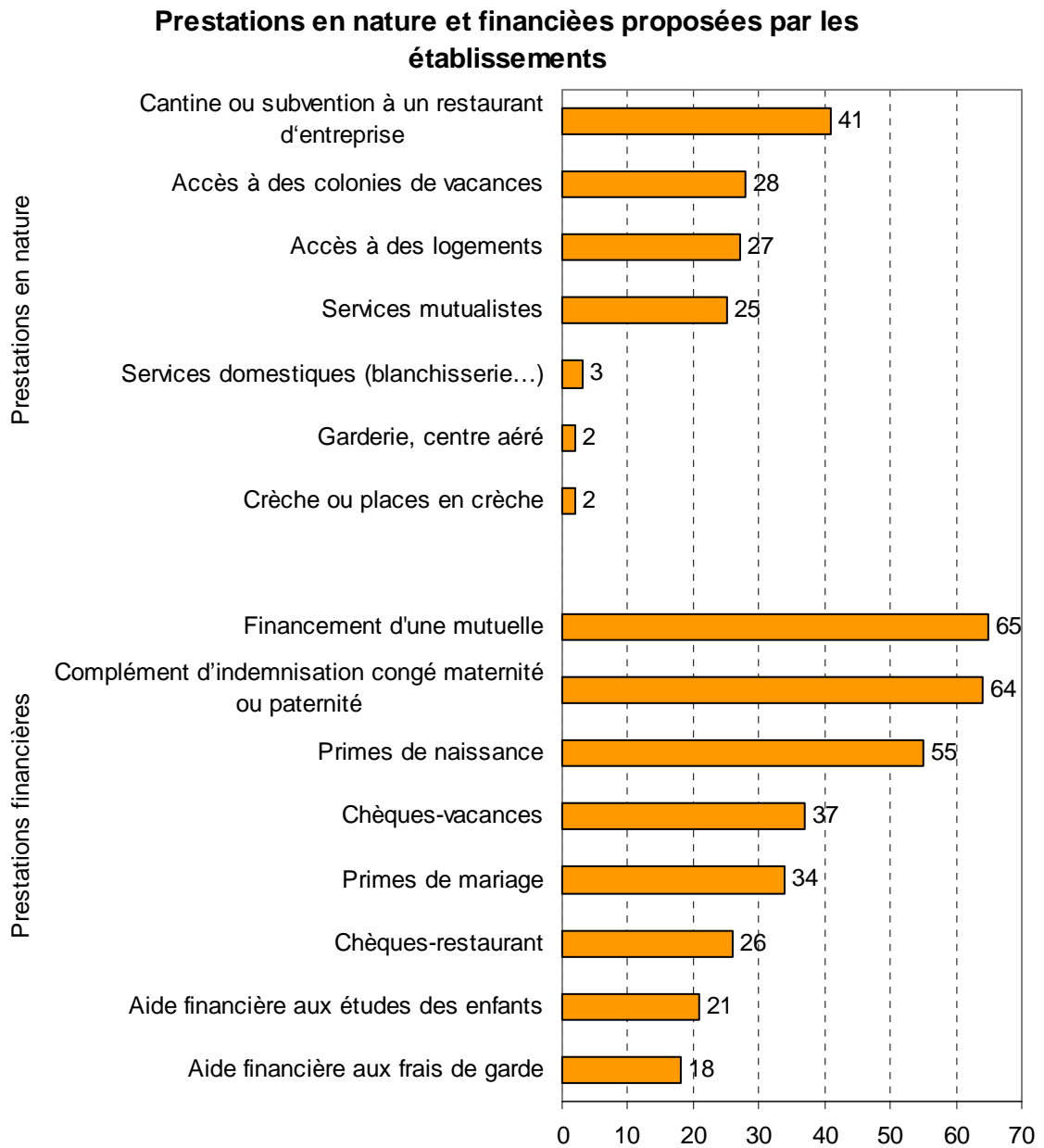
- *Des possibilités de souplesse inégales dans l'organisation et la gestion du temps*

L'offre de souplesse horaire est, du point de vue des salariés, la mesure qui contribue le mieux à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Mais ces types d'organisation du travail ou d'horaires ne sont pas majoritaires et ne touchent bien souvent qu'une partie des salariés des entreprises. En outre, lorsque des ajustements existent, ils concernent bien plus souvent des événements rares que l'organisation quotidienne du travail. Ainsi, des assouplissements d'horaire sont souvent permis de façon ponctuelle le jour de la rentrée scolaire ou, parfois, en cas d'enfant malade, mais il existe peu d'aménagements réguliers, par exemple pour s'adapter aux horaires des écoles ou des crèches. Autrement dit, les ajustements exceptionnels ou d'urgence semblent plus faciles à obtenir que les arrangements quotidiens [Pailhé et Solaz, 2009].

- *Une forte hétérogénéité des entreprises pour aider à l'articulation des temps de vie*

L'enquête de 2005 met en évidence cette forte hétérogénéité entre entreprises. Plus de la moitié des établissements, soit près d'un cinquième des salariés, n'offrent quasiment aucune mesure d'articulation. A l'opposé, moins d'un établissement sur dix offre à la fois des prestations et des aménagements horaires. Entre ces deux extrêmes, près d'un établissement sur cinq (soit près d'un quart des salariés) offre des prestations en nature et financières mais pas d'aménagement horaire. Enfin, moins de deux établissements sur vingt accordent uniquement de la souplesse horaire, mais dans la moitié des cas ceux-ci s'avèrent pénalisants pour la carrière des salariés, la disponibilité des salariés étant un critère essentiel pour la promotion. Les services et les prestations financières, qui vont souvent de pair, sont plus fréquents dans la fonction publique, surtout hospitalière, les établissements du secteur public nationalisé et ceux du secteur privé non lucratif. Les secteurs des activités bancaires, financières et immobilières, de l'énergie et de l'administration sont les plus offreurs, ainsi que les grands établissements. Les petits établissements peuvent éventuellement permettre davantage de souplesses d'horaires au quotidien, mais les pratiques sont

très hétérogènes selon le type d'activité, la féminisation de l'établissement, ou encore la personnalité de l'employeur [Pailhé et Solaz, 2009].



SYNTHESE DES PRINCIPALES DONNEES
en matière de différences de traitement entre les femmes et les hommes

Taux d'activité	47% de la population au travail ou en recherche d'emploi 83% des femmes âgées de 25 à 49 ans travaillent 95% des hommes de 25 à 49 ans
Bipolarisation du travail féminin	Sur 100 femmes qui travaillent - 49 employées - 8 ouvrières - 13 cadres 41,2% des cadres administr.et commerciaux 18,2% des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise 60% des emplois non qualifiées 30% des femmes qui travaillent n'ont pas de qualification reconnue
Orientation scolaire	Pour une même génération, ont le bac - 70% des filles - 59% des garçons Avant le bac, - 94% de filles en option SMS - 94% de garçons en option ISP
Chômage	8,3% des femmes (7,3% des hommes) fin 2008
Accès à la formation continue	32% de femmes (45% d'hommes)
Santé au travail	58% des TMS Risque TMS supérieur de 22% à celui des hommes Risque stress sup. de 40% à celui des hommes
Retraite	1020 euros par mois (1636 pour les hommes) (2004) Pension de droit propre inf. de 42% à celle des hommes
Temps partiel	83% sont des femmes 31% des femmes (6% des hommes) 9 sur 10 sont dans le secteur tertiaire Rémunération mensuelle de 926 euros 23,5 heures en moyenne
Précarité	19,6% des femmes rémunérées au SMIC (11% des hommes) 2/3 des salariés à bas salaires sont des femmes
Place des femmes dans les instances dirigeantes des entreprises	41,2% des cadres administratifs 17,2% des dirigeantes des sociétés Dans les 500 premières entreprises françaises - 8% dans les CA et CS - 58% de ces stés n'ont pas de femmes dans leur CA - 13,53% des membres des CODIR et COMEX - 42% de ces CODIR et CMEX n'ont pas de femmes Dans les 300 plus grandes entr. dans 17 pays européens : 9,7% de femmes dans les CA
Organisations syndicales et patronales	OS : 36% de femmes OP : 14,1%
IRP	38% des salariées concernées 35% des élus titulaires
Conseils des prudhommes	28,4% des sièges en 2008
Écart entre salaires mensuels moyens	25,3%

Écart de salaire pour salariés ayant 2^{ème} ou 3^{ème} cycle	32%
Parentalité	<p>Taux d'activité de femmes ayant</p> <ul style="list-style-type: none"> -1 enf. de moins de 12 ans : 73% - 2 enf : 64% - 3 enf. : 41% <p>Asymétrie des transitions professionnelles : 32 des F. déclarent incidence du 1^{er} enfant sur leur vie professionnelle pour 9% des hommes</p>
Modes de garde	Sur les 2,4 millions d'enfants de moins de 3 ans ; 63% sont gardés en majorité par leurs parents
Congé parental	98% de femmes
Prise en charge des tâches domestiques	<p>Passage de 32 à 32% de la proportion de temps domestique pour les hommes de 1986 à 1999</p> <p>Les pères consacrent trois fois moins de temps aux tâches parentales que les mères.</p>

DEUXIEME PARTIE

BILAN DES ACTIONS MENEES PAR LES POUVOIRS PUBLICS ET LES PARTENAIRES SOCIAUX⁴⁷

1. UNE NEGOCIATION COLLECTIVE ENCORE LIMITEE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Le législateur a fait de la négociation collective et de la fourniture d'un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes (loi Roudy 1983⁴⁸), l'outil privilégié pour traiter la question de l'égalité professionnelle en général et en particulier la question des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche et dans l'entreprise. Au-delà d'une négociation spécifique obligatoire sur l'égalité professionnelle annuellement au sein de l'entreprise, portée à trois ans en cas de conclusion d'un accord et tous les trois ans au niveau des branches (loi Génisson du 9 mai 2001), le principe d'une négociation transversale a aussi été retenu dans la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ainsi, la loi du 23 mars 2006 qui s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, impose aux partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle comme de l'entreprise l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires (articles L. 2241-9 à L.2241-12, L.2242-7 et L.2242-10 du code du travail).

- **Rappel du cadrage juridique de la négociation au niveau des branches**

L'article L. 2241-3 du code du travail fait obligation aux organisations liées par des conventions de branche ou par des accords professionnels, de négocier, tous les trois ans, des mesures tendant à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes.

La négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires vise également à programmer des mesures de suppression des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 sur la base d'un diagnostic partagé établi à partir du rapport de branche. Toute organisation représentative pourra exiger l'ouverture de négociations sur le thème sous 15 jours et à défaut du dépôt d'un accord sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ou d'un procès-verbal de désaccord contenant les propositions des parties en leur dernier état, une commission mixte paritaire sera réunie à l'initiative du ministre chargé du travail afin que s'engagent effectivement les négociations.

⁴⁷ Les développements qui suivent ont été écrits en collaboration avec la DARES, la DGT, le SDDE, la DGEFP, l'ANACT, Pôle Emploi, le CNIDFF, Retravailler, les services déconcentrés du travail, des juristes spécialistes en droit du travail (Marie-Thérèse Lanquetin, Michel Miné, Jacques Barthélémy) et des DRH d'entreprises (Sodexo, Schneider Electric, Thales, PSA Peugeot Citroën, Total, groupe La Poste et quelques entreprises membres du club du label égalité, dont Air France.

⁴⁸ Voir en annexe une synthèse du cadre juridique international, européen et national sur l'égalité de rémunération.

Obligation de négocier au niveau des branches

Négociation annuelle - objectif d'égalité professionnelle : art.L.2241-1 du CT - suppression des écarts de rémunération : art. L. 2241-9 à L.2241-12
Négociation triennale - mesures égalité professionnelle : art.L. 2241-3
Négociation quinquennale - objectif d'égalité professionnelle : art.L. 2241-7 - suppression des écarts de rémunération : art.L.2241-9 à L.2241-12

Aucune sanction pénale n'est prévue pour sanctionner les manquements à cette obligation de négociation alors que, s'agissant des négociations conduites en matière de formation professionnelle, une sanction spécifique existe⁴⁹.

Toutefois, ce principe d'égalité salariale fait partie des **clauses obligatoires que les conventions collectives nationales (CCN) doivent comporter pour être susceptibles d'extension** (loi du 11 février 1950 et loi du 23 mars 2006).

- **Rappel du cadrage de la négociation au niveau des entreprises**

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs vise également à programmer des mesures de suppression des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 sur la base d'un diagnostic partagé établi à partir du rapport de situation comparée.

Toute organisation représentative pourra exiger l'ouverture de négociations sur le thème sous 15 jours. Dans les entreprises où sont constituées des sections syndicales, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation, d'une part sur les salaires effectifs et d'autre part sur les objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et les moyens d'y parvenir. Ces objectifs sont déterminés sur la base du rapport établi chaque année par l'employeur sur la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Il convient en outre de préciser qu'un dispositif spécifique existe également dans le cadre des comités d'entreprise. En effet, l'employeur est tenu de remettre chaque année un rapport au comité d'entreprise sur la situation comparée des hommes et des femmes et de consulter celui-ci tous les trois ans sur la formation professionnelle en prenant en compte la situation respective des hommes et des femmes. La violation par l'employeur de cette obligation de négociation est punie d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 3.750 euros d'amende. (Articles L.2243-1 et L.2243-2 du code du travail relatif au délit d'entrave).

Obligation de négocier au niveau des entreprises

Négociation annuelle - objectif d'égalité professionnelle : art.L. 2242-5 et L.2242-6 du CT suppression des écarts de rémunération : art.L.2242-7 et L.2242-10
Négociation triennale - objectif d'égalité professionnelle : art.L.2242-5 et L.2242-6

⁴⁹ Le code du travail fait obligation à ces mêmes organisations de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. L'omission pour les organisations d'employeurs de conduire ces négociations, est réprimée par les sanctions applicables en matière d'entrave à l'exercice du droit syndical, soit une peine d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende (articles L.2243-1 et L.2243-2 du CT).

A noter également que **les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité compétente, dans les conditions prévues à l'article L.2242-10 du CT qu'accompagnées d'un procès verbal d'ouverture des négociations** portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

1.1. Les accords de branches : une lente montée en puissance

1.1.1. La négociation de branche en 2007

Pour l'année 2007, un nombre élevé d'accords de branche ont été signés sur les thèmes des salaires et de la formation professionnelle mais on ne relève que 36 accords abordant ou traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle, **soit un nombre total de textes⁵⁰ de l'ordre de 3 ou 4% selon les sources**. En dehors des conventions collectives, neuf accords spécifiques ont été signés (un seul en 2006, deux les années précédentes) et 24 accords y font référence (dix-huit en 2006, trente en 2005). **La négociation de branche sur l'égalité professionnelle reste encore très limitée et est même inférieure à celle de 2005 pour ce qui est des accords spécifiques**.

Tableau 13 : Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2007

Thèmes	Nb textes
Salaires	498
Système et relèvement de primes	151
Formation professionnelle / apprentissage	147
Retraite complémentaire et prévoyance retraite complémentaire, prévoyance, maladie-indemnisation complémentaire	77
Classifications	55
Temps de travail	54
Éléments du contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation d'un enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	42
Égalité professionnelle homme-femme	36
Conditions de négociation des accords modalités de conclusion des accords, publicité de la convention dans l'entreprise, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires	26
Conditions de travail, hygiène et sécurité	16
Total	1106

Source : Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité – DGT

Lecture : Ce tableau présente la fréquence des principaux thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.

- **Les accords spécifiques relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

(Voir liste et description des accords en annexe)

⁵⁰ Bilan de la négociation collective sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2007, DGT, 2008

- **Les accords et avenants abordant le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes**

Pour la première fois, douze accords relatifs aux salaires abordent, conformément à la loi du 23 mars 2006, la question de la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes **Mais la plupart se contentent de rappeler la loi.** Alors qu'auparavant la plupart des accords et avenants liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes étaient relatifs à la formation professionnelle (11 textes en 2006, 23 en 2005 et 26 en 2004), ces derniers sont désormais moins nombreux que les accords relatifs aux salaires (5). Deux accords toutefois se contentent de poser le principe de l'égal accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle. Par ailleurs, trois accords affirment le principe d'égalité entre les hommes et les femmes pour le travail de nuit et quatre textes posent le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle, de rémunération et de conditions de travail. (Voir liste des accords et avenants en annexe)

- **L'égalité entre les femmes et les hommes dans les nouvelles conventions collectives**

Sur les neuf nouvelles conventions collectives nationales et infranationales signées en 2007, trois d'entre elles n'abordent pas la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les six autres rappellent le principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

1.1.2. La négociation de branche en 2008

Fin 2008, on constate que si la majorité des branches ont conclu un accord ou engagé des négociations, **69 branches, soit 43% n'ont toujours pas entamé de processus de négociation.**

L'année 2008 a été marquée par une certaine accélération de la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement sur l'égalité salariale : 19 accords spécifiques ont été signés (contre neuf en 2007 et un seul en 2006) et 34 accords y font référence (contre 24 en 2007 et 18 en 2006). Sur l'ensemble des 1082 accords de branche signés en 2008, **seulement 54 textes abordent l'égalité professionnelle, soit 5%.**

Tableau 14 : Les accords ou avenants abordant l'égalité professionnelle

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre total d'accords signés	909	950	1156	1249	1137	970	1082
Accords abordant l'EP (spécifiques ou non)	22	24	41	41 (33 acc.et 8conv.col)	35 (19 acc.et 6 conv.col)	39 (33acc. et 6conv.col)	54 (49 acc et 5 conv.col)
% d'accords abordant l'EP	2,4%	2,55%	3,55%	3,28%	3,08%	4,02%	5%

Source : DGT 2009

1.1.2.1. Les accords spécifiques relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Deux éléments reviennent souvent dans ces accords⁵¹ :

- **L'établissement d'un état des lieux et l'identification de mesures**

Les accords négociés en 2008 font état de diagnostics statistiques sur la situation des hommes et des femmes dans les différentes branches et tentent d'identifier des champs d'actions à privilégier pour réduire ou supprimer les écarts salariaux. Dans la majorité des accords, les partenaires sociaux renvoient aux observatoires de branche le soin d'établir un état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (Voir en annexe une analyse des différents accords). Mais dans la majorité des accords de branche qui traitent spécifiquement de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux renvoient aux seules entreprises le soin de veiller à la mise en œuvre des pratiques d'égalité professionnelle en matière de recrutement, de formation professionnelle, de promotion et déroulement de carrière, de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Par ailleurs, la plupart des branches ont identifié des points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière de recrutement, de formation professionnelle, de promotion et déroulement de carrière, de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

- **Des mesures pour supprimer les écarts salariaux injustifiés**

La majorité des accords négociés en 2008 mettent l'accent sur la nécessité de supprimer les écarts salariaux injustifiés entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 mais la nature de leur contenu est très différente :

- **Un simple rappel des principes** : la plupart des accords se contentent de rappeler le principe « à travail égal, salaire égal ». Certains mettent l'accent sur la nécessité de réduire et de supprimer les écarts salariaux conformément à la loi de mars 2006 et la majorité des branches font un rappel des termes de la loi de mars 2006 en matière d'égalité salariale et renvoient aux entreprises le soin de mesurer les écarts et de mettre en place des mesures.
- **Des actions concrètes pour l'égalité salariale dans un nombre significatif d'accords** : un nombre significatif d'accords proposent des actions concrètes permettant d'atteindre l'objectif fixé. Ils peuvent, par exemple, proposer une méthode de calcul, commune sur l'ensemble des composantes de la rémunération (comme le récent accord UIMM), ou demander qu'une vigilance particulière soit portée aux révisions de salaires du personnel travaillant à temps partiel ou encore aux contraintes de la maternité.

1.1.2.2. Les accords et avenants abordant le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes

Ils traitent le plus souvent des items suivants :

- **Veiller à l'égalité de rémunération** : dix accords rappellent le principe d'égalité de traitement sur la base des dispositions de l'article L.3221-2 du Code du travail en soulignant que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

⁵¹ Voir en annexe le détail du contenu des accords de branche

- **Réduire les écarts de rémunération** : dix-sept accords relatifs aux salaires abordent plus précisément, conformément à la loi du 23 mars 2006, la question de la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.
- **Promouvoir la diversité et l'égalité des chances** : deux avenants, concernant les cadres d'une part et les employés d'autre part, portent sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Ils affichent la volonté des partenaires sociaux de lutter contre les discriminations, d'observer une stricte égalité des chances et de promouvoir la diversité. Il s'agit d'impliquer l'ensemble des acteurs de la branche prioritairement sur l'accès à l'emploi, l'évolution dans l'emploi et l'accès à la formation.
- **Promouvoir l'égalité dans les accords sur la formation** : deux accords et avenants relatifs à la formation professionnelle abordent le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, alors que ce thème est plus fréquemment abordé dans les textes traitant des salaires ou des classifications.
- **Rappeler l'égalité entre les femmes et les hommes pour le travail de nuit** : deux accords affirment le principe d'égalité entre les femmes et les hommes pour le travail de nuit (trois accords en 2007).

Les accords de branche, comme du reste les accords d'entreprise, manifestent très généralement une bonne connaissance des dispositions législatives en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Néanmoins, des difficultés perdurent à la fois pour établir un diagnostic sur la base d'indicateurs chiffrés et pour prévoir des mesures concrètes en vue de parvenir à l'égalité professionnelle. Un certain nombre de « bonnes pratiques » ont tendance à se diffuser **mais ces mesures restent bien souvent cantonnées aux déclarations d'intention**. L'année 2008 marque certes une certaine accélération de la négociation sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes. **Pour autant, les accords restent centrés sur le diagnostic partagé de la situation comparée des femmes et des hommes et les mesures envisagées sont majoritairement renvoyés aux entreprises.**

1.2. Les accords d'entreprise : une augmentation continue mais un nombre d'accords toujours très restreint

1.2.1. Approche quantitative

Deux sources d'information permettent de quantifier le nombre d'accords d'entreprise :

- l'enquête ACEMO (DARES) sur « la négociation et la représentation des salariés », en 2005, 2006, 2007, dont le champ concerne les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ;
- l'exploitation des données administratives par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

a. L'enquête annuelle Acemo

Au-delà des 1000 accords spécifiques sur l'égalité, les données sur la prise en compte de l'égalité dans les accords liés à la négociation annuelle sont les suivantes :

Enquête sur 2005 : **5%** des entreprises de 10 salariés ou plus ayant signé au moins un accord collectif au cours de l'année 2005 ont abordé la question de « l'égalité professionnelle ou la non-discrimination » dans le(s) texte(s) signé(s). Ces entreprises emploient 7,6% des salariés du champ.

Enquête sur 2006 : **7%** des entreprises de 10 salariés ou plus ayant signé au moins un accord collectif au cours de l'année 2006 ont abordé la question de « l'égalité professionnelle et/ ou

la non-discrimination » dans le(s) texte(s) signé(s). Ces entreprises emploient 8% des salariés du champ.

Enquête sur 2007 : **9%** des entreprises de 10 salariés ou plus ayant signé au moins un accord collectif au cours de l'année 2007 ont abordé la question de « l'égalité professionnelle et/ou la non-discrimination » dans le(s) texte(s) signé(s). Ces entreprises emploient 10% des salariés du champ.

Il est important de préciser qu'il s'agit du pourcentage d'entreprises parmi celles ayant signé un accord dans l'année, et non du pourcentage d'entreprises en général. Si l'on veut tenter d'établir un pourcentage par rapport au nombre global d'entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, on peut se référer au nombre d'entreprises qui disposent d'un délégué syndical, (24 000 entreprises déclarent un DS en 2007 ; dans la grande majorité, il s'agit d'entreprises de plus de 50 salariés mais dans les entreprises de 10 à 50 salariés le délégué du personnel peut jouer le rôle de DS), et sachant que 75% des entreprises déclarant un DS négocient effectivement, on aboutit en 2007 à un pourcentage de **7,5% des entreprises déclarant un DS qui ont signé un accord collectif abordant la question de l'égalité professionnelle.**

b. L'exploitation des données administratives de 2002 à 2008

L'exploitation des données administratives (dépôt des accords et des avenants concernant l'égalité professionnelle dans les DDTEFP) nous renseigne sur le nombre et le contenu des accords. Il suit la même tendance que celle mise à jour par l'enquête Acemo. Les grandeurs ne sont cependant pas les mêmes car les sources sont bien différentes. Le tableau ci après rend compte de l'augmentation continue du nombre d'accords portant sur l'égalité professionnelle, **puisque l'on passe de 0,4% d'accords abordant l'égalité professionnelle en 2002 à 5,2% en 2008.** On reste toujours cependant très loin du compte.

Tableau 15 : Accords d'entreprises abordant l'égalité professionnelle

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre total d'accords signés	22900	19 000	19 300	24 200	24 000	20200	20200
Accords abordant l'EP (spécifiques ou non)	86	78	129	289	401	800	800
% d'accords abordant l'EP	0,4%	0,4%	1,2%	1,6%	1,6%	4%	5,2%

Source : DARES

1.2.2. Approche qualitative

On peut noter ici un réel souci affiché par les pouvoirs publics d'accéder à une connaissance précise du contenu des accords. De nombreuses études ont été financées en ce sens⁵², d'où il ressort les constats suivants :

⁵² Jacqueline Laufer et Rachel Silvera, *Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse*, Emergences 2003 ;
 Michel Pépin, Myriame Maufroy, Anne Flottes, *La mise en œuvre des accords d'égalité professionnelle, analyse de huit démarches d'entreprise*, étude réalisée par Essor consultants pour le SDFE, septembre 2008 ;
 Marion Rabier, *analyse des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2008*, étude réalisée pour la DRESS et le SDFE par le centre Maurice Halbwachs, juil.2008 ;

- a) **Cette progression des accords se constatent surtout dans les grandes entreprises.** Sur les 159 accords d'entreprise et les 35 accords de branche référencés par l'ORSE⁵³, seules deux ou trois entreprises comptent moins de 1000 salariés. Au 8 mars 2009, **70% des entreprises du CAC 40 sont signataires d'un accord égalité** entre les femmes et les hommes contre 60% en mars 2008. Pour les entreprises du SBF (société des bourses françaises) 120, le pourcentage d'entreprises couvertes est de 32%.
- b) **L'analyse sectorielle donne la prime au secteur de l'assurance** qui compte 22% des accords, puis le secteur constructeur automobile/avion/équipementiers (17,6%) et celui de l'énergie (13,8%)

Tableau 16 : Analyse sectorielle des accords

Secteur d'activité	Total	%
Banques et assurances	35	22
Constructeurs (auto, avion), équipementiers	28	17,6
Énergie	22	13,8
Etab.publics et organismes sociaux.	13	8,2
Agroalimentaire et boissons	9	5,7
Biens et services industriels	7	4,4
Transports	7	4,4
Postes et télécoms	6	3,8
Santé	6	3,8
Communication, médias	5	3,1
Informatique	5	3,1
Ressources humaines	5	3,1
Grande distribution	4	2,5
Autres	4	2,5
Tourisme, loisirs	3	1,9
Total	159	100

Source : Orse 2008

- c) **Les thèmes les plus traités** sont les écarts de rémunération, les enjeux de la parentalité, les stratégies de recrutement, la mixité des métiers et la promotion de l'encadrement féminin. L'analyse de huit démarches d'entreprise⁵⁴ identifie, quant à elle, sept logiques d'action dominantes qui se sont dégagées des pratiques décrites par les acteurs :
- tendre vers l'égalité salariale
 - féminiser l'encadrement
 - Pallier des difficultés de recrutement
 - Traiter des difficultés de gestion de l'emploi
 - Faciliter l'exercice de la parentalité et de la vie hors travail
 - Faire évoluer les comportements des acteurs en faveur de l'égalité professionnelle
 - Valoriser l'image de l'entreprise
- d) **Les thèmes émergents** sont la question de la conciliation entre le travail et la vie personnelle avec un accent mis sur les modes de garde et sur l'élargissement des

Annie Ducellier, Laurence Sotelie, *Les accords d'égalité professionnelle de branches et d'entreprises, analyse comparative sur la période 2005-2008*, étude réalisée pour l'ANACT par le cabinet Sotelie, septembre 2008.

⁵³ Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises, *bilan quantitatif et qualitatif des accords d'égalité professionnelle signés dans les entreprises et les branches*, mars 2009.

⁵⁴ Michel Pepin, Etude réalisée par Essor Consultants citée supra.

modes de recrutement pour assurer une réelle mixité des métiers, enfin sur l'organisation du travail et les stéréotypes de genre pour les femmes comme pour les hommes ;

- e) **Les thèmes absents ou très peu abordés** concernent les questions de pénibilité, les horaires atypiques, les aspects conditions de travail, la santé, la double mixité (masculinisation des métiers féminins), la seconde partie de carrière et les questions de harcèlement et de violence au travail ;
- f) **En termes d'évolution des contenus depuis 2001**, si beaucoup d'accords se contentent de rappeler les principes sans entrer dans des mesures concrètes, trois périodes, cependant, peuvent être repérées⁵⁵ :
- **Une première période** celle de la loi «Génisson» et des accords « pionniers » (à partir d'avril 2001), caractérisée par une grande diversité d'accords. Cette période est analysée comme ayant permis un diagnostic clarifié et un dialogue sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises.
 - **Une deuxième période** (à partir de mars 2004), influencée par l'Accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle, signé en 2004 par tous les partenaires sociaux, dans laquelle les accords proposent une méthodologie et montrent un progrès dans la structuration des axes de travail.
 - **Une troisième période** (à partir de juillet 2007), qui témoigne d'une première prise en compte des écarts de rémunération et se caractérise par la signature du premier accord d'une branche importante, l'UIMM qui affiche une préoccupation pour plus de mixité liée à la problématique des métiers en tension. Les auteurs émettent l'idée d'une courbe d'apprentissage dans le contenu des accords, notamment dans le cas d'une deuxième signature.
- g) **Toutefois, le contenu des accords est très hétérogène. « Les déclarations autour du principe de non discrimination et de la volonté de respecter la loi constituent l'essentiel des textes d'un tiers des accords spécifiques (76 accords) et 40% des accords généraux. Les accords abondent en rappels de la loi et en déclarations de bonnes intentions et ne contiennent pas suffisamment de mesures concrètes, d'indicateurs et de diagnostics⁵⁶ ».** Alors que tous les accords spécifiques (147) comprennent au moins une mesure, près des trois quarts des accords généraux n'en prévoient aucune.

Les écarts de rémunération n'échappent pas à cette grande hétérogénéité :

- Plus de la moitié des accords spécifiques (85 accords) ne font pas de constat explicite de la situation des écarts de rémunération, et 7 estiment que le diagnostic sur les éventuels écarts de rémunération ne peut pas être réalisé.
- Près d'un tiers des accords spécifiques font le constat qu'il n'y a pas d'écarts injustifiés et que les écarts sont expliqués par des différences structurelles indépendantes de la politique de l'entreprise.
- Seuls 15 accords spécifiques et 10 accords généraux reconnaissent explicitement l'existence d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et 12 d'entre eux définissent des enveloppes pour un rattrapage salarial.
- De nombreux accords mentionnent la difficulté d'établir un diagnostic et renvoient aux représentations socioculturelles et aux comportements qui dépassent le cadre de l'entreprise. Est cité principalement, dans ce cadre, le problème de la non mixité des emplois et des postes (71 mentions).

⁵⁵ Etude d'Annie Ducellier et Laurence Langer citée supra.

⁵⁶ Marion Rabier, étude citée supra portant sur 389 accords portant sur l'égalité professionnelle entre mai 2006 et décembre 2007, dont 159 accords spécifiques (portant spécifiquement sur ce thème) et 230 accords généraux (accords traitant d'un ensemble de thèmes dont l'égalité professionnelle).

- Dans la plupart des accords il semble que tous les éléments de rémunération ne soient pas pris en compte mais que seul le salaire de base est pris en considération.

h. Les mises en œuvre des accords font état de difficultés récurrentes.

« Malgré ces efforts, notre sentiment est que, de façon assez générale, l'appropriation concrète du contenu des accords par les encadrants se fait de manière partielle et incomplète⁵⁷ ». C'est pourquoi les processus classiques de gestion des ressources humaines (évaluation des salariés, formation, rémunération, recrutement etc.) apparaissent dans la pratique comme les vecteurs les plus structurants de la mise en œuvre de l'accord. Les processus d'apprentissage s'inscrivent dans un temps assez long, semble-t-il, et « se heurtent à un champ de contraintes bien réelles (objectifs de performance, charge de travail), à la diversité des intérêts des acteurs et à des représentations socioculturelles bien ancrées ».

1.3. Une insuffisance des systèmes de remontées d'information et une absence notoire d'autres indicateurs de suivi de la négociation

Seuls les accords signés nous livrent des enseignements sur la négociation collective à ce stade. Mais ces informations ne sont pas exhaustives et demeurent peu fiables, faute d'un système de remontées d'information plus précis. Deux systèmes cohabitent :

- une fiche de codification des accords et procès verbaux de désaccord d'entreprise ou d'établissement, qui remonte directement à la DARES ;
- un bordereau de dépôt d'un accord d'entreprise ou d'établissement (CERFA n°13092*01), rempli par l'entreprise, disponible sur le site internet du ministère et qui est exploité par les DDTEFP.

Dans les deux cas, les données sur le contenu des accords sont minimales et figurent sous la rubrique « Objet du texte déposé », sur la fiche DARES et « Sur quel thème ? » sur le bordereau de dépôt. La négociation sur l'égalité professionnelle intégrée au sein de la négociation annuelle obligatoire, déjà très difficile à repérer dans le document lui-même si une fiche spécifique n'est pas jointe à l'accord, n'est pas toujours recensée en tant que telle sur les documents précités. **Ce système de remontée d'information sur l'égalité professionnelle est donc insuffisant pour avoir une vue juste de la réalité de la négociation collective sur le sujet.**

En revanche, la grille d'évaluation de la campagne de contrôle de 2008, intitulée « enquête 2008 sur l'égalité professionnelle et salariale » comprend des items très détaillés sur la situation de l'entreprise au regard de l'égalité mais elle ne portera au mieux que sur 1000 entreprises.

Par ailleurs, deux sources d'information seraient très utiles et font totalement défaut :

- **Les engagements de négociation sans signature d'accords à ce stade ou les ruptures de négociation** qui doivent, aux termes de la loi de mars 2006, faire l'objet d'un procès verbal de désaccord remis systématiquement à l'autorité administrative en même temps que les accords liés à la NAO et qui ne font, eux aussi, l'objet d'aucun recensement. L'enquête annuelle Acemo sur « la négociation et la représentation des salariés » ne renseigne pas sur les thèmes ayant fait l'objet d'une négociation mais sur ceux des accords signés.
- **Le nombre de rapports de situation comparée** qui permettrait de se rendre compte de l'état d'avancement du diagnostic de la situation en entreprise ou dans la branche, rapports qui devaient être remis à l'inspection du travail⁵⁸ mais qui ne font l'objet d'aucun recensement.

⁵⁷ Michel Pépin, analyse de huit démarches d'entreprise, étude citée supra

⁵⁸ La loi n°2009-526 du 12 mai 2009 portant mesures de simplification en faveur des citoyens et des usagers de l'administration supprime l'obligation pour les employeurs de transmettre le rapport de situation comparée à l'inspecteur du travail (article 27) : ce rapport doit simplement être tenu à disposition à compter de 15 jours suivant la consultation des représentants du personnel

La mission a demandé néanmoins qu'un recensement des RSC soit effectué sur l'échantillon des 415 contrôles sur l'égalité professionnelle effectués en entreprise par les inspecteurs du travail du mois de septembre à mai 2009. 190 RSC seulement ont été élaborés, soit 45%. Dans notre échantillon, **plus de la moitié des entreprises (55%) ne réalisent pas de RSC, plus de 25 ans après son instauration par la loi.** Encore faut-il prendre avec réserve ce chiffre tiré d'un échantillon peu représentatif.

A noter également que les obligations d'affichage ne sont remplies dans l'échantillon considéré qu'à 65%.

2. LA POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ETAT EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

2.1. *Un contrôle des accords de branche et d'entreprises qui ne satisfont qu'en partie aux dispositions de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale*

2.1.1. Les modalités de contrôle et de recours

A l'intérieur des entreprises

- *Les services de l'Inspection du travail* : Le contrôle de l'application des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est assuré par l'inspection du travail, qui peut constater les infractions par procès verbaux. Elle peut se faire communiquer tout document ou toute information susceptible d'établir l'existence ou non d'une discrimination et dispose du rapport de situation comparée. Le défaut de communication des éléments servant à déterminer les rémunérations sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de 3^{ème} classe. L'inspection du travail dispose donc d'un certain nombre d'outils pour permettre la sanction des discriminations en matière d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Mais ceci ne peut viser que les écarts liés à une discrimination et non aux effets de structure.
- *Les organisations syndicales* : Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise.
- *Les délégués du personnel* : Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte et peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation d'inégalités. Si l'employeur ne réagit pas, le salarié (ou avec son accord les délégués du personnel) peut saisir le conseil des prud'hommes en référé.

A l'extérieur de l'entreprise

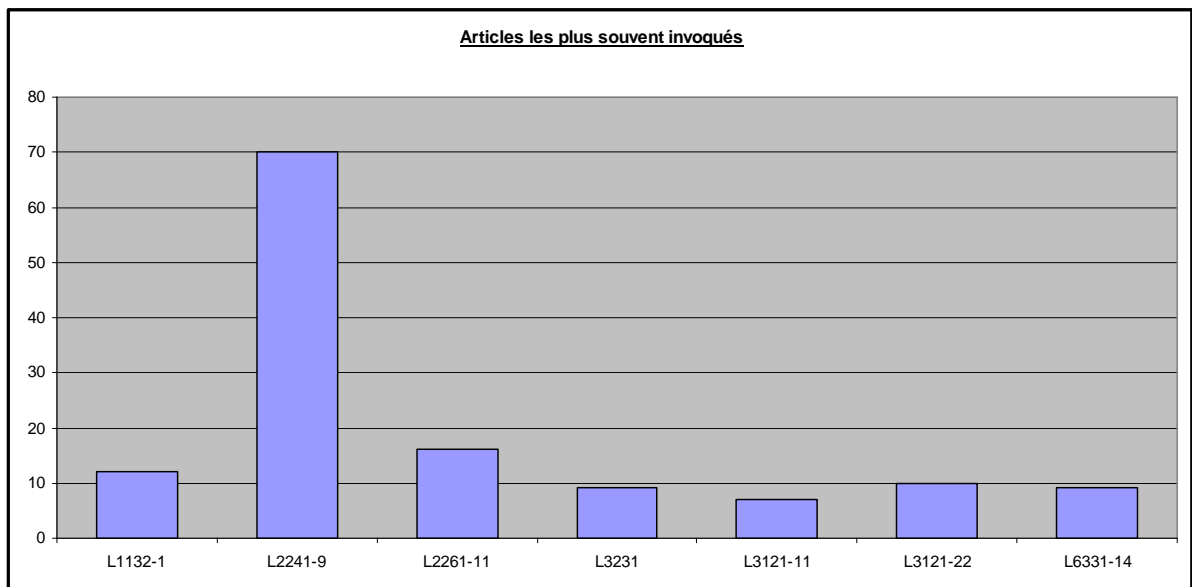
- *Les associations de lutte contre les discriminations*, à condition d'être régulièrement constituées depuis au moins cinq ans, peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise.
- *La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)*, peut être saisie par toute personne qui s'estime victime de discrimination ou se saisir d'office des cas

de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée. Les agents de la HALDE assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination.

2.1.2. Le contrôle des accords de branche

Le principe d'égalité salariale fait partie des **clauses obligatoires que les conventions collectives nationales (CCN) doivent comporter pour être susceptibles d'extension** (loi du 11 février 1950 et loi du 23 mars 2006). Conformément aux dispositions des articles L.2241-11 et L.2241-1 et du 9° de l'article L.2261-22 du code du travail, l'absence d'ouverture de négociations visant à supprimer les écarts de rémunération pourra conduire le ministre chargé du travail à réunir une commission mixte paritaire et à refuser l'extension de toute convention collective.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 23 mars 2006, **aucun refus d'extension sur le fondement de l'égalité professionnelle n'a été prononcé et aucune commission mixte paritaire n'a été réunie**. En revanche, de décembre 2007 à mars 2009, la DGT a fait **85 observations à l'extension** sur le fondement de l'article L.2241-9 du code du travail sur des accords de branche : 81 réserves et 4 appels à l'attention. C'est l'article du code le plus cité dans les observations.



La DGT a donc choisi de mettre l'accent sur les observations à l'extension, en ce qui concerne l'égalité professionnelle et l'égalité de rémunération (thème intégré dans la négociation annuelle obligatoire), depuis l'appel à l'attention jusqu'à la réserve.

- ***L'égalité professionnelle***

Concernant les trois types de dispositions qui doivent être présentes dans les conventions ou accords pour procéder à l'extension, c'est-à-dire :

- le principe de l'égalité professionnelle et les mesures de rattrapage,
- l'obligation de négocier au niveau de la branche tous les 3 ans sur de telles mesures,
- la prise en compte des objectifs d'égalité professionnelle dans la négociation quinquennale sur les classifications et annuelle sur les salaires,

les observations ont évolué puisqu'un passage de l'appel à l'attention à la réserve a été opéré lors de la sous-commission du 12 février 2008.

- ***L'égalité de rémunération***

Les observations concernent principalement l'obligation légale des branches de définir et programmer les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes lors de la négociation annuelle obligatoire. Lors de la sous commission du 28 septembre 2007, a été effectué un passage de l'appel à l'attention (pour les dispositions qui ne font que rappeler le principe d'égalité de rémunération) à la réserve et la réserve a été complétée à partir de la sous-commission du 22 avril 2008. Par ailleurs des dispositions contraires au principe d'égalité de rémunération (art.L.3221-2 du CT) ont fait l'objet d'exclusion.

Cette montée en puissance laisse à penser que les services du travail ont souhaité laisser aux partenaires sociaux le temps de l'appropriation de la loi de mars 2006 pour qu'ils intègrent l'égalité. Il faudra attendre le bilan 2009 de la négociation collective pour voir s'il s'agit d'un délai utile ou d'une tolérance plus grande pour un sujet jugé moins prioritaire.

2.1.3. Le contrôle des accords d'entreprise

Par instruction signée par le ministre du travail le 17 mars 2008, a été lancée une campagne de contrôle des entreprises sur les obligations relatives à l'égalité professionnelle, conduite par les services de l'Inspection du travail. L'objectif national portait sur un contrôle de 1000 entreprises de septembre à fin décembre 2008. Au cours de l'été 2008, un guide méthodologique du contrôle et une grille de remontée d'informations accessible sur Sitère ont été adressés aux directions départementales. La circulaire du 16 juin 2008 énonce les objectifs suivants :

- rappeler aux entreprises leurs obligations légales,
- les sensibiliser aux évolutions à venir de la législation, notamment en matière de sanction,
- communiquer plus largement sur ce thème auprès des différents acteurs concernés,
- permettre aux inspecteurs du travail de se doter des outils nécessaires pour intervenir sur le sujet.

A ce jour, les conclusions suivantes peuvent être tirées :

- **une campagne de contrôle particulièrement mal suivie**

Alors même que la date limite était fixée au 31 décembre 2008, qu'une relance a été effectuée le 10 avril 2009, seuls 415 contrôles ont été effectués au 14 mai 2009 sur les 1000 programmées, **soit 41%**. Les taux de réalisation sont très différents, très bon en Auvergne, inexistant en Corse et en Lorraine par exemple. A titre de comparaison, la campagne de contrôle sur le risque cancérigène des poussières de bois en 2008 a fait l'objet de 3105 visites en trois mois du 1^{er} mars au 31 mai 2008, et la campagne manutention manuelle, organisée sur 2 mois, a fait l'objet de 1663 contrôles et a mobilisé 1600 agents de contrôle. Il n'est pas rare que des campagnes de contrôle atteignent des taux de réalisation de l'ordre de 150%.

- **Des consignes explicitement centrées sur la sensibilisation des acteurs et non sur l'application des dispositions de la loi du 23 mars 2006**

Une stricte application de la loi du 23 mars 2006 qui dispose que les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité compétente qu'accompagnés d'un procès verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ou, à défaut, d'un procès verbal de désaccord, aurait dû entraîner un refus d'enregistrement et de délivrance d'un récépissé par l'administration du travail. Cela n'a pas été le cas.

La DGT, en effet, n'a pas donné d'instruction en ce sens, au motif que ce refus d'enregistrement aurait pu être interprété par l'entreprise comme une invitation à ne pas appliquer l'accord salarial. La mission ne peut que s'étonner qu'un tel argument soit avancé en 2009 alors même que l'administration du travail, impliquée dans l'élaboration de la loi de mars 2006, n'avait pas fait valoir une telle réticence lors de l'examen de ce risque. Arguer de ce qu'il faille encore sensibiliser les acteurs à des obligations qui s'imposent à eux depuis 1983, certes sous des formes de plus en plus exigeantes au cours des lois successives, témoigne encore une fois que la question de l'égalité professionnelle n'est pas une priorité au niveau national.

- **Une faiblesse du nombre de procès verbaux d'infractions et un quasi inexistance du nombre de poursuites pénales et de condamnations**

Les premières données issues de l'Observatoire des suites pénales au 30 mars 2009 font état de 11 procès verbaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 2004 en infraction principale et 4 en infraction secondaire : ils portent sur l'égalité salariale, le défaut d'affichage, le licenciement après grossesse (ayant donné lieu à une amende ferme), une procédure alternative (rappel à la loi, avertissement), deux poursuites, une affaire encore en cours et des classements sans suite.

- **Des conditions difficiles d'effectivité du contrôle**

Autant les opérations de sensibilisation ont été accomplies souvent avec beaucoup d'implication par les services déconcentrés de l'administration du travail, nous le verrons, autant la mise en œuvre du contrôle du dépôt des accords s'avère compliquée, aux dires même des représentants rencontrés : les entreprises transmettent peu de rapports de situation comparée (RSC) qui sont de surcroît difficiles à lire et dépourvus souvent d'un vademecum d'explicitation.

Ce constat est partagé par les organisations syndicales qui déplorent l'absence de lisibilité des documents fournis et une profusion de données qui empêche plus sûrement une bonne compréhension de la situation en entreprise que quelques indicateurs clairement explicités.

Quant aux services, ils font état du faible nombre de sollicitations auprès de l'inspecteur du travail sur ce sujet que ce soit par les organisations syndicales, par les institutions représentatives du personnel ou même par les femmes elles-mêmes, et signalent la difficulté de repérer rapidement et clairement, lors du dépôt des accords, si un procès verbal d'ouverture de la négociation est joint au rapport sur les salaires. Enfin, ils soulignent la difficulté d'organiser l'action de l'inspection du travail, compte tenu du faible niveau d'information sur ce qui se passe réellement en entreprise, et surtout du caractère chronophage de cette activité ; cette dernière nécessite souvent, en effet, une approche individuelle et, en tout cas, une méthodologie rigoureuse dont ils ne disposent pas toujours et qui, dans la profusion de thèmes qu'ils ont à contrôler (40 000 accords par an), conduit à des arbitrages sur des thèmes de contrôle qui se laissent plus rapidement et facilement appréhender.

Plus largement, les fondamentaux de l'égalité ne leur semblent pas maîtrisés en entreprise : les organisations syndicales ou les employeurs sont réticents à entrer dans une logique de réparation (en évitant de mettre en évidence des risques de discrimination salariale), et préfèrent négocier des augmentations générales plutôt que des mesures de rattrapage. Ils méconnaissent les leviers d'action et ne reconnaissent pas le temps du congé de maternité comme un temps normal qu'il s'agit de neutraliser, voire de valoriser dans la carrière d'une femme etc....

Au vu des difficultés relevées et non surmontées, on peut donc dire que le contrôle de la mise en œuvre des obligations légales en matière d'égalité professionnelle n'est pas un thème reconnu comme majeur par l'administration du travail.

2.2. Un suivi très régulier des annonces faites à l'issue de la conférence tripartite du 26 novembre 2007

Une grande rigueur a été apportée au suivi des actions annoncées par le ministre en novembre 2007 et du plan d'action arrêté par le ministre le 17 mars 2008 : tableau de bord de suivi et bilans d'avancement réguliers entre les cabinets et les services, nombreux groupes de travail dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (CSEP) pour la simplification du rapport de situation comparée, mise en œuvre territoriale des conclusions de la conférence tripartite par la circulaire du 17 mars 2008. L'état d'avancement des actions annoncées par le ministre est à ce jour le suivant :

2.2.1. Simplification et mise en ligne du rapport de situation comparé

Suite au groupe de travail présidé par madame de Ravaran, directrice juridique Ressources humaines du groupe Thalès, **le rapport de situation comparée que doivent élaborer les entreprises de plus de 300 salariés et le rapport annuel simplifié pour les entreprises de 50 à 300 salariés ont été adaptés** pour répondre aux besoins de simplification et de meilleur ciblage des indicateurs, exprimés lors de la conférence tripartite. Auparavant le décret applicable mentionnait l'obligation d'effectuer des comparaisons par « catégories professionnelles » et, concernant les rémunérations, exigeait des comparaisons par « catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers ». Ces termes n'étaient pas explicités. Le décret modificatif précise que s'agissant des rémunérations perçues, il convient de donner des chiffres :

- par grandes catégories professionnelles (ouvriers, employés, cadres, emplois intermédiaires),
- et, au choix de l'entreprise, par tout autre niveau plus fin dès lors qu'il correspond à la classification applicable (coefficients, emplois-types ou métiers repères).

Le RSC a été mis en ligne sur le site du ministère en août 2008, accompagné d'un guide de réalisation du rapport élaboré par ce même groupe de travail. Le 22 août 2008, le décret n°2008-838 relatif aux indicateurs figurant dans le RSC a été publié.

Pour aider les entreprises de moins de 50 salariés, qui représentent plus de 8 millions de salariés, à faire leur diagnostic sur l'égalité professionnelle et salariale, une convention a été passée entre le service des droits des femmes et de l'égalité (Sdfe) et la CNAV afin que leur soient restituées, sous forme d'un tableau « sexué », les données qu'elles ont renseignées dans le cadre des DADS (déclarations automatisées des données sociales). L'expérimentation du dispositif a débuté le 16 juin et s'étendra jusqu'à l'automne 2009, pour une généralisation du dispositif en 2010 aux entreprises de moins de 50 salariés (voir en annexe la liste des indicateurs et la description du dispositif).

En revanche, le souhait affiché d'harmoniser les méthodes de mesure des écarts de rémunération au niveau européen n'a pas débouché, à ce jour, sur des actions communes portées par les États-membres.

2.2.2. Les conférences régionales

Par une instruction du 17 mars 2008, le ministre chargé du travail, Xavier Bertrand, demandait aux préfets de région d'accompagner et de sensibiliser les partenaires sociaux à l'engagement de négociations dans les entreprises et les branches, afin d'élaborer un plan de résorption des écarts salariaux et d'organiser pour ce faire une conférence régionale. Ces conférences ont été organisées sur quasiment tout le territoire, sauf dans quatre régions. Une grande diversité d'acteurs ont participé à ces conférences, organisations syndicales et patronales, fédérations professionnelles, OPCA, associations, entreprises, chambres de commerce et d'industrie, mais aussi partenaires institutionnels tels que missions locales, conseil économique et social régional, institut régional du travail, conseil régional, IUFM, CRAM, Pôle emploi. Toutefois, la mobilisation au niveau local ne semble pas refléter celle qui a été atteinte au niveau national. Par ailleurs, certaines des conférences n'ont pas porté spécifiquement sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes mais plus largement sur la diversité (Ile de France, Franche Comté, Limousin).

A noter que les autres éléments évoqués dans cette circulaire, la mobilisation des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), ainsi que les actions de sensibilisation au niveau des entreprises seront évoqués plus loin.

2.2.3. La formation et la sensibilisation des acteurs

Les conférences régionales ont été à l'origine d'une série de rencontres avec les partenaires sociaux destinées à poursuivre la réflexion sur le sujet (en Bretagne, Ile de France, et Lorraine). Elles ont permis également de déclencher ou d'activer des formations à destination des acteurs de l'égalité :

- Un module de formation des délégués syndicaux et des membres du comité d'entreprise et un module de formation des DRH sur les outils de l'égalité professionnelle en Alsace,
- Un module de formation des DRH et des représentants du personnel en Limousin,
- Un module de formation à distance en Basse-Normandie,
- Un module de formation ouvert aux experts comptables, aux OPCA et DRH en Poitou-Charentes.

En matière de sensibilisation des acteurs, certaines directions du travail ont choisi d'envoyer un courrier à toutes les entreprises pour les sensibiliser à l'intérêt de réaliser un rapport de situation comparée (Cantal, Haute Loire, Champagne-Ardenne, Provence-Alpes- Côte d'Azur) ou pour leur rappeler leurs obligations en cas d'absence de procès verbal d'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle, lors de la remise de l'accord sur les salaires. Elles ont organisé des colloques, des forums ou signé des conventions avec le CAFOC, la CFDT ou l'AGEFOS-PME (Basse Normandie, Auvergne etc.). Quant aux formations à la fonction de président de commission mixte paritaire, elles incluent systématiquement des modules relatifs à la négociation sur l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, des crédits de formation gérés par la DGT sont destinés à financer les conventions de formation économique, sociale et syndicale conclues pour trois ans avec les organisations syndicales représentatives. En 2007, 40,4% des stagiaires formés dans les organisations syndicales et 32% pour les IRP sont des femmes. En 2006, selon l'estimation de la DGT, entre **0,9% et 3,4% des formations syndicales financées par cette enveloppe sont réalisées sur le thème de l'égalité professionnelle**, pour un coût compris entre 585 000 et 906 000 euros, si l'on se fonde sur le pourcentage dédié à ce sujet dans les formations nationales pour évaluer le pourcentage des formations régionales. **La modicité même des chiffres témoigne des arbitrages opérés par les organisations syndicales et du faible degré d'importance accordé à ce sujet.**

2.2.4. Les référents égalité

La circulaire du 17 mars 2008 avait donné l'instruction de désigner, dans chaque direction départementale du travail ou chaque direction régionale, un référent égalité chargé de décliner, au plus près du terrain, les diverses mesures retenues par la conférence tripartite. Toutes les régions, sauf la Martinique dispose à ce jour d'un tel référent et deux d'entre elles ont fait le choix de désigner la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité. Mais la mission ne peut que constater à cet égard que cette instruction n'a été que très tardivement suivie d'effet et que cette désignation, faite au niveau régional, porte le plus souvent sur un directeur adjoint et non sur un responsable des contacts de terrain. Aucune réunion d'animation ni instruction concernant ce réseau n'ont pu être identifiées et la demande faite par la mission de les réunir n'a pas été suivie d'effet.

2.2.5. L'invitation faite aux partenaires sociaux d'engager la négociation

Par lettre du 24 avril 2008, le ministre du travail a invité les partenaires sociaux à négocier sur deux propositions faites lors de la conférence tripartite du 26 novembre 2007, relatives à l'articulation des temps de vie des salariés par l'assouplissement des modalités d'accomplissement du temps partiel familial et par la création d'un entretien individuel, à la demande du salarié, portant sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Les partenaires sociaux ont répondu favorablement à cette invitation par lettre du 16 mai 2008.

Les autres points annoncés à l'issue de la conférence tripartite, contrôle des accords, annonce explicite d'une nouvelle loi instaurant une sanction assise sur la masse salariale en cas d'absence de négociation et création d'un fonds à vocation redistributive au bénéfice des entreprises souhaitant engager une démarche en faveur de l'égalité salariale, recours à la conditionnalité des allègements de charge aux négociations sur l'égalité, enfin la question du temps partiel n'ont pas fait l'objet de mesures concrètes à ce jour.

2.2.6. Le label égalité et la responsabilité sociale des entreprises

Le label égalité, créé en 2004, qui repose sur des critères stricts évalués par l'organisme certificateur Afnor, a été attribué à **46 organismes** en avril 2009, **ce qui représente quelques 800 000 salariés**. Il est un signe de reconnaissance d'une organisation qui a mis en place des pratiques de management et favorise l'égalité professionnelle.

Afin de procéder à la simplification du cahier des charges des organismes candidats au label, une commission extraordinaire de labellisation s'est réunie en juin 2008. Les travaux de cette commission ont pris appui sur un questionnaire lancé par le Service des droits des femmes et de l'égalité aux entreprises labellisées, questionnaire mettant en exergue la nécessité de revoir le cahier des charges qui contient des redondances et des lourdeurs. Ces travaux ont abouti récemment.

Reconnu par les entreprises comme un signe important de leur engagement, le label égalité affronte aujourd'hui un triple défi :

- la nécessité d'être promu au niveau européen, promotion engagée dès l'année 2005 et qui se concrétise peu à peu. Une réunion prévue en septembre prochain à Bruxelles évoquera à nouveau cette opportunité ;
- la nécessité de trouver sa place ou de la conserver par rapport au label diversité qui vient d'être créé à son image même si l'obtention du label diversité requiert des expertises sur place, choix qui avait été refusé pour le label égalité. D'où une réelle différence de coût pour l'entreprise (de 3000 à 15 000 euros pour le label égalité alors que le label diversité peut atteindre un coût de 80 000 euros), mais aussi une question de légitimité qui s'inscrit dans la question plus globale du traitement séparé ou conjoint des questions de diversité et d'égalité ;
- la nécessité d'être porté sans cesse au niveau politique et médiatique le plus haut pour en assurer la publicité et le valoriser, condition même de son pouvoir d'attractivité pour l'entreprise labellisée. **Un club des entreprises labellisées** a été créé en 2006 pour animer le réseau des entreprises labellisées, dégager des pratiques remarquées⁵⁹ et les faire connaître. Le club a lancé un baromètre RH en 2008.

Il convient par ailleurs de noter le rôle important joué par **l'Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises** (ORSE), qui tient une liste des différents accords d'entreprises consultables en ligne et fournit des exemples de bonnes pratiques. La réactualisation de son guide sur les pratiques professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises, en juin 2009, offre aux entreprises des fiches fortes utiles d'accompagnement aux démarches de l'égalité (mixité, conditions de travail, RSC etc.).

2.3. *Des politiques publiques qui portent un accent moins net sur l'égalité*

2.3.1. **Une politique contractuelle sur l'égalité professionnelle qui affiche un objectif d'égalité professionnelle**

2.3.1.1. Les contrats égalité et mixité

Le bilan des contrats pour la mixité des emplois et des contrats pour l'égalité professionnelle montre que relativement peu de contrats ont été conclus, même si l'on observe une augmentation progressive du nombre des contrats pour la mixité des emplois comme le montre le tableau ci-dessous⁶⁰.

Tableau 17 : Nombre de contrats égalité et mixité

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre de contrats pour l'égalité professionnelle	5	6	6	1	2	6
Nombre de contrats pour la mixité des emplois	26	19	32	44	77	98

Source : SDFE 2009

Néanmoins, chaque année, seule une partie de l'enveloppe financière affectée à ces dispositifs est consommée.

⁵⁹ Voir en annexe la fiche sur les pratiques remarquées des grandes entreprises du club du label égalité

⁶⁰ Partie rédigée à partir des contributions du SDFE

Consommation des enveloppes financières affectées aux contrats égalité et mixité

	2007	2008
Nombre de contrats mixité (CM)	77	98
Nombre de femmes bénéficiaires	171	233
Enveloppe dédiée CM (en euros)	682 500	682 000
Enveloppe utilisée (en euros)	327 988	519 860
Nombre de contrats égalité (CE)	2	6
Enveloppe dédiée CE (en euros)	330 000	330 000
Enveloppe utilisée (en euros)	27 970	55 181

Source : SDFE 2009

Le bilan des contrats égalité et mixité mérite donc d'être amélioré. Il est important, en effet, de développer une politique contractuelle incitant les entreprises à mettre en œuvre des actions concrètes :

- en rappelant que la politique contractuelle vient en complément des obligations légales et qu'elle incite les entreprises, non soumises aux obligations légales de négocier, à œuvrer en faveur d'égalité professionnelle.
- en soutenant à la hausse le contenu qualitatif des actions mises en œuvre par les autres entreprises.

2.3.1.2. Le développement de l'emploi et des compétences

La politique contractuelle menée par la délégation à l'emploi et à la formation professionnelle⁶¹, qui constitue un cadre d'action concerté avec les partenaires sociaux des branches professionnelles, intègre la dimension égalité entre les femmes et les hommes.

• Les EDEC

Les interventions en matière de développement par la formation des actifs occupés, que ce soit les contrats d'études prospectives (CEP) ou les engagements de développement de la formation (EDDF), regroupées⁶² sous l'appellation engagements de développement de l'emploi et des compétences « EDEC », touchent, majoritairement, les publics féminins en 2007 et 2008, **65% et 67%** respectivement. Leurs objectifs demeurent l'anticipation et l'accompagnement des évolutions de l'emploi, des compétences et des qualifications et la prévention des inadaptations à l'emploi pour les salariés les plus fragiles, en intégrant par exemple les particularités du public féminin dans les cahiers des charges des travaux d'analyse prospective des métiers et des qualifications, réalisés avec les partenaires sociaux.

La circulaire n°2006-18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires, **cite l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comme un des enjeux des Contrats d'Études Prospectives (CEP)**. Elle précise aussi que les actions d'un projet d'Action de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) **doivent prendre en compte « des objectifs de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes »**. Ainsi, dans le volet « actions pour le développement de l'emploi », le principe d'un accès des femmes aux dispositifs de formation et de qualification équivalent à leur place dans l'activité concernée et de suivi des résultats avec les branches professionnelles est réaffirmé. La circulaire du 19 juin 2008 sur les EDEC et la GPEC intègre également le principe de l'égalité professionnelle.

De ce fait, le dispositif EDEC intègre des actions en faveur d'un accès accru des femmes à l'acquisition de nouvelles compétences, notamment pour les premiers niveaux de qualification, et

⁶¹ Partie rédigée à partir des contributions de la DGEFP

⁶² Depuis l'ordonnance du 30 juin 2005 et le décret d'application du 16 janvier 2006,

au maintien dans l'emploi des seniors. Cette orientation devrait être dynamisée par la signature d'un certain nombre d'accords cadre nationaux (textile, propreté, hôtellerie, restauration, vente à domicile) visant des secteurs ayant des proportions importantes de femmes parmi les publics cibles.

Dans les régions, plus de la moitié d'entre elles intègrent cette question lors de la signature des accords cadres, notamment sous l'impulsion de l'Agefos PME qui a signé, en 2007, un accord cadre national pour le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les TPE par la formation tout au long de la vie.

Au niveau national, trois secteurs ont bénéficié de cette politique contractuelle :

- *Le secteur de la grande distribution* qui a fait l'objet d'une étude prospective sur l'égalité professionnelle. L'objet de cette étude a été d'analyser les moyens pour sauvegarder les emplois d'environ 140 000 caissières, d'anticiper des situations brutales de reconversion professionnelle et d'améliorer les conditions d'emplois (problématique du temps partiel subi).
- *Le secteur du textile*, dans le cadre de l'accord cadre textile signé en janvier 2006, regroupant six branches professionnelles (textile, cuir, habillement, couture, chaussure, entretien textile) occupées majoritairement par des femmes. Outre des actions de maintien ou de consolidation dans l'emploi, il intègre aussi des actions de développement et de soutien de la mobilité externe, de reconnaissance des acquis et de développement de la GPEC. Cet accord-cadre qui vise 6500 salariés et dont le coût total est de 34 millions d'€ (participation de l'État de 7 millions d'€) a été renouvelé récemment pour trois ans (2008-2011)
- *Le secteur des services à la personne* où des accords EDEC ont été signés sur la professionnalisation des salariés travaillant dans ce secteur d'activité.

- **L'aide au conseil GPEC :**

La dimension de l'égalité professionnelle est intégrée dans le dispositif actuel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Les entreprises peuvent désormais bénéficier d'une aide pour l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comprenant des actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale (décret n°2007-101 du 25 janvier 2007).

De 2004 à 2007, près de 402 000 entreprises représentant plus de 3,6 millions de salariés ont bénéficié directement ou indirectement de ce dispositif pour un engagement financier global estimé à près de 44 millions d'euros (dont près de 27,4 millions pour l'État). Un guide relatif à la GPEC a été élaboré en 2007 et intègre une fiche spécifique sur l'égalité professionnelle au travers des actions de GPEC de territoires.

2.3.2. Des politiques d'accompagnement dans l'emploi où les femmes tiennent une place inégale

2.3.2.1. Les politiques d'accompagnement à la mixité des emplois

Les enjeux de l'égalité professionnelle pour la DGEFP s'organisent autour de plusieurs axes :

1. Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes femmes

- **Le contrat d'insertion à la vie sociale (CIVIS)**

Ce contrat propose un accompagnement jusqu'à l'emploi durable, personnalisé et renforcé, assuré par un conseiller référent unique, à chaque jeune non qualifié et aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur particulièrement éloignés de l'emploi⁶³. Il s'agit, en particulier, d'aider à résoudre les questions de parentalité pour les jeunes parents, notamment les femmes qui sont isolées avec un enfant, et de prendre en compte les représentations qu'ont les jeunes et les employeurs eux-mêmes de certains métiers. A ce titre, les **plates-formes de vocation**, mises en œuvre par l'ANPE, permettent d'orienter vers les métiers qui recrutent localement, indépendamment de leur sexe, les jeunes qui possèdent les « habiletés » nécessaires à l'exercice des emplois proposés. Ainsi, par exemple, un jeune garçon pourra-t-il être orienté vers les métiers de service à la personne, comme une jeune fille vers les métiers du bâtiment. En outre, **le baromètre des métiers**, outil national mis à disposition des jeunes et des familles, concourt au même objectif.

Depuis 2005, début du programme, 666 000 jeunes ont ainsi bénéficié d'un parcours vers l'emploi, accompagné par les missions locales, **dont 54% de jeunes femmes**. 40% des jeunes en sont sortis en emploi durable pour des parcours de moins de 18 mois en moyenne. Les résultats au bout d'un an de dispositif sont plus mitigés (19% d'emploi durable)⁶⁴.

- **L'apprentissage**

Par ailleurs, l'accès des jeunes femmes à l'apprentissage est favorisé par la signature de conventions d'objectifs et de moyens (COM) entre l'État et les Conseils régionaux pour le développement de l'apprentissage, qui prévoient de mener des actions en faveur des jeunes filles, en particulier par des formations à des métiers traditionnellement masculins. **Les jeunes filles ne représentent toujours qu'environ un tiers des jeunes en apprentissage. Cette situation a peu évolué au cours des années puisqu'on est passé de 30,8% d'apprenties en 1992 à 31,8% en 2006.** L'instruction du 7 avril 2008 relative à la négociation des avenants aux COM 2008 précise clairement la nécessité d'objectifs de féminisation et l'inscription d'actions spécifiques sur ce thème dans chaque région.

2. Favoriser le travail des femmes pour améliorer leur taux d'emploi, lutter contre le chômage et pourvoir les emplois dont l'économie a besoin.

- **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

⁶³ loi du 21 avril 2006 pour l'accès des jeunes à la vie active en entreprise, dispositif réservé aux jeunes diplômés totalisant 12 mois de chômage sur 18 mois.

⁶⁴ Cette baisse s'explique principalement par les niveaux très faibles des jeunes à l'entrée dans le dispositif. La légère baisse tendancielle des résultats d'accès à l'emploi durable parmi les sorties (plus de 40% depuis le début du programme, et 38% en 2008), peut s'expliquer par la dégradation de la conjoncture, le maintien en parcours des jeunes les moins diplômés et cumulant les difficultés, la raréfaction de l'offre d'insertion durant le parcours. Parallèlement la mise en œuvre de l'allocation CIVIS, destinée à sécuriser financièrement les parcours des jeunes (versée à 39% des jeunes éligibles, pour un montant moyen annuel de 308€) et du fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ), destiné à compléter au plan local l'offre d'insertion (130 000 jeunes bénéficiaires en 2007) ont constitué des outils propres à lever les freins d'accès à l'emploi.

La mise en œuvre du droit à la validation des acquis de l'expérience entre 2002 et 2006 a bénéficié majoritairement aux femmes et leur a permis d'accéder à une certification de niveau V, pour un tiers d'entre elles. En 2006, 68% des candidats à une certification ministérielle sont des femmes. Les diplômes ou les titres les plus demandés correspondent à des secteurs largement féminisés : secteur sanitaire et social, tertiaire administratif. **En 2007, les titres professionnels du ministère de l'emploi étaient délivrés à des femmes, par la VAE, à hauteur de 66%.**

- **L'AGEPI**

L'aide à la garde d'enfants pour les parents isolés (AGEPI), fait partie du nouveau panorama d'aides et mesures mis en place par Pôle emploi depuis le 1er janvier 2009. Elle remplace l'aide à la reprise d'activité (ARAF), et intègre les préconisations de l'étude qualitative conduite en 2003 sur l'ARAF. Ainsi, les demandeurs d'emploi, parents isolés d'enfants de moins de 10 ans, qui reprennent une activité professionnelle ou s'engagent à suivre une formation, peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une AGEPI, si cette reprise d'activité ou cette entrée en formation génère des coûts de garde d'enfants⁶⁵. Contrairement à l'ARAF, les hommes peuvent aussi bénéficier de l'AGEPI⁶⁶. Le montant de l'AGEPI dépend du temps de travail ou de formation⁶⁷. **En 2007, 15 500 femmes ont bénéficié de l'ARAF.**

- **Les contrats d'avenir et les contrats d'insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) pour les bénéficiaires de minima sociaux.**

La loi de cohésion sociale n°2005-32 du 18 janvier 2005 prévoit le recours aux **contrats d'avenir pour les femmes bénéficiaires de minima sociaux et, notamment pour les bénéficiaires de l'API**. Depuis trois années consécutives (2006, 2007 et 2008) le pourcentage de femmes en contrat d'avenir est de 57 %.

Contrats d'avenir			
	2006	2007	2008
Hommes	46°897	54°369	48°175
Femmes	62°620 (57, 2%)	72°867 (57,3%)	62°969 (56.7%)
Total	109°517	127°236	111°144

3. *Inscrire cette action dans le cadre communautaire*

La nouvelle programmation 2007-2013 **des fonds structurels** a retenu comme principe d'intervention la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le Fonds social européen a intégré cette priorité tant dans le contenu que dans les méthodes de programmation. Une double approche combine des actions spécifiques⁶⁸ (notamment dans l'axe d'intervention 2, du programme

⁶⁵ L'aide peut être accordée soit aux bénéficiaires de l'API ou d'un revenu minimum (revenu minimum d'insertion - RMI - allocation de solidarité spécifique - ASS - allocation aux adultes handicapés - AAH - allocation temporaire d'attente - ATA), soit, aux demandeurs d'emploi qui ne sont pas indemnisés par le régime d'assurance chômage, et élèvent seuls un ou plusieurs enfant(s) de moins de 10 ans dont ils ont la charge et la garde. Le dispositif est piloté par Pôle Emploi.

⁶⁶ L'AGEPI peut être attribuée en cas de reprise d'emploi à temps plein ou à temps partiel, en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) d'au moins 2 mois, et en cas d'entrée en formation, y compris à distance, d'une durée d'au moins 40 heures.

⁶⁷ Ainsi, si la durée de travail ou de formation est comprise entre 15 et 35 heures / semaine, le montant de l'AGEPI est fixé à 400€ + 60€ / enfant supplémentaire dans la limite de 520€. En outre, si la durée de travail ou de formation est inférieure à 15 heures / semaine ou à 64 heures / mois, le montant de l'AGEPI est fixé à 170€ pour un enfant, 195€ pour 2 enfants, et 220€ pour 3 enfants et plus.

⁶⁸ Les actions mises en œuvre ont trois grands objectifs :

- permettre l'accès et le retour à l'emploi de femmes en difficulté en facilitant l'accès à la formation, la création d'activité, la reprise d'entreprise ou l'accès direct à l'emploi,
- accompagner la mise en œuvre de la loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006, développer les démarches facilitant la conciliation des temps de vie, notamment les modes innovants de garde d'enfants.

opérationnel, pour l'« amélioration et le développement de l'accès et la participation durable des femmes au marché du travail ») et une démarche intégrée de l'égalité. La programmation 2007-2013 intègre clairement l'égalité entre les femmes et les hommes, en élaborant ou en déterminant :

- des objectifs d'impact pour le programme Compétitivité régionale et emploi (Contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des femmes pour atteindre 60% en 2010 et contribuer à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes) ;
- un tableau de bord d'indicateurs du programme opérationnel du FSE, entièrement sexué ;
- un objectif de résultat spécifique, concernant la part des créatrices accompagnées, à hauteur de 38% ;
- la part du financement consacrée à cette thématique (« gender budgeting ») ;
- une bonification de 15 points du taux d'intervention du FSE pour des projets exemplaires ;
- une évaluation thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le programme.

A noter qu'un recueil de bonnes pratiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été réalisé par la DGEFP et le SDFE avec l'aide de l'association Racine, sur la base de 10 projets exemplaires.

2.3.2.2. Les intermédiaires de l'emploi

- **Pôle emploi**

En termes de retour à l'emploi, la convention tripartite 2009-2011 signée le 2 avril entre Pôle emploi, l'Unedic et l'État a comme objectif pour 2011 d'améliorer en priorité les services pour les publics rencontrant des difficultés particulières et mettre en œuvre si nécessaire des plans d'action ciblés pour ces publics. Certes, les femmes constituent une part importante de ces publics étant donné leur surreprésentation parmi les bénéficiaires des minima sociaux et les chômeurs de longue durée mais aucune référence à l'égalité professionnelle ne figure dans ce document.

Toutefois, Pôle emploi s'attache à appliquer la réglementation en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche, notamment en raison du sexe, en développant un partenariat avec la Halde, et en proposant une offre de services spécifiques aux entreprises souhaitant son appui pour promouvoir l'égalité dans leurs recrutements. Les autres actions menées en faveur de l'égalité sont détaillées en annexe.

- **L'AFPA**

L'AFPA s'est engagée depuis 2000 dans un plan d'action volontariste d'intégration de la dimension égalité professionnelle dans son dispositif d'orientation et de formation qualifiante vers l'emploi. En 2008, l'AFPA maintient son action pour développer la parité d'accès des femmes et des hommes à la totalité de son offre de services. Ainsi, l'AFPA a :

- Assuré, à l'attention des femmes, un service d'appui à l'élaboration d'un projet professionnel (S2). Dans ce cadre, 95 504 femmes ont été accueillies en S2, soit 39% du volume total. Pour la première fois, treize régions ont une proportion supérieure à 39%⁶⁹ ;
- Poursuivi, en 2008, l'augmentation du nombre de femmes entrées en formation dans les métiers ciblés⁷⁰ dans le plan Égalité Hommes Femmes 2000/2006, puisque 7 335 femmes ont suivi ces formations (contre 6 580 femmes à la recherche d'un emploi ou en emploi en 2007).

⁶⁹ Alsace, Aquitaine, Auvergne, Basse Normandie, Bourgogne, Corse, Ile de France, Languedoc Roussillon, Limousin, Pays de la Loire, Poitou Charente, PACA et Rhône Alpes ;

⁷⁰ Pour mémoire, les formations visées par le Plan Égalité Hommes Femmes 2000-2006 concernaient les 8 secteurs professionnels suivants : Électricité, Second œuvre équipement / Froid climatisation, Bois - Construction métallique, Électronique – Automatisme, Maintenance industrielle, Transports – Logistique, Informatique, Hôtellerie Restauration Tourisme.

- **L'ANACT**

Dans le cadre du contrat de progrès n°4 2009-2012 signé le 6 novembre 2008, l'ANACT entend développer en milieu de travail une **approche globale de l'égalité (gender mainstreaming)** qui prenne en compte non seulement les effets des conditions de travail et d'emploi (statut, temps partiel..) sur le parcours des femmes et des hommes mais surtout les **effets de ces conditions sur la santé** des femmes et des hommes. Il s'agit de prévenir les **phénomènes de ségrégation et d'exclusion** à partir de la prise en compte des effets du travail sur la santé, en intervenant sur **l'amélioration des conditions de travail et de son organisation** (horaires, répartitions des tâches), selon quatre axes⁷¹ :

1. La dénaturalisation des compétences sexuées et la mixité des métiers ;
2. L'amélioration de la conception et de l'organisation dans les métiers des services prenant en compte les besoins des femmes et des hommes ;
3. La mise en visibilité différenciée des risques et l'adaptation des pratiques de prévention pour les femmes et pour les hommes ;
4. L'égalité par l'amélioration des conditions de travail des femmes et des hommes.

- **Les associations spécialisées dans l'emploi des femmes**

1. **Le CNIDFF**

L'objectif général des CIDFF⁷² est d'aider les femmes à acquérir une autonomie personnelle, professionnelle et sociale en les informant et les accompagnant dans la résolution des problèmes qu'elles rencontrent. Ainsi, le réseau a informé 426 109 personnes en 2008 et traité plus de 800 000 demandes d'informations. Afin de développer l'autonomie professionnelle des femmes, les CIDFF ont mis en place, à partir de 1985, des services d'accompagnement à l'emploi et à la création d'entreprise. Aujourd'hui on identifie 89 CIDFF ayant un service emploi et formation dont :

- 55 ont un agrément BAIE (Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi),
- 86 accompagnent des bénéficiaires du RMI,
- 76 accompagnent des bénéficiaires de l'API,
- 61 accompagnent des bénéficiaires de la PAJE,
- 43 proposent des prestations concernant la création d'entreprise.

Ainsi, ces services ont pu accompagner 23 601 femmes et répondre à plus de 44 800 demandes dans les domaines de l'emploi, de la formation et de la création d'entreprise.

2. **Retravailler**

Créé en 1974 pour permettre aux femmes qui avaient arrêté de travailler pour élever leurs enfants, de reprendre une activité professionnelle, le réseau *Retravailler*⁷³ intervient aujourd'hui sur les problématiques d'orientation, d'insertion-réinsertion, de professionnalisation, d'évolution et de sécurisation des trajectoires professionnelles, « tout au long de la vie ». *Retravailler* conduit ces actions avec l'objectif de contribuer à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'où une double intervention :

⇒ auprès des publics reçus : accompagnement des décisions d'orientation et d'insertion en prenant en compte les stéréotypes liés au sexe et les freins spécifiques aux femmes,

⁷¹ Voir en annexe une note détaillée de l'ANACT sur la prise en compte du genre dans les conditions de travail.

⁷² Le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF) est un réseau qui comprend aujourd'hui 114 centres d'informations des droits des femmes et des familles (CIDFF) et près de 1250 points d'accueil, développés en milieu rural, urbain et dans les quartiers de la politique de la ville. Les CIDFF exercent dans le cadre d'une mission d'intérêt général d'information des femmes et des familles qui leur est confiée par l'État.

⁷³ Le réseau comprend 14 associations territoriales, 110 antennes, 450 salarié(e)s, 140 administrateurs/trices. 28 000 personnes sont accompagnées en moyenne chaque année dont 70% en moyenne de femmes. Une Union Nationale est en charge de l'ingénierie technique et pédagogique.

⇒ auprès des acteurs économiques et sociaux : sensibilisation / formation à la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle

Ces deux réseaux, spécialisés dans des publics féminins particulièrement vulnérables, que ce soit des femmes ayant quitté leur activité professionnelle pendant une longue période, des femmes peu qualifiées, ou des femmes en situation de monoparentalité, étaient parvenus, grâce à leur expertise, à se positionner dans le cadre de différents marchés publics relatifs à l'accompagnement dans l'emploi et l'insertion professionnelle, notamment avec l'ANPE. Mais l'évolution des prestations, les difficultés liées aux réorganisations récentes qui, en augmentant la taille des structures d'intermédiation vers l'emploi, marginalisent de fait les petites organisations, l'évolution de la commande publique qui gomme les spécificités des publics et des intervenants, handicapent la réalisation de leurs prestations et amènent progressivement les CIDFF et Retravailler à se désengager. En effet, les derniers appels d'offre fonctionnaient en lots géographiques et impliquaient que les structures se positionnant puissent intervenir sur des territoires étendus. Nombre de structures de ces deux réseaux n'ont pas les moyens nécessaires (en terme de locaux, de personnel) pour assurer une telle couverture. Par ailleurs, les objectifs à atteindre sont de plus en plus élevés alors que le montant des prestations, et donc les moyens pour les mettre en œuvre, est en baisse constante. **Il en résulte un problème d'orientation et d'efficacité de la prise en charge de ces publics spécifiques.**

2.3.3. L'Éducation nationale et l'ONISEP

- *L'Éducation nationale*

Le but n'est pas de dresser, dans ce rapport, un tableau exhaustif des engagements de l'Éducation nationale pour l'égalité (formation initiale à l'égalité comme dans l'IUFM de Lyon ou formation continue, conventions avec les entreprises etc...), mais de rappeler l'importance primordiale de l'école dans les processus d'orientation et de respect de l'autre sexe. Depuis 2008, après deux ans de vacance du titulaire, une nouvelle rectrice, Marie-Jeanne Philippe, a été nommée à la tête du comité de pilotage de la Convention pour l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif⁷⁴, signée en 2000 et réactualisée en 2006. Afin d'effectuer un bilan des actions menées sur l'égalité, elle organise quatre inter académiques sur l'égalité dans l'objectif de proposer un programme d'action le 8 mars 2010.

- *L'ONISEP*

La mixité des métiers est l'une des préoccupations inhérentes à l'action de l'Onisep⁷⁵. Les intitulés de l'ensemble des fiches métiers accessibles sur internet (www.onisep.fr/metiers) sont féminisés ou, à l'inverse, masculinisés (couvreur/couvreuse ; maïeuticien/sage-femme ; puériculteur/puéricultrice, par exemple). Qu'il s'agisse de témoignages « texte » ou « vidéo », l'Office veille à varier les représentations, à inclure des femmes dans des métiers réputés masculins et des hommes dans des métiers réputés féminins. Voir notamment www.onisep.fr/videos ou www.vivresonmetier.nadoz.org.

Les sites internet produits par les délégations régionales affichent la dimension « égalité des chances » (www.lavenirsimagine.com produit par la dronisep Languedoc-Roussillon) ou une position « pro-active » en direction des jeunes filles (rubrique « Spécial filles » dans les entrées par niveau d'études du site www.nadoz.org produit par la dronisep Bretagne). La délégation régionale de Grenoble a produit un DVD « **Vie croisées** » qui vise à sensibiliser les jeunes à la question de l'articulation vie privée/vie professionnelle et à la question de l'égalité homme/femme. Cet outil est

⁷⁴ Trois axes dans cette convention : orientation professionnelle, lutte contre les violences et formation des acteurs.

⁷⁵ L'Onisep (Office national d'information sur les enseignements et les professions) est un établissement public qui dépend du ministère de l'Éducation nationale, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. C'est un établissement national organisé en réseau à partir d'un siège en Île-de-France et 28 délégations régionales.

utilisé par les équipes éducatives en direction des élèves. La délégation régionale des Pays-de-la-Loire a inclus ce DVD dans une **malette pédagogique « Mixité Egalité »** diffusée dans les établissements scolaires. Enfin, depuis deux ans, à l'occasion de la Fête de la Science, l'Onisep illustre des métiers scientifiques par des jeunes professionnelles sous la forme de **chats (dialogues modérés entre des internautes et un invité)**. www.onisep.fr/chats.

Les représentations sexuées dans les manuels scolaires et la ségrégation des choix professionnels demeurent cependant un souci majeur en termes d'égalité professionnelle.

2.4. Des orientations et une construction juridique au niveau national et communautaire qui consolident les avancées mais une jurisprudence peu développée

2.4.1. Une poursuite des avancées européennes

A la suite de la directive 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) qui a renforcé le cadre législatif de l'Union européenne en matière d'égalité, cette dernière a publié un certain nombre de textes et rapports⁷⁶ à partir desquelles il est possible de relever les pistes de travail suivantes :

- Promouvoir l'égalité salariale auprès des employeurs y compris via les procédures d'attribution des marchés publics ;
- Mobiliser les actions positives, notamment pour l'accès des femmes aux postes à responsabilité ;
- Travailler à la classification des emplois en vue de corriger les biais discriminants.

A l'occasion du 8 mars 2009, l'Union européenne a lancé une campagne en faveur de l'égalité professionnelle appelée « A travail égal, salaire égal », car, tous secteurs confondus, les femmes de l'Union européenne gagnent 17,4% de moins que leurs homologues masculins. Le 8 mars, a également été présenté le rapport 2009 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui confirme qu'« en dépit de certains progrès, des inégalités demeurent dans de nombreux domaines ». Les femmes qui constituent 59% des nouveaux diplômés universitaires, et dont le taux d'emploi n'a cessé d'augmenter ces deux dernières années, travaillent encore plus à temps partiel (31,2% contre 7,7% pour les hommes) et sont majoritaires dans les secteurs où l'emploi est le moins bien rémunéré : santé, éducation et administration publique. La Commission a ouvert un site sur les écarts de rémunération.

Par ailleurs, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, situé à Vilnius, commencera ses travaux à l'automne⁷⁷.

⁷⁶ Rapport de l'UE, *les femmes et les hommes dans la prise de décision en 2007 : tendances et analyse de la situation* ; Communication de la Commission en 2007 : *Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes* ; Rapport de la commission FEMM du Parlement européen d'octobre 2008, contenant des recommandations à la commission sur l'application du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

⁷⁷ Représentants de la France au conseil d'administration de l'Institut européen de l'égalité entre les femmes et les hommes : titulaire : Brigitte GRESY ; suppléant, Dominique Thierry

2.4.2. Des avancées nationales

Au delà du bilan fait en annexe sur les principaux textes de droit interne touchant l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, les textes parus postérieurement à la loi du 23 mars 2006 et à ses décrets d'application concernent particulièrement la transposition de directives communautaires en droit interne.

- **La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations**

Cette loi précise les définitions, telles que prévues par les directives européennes, **de la discrimination directe, de la discrimination indirecte et des faits qui s'apparentent aux harcèlements moral et sexuel.**

Elle définit plus largement le harcèlement sexuel, et le harcèlement moral lié au sexe en n'exigeant pas la répétition des agissements, et en reconnaissant le harcèlement dans le cadre et hors cadre du travail. La loi assimile les faits de harcèlement moral et sexuel aux discriminations et pose l'interdiction d'enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination. Elle instaure une protection contre les rétorsions qui peuvent faire suite à la relation de faits de discrimination ou aux témoignages tendant à étayer les dires d'une personne ayant subi une discrimination.

La loi affirme le principe général d'égalité de traitement des femmes et des hommes devant l'emploi (pris au sens large) et admet une dérogation lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, en renforçant les exigences justifiant ces dérogations ; l'objectif doit être, en effet, légitime et l'exigence proportionnée. La loi interdit les discriminations en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle en raison du sexe. Est ainsi affirmée la libre adhésion à un syndicat et l'interdiction pour le syndicat de discriminer.

En outre, elle transpose la directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services. En particulier, elle indique que les discriminations directes ou indirectes fondées sur le sexe sont interdites en matière d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services sauf si la différence de traitement est justifiée par la poursuite d'un objectif légitime et assurée par des moyens appropriés et nécessaires.

Enfin ; la loi généralise l'aménagement de la charge de la preuve dans les contentieux relatifs aux interdictions des discriminations qu'elle pose, et précise que toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé maternité.

Trois autres textes concernent pour partie la question de l'égalité professionnelle :

- **La loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi** qui précise que l'institution publique nationale (Pôle Emploi) a pour mission notamment de participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle (article L. 5312-1 du code du travail).
- **La loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008** qui met en œuvre le RSA, remplaçant le RMI, l'API et les différentes formes d'intéressement à la reprise d'activité (prime forfaitaire, prime de retour à l'emploi)⁷⁸.

⁷⁸ L'API était attribuée en quasi-totalité à des femmes (dans 98,4% des cas). Un peu plus de femmes que d'hommes perçoivent le RMI (51,9%).

- **La loi n°2009-526 du 12 mai 2009 portant mesures de simplification en faveur des citoyens et des usagers de l'administration** qui supprime l'obligation pour les employeurs de transmettre le rapport de situation comparée à l'inspecteur du travail (article 27) : ce rapport doit simplement être tenu à disposition de l'employeur à compter des 15 jours suivant la consultation des représentants du personnel.

Il convient de noter la suppression par la loi de finances de 2008 de l'aide au remplacement du salarié absent pour congé de maternité ou d'adoption, destinée aux entreprises de moins de 50 salariés, disposition prévue par l'article 10 de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Malgré un courrier argumenté de madame Létard, secrétaire d'État à la solidarité, la suppression de cette disposition a été maintenue par la loi de finances de 2008, au motif qu'elle pourrait avoir un effet d'aubaine alors même que ce dispositif a démarré tardivement, qu'aucune évaluation n'a pu être réalisée avant même que la loi de finances de 2008 ne prévoit sa disparition et qu'enfin de nombreux employeurs l'avaient sollicitée.

2.4.3. Mais une jurisprudence trop peu développée pour aider les praticiens à lire les situations discriminatoires

- *Le droit n'est pas suffisamment mobilisé par les acteurs sociaux.*

Les actions de substitution exercées par les organisations syndicales représentatives, notamment pour les discriminations syndicales, ne sont pas mobilisées pour les discriminations à raison du sexe. Les femmes font peu de recours et, pour certaines, connaissent une réelle difficulté à faire connaître leurs droits. Elles ont le sentiment diffus d'être traitées inégalement sans que cela aboutisse nécessairement à une démarche judiciaire, faute d'avoir les éléments d'information ou de comparaison. En cas de recours, les avocats ne fondent pas toujours leur action sur le terrain de la discrimination et les juges mobilisent insuffisamment le droit communautaire.

Certes, certaines décisions en matière de discrimination salariale, décisions importantes car fondées sur une méthode de reconstitution de carrière empruntée à la discrimination syndicale⁷⁹, ont été prononcées par des tribunaux ou des cours d'appel⁸⁰. Mais l'accent sera mis ici plus particulièrement sur la jurisprudence de la Cour de cassation.

- *Une jurisprudence récente de la chambre sociale de la cour de Cassation qui risque de freiner les avancées en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

Il semble que, depuis 2007, **quelques arrêts de la Cour de Cassation qui se réfèrent au seul principe d'égalité, c'est-à-dire au principe « à travail égal, salaire égal » lequel s'applique « pour autant que les salariés soient placés dans une situation identique » (arrêt Ponsolle du 23 octobre 1996), fragilisent fortement l'approche fondée sur le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes sans discrimination.** Ce principe inscrit dans la convention N° 100 de l'OIT et dans le droit communautaire (article 119 du traité de Rome qui pose l'égalité de rémunération pour un même travail, directive 75-117 qui insère dans le dispositif la notion de valeur égale, disposition reprise enfin dans l'article 141 du traité CE en 1997) et posé par **les articles L.3221-2 et suivants du code du travail**, consacre l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes effectuant « un même travail ou un travail de valeur égale ».

L'arrêt du 26 juin 2008 de la Cour de cassation retient ainsi l'attention. La salariée, directrice des ressources humaines et de la communication, compare sa situation à celle des salariés masculins exerçant dans l'entreprise une fonction de directeur spécialisé (directeur industrie, directeur études-projet, directeur commerce), au même niveau hiérarchique, avec la même qualité de membre du comité de direction et la même classification. Or, ceux-ci bénéficiaient

⁷⁹ Méthode appelée méthode Clerc, du nom de son initiateur.

⁸⁰ Arrêt du 25 mars 2003, Cour d'appel de Versailles, SA Hispano Suiza c/ Annie Bouchot et syndicat CGT Hispano Suiza (entretien avec Maître Emmanuelle Boussard Verrechia).

de rémunérations supérieures à la sienne et d'un véhicule de fonction qu'elle n'avait pas. L'arrêt de la Cour d'appel de Paris, qui lui donnait raison, est cassé au motif que « si l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, n'effectuent pas un travail de valeur égale des salariés qui exercent des fonctions différentes ». Or la valeur égale ne doit-elle pas s'appliquer à des fonctions différentes et pas seulement à des fonctions identiques ? Si l'on ne compare pas des fonctions différentes, comment établir l'égalité de rémunération sans discrimination ? « Que signifie la notion de valeur égale si elle ne peut être référée à des fonctions différentes ? [...] Ainsi, pour la cour de Cassation, des fonctions différentes ne seraient pas de valeur égale [...]. Cet arrêt permet de s'interroger sur le glissement qui semble s'opérer dans la jurisprudence de la chambre sociale entre fonctions différentes et situations différentes [...]. Une telle jurisprudence est une prime donnée à l'employeur pour organiser les fonctions de telle sorte que les rémunérations entre hommes et femmes ne soient jamais égales⁸¹. »

Il est possible de rapprocher cet arrêt d'une autre décision relative à une salariée qui faisait partie du comité de direction de l'entreprise, mais qui n'avait pas le titre de directeur, et était reléguée, comme d'autres femmes, au statut de responsable. L'arrêt de la Cour d'appel condamnant l'employeur à un rappel de salaire est cassé au motif que « en se déterminant ainsi, sans se livrer à une analyse comparée de la situation, des fonctions et des responsabilités de la demanderesse avec celles des autres membres du comité de direction, et rechercher, comme il lui était demandé, si les fonctions respectivement exercées par les uns et les autres « étaient de valeur égale », la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ». (*Cass. Soc., 11 juillet 2007*). Dans *un arrêt de résistance du 6 novembre 2008*, la Cour d'appel « s'élevant contre une interprétation aussi restrictive qui ne privilégierait plus que « l'identité des fonctions exercées », écartant ipso facto les critères légaux relatifs à la valeur égale des travaux et contradictoire également avec les dispositions qui sanctionnent la discrimination au travail tant que la personne « est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est... dans une situation comparable », prône le retour à l'application combinée des thèses comparatistes de l'article L.3221-4 en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes⁸² ».

Il ressort ainsi des décisions que la Cour de cassation ne procède à une comparaison des rémunérations qu'en présence de fonctions identiques (*Cass.soc., 18 février 2009*). Il est vrai que dans cette affaire, la salariée invoquait le principe « à travail égal, salaire égal » et non le principe de non discrimination en matière de rémunération entre hommes et femmes. Il est vrai également que le classement de salariés dans la même catégorie professionnelle n'est pas à lui seul suffisant pour conclure que les travailleurs concernés exercent un travail de valeur égale (par ex. *Cass.soc., 6 mars 2007*). Cette jurisprudence de la Cour de Cassation reprend celle de la CJCE. L'arrêt *Brunnhoffer* (CJCE 26 juin 2001 Af.C-381/99) insiste sur les facteurs et critères de comparaison dont il faut également tenir compte.

Même interrogation devant *l'arrêt de la Cour de cassation du 6 mai 2009*, rejetant la double demande d'une salariée de Castorama, d'une part celle d'un rappel de salaire pour cause de discrimination alors même qu'elle disait occuper la même fonction de vendeur qu'un de ses collègues masculins mieux rémunéré, et d'autre part celle d'un rétablissement de ses deux jours de congé consécutifs le week end, alléguant d'obligations familiales impérieuses liées à sa situation de femme seule élevant des enfants. Cette double demande a été déboutée au motif qu'elle avait des responsabilités différentes de ce collègue, sans que l'arrêt de rejet permette de comprendre s'il y a eu ou non comparaison des fonctions. Quant au changement de jours de congés imposé par l'employeur, il a été estimé par la Cour qu'il « n'était pas de nature à perturber la vie familiale ». En ce sens, les obligations familiales impérieuses ont été de moindre poids que l'application du pouvoir unilatéral de l'employeur en matière de modification d'horaires. La jurisprudence de la

⁸¹ Marie Thérèse Lanquetin *Droit social*, n°11, novembre 2008.

⁸² Marie Thérèse Lanquetin, *Le droit ouvrier*, mars 2009.

CJCE nous apprend pourtant que l'articulation vie familiale, vie professionnelle est un corollaire de l'égalité de traitement. (CJCE 17 juin 1998, Aff.C-243/95 point 42).

Pourtant, d'autres arrêts de la Cour de cassation témoignent d'une prise en compte par le juge de l'articulation des temps professionnels et familiaux et de la prise en compte de critères d'évaluation de l'égalité de rémunération.

- **Arrêt du 16 décembre 2008** dans lequel, dans l'esprit de l'article L. 1225-26 du code du travail, la Cour de cassation a considéré que devait être condamné à un rappel de salaire l'employeur qui avait refusé à une salariée une promotion à son retour de congé de maternité, promotion qui avait été donnée à un salarié masculin, alors qu'elle avait exercé les fonctions correspondantes pendant plus d'un an avant le congé de maternité. « L'apport du droit communautaire contre la discrimination sexuelle, qui a surtout été utilisé en France contre la discrimination syndicale, commence, enfin, à être davantage mobilisé au bénéfice de femmes salariées qui obtiennent la reconnaissance de la valeur de leur travail⁸³ ».
- **Arrêt du 14 juin 2006**, qui casse et annule un arrêt de la Cour d'appel de Paris se contentant d'invoquer une pénibilité plus grande des travaux menés par les techniciens employés par l'Opéra de Paris que celle des travaux réalisés par les femmes dans les ateliers de couture. Cette interprétation très classique oublie sans doute l'arrêt de la CJCE relatif à la place de la force physique dans les classifications professionnelles (CJCE 1^{er} juillet 1986 AFF.237/85). Selon cet arrêt, « pour qu'un système de classification professionnelle ne soit pas discriminatoire dans son ensemble, il doit prendre en considération [...], des critères pour lesquels des travailleurs de chaque sexe sont susceptibles de présenter des aptitudes particulières, parce que le fait de se baser sur des valeurs correspondant aux performances moyennes des travailleurs d'un seul sexe pour déterminer dans quelle mesure un travail exige un effort ou occasionne une fatigue ou est physiquement pénible, constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe, interdite par la directive ».
- **Arrêt du 16 décembre 2008**, dans lequel la Cour, au regard du principe « à travail égal, salaire égal », décide que la seule différence de diplômes, alors qu'ils sont d'un niveau équivalent, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions [...].
- **Arrêt du 21 janvier 2009**, qui rejette les pourvois de la société Radio France Hérault « attendu qu'il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence. »

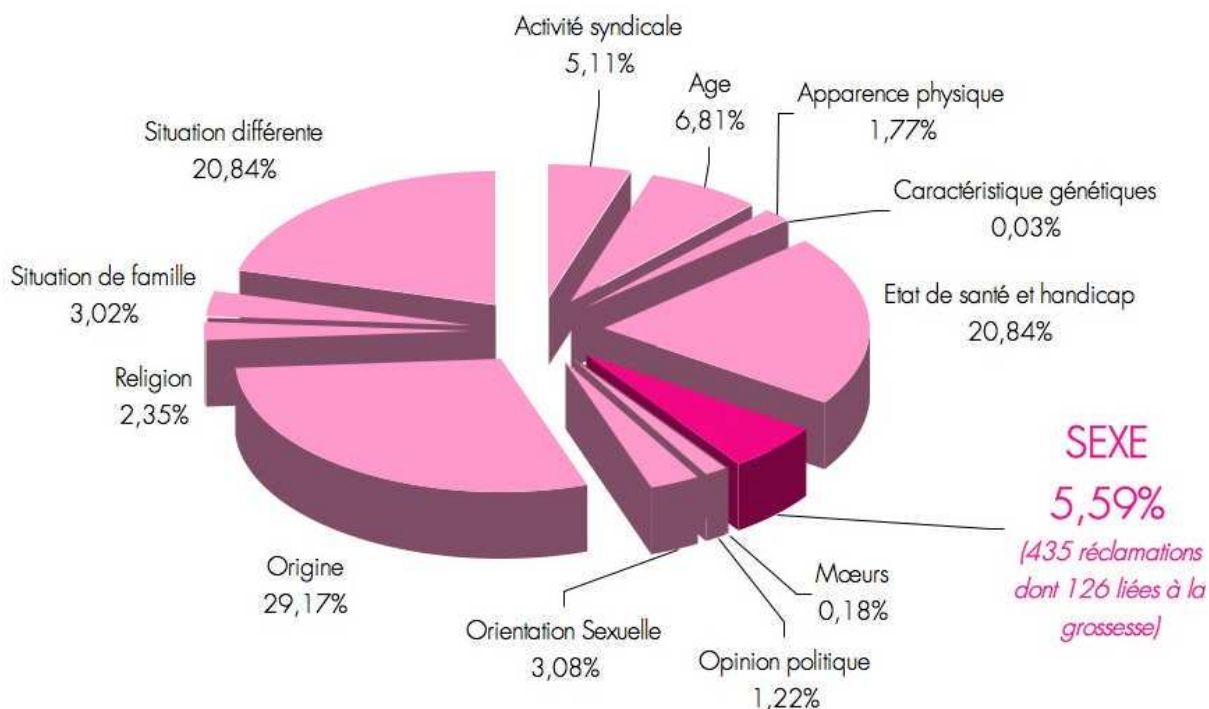
Jurisprudence peu fournie sur le thème de l'égalité salariale, jurisprudence d'une très grande prudence et qui ne semble pas totalement stabilisée notamment au regard du droit communautaire, une construction jurisprudentielle en la matière doit advenir.

2.4.4. Des saisines insuffisantes de la HALDE sur le fondement du sexe malgré une montée en puissance de la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes

Si les femmes saisissent la HALDE sur l'ensemble des critères de discrimination prohibés par la loi française (42% de femmes la saisissent pour 58% d'hommes), les saisines par les femmes sur les critères du sexe et de la grossesse représentent moins de 6% du total des réclamations reçues. En 2008, la HALDE a reçu 7788 réclamations dont **5, 59% liées au sexe** (1,62 % liées à la grossesse et 3,97 au sexe pour des discriminations majoritairement liées à l'emploi). **A noter que 47% des discriminations liées au sexe sont exprimées par des hommes et concernent la prise en compte d'avantages familiaux dans le calcul de la retraite.**

⁸³ Revue du droit du travail, juin 2009, soc.16 décembre 2008, Michel Mine

Typologie des réclamations faites à la HALDE en 2008



La HALDE a pris, depuis 2006, un certain nombre de délibérations prenant en compte le critère du sexe, essentiellement dans le domaine de l'emploi : déroulement de carrière, licenciement, discrimination à l'embauche, discrimination salariale (notamment la délibération n°2008-74 du 14 avril 2008 sur la discrimination salariale pour un travail de valeur comparable). D'autres délibérations concernent des discriminations lors de l'annonce d'une grossesse ou d'un retour de congé de maternité (déclassement professionnel, suppression de poste). Ce corpus joint à des actions volontaristes en faveur d'une meilleure visibilité des discriminations à raison du sexe (colloque du 19 mai 2009 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, création d'un département spécifique sur l'égalité au sein de la HALDE), témoigne d'une montée en puissance, d'ailleurs vivement attendue, des questions de l'égalité au sein de cette instance.

3. LE BAROMETRE DE CONFIANCE DES FEMMES CADRES

3.1. L'enquête d'opinion : une initiative des réseaux de femmes cadres

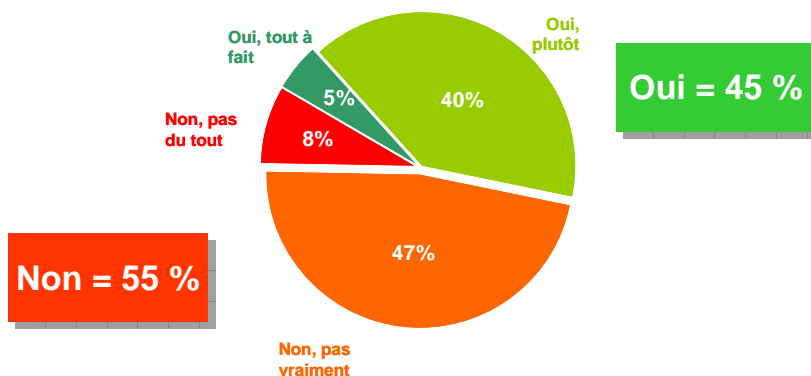
Afin de faire entendre la voix légitime des femmes dans le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle, au-delà des discours institutionnels des entreprises, les réseaux de femmes cadres ont souhaité se mobiliser en une action conjointe sous forme d'une enquête auprès de leurs adhérentes.

En partenariat avec l'institut de sondages LH2, plus de 23 000 femmes cadres issues de 43 réseaux professionnels de femmes ont été interrogées pour réaliser le premier Baromètre de confiance des femmes cadres. Le taux de réponse est révélateur de l'intérêt qu'elles portent à la question de l'égalité professionnelle : 22% des femmes sollicitées ont répondu en trois semaines, soit 4 fois plus que les scores habituellement atteints pour ce type d'enquête.

3.2. *Le regard des femmes sur leur parcours professionnel et leur confiance quant à l'évolution de leur carrière*

55% des femmes cadres ne sont pas confiantes quant à l'évolution de leur carrière et aux chances qui leur seront offertes

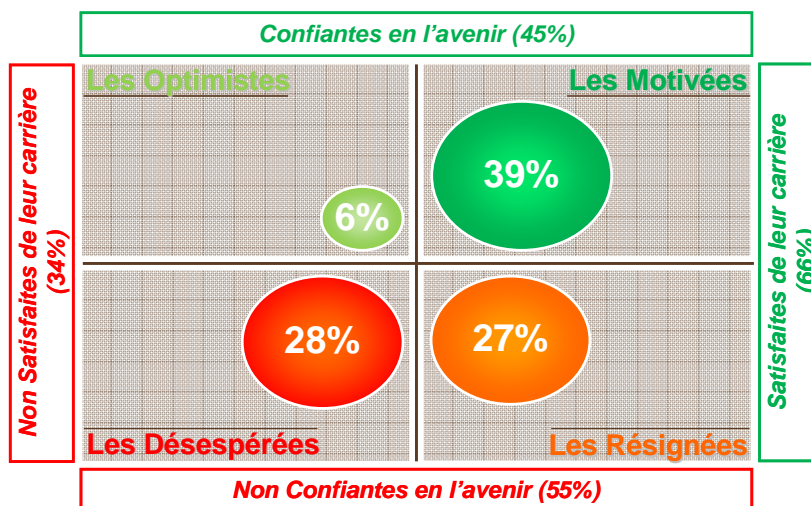
Question : Êtes-vous confiante sur l'évolution à venir de votre carrière et les chances qui vous seront offertes ?



Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin 2009 – Base : 2846 femmes en activité dans le secteur privé âgées de 30 à 60 ans

Au regard des deux dimensions de la motivation, 4 types de profils de femmes se dégagent

La matrice de motivation des femmes cadres croise les données concernant la satisfaction exprimée par rapport à leur carrière et les données relatives à la confiance.



Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin 2009 – Base : 2846 femmes en activité dans le secteur privé âgées de 30 à 60 ans

Seules 39 % des femmes sont typées comme 'motivées'. Elles sont à la fois satisfaites de leur carrière et confiantes dans les chances qui leur seront offertes à l'avenir.

6 % seulement sont typées comme ‘optimistes’. Bien qu’insatisfaites de leur carrière, elles espèrent tout de même des jours meilleurs.

27 % sont typées comme ‘résignées’. Bien que satisfaites de leur carrière, elles ne sont pas confiantes quant à leurs perspectives d’évolution. C’est un gisement de talents non mobilisé.

28 % sont typées comme ‘désespérées’ : ni satisfaites de leur carrière, ni confiantes en l’avenir.

Les organisations se privent ou sous-utilisent plus de la moitié d’un vivier de talents remarquable puisque 85% de ces femmes sont titulaires d’un BAC+5 et plus.

3.3. Les conditions de l’égalité : freins et leviers aux parcours professionnels des femmes cadres

Le plafond de verre demeure une réalité pour 69% des femmes cadres : le pouvoir leur reste peu accessible

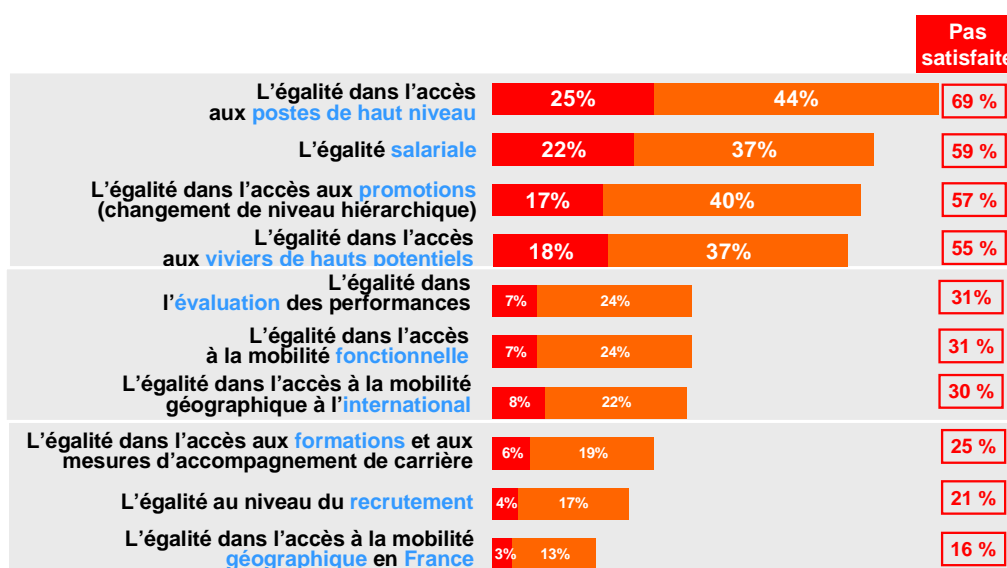
Les résultats du Baromètre matérialisent implacablement les contours d’un plafond de verre persistant et qui se durcit d’autant plus que l’entreprise est grande, ne laissant aux femmes qu’un accès aux mobilités fonctionnelles et géographiques.

L’inégalité se retrouve à tous les niveaux de la trajectoire :

- dès le départ : 55% ne sont pas satisfaites de l’égalité dans l’accès aux viviers de hauts potentiels,
- en chemin : 57% ne sont pas satisfaites de l’égalité dans l’accès aux promotions,
- et donc à l’arrivée : 69% de femmes sont insatisfaites des conditions d’égalité quant à l’accès aux postes de haut niveau.

Quant à l’égalité salariale, elle suscite plus de 59% d’insatisfaction.

Question : Personnellement, pour chacun des éléments suivants, constitutif de l’égalité professionnelle, au regard de votre situation personnelle, êtes-vous très, assez, pas vraiment ou pas du tout satisfaite ?



Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin 2009 – Base : 846 femmes cadres et 176 cadres non cadres arrivées âgées de 30 à 60 ans

3.4. *Les processus RH sont jugés satisfaisants par les femmes tant qu'il n'y a pas d'enjeu de pouvoir*

Ainsi, les fonctions RH jouent bien leur rôle auprès des femmes cadres pour ce qui concerne :

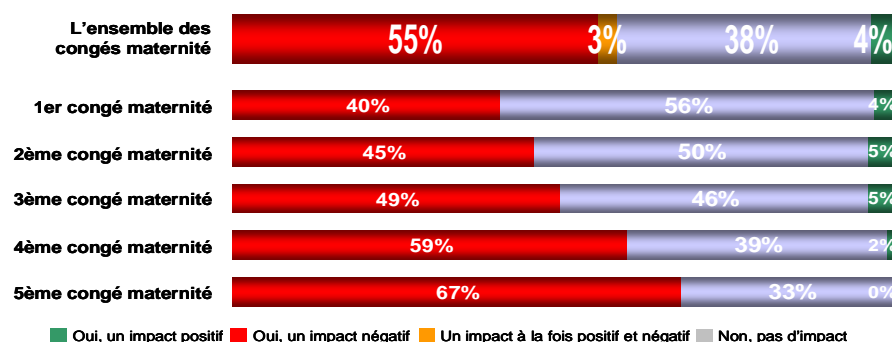
- le recrutement (79% des femmes sont satisfaites de l'égalité à ce niveau)
- l'accès aux formations et les mesures d'accompagnement de carrière (75 % des femmes sont satisfaites)

La maternité constitue toutefois un obstacle évident au déroulement de carrière des femmes

55% des femmes ont le sentiment que leur(s) congé(s) maternité a (ont) eu un impact négatif sur leur progression de carrière.

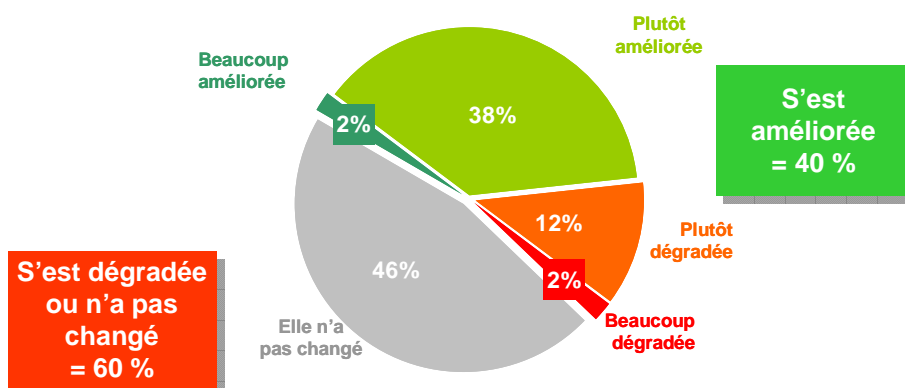
Question : Avez-vous le sentiment que vos congés maternité ont eu un impact sur votre progression de carrière ?

Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin 2009 – Base: Les femmes actuellement salariées, en activité dans le secteur privé, âgées de 30 à 60 ans et travaillant en France et ayant des enfants (2 098 personnes)



3.5. *L'appréciation des femmes sur leur environnement professionnel et la mise en œuvre des dispositifs d'égalité*

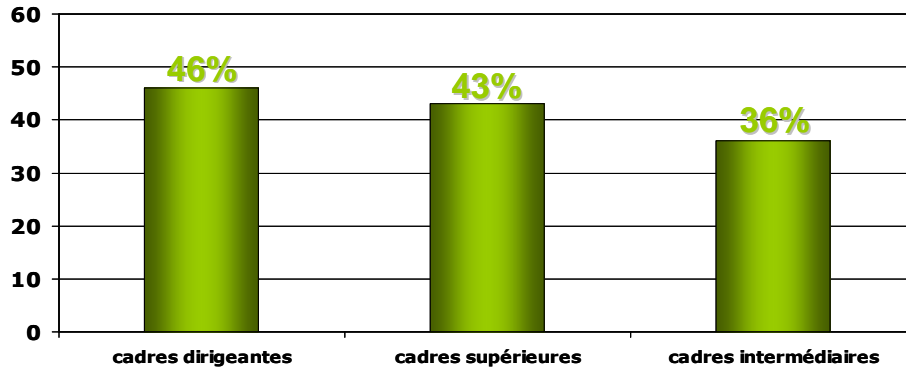
Ces deux dernières années, 40% des répondantes notent une amélioration de la situation des femmes dans leur entreprise



Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin 2009 – Base : 2846 femmes en activité dans le secteur privé âgées de 30 à 60 ans

Cependant, ce sont surtout les cadres dirigeantes qui l'expriment (45%) et proportionnellement moins les cadres intermédiaires (36%).

Question : Avez-vous le sentiment que la situation des femmes dans votre entreprise ces deux dernières années s'est améliorée ?



Base: Les femmes ayant répondu « plutôt améliorée » et « améliorée » (1147 personnes)

Ceci est préoccupant, car la relève semble moins préparée.

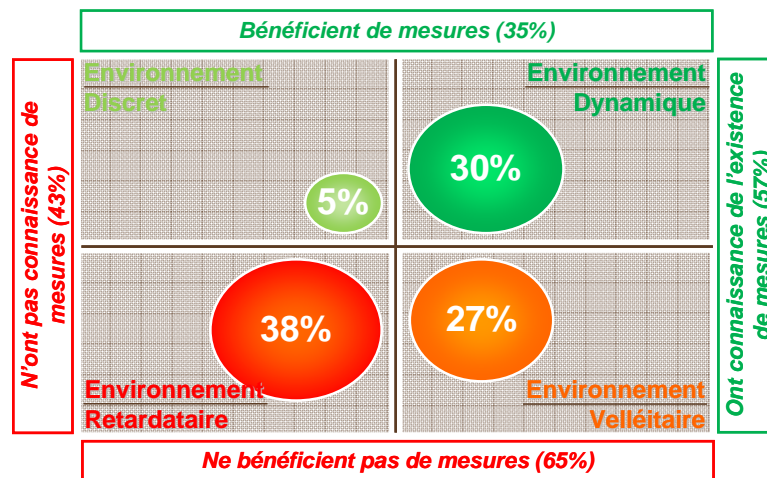
Pour plus de la moitié des femmes, les entreprises se sont emparées du sujet mais le passage du discours aux actes se fait encore difficilement

57% des femmes évoluent dans des environnements qui communiquent efficacement sur des mesures prises en matière d'égalité professionnelle. Mais seules 35% des femmes estiment bénéficier d'actions concrètes.

'Retardataire', 'velléitaire', 'discret', 'dynamique' : 4 types d'environnement de travail se dégagent

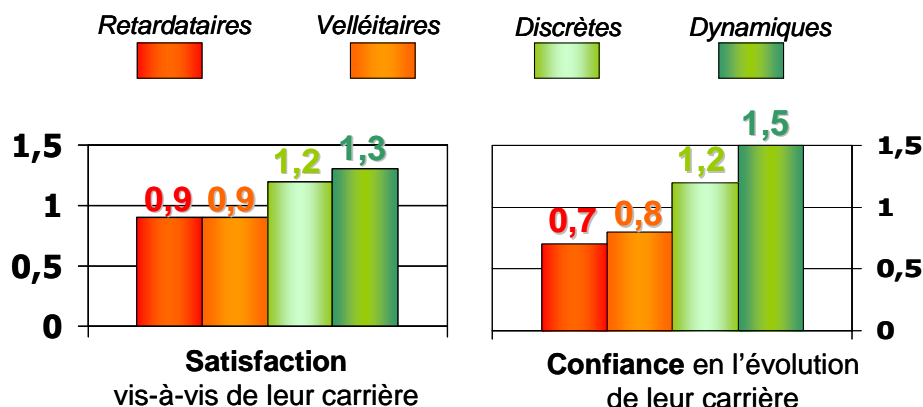
La matrice d'appréciation des environnements de travail croise la connaissance qu'ont les femmes des mesures mises en œuvre dans leur entreprise en faveur de l'égalité et le sentiment qu'elles ont d'en bénéficier.

Seules 30% des femmes ont le sentiment d'évoluer dans un environnement typé comme 'dynamique'.



Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin - Base: 2324 femmes cadres, hors personnes ayant répondu « rien n'existe à ma connaissance » à l'une ou l'autre des questions

Pourtant, lorsque les entreprises se mettent en ordre de marche sur les questions d'égalité, l'impact est immédiat sur la motivation des femmes



Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin - Base: 2324 femmes cadres, hors personnes ayant répondu « rien n'existe à ma connaissance » à l'une ou l'autre des questions

30% des femmes considèrent qu'un environnement 'dynamique' est porteur et y répondent par la confiance qu'elles placent dans leur carrière : les femmes sont deux fois plus confiantes dans les entreprises typées comme 'dynamiques'.

3.6. *Eléments de Conclusion*

Le paradigme de confiance

Le Baromètre démontre le paradigme suivant : égalité professionnelle = confiance. Et nous sommes convaincues par ailleurs que confiance = motivation = performance.

Perspectives d'avenir

Pour la première fois, les réseaux professionnels de femmes ont fait entendre la voix des femmes cadres sur la question de l'égalité professionnelle.

Ce Baromètre a permis de mettre en lumière plusieurs points :

- Les moyens efficaces d'assurer l'égalité professionnelle et de mobiliser les talents féminins sont connus, souvent communiqués mais encore trop peu appliqués dans les entreprises.
- Si les fonctions RH jouent bien leur rôle auprès des femmes cadres pour ce qui concerne le recrutement, les formations et les mesures d'accompagnement de carrière, elles perdent la main lorsqu'il s'agit des décisions à enjeux de pouvoir.
- Or aujourd'hui les femmes cadres considèrent de loin comme une priorité d'être traitées sur un pied d'égalité en matière de salaire et d'accès aux postes de décisions et de responsabilité.

Les entreprises ne peuvent pas se permettre de se priver d'une partie de leurs talents : inclure les femmes dans le jeu commun est une des conditions de la performance du projet collectif.

SYNTHESE DES DONNEES PRINCIPALES
Sur le bilan de la négociation collective et des politiques publiques

Nombre d'accords	<p>69 branches soit 43% des branches n'ont pas entamé de négociations, en 2008</p> <p>5% des accords de branches abordent le thème de l'EP</p> <p>7,5% des entreprises (déclarant un délégué syndical) ont signé un accord EP</p> <p>55% des entreprises de l'échantillon ne font pas de RSC</p>
Contrôle des accords de branches	Aucun refus d'extension pour les accords de branches 85 observations à l'extension de déc.2007 à mars 2009
Contrôle des accords d'entrep.	41% seulement des contrôles programmés sur l'EP ont été effectués (415 sur 1000)
Formation syndicale sur l'EP	Entre 0,9% et 3,4% des formations syndicales financées par la DGT
EDEC	67% de femmes en 2008
CIVIS	54% de F.
Apprentissage	32% de F.
VAE	68% de F.
Contrats d'avenir	57% de F.
AFPA	39% de S2 (service d'appui à l'élaboration d'un projet professionnel)
BAROMETRE DE CONFIANCE DES FEMMES CADRES 2009	<p>55% n'ont pas confiance dans leurs perspectives d'avenir</p> <p>69% déplorent le plafond de verre</p> <p>Indice de confiance deux fois plus élevé dans les entreprises qui communiquent et font des mesures en faveur de l'égalité</p>

TROISIEME PARTIE

PROPOSITIONS

**Les négociateurs négocient peu, sauf dans les grandes entreprises,
Les contrôleurs contrôlent peu,
Les juges jugent peu.**

Ce constat un peu lapidaire vise à donner la mesure de la situation, afin que se dessinent des propositions fortes en réponse à ce bilan mitigé.

Et pourtant, les textes existent, en matière d'égalité professionnelle. Ils abondent même, en complexifiant le dispositif par cette juxtaposition de négociations spécifiques et de négociations intégrées dans la négociation annuelle obligatoire. Mais ils ne sont pas appliqués. Depuis novembre 2007, les travaux menés dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle ou du groupe de Mme de Ravaran, ont été abondants, tous les partenaires sociaux en conviennent. Les expériences et bonnes pratiques montrent souvent le sens de l'innovation et l'investissement des acteurs de terrain. Mais elles sont insuffisamment capitalisées et diffusées.

A l'évidence, il s'agit bien d'une question d'effectivité des droits. Nous sommes confrontés ici à un problème de démocratie sociale qui a du mal à trouver sa place. Les résistances existent à tous les niveaux et sont d'origine ancienne. Des freins culturels peuvent être identifiés partout et sont, pour une large part, non objectivés. Passer, dans ce domaine, d'une logique de moyens à une logique de résultats s'avère donc difficile.

Deux conditions sont nécessaires pour consolider et accélérer ce processus :

- **modifier le jeu d'acteurs en les mobilisant plus fortement pour mieux les convaincre** de l'impérieuse nécessité de prendre en compte l'égalité professionnelle ;
- **mais aussi instaurer des éléments de contrainte** pour que l'égalité professionnelle devienne un passage obligé de la négociation collective. Plus de 25 ans après la première loi sur l'égalité professionnelle, **la sanction ne peut désormais que se profiler dans le paysage.**

Convaincre et contraindre sont donc deux leviers essentiels. Ils seront actionnés à l'occasion des trois sujets au cœur de cette mission : l'égalité professionnelle et salariale dans le secteur privé, la précarité du travail féminin et la place des femmes dans les instances de gouvernance. Ils ne peuvent toutefois être mobilisés qu'en prenant en compte le rôle des hommes et en questionnant l'articulation des temps de vie et notamment le recours aux congés parentaux. Cette question, non inscrite stricto sensu dans cette mission, sera toutefois abordée rapidement.

1. LA MISE EN ŒUVRE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE

L'enjeu est d'intégrer cette démarche d'égalité dans un processus fondé sur des opérations qui s'enchaînent : **simplifier, former, sensibiliser, accompagner, évaluer, contrôler et sanctionner** en cas de manquement. Quand, depuis 25 ans, les efforts de cadrage s'accumulent et que pourtant, les choses ne s'enclenchent pas, ce qui fait la différence, c'est la mobilisation des acteurs.

1.1. Simplifier le dispositif de négociation sur l'égalité professionnelle

1.1.1. Fusionner les deux dispositifs de négociation sur l'égalité professionnelle

Compte tenu de la complexité actuelle de la négociation sur l'égalité professionnelle qui juxtapose une négociation spécifique annuelle, dont la périodicité est portée à trois ans en cas de signature d'accord (L. 2242-5 du CT) et une négociation sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes intégrée dans la négociation annuelle sur les salaires et la durée du travail (L. 2242-7 du CT), compte tenu également de la difficulté d'évaluer et de contrôler cette négociation à deux entrées, il est proposé de fusionner ces deux dispositifs.

Certes la mission reconnaît que l'objet de la négociation n'est pas strictement identique dans les deux cas : égalité professionnelle au sens large d'un côté, égalité de rémunération de l'autre. Mais, à l'issue de ses investigations, elle est amenée à faire un double constat :

- **celui de la difficulté d'évaluer les écarts de rémunération et à se mettre d'accord sur les écarts pertinents** : écarts justifiés ou injustifiés, écarts déniés ou inexistantes si l'on regarde à un instant T, à postes équivalents mais qui prennent une ampleur étonnante dès que l'on prend en compte le parcours des femmes, que l'on travaille dans la durée et non dans l'instantané, que l'on fait un film et non une photo ; écarts masqués, écarts introuvables. La différence de traitement, en effet, ne porte pas seulement sur des écarts à même niveau mais sur la perte de chance et le déficit en matière d'évolution professionnelle **là où les femmes ont été placées et maintenues** ;
- **celui de la fragilité des remèdes apportés au strict comblement de l'écart à un instant T, notamment par le biais des enveloppes de rattrapage salarial**, qui non contentes de créer du ressentiment entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, ne font que colmater un différentiel qui se creusera à nouveau trois ans plus tard, si des mesures structurelles ne sont pas adoptées.

La mission propose donc de considérer que la négociation sur la résorption des écarts salariaux se confond avec la négociation sur l'égalité professionnelle.

Proposition 1 : Fusionner la négociation sur l'égalité professionnelle et salariale, dans les branches et les entreprises

- *dans les entreprises, ajouter, à l'article L. 2242-5 du code du travail que la négociation porte également sur l'égalité salariale et doit tendre à résorber les écarts de rémunération en définissant et en programmant des mesures permettant de résorber ces écarts ; supprimer à l'article L. 2242-7 la clause d'intégration de la négociation sur les écarts de rémunération dans la NAO sur les salaires effectifs et les dispositions liées au dépôt des accords à l'article L. 2242-10 ;*
- *Dans les branches, réformer les articles L. 2241-3, L. 2241-9 et L.2241-10 du code du travail dans l'objectif de fusionner la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle et la négociation sur l'égalité salariale intégrée dans la NAO ; préciser que la négociation sera annuelle jusqu'à l'obtention d'un accord ; la périodicité de la négociation sera dès lors portée à trois ans.*

1.1.2. Travailler sur des leviers de changement

Des nombreux contacts pris par la mission ressort ce même sentiment d'une grande difficulté à appréhender clairement, surtout dans les PME, les leviers de changement en matière d'égalité professionnelle. Il apparaît donc nécessaire de clarifier les constituants d'une politique

d'égalité en identifiant des leviers de changement qui deviendraient des passages obligés de la négociation collective.

La mission propose ci-dessous une liste indicative de leviers de changement, au nombre de dix, destinés à servir de base à la négociation sur l'égalité. Ces leviers devront être discutés et validés par les partenaires sociaux au sein d'un groupe de travail du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP). Une fiche détaillée des actions à mobiliser au sein de ces dix leviers est jointe en annexe.

Les dix leviers pour l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	
Le recrutement	<p>L'objectif est de rééquilibrer la représentation des femmes et des hommes dans les différents métiers afin d'atteindre au minimum un rapport de 30/70 de représentants de chaque sexe :</p> <p style="text-align: center;">Fixer des objectifs de progression du nombre de femmes ou d'hommes recruté-e-s, dans les métiers repérés comme non mixtes.</p> <p style="text-align: center;">Et/ou, veiller à ce que le pourcentage d'embauches de personnes d'un même sexe reflète celui des candidatures reçues ou celui de la filière de formation menant à ce type de métier.</p>
La formation professionnelle	<p>L'objectif est de garantir les mêmes perspectives de carrière et d'accès aux postes à responsabilités, en favorisant l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue, quelle que soit la durée du temps de travail :</p> <p style="text-align: center;">Fixer des objectifs chiffrés de progression de l'accès des femmes aux formations qualifiantes, menant vers les métiers techniques ou les postes à responsabilités opérationnelles</p>
Les parcours professionnels et les évolutions de carrière	<p>L'objectif est de veiller à ce que les systèmes d'évaluation et les critères de promotion soient fondés sur les compétences et que leur mise en œuvre ne pénalise pas les parcours et l'évolution de carrière des femmes :</p> <p style="text-align: center;">Fixer un objectif de progression du nombre de femmes promues dans tout ou partie des emplois de l'entreprise.</p>
L'accès des femmes aux postes à responsabilité	<p>Pour lever les obstacles qui freinent l'accès des femmes aux postes d'encadrement et aux fonctions de direction, l'entreprise peut agir sur :</p> <p style="margin-left: 20px;"><u>Le mode de gestion des hauts potentiels :</u></p> <p style="margin-left: 20px;"><u>Le parcours des cadres à hauts potentiel :</u></p> <p style="margin-left: 20px;"><u>La formation du management chargé de la détection</u></p> <p style="margin-left: 20px;"><u>L'organisation de formations pour les femmes</u> axées sur la négociation, la prise de décision et l'affirmation de soi.</p>
La politique de rémunération	<p>A partir de l'identification des écarts et de la compréhension de leurs causes, les mesures pourront concerner la rémunération proprement dite au travers de :</p> <p style="margin-left: 20px;"><u>La révision de la classification appliquée à une catégorie très féminisée</u></p> <p style="margin-left: 20px;"><u>L'attribution, à titre temporaire, d'une enveloppe financière</u> consacrée à un rattrapage salarial pour les femmes vis-à-vis desquelles il apparaît des écarts de rémunération inexplicables</p>
L'organisation et l'aménagement du temps de travail	<p>L'objectif est d'éviter que les modalités d'organisation du travail et les aménagements d'horaire aient un impact négatif sur les avantages sociaux, la sécurisation des parcours professionnels, l'accès à la formation, les évolutions salariales, la progression de carrière et l'accès aux postes à responsabilités.</p> <p>Pour concilier les impératifs et besoins collectifs de l'entreprise avec les contraintes et aspirations individuelles des salariés, les pistes d'action concernent :</p> <p style="margin-left: 20px;"><u>La planification :</u></p>

	<ul style="list-style-type: none"> - établissement des plannings à l'avance, - délais de prévenance en cas de modification, - aménagements d'horaires en fonction des contraintes familiales ou de transport, <p><u>L'organisation des réunions</u> à des horaires adaptés à la conciliation avec la vie familiale,</p> <p><u>L'anticipation des formations et des déplacements,</u></p> <p><u>Le recours au télétravail</u> ou travail à distance, de façon occasionnelle ou régulière.</p>
Le travail à temps partiel	<p>Le travail à temps partiel, qui est majoritairement féminin, constitue l'un des grands facteurs explicatifs des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.</p> <p>L'objectif est de favoriser le temps partiel choisi, d'améliorer la qualité d'emploi et d'améliorer les droits et la protection des salariés à temps partiel, en agissant sur :</p> <p><u>L'encadrement de l'amplitude de travail journalière</u></p> <p><u>La priorité d'accès à un emploi à temps plein</u></p> <p><u>Le développement de la polyvalence</u></p> <p><u>Le cumul d'emplois pour les salariés à temps partiel</u> en aménageant leurs horaires.</p> <p><u>L'égalité de traitement</u> dans les avantages sociaux, la sécurisation des parcours professionnels, l'accès à la formation, les évolutions salariales, la progression de carrière et l'accès aux postes à responsabilités.</p>
Les conditions de travail	<p>L'objectif est d'améliorer la qualité des emplois dans les secteurs et métiers très féminisés et de créer les conditions d'accès des femmes à des secteurs d'activité et des métiers « traditionnellement masculins ».</p> <p>Les améliorations peuvent porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le poste de travail (définition, ergonomie, exposition aux risques...), Les tenues vestimentaires et les équipements, Les conditions de déplacement entre sites.
L'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée	<p>Pour faciliter l'équilibre des temps de vie des hommes et des femmes, l'entreprise peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> Proposer des services pour faciliter la vie quotidienne (accueil des enfants dans des crèches ou centres de loisir, conciergerie, offre de transport...) Offrir un soutien financier pour les frais de garde d'enfant réguliers ou ponctuels, pour des services à domicile (CESU) Garantir et améliorer les droits des salariés bénéficiant d'un congé familial (amélioration des droits à la retraite et de la couverture sociale, maintien du salaire pendant les congés de maternité ou paternité, indemnisation des salariés en congé parental...)
La communication et la sensibilisation à la mixité et à l'égalité professionnelle	<p>Le développement de la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle est un atout pour la performance des équipes et des organisations ainsi que pour l'image des branches et de l'entreprise.</p> <p>Il s'agit :</p> <ul style="list-style-type: none"> En interne, de mobiliser le personnel autour de ces objectifs pour favoriser l'évolution des comportements en remettant en cause les stéréotypes, A l'externe, de valoriser la politique de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle auprès des clients, des fournisseurs, du système éducatif ou des médias.

Source : Sdfe, 2009

Ces dix leviers ont vocation à être mobilisés par l'entreprise en fonction des manques identifiés lors de l'élaboration du rapport de situation comparé des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes, et au regard de la taille de l'entreprise. On ne peut demander le même effort à une PME et à une grande entreprise. L'idée est donc de conditionner le nombre de leviers à la taille de l'entreprise :

- deux leviers pour une entreprise de 50 à 300 salariés ;
- quatre leviers pour une entreprise de 300 à 1000 salariés ;
- six leviers à partir de 1000 salariés.

Ces leviers, définis par décret, devront obligatoirement figurer dans l'accord sur l'égalité ou, à défaut, dans un plan unilatéral proposé par l'employeur, si aucun accord n'est intervenu ou en l'absence de délégué syndical, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel. Ils devront être assortis d'indicateurs et d'objectifs chiffrés de progression sur trois ans.

Il convient en ce sens de préciser la notion de plan pour l'égalité professionnelle, visée à l'article L. 1143-1 du code du travail et de préciser également les conditions d'application de ce plan, qui, aux termes de l'article L. 1143-3, s'applique, sauf si l'autorité administrative s'y oppose, sans préciser les motifs de cette opposition.

Proposition 2 : modifier l'article L. 2242-7 en précisant que l'accord sur l'égalité professionnelle ou le plan unilatéral de l'employeur, si aucun accord n'est intervenu ou en l'absence d'un délégué syndical, doit comporter des dispositions en faveur de l'égalité professionnelle et salariale choisies parmi une liste fixée par décret et auxquelles sont associés des indicateurs et des objectifs chiffrés de progression sur trois ans. Le nombre de dispositions retenues en fonction de la taille de l'entreprise sera fixé par décret.
Modifier en conséquence les articles L.1143-1 et L. 1143-3 du code du travail

1.1.3. Donner des outils pour simplifier le diagnostic du RSC et aider à la négociation

1.1.3.1. Généraliser l'aide à la constitution de données pour les entreprises

La proposition faite à ce stade est d'**élargir, à l'ensemble des entreprises de moins de 300 salariés, l'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS)**, actuellement expérimentée pour les entreprises de 20 à 50 salariés (convention CNAV/Sdfe). Les données utiles sur cinq éléments seraient donc générées automatiquement : flux d'entrées et de sorties hommes/femmes par catégorie, répartition par catégorie, répartition temps partiels/temps plein, heures supplémentaires/complémentaires, écarts de rémunération moyenne et médiane par catégorie. Il en résultera un coût pour la CNAV en termes de rémunérations d'informaticiens recrutés dans cet objectif, coût qui peut être partagé par l'État. De même, l'État devra s'engager à faire des études macroéconomiques sur les données par code NAF, ainsi obtenues, afin d'obtenir des informations sur l'égalité professionnelle par secteur, par branche ou par catégorie.

L'expérience pourrait être poursuivie avec les mêmes données dans le cadre de la mensualisation des *données en matière de références salariales soumises à charge*.

Proposition 3 : Afin d'aider les petites et moyennes entreprises à mobiliser des données sur l'égalité professionnelle, élargir l'expérimentation sur l'exploitation des données DADS aux entreprises de moins de 300 salariés.

1.1.3.2. Mieux utiliser le RSC comme base de négociation

Trois mesures sont ici proposées

- ***Donner au RSC trois fonctions précises :***
 - Établir un diagnostic de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise (article L. 2323-57 du CT) ;
 - Identifier les écarts salariaux et structurels, à l'aide d'indicateurs pertinents ;
 - Être un instrument de suivi de l'accord ou du plan unilatéral pendant les trois ans de leur durée.

En revanche, le quatrième alinéa de l'article L. 2323-57 du CT doit être réécrit dans la mesure où l'ambiguïté de sa rédaction pourrait donner à penser que le RSC a comme fonction de présenter un plan avec des actions qualitatives et quantitatives. Il doit être un outil de repérage et de suivi et non le vecteur d'un plan annuel.

Proposition 4 : recentrer le RSC sur sa fonction de diagnostic et de repérage des écarts salariaux et structurels et lui adjoindre un rôle de suivi annuel des indicateurs et objectifs chiffrés pendant les trois ans de la durée de l'accord ou du plan unilatéral présenté par l'employeur ; modifier en ce sens le quatrième alinéa de l'article L. 2323-57 du CT

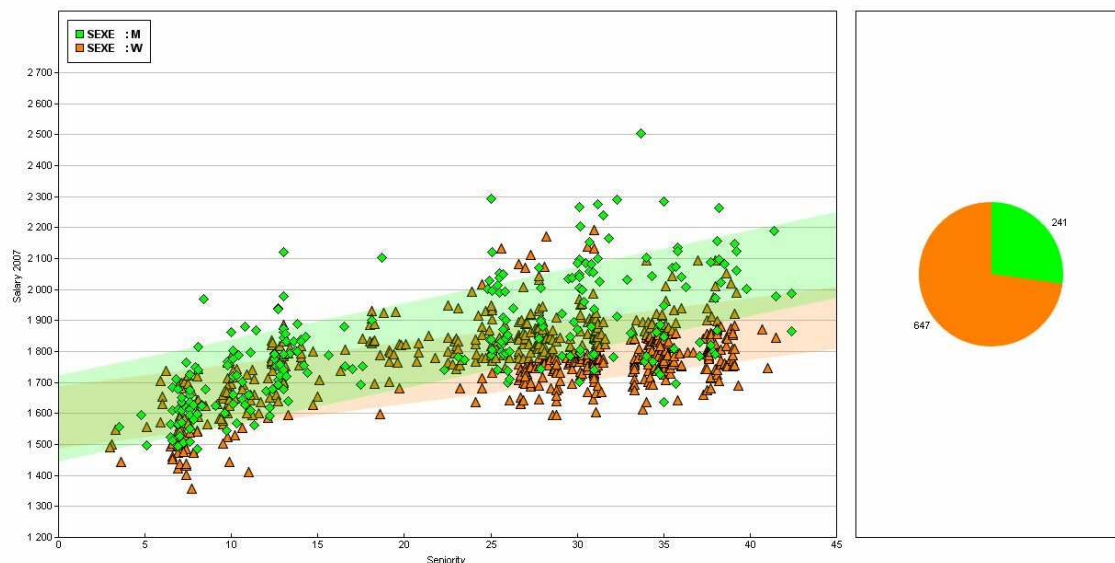
- ***Donner des outils d'amélioration de la lisibilité des données dans le RSC***

Le guide de réalisation sur le RSC élaboré au sein du groupe de travail présidé par madame de Ravaran, et accessible en ligne depuis août 2008, apporte déjà une aide très précieuse aux rédacteurs. Mais il est surtout utilisé, aux dires des personnes rencontrées par la mission, au sein des grandes entreprises. A l'occasion de sa refonte, rendue obligatoire par la fusion des deux dispositifs de négociation, il importe qu'il soit assorti de conseils pratiques et d'exemples concrets.

Deux conseils pratiques reviennent régulièrement au cours des échanges sur ce sujet :

- *Se concentrer sur les écarts salariaux et structurels les plus flagrants dans le RSC, sans viser dans un premier temps l'exhaustivité. Mieux vaut identifier les quelques thèmes d'action les plus visibles que de noyer les négociateurs sous de multiples tableaux et documents inexploitable et illisibles ;*
- *Rendre compte de ces écarts par des données privilégiant les pourcentages plutôt que les valeurs absolues ; pour les grandes entreprises, privilégier la présentation des écarts sous forme de graphiques à nuages de points qui rendent bien compte des positions différenciées des hommes et des femmes par niveau.*

Exemple de graphique à nuages de points (salariés de niveau 8 dans une grande entreprise)
Le salaire en fonction de l'ancienneté



Quelques enseignements de ce graphique : - plus de la moitié des effectifs féminins se situe au dessus de 45 ans alors que la courbe plane des hommes indique une répartition homogène des âges à partir de 30 ans. Une proportion majoritaire des femmes avec 30-35 ans d'ancienneté semble stationner à un niveau de salaire de 1900 euros, tandis que le salaire des hommes continue d'augmenter après 25 ans d'ancienneté. Le décrochage salarial s'opère après sept ans d'ancienneté. Sur l'intervalle de séniorité 25-35 ans, les hommes gagnent 5% de plus que les femmes (1874 Euros vs 1788 euros) etc....

Proposition 5 : Assortir le nouveau guide de réalisation du RSC de conseils pratiques et d'exemples concrets permettant une meilleure lisibilité des écarts salariaux et structurels dans l'entreprise.

- **Faciliter l'appropriation du RSC par les organisations syndicales**

Fourniture tardive du RSC et illisibilité des données fournies sont les critiques les plus fréquemment rencontrées. Trois mesures sont dès lors proposées :

- Obligation de fournir le RSC aux membres du comité d'entreprises ou aux délégués syndicaux au moins quinze jours avant l'examen du rapport ;
- Présentation du RSC par son auteur lui-même et explication détaillée, par ses soins, aux membres du CE ou aux délégués syndicaux, des indicateurs retenus ;
- Obligation de donner aux syndicats le moyen de comprendre le RSC et de l'utiliser en leur offrant une formation à la lecture de documents statistiques et de tableau d'indicateurs, financée par l'entreprise.

Proposition 6 : Faciliter l'appropriation du RSC par les membres du CE et les délégués syndicaux en précisant par décret le délai de fourniture du RSC avant son examen et en les formant à la lecture de documents statistiques et de tableaux d'indicateurs.

- **Faciliter le travail d'élaboration du RSC au siège des groupes**

Afin de faciliter l'élaboration du RSC de groupe qui prend en compte les établissements non autonomes, il est proposé de désigner obligatoirement un correspondant égalité dans les établissements à partir de 300 salariés.

Proposition 7 : Faciliter l'élaboration du RCS de groupe par la désignation obligatoire d'un correspondant égalité dans tout établissement non autonome de plus de 300 salariés.

1.2. Mieux capitaliser les bonnes pratiques, informer et augmenter le niveau de connaissances

1.2.1. Capitaliser et informer en fonction des cibles visées

Les PME ne connaissent pas, pour bon nombre d'entre elles, les obligations auxquelles elles sont tenues en matière d'égalité professionnelle et, dans le cas contraire, elles n'estiment pas toujours qu'il s'agit là d'un sujet prioritaire. Beaucoup d'entreprises également ressentent le besoin de disposer d'éléments concrets d'aide à la négociation, car elles disent savoir mal répondre aux enjeux de mixité, de mobilité et de conciliation. Enfin, quand un accord est signé, de nombreux salariés estiment ne pas être au courant des décisions retenues faute d'une communication interne adaptée. **Capitalisation, information et communication sont les parents très pauvres de l'égalité professionnelle.** Si la formalisation des politiques d'égalité sous forme de dix leviers a déjà une valeur pédagogique en soi, de même que l'identification, parmi les dix leviers de changement soumis à obligation de négocier, d'un volet communication et sensibilisation au sein de l'entreprise, en interne et en externe, cinq autres propositions peuvent être formulées :

- *Identification d'un site dédié sur les accords d'entreprise*, permettant d'accéder à une liste des accords déjà réalisés avec les contacts utiles. L'actuel site de l'ORSE, qui a déjà vocation à fournir ce type d'informations, pourrait être reconnu officiellement par les pouvoirs publics, avec une communication adaptée, tant au niveau national que local ;
- *Contractualisation avec des agences de notation sociale* pour identifier et communiquer sur les bonnes pratiques en matière d'égalité, à l'instar de ce qui a été réalisé par VIGEO, agence européenne de mesure de la responsabilité sociale, sur le recueil de bonnes pratiques seniors ;
- *Amélioration de l'accompagnement à la négociation collective sur l'égalité professionnelle par les pouvoirs publics* : mises en ligne de fiches d'aide à la négociation de branches (voir fiche élaborée par la DGT en annexe) ou à la négociation d'entreprise (voir fiche élaborée par le Sdfe en annexe sur les dix leviers) ; meilleure information faite auprès des entreprises des travaux existants (guide du groupe de Mme de Ravaran sur le RSC, guide de l'Agefos PME et de Retravailler sur l'égalité professionnelle à destination des PME, information sur les multiples initiatives menées en région etc.). L'administration pourrait également être évaluée sur sa capacité à sensibiliser les acteurs (voir plus loin) ;
- *Mise à disposition des femmes et des acteurs sociaux des informations nécessaires à l'identification et la compréhension des phénomènes discriminatoires* et plus largement des inégalités entre les femmes et les hommes, en précisant les moyens de recours possibles ;
- *Communication plus large sur le label égalité, en lui conférant toute sa place par rapport au label diversité.* Les leviers de l'égalité et de la diversité ne sont pas les mêmes et l'attribution du label égalité à une entreprise demeure un important outil de reconnaissance pour les clients et les actionnaires et de motivation pour les femmes salariées. Des passerelles devront être trouvées entre ces deux labels pour qu'ils fonctionnent en synergie et non en concurrence ;
- *Organisation d'une campagne de communication institutionnelle*, pour véhiculer un message clair : « ce qui est bon pour les femmes est bon pour l'entreprise car en améliorant la mixité, on améliore les conditions de travail et la performance de tous ».

Proposition 8 : assurer une information des acteurs par des sites dédiés aux accords, aux bonnes pratiques, par la diffusion de guides adaptés aux cibles visées, par une campagne de communication institutionnelle sur les atouts de la mixité

1.2.2. Augmenter le niveau de connaissance

Un certain nombre d'études et de recherches doivent être menées, avec l'aide financière des pouvoirs publics :

- *sur les critères d'évaluation des salariés et sur la question des viviers de haut potentiel* : il conviendrait de passer en revue les processus de gestion des ressources humaines pour débusquer les risques de discrimination indirecte, par exemple à travers la mise en jeu de critères de sélection ou de promotion qui ont pour effet d'écartier les femmes. La détection des hauts potentiels précisément à l'âge où les femmes ont leurs enfants (entre 25 et 40 ans) doit conduire à déconnecter totalement de l'âge la notion de potentiel, dans les processus de gestion des ressources humaines ;
- *sur l'évaluation des métiers majoritairement occupés par les femmes*, par la mise en place de systèmes d'évaluation des fonctions. Les classifications professionnelles de branches existantes constituent déjà de solides bases de réflexion pour une démarche non discriminante d'évaluation des emplois. Ces études pourraient être financées par l'État. « L'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins doit s'appliquer à des travaux de valeur égale, ce qui suppose l'établissement par les gouvernements des États intéressés de critères d'évaluation objective de ces travaux, fondés sur des méthodes appropriées (commissions d'études, d'enquêtes etc.) » (Conseil de l'Europe, 1995).
- *sur les conditions de travail* en prenant en compte systématiquement le genre dans l'établissement des méthodes de questionnement d'une part et de l'exploitation des données de l'autre. Le FACT (fonds pour l'amélioration des conditions de travail) pourrait être utilisé pour financer des études sur les équivalences en termes de pénibilité.

Proposition 9 : Augmenter le niveau de connaissances par le financement d'études sur les critères d'évaluation et la détection des potentiels, sur l'évaluation des métiers majoritairement occupés par un sexe, sur la question des conditions de travail et du genre.

1.3. Accompagner les acteurs

1.3.1. Fusionner les deux contrats égalité et mixité

Au vu du bilan mitigé de l'utilisation de ces formes d'aides des pouvoirs publics aux entreprises mettant en place des mesures pour l'égalité, le Sdfe a proposé une fusion de ces deux dispositifs. La mission estime que cette fusion est nécessaire car il est important de développer une politique contractuelle, en rappelant que cette dernière vient en complément des obligations légales et qu'elle incite les entreprises non soumises à ces obligations, à œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle.

La simplification du droit résulte de la fusion des deux dispositifs d'aides et de l'abandon du volet aides aux branches qui était en fait inutilisé et peut en tout état de cause être prise en charge par d'autres dispositifs d'aides existants. Seul le contrat pour l'égalité professionnelle est consacré par décret, le contrat pour la mixité des emplois ayant été créé par circulaire. Le nouveau contrat pour l'égalité professionnelle devrait comprendre trois éléments qui empruntent aux deux types de contrat :

- être ouvert à toute entreprise;

- permettre d'aider également au financement d'actions de sensibilisation sur l'égalité professionnelle vis-à-vis des salariés et du management ;
- permettre de conclure une aide pour des actions individuelles et non seulement collectives.

Proposition 10 : fusionner les deux types de contrats, contrat pour l'égalité professionnelle et contrat pour la mixité des emplois et modifier les articles D. 1143-7 à 19 du code du travail en conséquence.

1.3.2. Former les acteurs à l'égalité professionnelle

La formation des employeurs, des salariés et des organisations syndicales à l'égalité professionnelle est essentielle et reste, à ce jour, très insuffisante. Deux cibles doivent être privilégiées :

- *celle de l'administration du travail et notamment de l'inspection du travail.* La sortie récente du nouveau guide de la DGT intitulé « lutte contre les discriminations » est une étape importante qui contient des développements sur l'égalité professionnelle et qu'il convient de saluer pour la rigueur de son approche. Mais il importe que les référents égalité dans les régions s'assurent de l'appropriation de cet outil par l'administration déconcentrée. Des initiatives existent : séminaires sur l'égalité professionnelle organisés par des directions départementales du travail, formations à l'égalité assurées par les déléguées régionales aux droits des femmes et à l'égalité. Mais il faut rendre plus systématique cette approche et mettre en place une procédure de suivi ;
- *Celle des partenaires sociaux,* en les incitant à renforcer la part des crédits au titre de la formation économique et sociale syndicale, consacrée à l'égalité. Le produit du fonds recueillant les sanctions infligées aux contrevenants à l'obligation de négocier pourrait aussi être dédié à cette fin.

Proposition 11 : améliorer la formation de l'administration aux questions de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et inciter les partenaires sociaux à consacrer une part plus importante des crédits de la formation économique et social syndicale à ce sujet.

1.3.3. Jouer la carte de la paternité et réformer le congé parental

Impliquer les hommes pour lutter contre les stéréotypes de genre et modifier les conditions de travail et d'organisation constitue un élément incontournable du succès des politiques d'égalité. « Les hommes sont l'avenir de l'égalité professionnelle », titre un récent ouvrage de l'ORSE⁸⁴, et aussi bien la feuille de route de l'Union européenne sur l'égalité qu'une recommandation du Conseil de l'Europe du 28 novembre 2008, font de l'implication des hommes une priorité. Le rééquilibrage des sphères publiques et privées pour les hommes est aussi un enjeu fort et une aspiration pour beaucoup d'entre eux.

Si les entreprises peuvent participer à l'amélioration du bien être des salariés en proposant diverses mesures et aménagements d'horaires, elles ne portent pas l'entière responsabilité des progrès à accomplir dans le domaine de l'articulation famille-travail. L'État a un rôle important à jouer, d'autant plus que les pratiques des entreprises sont très hétérogènes et de ce fait source d'inégalités entre salariés.

S'il importe certainement en premier lieu de développer les modes de garde pour les enfants de moins de trois ans et de mettre en place un service public de la petite enfance de

⁸⁴ ORSE, *Les hommes sont l'avenir de l'égalité professionnelle*, mars 2009

qualité⁸⁵, la question du congé parental doit être abordée, y compris sous l'angle d'un nouvel investissement des pères dans le soin de l'enfant. Le congé parental actuel, trop long et handicapant pour la carrière des femmes devrait être remplacé par un congé plus court, rémunéré de façon proportionnelle au salaire antérieur (80%) et partagé entre les deux parents (la partie non utilisée étant alors perdue)⁸⁶. Un accord cadre sur le congé parental qui révisé celui de décembre 1995 a été signé le 18 juin 2009 par les partenaires sociaux européens. Il prévoit notamment qu'au moins un mois du congé parental sur les quatre mois préconisés dans l'accord, ne soit pas transférable à l'autre parent. Cet investissement social est favorable à l'égalisation des chances des jeunes enfants, à l'emploi des femmes, à l'investissement des hommes dans la sphère privée et est écologiquement soutenable.

Proposition 12 : Impliquer les hommes dans les politiques d'égalité et réformer le congé parental, dans la droite ligne de ce que prévoit l'accord cadre européen sur le congé parental.

1.4. Évaluer et renforcer les contrôles

1.4.1. Améliorer le système de recueil des données sur les accords d'égalité

Le double dispositif en matière d'égalité, négociation spécifique ou négociation intégrée, joint à une difficulté réelle d'identifier, en cas d'accord intégré, s'il comprend des clauses relatives à l'égalité professionnelle, font que le système de recensement des accords par l'administration du travail et les évaluations faites ex post par la DARES restent fragiles.

L'objectif est donc de permettre d'identifier, sans entrer dans le contenu de l'accord, si l'entreprise s'est bien acquittée de sa double obligation : élaboration d'un rapport de situation comparée d'une part, élaboration d'un accord ou d'un plan unilatéral d'autre part sur la base de dix leviers dont la liste est fixée par décret (avec un nombre de leviers à mobiliser dépendant de la taille de l'entreprise).

Il convient, en ce sens, d'identifier précisément, à la fois dans le bordereau de dépôt d'un accord d'entreprise ou d'établissement et dans la fiche statistique de codification des accords et procès-verbaux de désaccord d'entreprise ou d'établissement, deux informations :

- Avez-vous élaboré un RSC ? Date ?
- Avez-vous élaboré un accord égalité ? Date ? Nombre de leviers mobilisés avec les indicateurs assortis ?

La formalisation des politiques d'égalité sous forme de leviers permettra de faire des analyses comparatives, ce que le caractère flou des anciennes dispositions (faire un accord ou un plan), rendait difficile.

Proposition 13: Modifier le système de recueil des données sur les accords afin d'identifier la réalité des engagements en matière de RSC et d'accord ou de plan sur la base des dix leviers de l'égalité

⁸⁵ Les places manquantes sont estimées entre 300 000 (rapport Tabarot) et 600 000 (Méda, Périvier).

⁸⁶ Dans *le Deuxième âge de l'émancipation* (Méda, Périvier, 2007), le coût d'une telle réforme a été estimé à 5 milliards d'euros en fonctionnement et cinq milliards en investissement.

1.4.2. Renforcer les contrôles

Le contrôle opéré est un contrôle externe et repose sur des imprimés CERFA modifiés dans le sens préconisé par la mission :

- la première année vérification que le RSC est bien élaboré ;
- la deuxième année puis tous les trois ans en cas d'accord ou de plan unilatéral, vérification qu'en fonction de la taille de l'entreprise, un certain nombre de leviers ont bien été identifiés et sont assortis d'objectifs chiffrés mesurés à l'aide d'indicateurs.

Deux propositions sont faites à ce stade :

- ***Faire preuve d'une grande vigilance dès la promulgation de la loi***

Au-delà des opérations de sensibilisation, la sanction a une valeur pédagogique certaine, à condition d'être explicitée clairement et d'être médiatisée. Des consignes devront être données en ce sens soit aux URSSAF, soit aux inspecteurs du travail.

- ***Afficher plus fortement l'importance des campagnes de contrôle sur l'égalité en les intégrant dans les priorités communes du programme 111 de la LOLF, pour l'année 2010.***

Actuellement, le contrôle de l'égalité hommes/femmes fait partie des campagnes de contrôle définies par instruction du DGT (circulaire du 2 janvier 2009) et qui passent donc après les contrôles prioritaires inclus dans le projet annuel de performance du programme 111 pour l'année en cours.

Proposition 14 : manifester une grande vigilance dès la promulgation de la loi avec des sanctions rapides en cas de manquement et intégrer les campagnes de contrôle sur l'égalité dans les priorités du programme 111 de la LOLF.

1.5. Jouer la carte de la transparence

Les enjeux sociétaux liés à l'égalité sont tels qu'il convient de créer de la transparence sur les engagements des entreprises en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Valoriser celles qui font quelque chose ou apporter une forme de discrédit sur celles qui ne font rien, conformément à la pratique anglo-saxonne du « name and shame », pourrait conduire à une forme de régulation sociale efficace.

Le rôle des médias est ici central. La Norvège en a fait un atout maître dans la promotion de sa loi sur les conseils d'administration. Faire la une d'un grand hebdomadaire, à l'instar du classement des hôpitaux ou des lycées, ou organiser un événement autour des entreprises méritantes peut avoir un impact fort sur les comportements des acteurs. Plusieurs pistes peuvent être investiguées :

- *Une publication par les DRTEFP (futures DIRRECTE) de la liste des entreprises qui ont fait l'objet d'observations ou de sanctions par l'inspection du travail sur la question de l'égalité professionnelle. Cette piste, qui joue la carte du discrédit, est peut être plus délicate à suivre, même si les DRIRE l'ont utilisé dans certaines régions très efficacement en publiant sur un site les lettres adressées aux entreprises pour non respect de leurs obligations.*
- *Une auto-déclaration des entreprises, sur un site hébergé par le ministère, dans laquelle elles précisent si elles ont rédigé un RSC et signé un accord ou élaboré un plan unilatéral. Une exploitation faite au niveau des régions ou des départements, (compte tenu du grand*

nombre d'entreprises), permet d'identifier celles qui disent avoir rempli leurs engagements, celles qui disent ne pas l'avoir fait et celles qui n'ont pas répondu. Les services déconcentrés, disposant de listings des entreprises, peuvent en faire le bilan et communiquer sur le sujet.

- *Une auto-déclaration des entreprises sur un site comportant un référentiel préalable de l'ensemble des entreprises de la région*, référentiel qui existe à usage interne de l'administration et dont les données sont gérées par l'INSEE. Cette solution a le mérite de permettre une exploitation par toute personne qui le souhaite, et notamment les médias, sans recourir à une exploitation de l'administration, mais pose des problèmes techniques de faisabilité avec l'INSEE que la mission n'a pu investiguer dans les délais impartis.

Dans ces deux derniers cas, le taux de réponses apparaît comme un bon indicateur de l'efficacité de l'information, auprès des entreprises, des services du travail et de ceux de l'égalité sur l'obligation de négocier et les préfets pourraient, dès lors, avoir à rendre des comptes sur ce point.

Proposition 15 : Mettre en place un système de transparence par auto-déclaration des entreprises, sur un site dédié et exploitation de ces données en vue d'une valorisation publique.

1.6. Sanctionner en cas de manquement

La sanction est devenue, aux dires de très nombreux interlocuteurs, un élément incontournable du dispositif. Compte tenu du non respect à la fois de l'obligation d'élaborer un rapport de situation comparé et de l'obligation de négocier, et du fait que cette dernière doit s'appuyer sur le RSC, il est proposé une sanction en deux étapes :

1.6.1. Un dispositif en deux étapes

- **Une sanction reposant sur le manquement à une obligation de moyens, celle de fournir un RSC ou un rapport simplifié** pour les moins de 300 salariés, dès l'année qui suit la promulgation de la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle et salariale et qui se renouvellera chaque année tant que le RSC ou le rapport simplifié n'aura pas été fourni.
- **Une sanction reposant sur le manquement à l'obligation de décliner des leviers de l'égalité** dans un accord ou un plan unilatéral présentant des mesures relevant des dix leviers fixés par décret, au regard de la taille de l'entreprise (deux leviers pour une PME, quatre de 300 à 1000 salariés et six au-dessus), assorties d'indicateurs et d'objectifs chiffrés de progression. Conformément à l'article L. 2242-5 qui dispose que lorsqu'un accord est signé, la périodicité de la négociation est portée à trois ans, cette sanction sera applicable l'année qui suivra l'élaboration du RSC, soit, dans le meilleur des cas, deux ans après la promulgation de la loi, puis tous les trois ans, en fonction de la mise en œuvre du plan. Le RSC annuel ou le rapport simplifié aura vocation à suivre la mise en œuvre de l'accord ou du plan et d'actualiser les indicateurs et les objectifs chiffrés pendant les trois ans de la périodicité de l'accord. La sanction s'appliquera tous les ans tant qu'un accord ou un plan unilatéral n'aura pas été fourni.

Ces obligations sont valables pour les entreprises comme pour les branches.

1.6.2. Une sanction de nature différente suivant le dispositif retenu

Deux propositions peuvent être présentées : soit on privilégie un traitement de masse, s'appuyant sur le système de conditionnalité des allègements généraux de charges, fondé sur une auto-déclaration ex ante des employeurs auprès des URSSAF ; soit on privilégie un système de contrôle ex post par les services déconcentrés du travail, la sanction étant dès lors assise sur un pourcentage de la masse salariale.

- Une sanction reposant sur la conditionnalité des allègements généraux de charges

La loi sur les revenus du travail du 3 décembre 2008 conditionne le bénéfice des allègements généraux de charges sociales au respect de l'obligation de négocier sur les salaires : en l'absence de négociation sur les salaires, le montant de l'exonération est diminué de 10% et l'exonération est annulée lorsque l'employeur ne remplit pas ses obligations au terme de la troisième année consécutive. Une interprétation littérale de ces dispositions conduit à inclure, dans ce dispositif, l'obligation de négocier sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. En effet, la loi renvoie à l'obligation de négocier sur les salaires telle que définie par le 1° de l'article L.2242-8 du code du travail. Or, l'article L.2242-7 dispose que « la négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L.2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. »

Toutefois, la mission proposant la fusion des deux négociations sur l'égalité et le retrait de la négociation sur l'égalité salariale de la NAO sur les salaires, un texte nouveau serait nécessaire pour introduire spécifiquement la négociation sur l'égalité dans le champ de la conditionnalité. De plus, le système retenu ne repose pas seulement sur une obligation d'engagement des négociations mais sur une obligation de fournir un RSC et sur une obligation de contenu de l'accord ou du plan, même s'il s'agit d'un simple contrôle externe et non d'un contrôle sur la teneur des accords eux-mêmes.

- Une sanction assise sur un pourcentage de la masse salariale

Cette sanction s'inscrit dans la ligne de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale. Elle doit être suffisamment dissuasive pour que les entreprises soient amenées à jouer le jeu. **Le montant de 1% de la masse salariale** qui a été adopté en ce qui concerne les seniors paraît s'imposer.

Dans les deux cas, la sanction s'appliquera dès la première année après la promulgation de la loi, à la non fourniture du RSC et sera reconduite annuellement jusqu'à la fourniture de ce dernier. Elle s'appliquera ensuite en cas de non respect de l'obligation de négocier un accord ou de non fourniture d'un plan unilatéral présentant des mesures relevant des dix leviers fixés par décret et dont le nombre varie avec la taille de l'entreprise. Elle sera reconduite annuellement tant que l'accord ou le plan ne sera pas fourni. Dès la signature d'un accord ou la production d'un plan unilatéral, la périodicité de la négociation sera portée à trois ans, pendant lesquels des sanctions ne pourront pas être prononcées. Le suivi annuel par le RSC ou le rapport simplifié de la mise en œuvre de l'accord pourra faire l'objet d'observations de l'administration, en cas de contrôle mais non de sanctions.

Pour le système de conditionnalité des allègements généraux de charges le contrôle sera opéré par les organismes chargés du recouvrement des cotisations sociales (Urssaf), lesquels s'appuieront en tant que de besoin, sur les directions départementales du travail pour vérifier les éléments fournis par l'employeur. Pour la sanction assise sur la masse salariale, le contrôle sera opéré par les inspecteurs du travail dans le cadre de leurs campagnes de contrôle.

Pour les branches, le dispositif actuel (réunion d'une commission mixte paritaire et non extension de l'accord) sera maintenu.

Les produits recueillis suite aux sanctions seront affectés à un fonds dédié, géré de façon tripartite, et visant la formation des partenaires sociaux aux négociations sur l'égalité⁸⁷.

Proposition 16 : Un système de sanction en deux étapes : en cas de non fourniture du RSC la première année après la promulgation de la loi et en cas de non dépôt d'un accord ou de fourniture d'un plan unilatéral, portant sur des mesures relevant des dix leviers de l'égalité, en fonction de la taille de l'entreprise, l'année suivante. En cas de signature d'un accord ou de fourniture d'un plan unilatéral, la périodicité de la négociation est dès lors portée à trois ans.

La sanction repose soit sur le système de conditionnalité des allègements généraux de charge, soit sur un pourcentage de la masse salariale à hauteur de 1%. Le produit des sanctions sera versé dans un fonds dédié à la formation des partenaires sociaux à l'égalité.

2. LA PRECARITE DU TRAVAIL FEMININ

Lors de la conférence tripartite de novembre 2007, une table ronde sur le temps partiel avait été annoncée par le ministre du travail. Celle-ci ne s'est pas encore tenue et la demande des partenaires sociaux, telle que perçue lors des bilatérales menées par la mission, est toujours forte à cet égard.

Sur la base des travaux menés par l'administration⁸⁸ et des propositions formulées par les partenaires sociaux, les propositions suivantes peuvent être faites. Elles concernent avant tout la question du temps partiel subi et reposent sur une revitalisation de la négociation collective sur le temps partiel mais aussi sur des dispositions d'ordre législatif. Elles s'articulent autour de trois thèmes :

2.1. *L'amélioration de la qualité des emplois à temps partiel*

2.1.1. Favoriser l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle

a. A l'instar de nombreux accords collectifs d'entreprises (comme Total, la SNCF, la banque populaire du Nord, Schneider électronique industries, Bred), les thèmes suivants pourraient être soumis à la négociation collective :

- **la mise au point d'un calendrier prévisionnel de la répartition des horaires et de l'organisation du travail afin de limiter l'instabilité générale des horaires,**
- **le respect des délais de prévenance,**
- **la fixation d'un nombre d'heures minimum dans le contrat de travail,**
- **la limitation de l'usage des CDD.**

Proposition n° 17 : Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale des salariés par la voie de la négociation collective

⁸⁷ A titre d'exemple, une sanction de 1% de la masse salariale pour une entreprise de 1000 personnes avec un salaire mensuel moyen brut de 1500 euros par salarié serait de l'ordre de 18 000 euros. A titre de comparaison, la pénalité applicable pour défaut d'emploi des travailleurs handicapés s'élève à 16 331 euros par travailleur handicapé non employé pour une entreprise de 20 salariés et plus.

⁸⁸ Travaux menés par la DGT

b. Une autre piste vise à **assouplir les modalités d'utilisation du temps partiel pour raisons familiales**. Le temps partiel dit « familial », dans sa configuration actuelle, offre peu de souplesse au salarié s'agissant de la définition des périodes non travaillées puisque ce dispositif impose au salarié de s'absenter pendant « une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine ». Or, les aléas de la vie familiale peuvent parfaitement justifier que le salarié ait besoin de réduire son activité pendant une période déterminée, sans pour autant s'absenter pendant une semaine au minimum (à titre d'exemple, travailler à 80% pendant trois mois). Il s'agit de favoriser et d'améliorer l'articulation des temps de vie pour les salariés qui souhaitent poursuivre leur carrière professionnelle tout en préservant leur vie familiale par le biais d'un temps partiel.

Sous réserve de l'aboutissement des négociations que les partenaires sociaux ont indiqué souhaiter tenir, la proposition d'assouplissement du dispositif peut notamment porter sur les points suivants :

- Adapter le dispositif « aux besoins de la vie familiale » en permettant au salarié qui le demande, et en accord avec l'employeur, de s'absenter sur une ou plusieurs périodes ou journées non travaillées. Il s'agit là de permettre au salarié de prendre le temps partiel pour motif familial sous la forme d'une réduction du temps de travail hebdomadaire, pendant une durée déterminée ;
- Déterminer de manière plus concrète des modalités d'exercice de ce temps partiel avec des obligations précises de l'employeur et du salarié (clauses obligatoires, délais de prévenance, contreparties en cas de délais de prévenance réduits, nombre et durée des interruptions d'activité au cours d'une même journée et contreparties spécifiques).

Proposition 18 : assouplir les modalités d'utilisation du temps partiel pour raisons familiales en permettant au salarié qui en fait la demande de s'absenter sur une ou plusieurs périodes ou journées non travaillées (élargissement des dispositions de l'article L.3123-7 du code du travail)

2.1.2. Favoriser l'amélioration des conditions de rémunération

a. par la voie de la négociation collective

Des « bonnes pratiques » conventionnelles ont d'ores et déjà pu être inventoriées en matière de travail à temps partiel comme la **mise en place de contreparties sous forme de compensation salariale**, s'agissant de salariés à temps partiel rémunérés au Smic horaire. Ces bonnes pratiques pourraient être diffusées en vue d'être étendues par la négociation de branche ou d'entreprise.

Par ailleurs, le **système du temps partiel bonifié de la fonction publique** pourrait servir éventuellement de modèle tout comme le développement du **chèque emploi services universel (CESU) préfinancé**, utilisé comme titre de paiement dans certains secteurs notamment les services à la personne ou l'aide à domicile.

Proposition 19 : Favoriser l'amélioration des conditions de rémunération par la voie de la négociation collective

b. Par une disposition législative permettant d'appliquer un taux de majoration de 25% dès la première heure complémentaire

Alors que les heures supplémentaires sont majorées dès la première heure, les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25%, lorsque leur nombre est porté au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuel fixée au contrat de travail. Cette restriction qui s'attache au seul temps partiel, lequel concerne majoritairement les femmes, est

susceptible de constituer une discrimination indirecte au regard de la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (arrêt CJCE, 6 déc.2007, Ursula Voss c. land Berlin, régime de majoration des heures complémentaires moins favorable que celui des heures supplémentaires). Le juge communautaire attire l'attention sur le fait que des régimes apparemment neutres dans les taux de majoration des heures effectuées au-delà de la durée contractuelle peuvent cacher des discriminations indirectes, dans la mesure où ce sont des femmes qui sont majoritairement concernées.

Proposition 20 : modifier le taux de majoration des heures complémentaires en supprimant l'article L. 3123-19 et en modifiant l'article L. 3123-17 pour inscrire le taux de majoration à 25% dès la première heure.

2.1.3. Favoriser l'encadrement de l'amplitude de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel et plus particulièrement le nombre et la durée des interruptions d'activité

Les salariés à temps partiel souvent concernés par des interruptions d'activité au cours d'une même journée, à la fois nombreuses et de longue durée, sont dans l'impossibilité de cumuler par exemple plusieurs emplois à temps partiel.

Pour remédier à cette situation, il peut être proposé un raisonnement en deux temps à savoir :

1. *Dans un 1^{er} temps, il est proposé d'inviter les partenaires sociaux à négocier ou renégocier les modalités d'interruptions d'activité avec des contreparties légitimes en cas de dérogation*

A l'instar de ce qui a été déjà négocié au niveau de certaines entreprises, ces contreparties peuvent prendre la forme d'une majoration forfaitaire du salaire ou de la garantie d'un nombre minimal d'heures de travail pour chaque séquence de travail (comme le prévoit déjà la branche des HCR) ou de la garantie d'un horaire contractuel minimal (comme le prévoit déjà la branche du commerce alimentaire). Il convient donc de :

- Renvoyer à l'accord collectif, le soin de prévoir des dérogations aux interruptions d'activités au cours d'une même journée à la condition que soit garantie au salarié une durée de travail minimale dans la journée. Ce pourrait être de garantir au moins quatre heures de travail pour une coupure supérieure à deux heures ou plus d'une coupure (Cf. les clauses conventionnelles en annexe) ;
- Renvoyer à l'accord collectif, le soin de limiter le nombre et la durée des interruptions d'activité au cours d'une même journée avec des contreparties clairement définies – ce qui est le cas dans de nombreux accords de branche ou d'entreprise.

2. *Dans un 2^{ème} temps, il est annoncé qu'à défaut d'accord collectif encadrant les modalités des interruptions d'activité et les contreparties en cas de dérogation, une modification d'ordre législatif viendra encadrer le régime des coupures.*

Il s'agit de prévoir dans le code du travail que lorsqu'un accord collectif prévoit plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures et définit des amplitudes horaires ne permettant pas aux salariés d'exercer une activité complémentaire chez un autre employeur, ces interruptions d'activité sont alors intégrées dans le décompte du temps de travail effectif du salarié à temps partiel.

A noter que la voie de la négociation collective et, à défaut, le recours à la loi pour réguler le temps partiel est ici préféré au recours à l'article L.3123-30 du code du travail, qui autorise à

instituer, par décret, des limitations du recours au travail à temps partiel, dans la branche ou la profession au sein desquelles « la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi ».

.Proposition 21 : Favoriser l'encadrement de l'amplitude de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel et plus particulièrement le nombre et la durée des interruptions d'activité par la voie de la négociation collective.

En cas d'échec de la négociation, une modification d'ordre législatif viendra encadrer le régime des coupures.

2.1.4. Favoriser l'amélioration des conditions d'accès aux droits en matière de retraite

Les règles de validation des trimestres de cotisations pour les droits à la retraite ainsi que celles relatives à l'ouverture du droit aux prestations d'assurance maladie maternité tendent à englober même les petits contrats puisque la cotisation sur 200 heures au SMIC horaire dans l'année suffit à valider un trimestre de droits retraite⁸⁹.

Toutefois des modalités de recours facilité à la surcotisation pourraient être envisagées. La surcotisation permet de cotiser à l'assurance vieillesse pour un salarié à temps partiel sur la base d'un temps plein⁹⁰. C'est un dispositif facultatif. Toutefois, lorsque le passage à temps partiel constitue une alternative à un licenciement économique, l'employeur est tenu de proposer, dans les mêmes termes, la surcotisation à l'ensemble des salariés concernés.

1. *De nouvelles négociations pourraient soutenir le dispositif législatif existant en matière d'assurance vieillesse, conformément à ce qui a déjà été négocié dans certaines branches et entreprises, en prévoyant notamment la prise en charge par l'employeur d'une partie des cotisations dans la mesure où le salarié en assume une autre partie (exemple de **la Banque de France** : dans le cadre de plans sociaux, l'entreprise finançait ¾ de la retraite à taux plein, avec ¼ par le salarié). L'enjeu est de permettre aux « petits » contrats à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein et de valider des trimestres de cotisations à l'assurance vieillesse.*

Par ailleurs, à l'instar de ce qui a déjà été négocié en matière de **droits à pension** dans certaines branches et entreprises, de nouvelles négociations pourraient éventuellement **prévoir la possibilité de capitaliser les cotisations versées sur les salaires perçus de façon à pouvoir bénéficier d'une validation des droits correspondants ou bien s'intéresser aux régimes de retraites complémentaires en prévoyant plusieurs taux de cotisation pour une entreprise, notamment pour le temps partiel.**

2. *On peut également envisager que l'employeur soit tenu de donner son accord, voire de surcotiser sur une part déterminée, pour certaines catégories de salariés à temps partiel, en vue de faciliter la mise en œuvre de la surcotisation dans les entreprises et de lever l'obstacle que constitue l'obligation de recueillir l'accord de l'employeur (article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale). Cette mesure permettrait d'ouvrir la possibilité de fixer les modalités de surcotisation par la négociation collective, par le biais d'accords d'entreprise ou de branches.*

⁸⁹ En conséquence, un salarié à mi-temps au SMIC horaire obtient quatre trimestres, soit le maximum possible en onze mois et demi. Au SMIC horaire, un salarié à mi-temps valide autant de trimestres qu'un salarié à temps plein.

⁹⁰ La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites prévoit pour les salariés du secteur privé à temps partiel la possibilité de cotiser à l'assurance vieillesse sur un équivalent temps plein sous réserve de l'accord de l'employeur. La surcotisation est ouverte aux salariés relevant du régime général et du régime des salariés agricoles. Elle s'applique sur la pension de base et non sur la pension complémentaire (AGIRC, ARRCO). Elle porte sur les cotisations salariales et patronales. Pour les régimes de base, l'employeur peut, à titre facultatif, prendre en charge tout ou partie du surplus des cotisations salariales (Il n'y a pas aujourd'hui d'équivalent pour les complémentaires).

Proposition 22 : favoriser l'amélioration des conditions d'accès aux droits en matière de retraite par la voie de la négociation collective et faciliter le recours à la surcotisation en levant l'obligation, dans certaines conditions, de recueillir l'accord de l'employeur,

2.1.5. Favoriser le développement de la formation professionnelle

Il existe environ dix points d'écart entre le taux annuel d'accès à la formation pour les salariés à temps plein et à temps partiel. Or, l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant sur la modernisation du marché du travail indique que « pour permettre aux salariés à temps partiel de développer leurs compétences, les branches professionnelles non couvertes par un accord portant sur le même objet, ouvriront dans les deux mois de l'entrée en application du présent accord, des négociations sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ces salariés ». Dans ce cadre, quatre orientations peuvent être soumises aux partenaires sociaux :

- *Renforcer l'information des salariés à temps partiel sur les possibilités d'accès à la formation, à l'instar de certains accords collectifs qui ont prévu de renforcer cette information, notamment par l'intermédiaire du comité d'entreprise ou bien en établissant un bilan de compétences.*
- *Améliorer la connaissance sur les conditions d'accès à la formation des salariés à temps partiel. De nouvelles pistes de négociation pourraient aller dans le sens d'une mise en place d'observatoires permettant de comparer les carrières des temps partiels et des temps pleins vis-à-vis de la formation. Avec la participation des partenaires sociaux, il pourrait être envisagé de mener des travaux visant à recenser, décrire et qualifier les actions menées par des branches ou entreprises pour améliorer l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel, travaux qui pourraient être cofinancés par l'État dans le cadre des opérations de soutien au développement de la GPEC dans les branches et secteurs professionnels.*
- *Prévoir, à l'instar de certains accords de branche, des droits identiques à ceux des salariés à temps plein pour les temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 60% (secteur de la publicité) ou à 80% de la durée collective applicable dans l'entreprise (entreprise de l'assurance et de la mutualité).*
- *S'agissant du DIF, prévoir, dans les accords, des dispositions plus favorables pour ce qui est du calcul des droits au DIF pour les salariés travaillant à temps partiel. Deux modalités peuvent être envisagées : une majoration des droits au DIF ou un minimum annuel de droits. Dans l'hôtellerie restauration par exemple, pour les salariés à temps partiel titulaires d'un seul contrat, le DIF est égal à 1.3% des heures effectuées (horaire contractuel de base + heures complémentaires, congés payés inclus).*

Proposition 23 : Inviter les partenaires sociaux à améliorer l'information des salariés sur les conditions d'accès à la formation et négocier un accès renforcé à la formation professionnelle des salariés à temps partiel pour une meilleure évolution des carrières et parcours professionnels.

2.2. L'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel

2.2.1. Favoriser le respect de la priorité d'accès à un emploi à plein temps

Dans le droit fil de ce qui a déjà été négocié dans certaines entreprises, de nouvelles pistes de négociation peuvent être proposées à savoir :

- Améliorer la transmission de l'information au sein des entreprises sur les postes vacants notamment par voie d'affichage et viser l'ensemble des salariés à temps partiel et pas seulement ceux qui ont fait la demande de passage à temps plein auprès desquels l'employeur a l'obligation d'informer par écrit sur les opportunités qui se présentent. Il convient d'élargir cette information aux IRP ;
- Proposer des offres de réintégration dans des postes à temps plein après une période maximale de temps partiel à définir ;
- Faire bénéficier les salariés à temps partiel d'un temps d'expérimentation du nouveau régime d'horaire à temps plein, pendant trois mois par exemple, pour valider leur choix et vérifier que ce changement est compatible avec leur vie familiale. En cas d'impossibilité pour l'employeur de proposer un horaire à temps plein, le salarié peut bénéficier d'une priorité absolue pour effectuer toute heure complémentaire jusqu'à ce qu'un poste à temps plein se libère ;
- Privilégier la poly compétence au sein d'un même groupe ou filiale permettant de cumuler des emplois à temps partiel et favoriser une embauche sur la base d'un contrat de travail à temps partiel de 30 heures hebdomadaires au moins. (voir en annexe les clauses conventionnelles).

Proposition 24 : Favoriser le respect de la priorité d'accès à un emploi à temps plein qui vient de se créer ou de se libérer dans l'entreprise et renforcer ce droit au terme d'un délai à déterminer

2.2.2. Permettre le recours à un contrat de travail temporaire

Afin d'augmenter le temps de travail à temps partiel, le recours à un contrat de travail temporaire est de nature à assurer des revenus supplémentaires tout en limitant les contraintes liées à la gestion de la pluriactivité. L'entreprise de travail temporaire dispose en effet d'une expertise en matière de gestion des ressources humaines lui permettant de minimiser la complexité résultant de l'existence de plusieurs relations de travail simultanées. Il est donc proposé de créer un nouveau cas de recours au travail temporaire pour assurer à ces salariés un complément d'activité.

Proposition 25 : Compléter l'article L.1251-7 du code du travail par un 3° ainsi rédigé : « lorsque la mission de travail temporaire vise à assurer un complément d'activité à des personnes titulaires d'un contrat de travail à temps partiel conclu avec une entreprise autre que l'entreprise utilisatrice, dans des conditions prévues par décret.

2.2.3. Cibler plus spécifiquement les contrats à temps très partiel

Les salariés soumis à des contrats de moins de 15h représentent moins de 15% des salariés à temps partiel. 54,7% des temps partiels ont un contrat compris entre 15 et 29 heures et 29,7% un contrat supérieur à 29H. La moyenne est de 23H. Un quart des salariés à temps partiel a une rémunération mensuelle nette inférieure à 480 euros et la moitié à 750 euros.

- #### **2.2.3.1. Favoriser l'accomplissement d'heures complémentaires pour les petits contrats à temps partiel**

Le code du travail encadre la faculté de demander au salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires. Leur nombre ne peut excéder 10% de la durée du contrat de travail.

Toutefois, un accord collectif peut prévoir de porter cette limite au tiers de la durée du contrat auquel cas il doit prévoir des contreparties. Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10% des heures prévues au contrat de travail sont, à ce jour, majorées de 25% (voir proposition précédente pour modifier cette disposition). Enfin, il convient de noter que la durée du travail d'un salarié à temps partiel ne peut, même en effectuant des heures complémentaires, atteindre la durée légale du travail.

Il est donc proposé de permettre au salarié disposant d'un contrat à temps très partiel, de travailler davantage avec une rémunération plus importante, en augmentant le volume d'heures complémentaires au-delà du tiers prévu par le code du travail pour le porter à 50%. Les heures effectuées bénéficieraient de la majoration de 25% actuellement prévue à l'article L. 3123-19. Dans le droit fil de ce qui existe déjà dans le code du travail, l'accord peut prévoir des contreparties spécifiques comme des jours de repos supplémentaires par exemple.

Proposition 26 : augmenter le volume d'heures complémentaires au-delà du tiers prévu par le code du travail aujourd'hui pour le porter à 50% de la durée fixée au contrat et permettre au salarié à temps partiel, qui le souhaite, après proposition de son employeur, d'effectuer des heures complémentaires au-delà du plafond actuel de 33% de la durée fixée au contrat (modification de l'article L. 3123-18 du code du travail)

2.2.3.2. Restreindre le bénéfice des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale en cas de recours à du salariat à temps très partiel.

L'objectif de cette proposition est de limiter le recours au temps très partiel « subi » c'est-à-dire à des durées de travail pouvant conduire à des situations de précarité⁹¹, **en supprimant le bénéfice des exonérations patronales pour ces contrats. La mesure ne concernerait pas tous les contrats de moins de 16 heures hebdomadaires**, dont on peut estimer que certaines catégories (contrats étudiants, contrats aidés, saisonniers...) relèvent d'un temps partiel « choisi », ou n'ont pas vocation à être inclus dans le champ de la mesure (temps partiel à la demande du salarié, temps partiel à l'initiative de l'entreprise en situation économique particulièrement difficile, strictement définie).

Pourraient entrer dans le champ de la réforme :

- **La réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale, dite réduction Fillon.** Un lissage de l'effet de seuil pourrait être proposé pour les durées de travail comprises entre 16 et 25 heures. Il pourrait être proposé d'introduire un palier pour les contrats à durée comprise entre seize et vingt-cinq heures hebdomadaires. Dans cette hypothèse, le coefficient maximal de la réduction, au lieu d'être simplement supprimé, serait réduit de moitié et donc ramené, selon la taille de l'entreprise, à 0,14 points (au lieu de 0,281) ou 0,13 points (au lieu de 0,260).
- **Les dispositifs appliqués aux entreprises et associations de services à la personne.** : Les entreprises et associations de services à la personne bénéficient d'exonérations plus généreuses que l'allègement Fillon, pour leurs salariés exerçant des activités de service à la personne (franchise de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations liées aux accidents du travail et maladies professionnelles, sans plafond de rémunération, en faveur des organismes agréés d'aide à domicile ou de services à la personne pour leurs salariés intervenant auprès de publics fragiles ou âgés (dans ce dernier cas, l'exonération est plafonnée dans la limite de 65 fois le SMIC horaire) et franchise de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations liées aux accidents du travail et maladies professionnelles dans la limite du SMIC en faveur des organismes

⁹¹ 900 000 salariés travaillent un mi-temps, soit 18 heures hebdomadaires, d'après la DARES, dont on peut estimer que la moitié travaille 16 heures par semaine ou moins.

agréés de services à la personne pour leurs salariés intervenant auprès de publics non fragiles). Or, ces organismes ont la possibilité (à la différence des particuliers employeurs) d'allonger la durée des contrats proposés à leurs employés. Il est donc proposé de les inclure dans le champ de la mesure, en limitant le bénéfice des exonérations dont elles font l'objet aux contrats de plus de 16 heures hebdomadaires.

- **les exonérations ciblées sur certains territoires (ZFU, ZRR,...) qui reposent sur des mécanismes de franchise de cotisations et d'exonérations dégressives, avec ou sans plafond de rémunération.** Le bénéfice de ces exonérations est subordonné, par ailleurs, au respect de conditions spécifiques à chaque dispositif concerné. Il est proposé d'ajouter aux conditions existantes le fait de ne pas employer de salariés à temps très partiel. Cette proposition serait déclinée selon les différents dispositifs⁹² :

Proposition 27 : supprimer l'allègement général de cotisations portant sur les contrats dont la durée de travail est inférieure à un certain seuil.

2.2.3.3. Créer un forfait minimum de charges

Une solution alternative peut consister à créer un forfait de charges, c'est-à-dire un montant forfaitaire de charges sociales à honorer quelque soit le montant des allègements. Par exemple, un forfait de 60 euros par mois pourrait être fixé, correspondant aux cotisations patronales de sécurité sociale dues pour un salarié à temps plein, payé au SMIC, après application de la réduction Fillon. Pour les salariés à temps très partiel, dont les cotisations attendues, après application des allègements généraux de charges, seraient inférieures au montant du forfait, les cotisations dues par l'employeur seraient donc fixées forfaitairement à 60 euros. Dès que le montant des cotisations dépasserait ce forfait, ce dernier ne s'appliquerait plus.

Proposition 28 : Créer un forfait minimum de charges pour les contrats à temps très partiel

2.2.4. Aménager la pluriactivité et favoriser le cumul d'emplois

Il s'agit de **favoriser le cumul d'emplois** pour permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur durée du travail et par voie de conséquence leur rémunération. A ce jour, il apparaît que 350 000 à 400 000 salariés à temps partiel travaillent simultanément pour plusieurs employeurs.

C'est pourquoi, il est opportun de favoriser le cumul d'emplois à temps partiel au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe.

La voie des « tiers employeurs » (groupements d'employeurs, entreprise de travail à temps partagé) apparaît également opportune pour donner au salarié la possibilité de bénéficier d'un seul lien contractuel plutôt que d'une multiplicité de contrats. Elle permet d'apporter les premières réponses, soit dans un cadre conventionnel du type de la convention en cours

-
- ⁹² pour les zones franches urbaines (ZFU) : en l'état actuel du droit, à partir de la troisième embauche, le maintien de l'exonération est notamment subordonné au fait que le salarié soit embauché avec un horaire minimal de travail de seize heures par semaine. Il pourrait être proposé d'appliquer cette condition dès la première embauche.
 - zones de revitalisation rurale (ZRR) ou urbaine (ZRR) en l'état actuel du droit, la mesure d'exonération s'applique aux salariés embauchés sous CDI ou CDD d'au moins douze mois. Comme pour les ZFU, il pourrait être proposé de limiter cette exonération aux salariés embauchés avec un horaire minimal de travail d'au moins seize heures hebdomadaires.
 - la logique serait identique pour les bassins d'emploi à redynamiser.

d'élaboration sur les services à la personne, soit dans un cadre interprofessionnel, aux difficultés rencontrées par les salariés qui ont plusieurs employeurs en termes de volume d'horaires, de rémunération, de temps de trajet et de coût de transport (comme dans le nettoyage, l'aide à domicile, le gardiennage), de suivi médical, de protection sociale, de formation, de professionnalisation et de parcours professionnel.

A titre d'exemple, une **connexion serait envisageable aujourd'hui entre le secteur de la propreté et celui des services à la personne** afin de permettre de compléter un temps partiel industriel par un temps partiel à domicile. Des passerelles pourraient ainsi être négociées par les partenaires sociaux pour permettre aux salariés d'augmenter leur volume horaire et les conditions de leur rémunération.

Pour faciliter le cumul d'emplois, il est donc important de limiter le nombre et la durée des interruptions d'activités au cours d'une même journée de travail des salariés travaillant à temps partiel.

***Proposition 29 : Aménager la pluriactivité et faciliter le cumul d'emplois des salariés à temps partiel par la voie de la négociation collective ;
En cas d'échec de la négociation collective sur ce point, recourir à la loi pour garantir la possibilité pour le salarié à temps partiel de cumuler plusieurs emplois.(voir plus haut)***

2.3. L'évaluation et le suivi des actions menées.

Il conviendrait de **renvoyer aux partenaires sociaux** (de branches et d'entreprises) **le soin d'établir un diagnostic**, sorte d'état des lieux, de la situation des salariés à temps partiel notamment sur les contraintes qu'ils rencontrent au quotidien dans leurs conditions de travail, les problèmes d'articulation des temps de vie, les difficultés d'accès à la formation, les conditions souvent précaires de rémunération, d'assurance vieillesse et de pension, les difficultés pour cumuler plusieurs emplois. **Ce diagnostic peut d'ores et déjà s'inscrire dans le cadre des négociations obligatoires prévues par le code du travail** et notamment la négociation triennale de branche obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la négociation annuelle d'entreprise obligatoire sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la négociation annuelle d'entreprise obligatoire en matière de salaires et durée du travail porte notamment sur la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés.

Ce diagnostic peut être également réalisé sur la base de documents existants au niveau de la branche et de l'entreprise à savoir :

- Au niveau de la branche : **Le rapport annuel de branche** prévu aux articles L. 2241-1 à L. 2241-8 du code du travail et les travaux d'observatoires mis en place au niveau des branches ;
- Au niveau de l'entreprise : **Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise** que le chef d'entreprise doit transmettre chaque année au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, les horaires de travail à temps partiel pratiqués, ainsi que le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié à temps partiel.
- Dans le cadre des négociations obligatoires menées notamment en matière de durée et d'organisation du temps de travail et d'égalité salariale, les différentes modalités de travail à temps partiel peuvent faire l'objet d'une attention particulière des partenaires sociaux, sur la base d'indicateurs sur le temps partiel définis au préalable tant au niveau de la branche que de l'entreprise et notamment : le nombre de salariés embauchés à temps partiel, la durée de travail hebdomadaire proposée dans les contrats à temps partiel, le nombre et la durée des coupures d'activités au cours d'une même journée, le nombre d'heures complémentaires proposé, les délais de prévenance pour toute modification des horaires,

l'augmentation de la durée de travail prévue dans le contrat, les possibilités de passage à temps complet, l'accès aux formations proposées, l'évolution de la rémunération, l'accès à l'assurance vieillesse, la politique en matière de prise en charge des droits à pension (équivalent temps plein).

Proposition 30 : Engager les partenaires sociaux à réaliser un diagnostic de la situation des salariés à temps partiel, sur la base d'outils existants dans le code du travail

Sur l'ensemble de ces axes, **la signature d'une charte entre l'État et les secteurs majoritairement concernés** pourrait être rapidement mise en œuvre, l'État s'engageant à ne pas réglementer, en amont, les amplitudes horaires et le recours au temps partiel comme mode d'organisation, cette abstention trouvant sa contrepartie dans l'ouverture effective de négociations sur ce sujet. Les secteurs qui recourent fréquemment au travail à temps partiel pourraient faire l'objet d'une relance des négociations sur le sujet du temps partiel et d'un suivi.

Proposition 31 : Faire signer entre l'État et les secteurs majoritairement concernés une charte d'engagements réciproques en faveur du temps partiel

3. LA PLACE DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE DECISION

Il convient ici d'opérer une distinction dans la démarche de mise en œuvre de l'égalité **entre la gouvernance d'entreprise (conseils d'administration et de surveillance) et la gouvernance sociale (IRP)**. Les organisations syndicales et patronales sont d'ailleurs très partagées sur la question des mesures d'actions positives, et la réalité des viviers de candidat(es) potentiels, dans ces deux modes de gouvernance, invite à moduler différemment les propositions.

3.1. *La place des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance*

Pour la gouvernance d'entreprise, les données chiffrées sont sans appel et les aspirations des femmes, testées dans le baromètre de confiance des femmes cadres, témoignent d'une grande insatisfaction : 70% d'entre elles disent ne pas être satisfaites des conditions d'égalité dans l'accès aux postes de haut niveau⁹³.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale consacrait un titre III à l'accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles, notamment en modifiant le code de commerce pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et de surveillance des sociétés anonymes. **Le Conseil constitutionnel a toutefois censuré** l'intégralité de ce titre III aux motifs que l'article 3 de la Constitution modifié par la loi constitutionnelle de 1999 pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ne s'appliquait qu'aux élections à des mandats et des fonctions politiques.

La révision constitutionnelle de 2008 a tiré les conséquences de cette décision : le nouvel article 1^{er} de la Constitution prévoit désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives **ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales** ».

Affirmer la nécessité de rechercher une égale représentation des femmes et des hommes dans les instances des entreprises, eu égard à la très faible représentation des femmes (moins de 9%), est donc désormais un principe acquis. Mais la question de **l'instauration de mesures positives par la loi en faveur d'une représentation des femmes dans les instances de**

⁹³ La partie sur la place des femmes dans les conseils d'administration a été rédigée en collaboration avec Pierre Sardou, membre de l'Inspection générale des affaires sociales.

gouvernance, qui se heurtait et se heurte encore à beaucoup de réticences, est apparue à la mission comme devant recevoir également une réponse positive pour deux ordres de raisons.

- En premier lieu, il convient d'observer que ce pourcentage n'a pratiquement pas évolué en France alors que des politiques contraignantes, telle celle de la Norvège, ont été mises en œuvre avec succès.
- En second lieu, les entretiens menés par la mission ont permis de constater une évolution sensible de l'opinion des responsables, y compris dans les milieux patronaux. C'est ainsi que le conseil d'administration de l'Institut français des administrateurs (IFA) a voté en mars 2009 une résolution favorable à l'instauration d'actions positives par le législateur.

Trois principes président dès lors aux choix opérés par la mission :

- **La nécessité d'imposer par la loi des mesures d'action positive assorties de sanction en cas de manquement**, seul moyen de casser cette logique de recrutement quasi exclusivement masculine et qui ne varie pas au fil des ans. **La gestion des risques est meilleure quand il y a rupture du système de connivence sociologique** fondé sur la communauté d'expérience. La rupture de l'implicite est facteur d'innovation et en ce sens, la recherche de la parité ou de la proportionnalité enclenche un processus d'innovation sociale ;
- **La nécessité d'opérer une distinction entre les conseils d'administration et les conseils de surveillance d'une part, et les comités de direction et les comités exécutifs d'autre part**. Les premiers sont des organes définis par la loi et régis par le droit des sociétés, obéissant à une logique institutionnelle et comportant un volant d'intérêt général ; les seconds obéissent à une logique contractuelle. Les propositions ne concerneront donc que les conseils d'administration et de surveillance ;
- **L'introduction d'une progressivité dans la mise en œuvre et la nécessité d'un accompagnement** pour laisser le temps de l'appropriation culturelle par les acteurs. L'argument du temps de construction d'un vivier semble spécieux à la mission, dans la mesure où l'on a toujours trouvé des femmes pour peu qu'on se soit donné le mal de les prendre en compte quand elles étaient présentes ou d'aller chercher un peu plus loin quand elles étaient moins visibles dans un cercle donné. Le nombre de femmes à trouver, pour important qu'il soit, n'est pas, en effet, disproportionné. Compte tenu des postes déjà pourvus par des femmes et des règles de cumul (hypothèse de trois mandats), il y aurait environ 300 candidates à trouver dans les deux ans de la promulgation de la loi et environ 500 de plus d'ici cinq ans. En revanche, l'argument du temps de formation des administrateurs (trices) est recevable. Il convient de profiter de l'opportunité de la loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie qui permet d'être désigné comme administrateur sans être actionnaire et de jouer davantage sur la professionnalisation de la fonction d'administrateur. Une formation fondée sur des échanges d'expériences a été faite en Norvège (programme female future) ou en Suède (programme styrelskraft), pour les femmes comme pour les hommes. La question de la féminisation pose toujours, quel qu'en soit le lieu d'accroche, le problème de la compétence, celle des femmes mais aussi celle des hommes.

Si le débat ne semble donc plus se situer entre le fait de prendre une mesure, désormais constitutionnelle, ou de s'en tenir à la bonne volonté des acteurs, il s'agit de définir avec précision son contenu, d'en délimiter le champ et le délai de mise en œuvre.

3.1.1. La question du champ

La question du champ se pose à plusieurs titres :

- D'abord, il paraît légitime de ne pas traiter seulement du cas des **entreprises privées**. Les **entreprises publiques** et celles du secteur de **l'économie sociale** doivent aussi favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités. C'est pourquoi non seulement il faudra modifier le code de commerce et la loi de démocratisation du secteur public mais aussi le code monétaire et financier (pour le crédit agricole). Il sera nécessaire d'approfondir ce point et donc de modifier d'autres textes de lois (code de la mutualité, etc.).
- **S'agissant des sociétés privées**, le critère d'appel public à l'épargne et donc d'acceptation d'un certain nombre d'obligations financières et de gouvernance conduit à se limiter aux quelques six à sept cents **sociétés** dont les titres financiers sont **admis aux négociations sur un marché réglementé**.
- **Un critère de taille est enfin à envisager**, car il convient également de ne pas imposer des contraintes importantes à des entreprises trop petites pour pouvoir y faire face, et trop nombreuses pour permettre un contrôle efficace. Plutôt que d'ajouter un effet à l'un des seuils du code du travail, l'effet cumulatif étant souvent dénoncé par les représentants des entreprises, la mission a recherché d'autres critères tels ceux des dispositions de l'article 51 de la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, combinant effectifs et chiffre d'affaires, mais qui est défini pour les besoins de l'analyse statistique et économique. Par ailleurs, le critère de la capitalisation, compte tenu de la volatilité de la Bourse pourrait conduire à écarter des entreprises importantes. En conséquence, **le seuil de 1000 salariés**, pour toutes les entreprises, publiques ou sociétés cotées, semble raisonnable.

3.1.2. Une obligation de quasi parité et un délai raisonnable

L'objectif peut clairement être l'obligation d'une quasi parité. **Le chiffre de 40% de femmes paraît ainsi raisonnable, en précisant les valeurs pour les conseils de moins de 10 membres : un pour trois membres, deux pour quatre à cinq membres, trois pour six à huit membres et quatre pour neuf membres**. Bien entendu, il s'agit du minimum pour chaque sexe. Une formulation « **pas plus de 60%** » est peut-être même préférable car elle va plutôt dans le sens de ne pas augmenter les effectifs des conseils pour faire place aux femmes.

Une telle obligation est ambitieuse et rend donc nécessaire de donner un délai qui, compte tenu d'un taux de renouvellement des conseils de l'ordre de 15% par an, **doit être de 5 ou 6 ans**. Cette période de transition est longue et fait donc courir le risque qu'elle ne soit pas mise à profit par les entreprises pour commencer à rechercher et nommer des femmes.

C'est pourquoi il convient de donner **une obligation intermédiaire à échéance de 2 ans de 20% minimum (ou pas plus de 80%)** pour chaque sexe. L'écart avec la situation actuelle est assez faible pour ne pas présenter de difficultés réelles aux entreprises, mais constitue un progrès significatif sur le chemin de l'objectif. C'est un élément essentiel de la crédibilité de la réforme.

En outre, il est sans doute opportun, afin de faciliter le renouvellement des conseils et donc le recours à des candidatures féminines, **de rendre obligatoire d'inscrire une limite d'âge dans les statuts** (article L.225-19 du code de commerce).

3.1.3. Les candidatures

S'agissant des **représentants des salariés**, la mission propose qu'obligation soit faite aux syndicats de présenter des listes mixtes. Ce ne peut être une garantie de la mixité des élus quand leur nombre est limité à un ou deux, mais leur nombre pouvant être plus important, notamment dans les entreprises publiques, cette mesure peut être efficace pour certaines et elle est pédagogique

pour toutes. En conséquence, il est proposé **que les listes soient paritaires avec alternance stricte des sexes**.

S'agissant des **représentants permanents des personnes morales** membres des conseils, il est souhaitable de les inclure dans le quota proposé.

Cependant, en cas de **décès ou de démissions** qui conduiraient à une composition non-conforme du conseil d'administration, il ne serait pas nécessaire de tenir une assemblée générale extraordinaire mais il suffirait de régulariser cette entorse temporaire à la règle lors de la prochaine assemblée générale.

S'agissant des entreprises publiques dans lesquelles il existe trois catégories de membres, les représentants de l'État et, le cas échéant des actionnaires, les personnes qualifiés et les représentants des salariés, les règles de représentation des deux sexes peuvent s'appliquer aux nominations pour les deux premières catégories. Elles s'appliqueront aux listes de candidats pour les salariés, en respectant à la fois la mixité et l'alternance.

3.1.4. La question de la sanction et de l'information sur la place des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance

Il ne faudrait pas qu'une telle obligation, même bien adaptée à la vie des entreprises, reste sans sanctions. Dans son souci de ne pas créer une insécurité juridique majeure dans la vie des entreprises, la mission écarte l'idée de la nullité des délibérations d'un conseil mal composé. Mais elle retient la **nullité des nominations** faites au mépris de l'exigence de mixité, à l'instar de celle sanctionnant la règle de limitation du cumul des mandats (art. L.225-21 du code de commerce).

Afin que toute personne intéressée puisse connaître la situation au regard de cette nouvelle disposition de la loi, il sera également prévu que le président rende compte de l'état de l'application de la loi dans le **rapport sur le contrôle interne et le gouvernement d'entreprise prévu aux articles L.225-37 et L.225-68 du code de commerce**.

Enfin, il apparaît nécessaire à la mission de faciliter la connaissance du public et des autorités des conditions du respect par les entreprises de ces dispositions. C'est pourquoi, indépendamment du rapport prévu à l'alinéa précédent, la législation doit prévoir une information simple et précise par exemple dans la partie conseil des sites internet des sociétés. La solution la plus simple serait que **ces informations fassent l'objet d'une déclaration par les entreprises sur un site dédié** tel que proposé supra pour le respect de l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle. Cette information pourrait être reprise à échéance régulière par les médias ou faire l'objet d'un prix tel que ceux décernés par l'agence Capital com.

Proposition 32 : Instaurer une obligation de 40% d'administrateurs du sexe sous représenté dans les conseils d'administration et de surveillance, dans un délai de 6 ans, pour les entreprises publiques et les sociétés dont les titres financiers sont admis aux négociations sur un marché réglementé, en adjoignant un critère de taille (1000 salariés). Instaurer une obligation intermédiaire de 20% d'administrateurs du sexe sous représenté à échéance de deux ans.

3.2. La place des femmes dans la gouvernance sociale

La place des femmes dans les institutions représentatives du personnel (IRP) s'inscrit dans une logique de proportionnalité et donc de représentation équilibrée du nombre de femmes candidates par rapport au poids des femmes dans le corps électoral.

3.2.1. Le contexte particulier des élections professionnelles

La mise en place d'un comité d'entreprise (CE) est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus. Les délégués du personnel (DP) sont quant à eux élus dans les établissements de 11 salariés et plus. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, des délégations uniques du personnel (DUP) exerçant à la fois les attributions du CE et celles des DP, peuvent remplacer ces deux instances. Les élections ont en principe lieu tous les quatre ans.

Depuis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le premier tour des élections professionnelles est ouvert non seulement aux organisations syndicales représentatives, et à celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, mais également aux organisations syndicales légalement constituées depuis au moins deux ans dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement. A défaut de quorum au premier tour, ou s'il y a carence de candidatures, un second tour ouvert également aux listes autres que celles présentées par une organisation syndicale, est organisé dans le délai de 15 jours.

La réforme des règles de représentativité a accru les enjeux des élections professionnelles. C'est en effet sur la base des résultats de ces scrutins (élections des titulaires au CE, à la DUP ou à défaut chez les DP) qu'est mesurée l'audience de chaque organisation, critère essentiel en vue d'une reconnaissance de représentativité. C'est également sur cette base que pourront être désignés les délégués syndicaux. La loi prévoit que tout candidat d'une liste recueillant sur son nom 10 % des voix dans le collège au sein duquel il se présente, peut être désigné délégué syndical. On peut dès lors exciper de cette réforme des règles de représentativité pour dire qu'une opportunité sans précédent se dégage pour intégrer la question de l'égalité ou au contraire qu'il convient que se stabilisent les nouveaux jeux d'acteurs dans un domaine où les candidatures sont parfois peu nombreuses et où les constats de carence abondent. C'est cette dernière logique, opposée à celle retenue pour la gouvernance d'entreprise, qui sera retenue ici, afin de ne pas accroître les actuelles difficultés de recrutement de candidats des organisations syndicales et de ne pas avoir, au-delà, des conséquences négatives sur l'implantation syndicale.

3.2.2. Les différentes options

Issues de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, dite loi Génisson, les dispositions de l'article L.2324-6 du code du travail posent le principe suivant lequel les organisations syndicales intéressées examinent, lors de l'élaboration du protocole d'accord pré-électoral, les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures aux élections des représentants du personnel au comité d'entreprise. Des dispositions analogues sont prévues pour l'élection des délégués du personnel.

La mission rejette la proposition d'instaurer une parité absolue, eu égard à la diversité du monde salarial et du tissu économique. La proportion de femmes dans le corps électoral varie ainsi de 11 % dans la construction, à 75,6 % dans le secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale (données DARES relatives au cycle électoral 2000-2001 pour les élections CE et DUP) et cette parité n'existe pas plus, sur un plan global, au sein des entreprises. Les données les plus récentes montrent même que la part des femmes, qui représentaient 40 % du corps électoral en 2000-2001, a baissé à 38% des électeurs (CE, DP), en 2004-2005.

La mission rejette également une piste d'incitation financière qui pourrait porter sur une augmentation du montant des subventions attribuées au titre de la formation économique et sociale syndicale, en conditionnant ce supplément au respect d'une certaine représentation proportionnée des listes de candidatures présentées. Mais, indépendamment des difficultés de remontée des informations au niveau central, ce supplément ne bénéficie, en l'état actuel du dispositif FESS (formation économique et sociale syndicale), qu'aux organisations syndicales

représentatives qui ont un centre de formation, d'où la création d'une possible disparité de traitement avec les autres organisations syndicales voire même avec les candidatures de non syndiqués. La voie d'une dotation budgétaire spécifique, déconnectée de la formation syndicale, induirait un coût budgétaire, sauf à le prévoir en redéploiement d'une autre dotation. Mais à ce stade, l'état des lieux général sur l'intégralité des sources de financement des syndicats, au regard des missions d'intérêt général auxquelles ils contribuent, n'a pas encore été engagé.

Deux propositions sont dès lors retenues :

a. Il s'agit d'abord de prendre en compte la conciliation entre la vie familiale, la vie professionnelle, et le mandat électif ou syndical, notamment par l'organisation du temps de travail, pour ne pas freiner des vocations et favoriser ab initio les candidatures mixtes. Il est possible d'envisager de compléter les modifications apportées par la loi du 20 août 2008, sur l'exercice du droit syndical (L. 2141-5) et sur la négociation GPEC (L. 2242-20) en y ajoutant une mention, qui pourrait être la suivante :

Il est inséré à l'article L. 2141-5 du code du travail la mention suivante :

« Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle, **et favoriser un égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités syndicales et électives** »

Il est inséré à l'article L. 2242-20 la mention suivante :

« *Art. L. 2242-20.* – Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 et L. 2341-3 employant trois cents salariés et plus, la négociation prévue à l'article L. 2242-15 porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions, **ainsi que sur les mesures pour favoriser un égal accès des hommes et des femmes à ces fonctions** ».

Proposition 33 : Prise en compte par la négociation de l'égal accès des hommes et des femmes aux fonctions syndicales et électives (promotion de candidatures, déroulement de carrière/exercice du mandat) (modification en ce sens de l'article L. 2141-5 du code du travail)

b. Il s'agit ensuite d'organiser une parité relative dans les comités d'entreprises, lors de l'établissement du protocole d'accord préélectoral, et pour les délégués du personnel, au moment de la constitution des listes de candidats, calculée en comparaison de la proportion d'hommes et de femmes dans chaque collège. La présentation des candidats de chaque sexe se fera en respectant le critère de l'alternance. Eu égard à son objectif, cette proposition devrait trouver à s'appliquer aux listes de candidats à la fois titulaires et suppléants, à l'ensemble des élections DP, DUP et CE, et aux deux tours de scrutin. Cette solution exige la mise en œuvre de conditions associées :

- **La détermination d'un seuil d'effectifs pour le caractère obligatoire de cette mesure :** cette mesure ne peut être mise en place, dans un premier temps, que dans des entreprises d'une certaine taille pour lesquelles le nombre de sièges à pourvoir, et donc de candidats, est suffisant pour permettre une représentation équilibrée des hommes et des femmes. Le seuil retenu est celui de 300 salariés (niveau établissement), seuil emportant déjà un certain nombre d'obligations pour les entreprises, et qui requiert 5 sièges pour les comités d'entreprises (5 sièges de 100 à 399 salariés) et 7 sièges pour les délégués du personnel (7 sièges de 250 à 499 salariés) ;
- **La détermination d'une période transitoire au-delà de laquelle le dispositif sera étendu à toutes les entreprises,** au vu du bilan qui doit être effectué en 2013 sur la loi du

20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps du travail ; un délai de trois ans est laissé aux entreprises pour se mettre en conformité avec la loi ;

- **La possibilité de saisir le directeur départemental pour qu'il accorde des dérogations** au principe de la représentation équilibrée mais à condition de préciser le cadre de cette intervention : champ d'appréciation, objectivité des critères objectifs pour accorder la dérogation, délais très stricts de décision, afin que cette nouvelle compétence ne surcharge pas les services ;
- **La détermination d'un système d'informations adapté :** cette mesure suppose de connaître la part des hommes et des femmes dans chaque collège et donc contraint l'employeur à disposer de la composition sexuée de l'électorat. La solution retenue par la mission est de faire figurer sur le document CERFA du procès verbal d'élections, actuellement revu dans le cadre du projet MARS (mesure de l'audience de la représentativité syndicale), d'une part une case sur la proportion d'hommes et de femmes dans la partie « résultats concernant le premier tour », et une colonne spécifique dans la partie concernant les candidats. La question posée en tête de colonne pourrait être « pour les plus de 300, respectez-vous l'obligation d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes ? », la réponse étant apportée par oui ou non par chaque syndicat. Ce système d'auto déclaration permet de matérialiser l'engagement concret des employeurs et de créer un « réflexe égalité » sur le sujet, sur un document cosigné par l'employeur et un membre du bureau de vote.

La mission a conscience que cette mesure représente une charge supplémentaire (à titre d'exemple, lors des dernières élections à la SNCF, 2000 salariés composent le corps électoral votant dans le 1^{er} collège aux élections CE.) et un risque de surcharge du document CERFA, déjà trop souvent rempli de façon non rigoureuse. Mais la démarche d'évaluation doit être prioritaire jusqu'en 2013 et peut reposer sur :

- **des évaluations de deux ordres :** d'une part par la DARES, comme elle le fait régulièrement sur la base d'un panel statistique ; d'autre part par le prestataire de service qui saisit et consolide les données des procès verbaux d'élections et auquel doit être demandée une requête particulière sur les trois déclarations (oui, non, non renseigné).
- **la mise en place d'un contrôle facilité par ce codage dans le procès verbal d'élections.** Le contrôle de la conformité des listes de candidats par syndicat peut se faire en croisant la réponse apportée par les syndicats à leur obligation d'une représentation équilibrée et un calcul rapide de la correspondance entre le rapport indiqué dans la partie « résultats concernant le premier tour » et le nombre de candidats listés par chaque syndicat (si le rapport est 40/60 et si 10 sièges sont à pourvoir, on doit décompter 4 femmes et 6 hommes en alternance jusqu'au huitième en tenant compte du fait que les OS peuvent désigner moins de candidats que de sièges à pourvoir). Ce contrôle peut s'exercer lors des campagnes de contrôles des inspecteurs du travail, sur l'égalité professionnelle.

Le non respect des dispositions sur la représentation proportionnelle peut conduire au rejet de la liste comme étant irrégulière ou bien à l'irrégularité des élections, en cas de saisine du juge judiciaire (article L 2324-23 du CT qui lui confie le contentieux relatif à l'électorat et à la régularité des opérations électorales). Mais il résulte de la jurisprudence que toute irrégularité dans la préparation ou dans le déroulement des élections ne peut justifier l'annulation des élections que s'il est démontré que cette irrégularité a pu directement influencer les résultats. Il ne faut pas minorer toutefois l'impact contentieux d'un tel dispositif, puisque des organisations syndicales ou des chefs d'entreprises pourraient contester la validité des listes sur ce fondement, alors même qu'on constate une tendance importante à la contestation sur le fondement de nouveaux critères (ancienneté, valeurs républicaines, indépendance).

Proposition 34 :

- Pour les comités d'entreprises : maintien de la disposition de l'article L.2324-6 du code du travail pour l'ensemble des entreprises sur la nécessité, lors de l'élaboration du protocole préélectoral, d'examiner les voies et moyens pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures

Et obligation, pour les entreprises de plus de 300 salariés, d'une représentation proportionnelle des candidats de chaque sexe par rapport à leur poids dans le corps électoral, avec alternance de présentation des sexes, au sein de chaque collège, dans un délai de trois ans

- Des dispositions analogues doivent être prévues pour l'élection des délégués du personnel.

3.3. La place des femmes dans les conseils de prudhommes

La question se pose de savoir si on est ici dans une logique paritaire, comme pour les élections nationales avec alternance ou une logique de représentation équilibrée comme pour les IRP.

3.3.1. Les différentes options

Les modalités de progression de la place des femmes dans les conseils de prudhommes peuvent être conçues à différents niveaux de référence, soit national, soit local⁹⁴. A noter toutefois que les organisations peuvent présenter un nombre de candidats au moins égal au nombre de postes à pourvoir et inférieur au double des postes et que cela peut limiter l'effet de la représentation équilibrée, les femmes étant présentes sur les listes à des positions où elles ont peu de chance d'être élues.

3.3.1.1. Une mise en œuvre au niveau national

Trois hypothèses ont été examinées. Elles se heurtent à des difficultés dans leur mise en œuvre :

- 1^{ère} hypothèse : fixer un taux de référence unique par collège, toutes sections confondues, ce taux devant être respecté par les organisations au niveau national (deux taux de référence). Mais il est difficilement envisageable d'imposer à des organisations locales et/ou non-généralistes un taux national par collège qui ne correspond pas à la structure de leur électorat (notamment pour les sections agriculture ou encadrement) ;
- 2^{ème} hypothèse : faire correspondre la proportion de femmes et d'hommes figurant sur l'ensemble des listes de candidats par une même organisation au niveau national, à la proportion de femmes et d'hommes inscrits au niveau national par collège et par section (dix taux de référence). Cela aboutirait à favoriser les grandes organisations au détriment des petites listes, dont la structure du corps électoral ne correspond pas aux taux nationaux fixés. Toutefois cet avantage serait largement atténué par la difficulté des organisations grandes et petites, à trouver des candidats ;
- 3^{ème} hypothèse : faire correspondre la proportion de femmes et d'hommes figurant sur chaque liste de candidats, établie pour une section d'un collège d'un conseil, à la proportion de femmes et d'hommes inscrits au niveau national dans chaque section de chaque collège (dix taux de référence à respecter au niveau de chaque liste). Cette hypothèse n'est pas réaliste car les taux nationaux ne correspondent pas à la réalité de la structure de l'électorat local.

⁹⁴ Rapport du Gouvernement au Parlement relatif à l'application des dispositions de l'article 12 de la loi du 9 mai 2001 relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils de prudhommes.

3.3.1.2. Une mise en œuvre au niveau local

Il s'agirait de faire correspondre la proportion de femmes et d'hommes figurant sur chaque liste de candidats, établie pour une section d'un collège de conseil de prud'hommes, à la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur chaque liste électorale pour cette section de ce collège du conseil de prud'hommes concerné. Cette hypothèse est plus réaliste car elle intègre les distorsions de l'électorat en matière de présence féminine mais conduit à fixer plus de 2 500 taux de référence. Elle reste délicate dans sa mise en œuvre en raison :

- du chevauchement des périodes d'établissement des listes électorales et des listes de candidature.
- de la faiblesse des effectifs dans les petits conseils, qui constitue une limite considérable au système de représentation équilibrée au niveau local.

3.3.1.3. La reconduction du dispositif de la loi du 9 mai 2001

Au vu de ces différentes options, la mission préconise de renouveler le dispositif mis en place en 2001, en l'assortissant d'une obligation d'alternance des deux sexes, pour éviter que les femmes soient placées en position non éligible.

Proposition 35 : pour les prochaines élections prudhommales, prévoir un objectif de réduction d'un tiers, par rapport au scrutin de 2008, de l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté au sein des listes électorales par rapport à sa part dans le corps électoral. Préciser que les listes doivent être présentées en respectant l'alternance des deux sexes.

3.3.2. Les mesures d'accompagnement

• *La question des sanctions*

La mission n'a pas souhaité retenir une sanction fondée sur une limitation du remboursement du matériel de campagne en cas de non-respect de l'obligation d'alternance. En effet, la retenue sur le montant des remboursements des frais de propagande au niveau national n'est pas compatible avec la gestion départementale du dispositif de remboursement des frais de propagande aux organisations locales.

• *Des mesures incitatives*

En amont, les femmes se heurtent à deux difficultés majeures pour accéder au mandat prud'homal : les responsabilités managériales qui sont dévolues en priorité aux hommes et le manque de disponibilités des femmes ayant des responsabilités familiales. Il est donc nécessaire d'agir sur les représentations des rôles des hommes et des femmes et d'aider concrètement à concilier la vie familiale et l'exercice de leur mandat.

Proposition 36 : développer, lors de la prochaine campagne des élections prud'homales, un argumentaire et lancer des actions de communication en faveur de l'exercice par les femmes du mandat prud'homal.

Négocier la possibilité de recourir aux chèques emploi service pour garde d'enfants pendant la campagne prudhommale

4. LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE LA CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

En cette fin de rapport, la mission fait trois préconisations relatives à l'organisation de la concertation des pouvoirs publics avec les partenaires sociaux, à l'automne prochain.

4.1. *Inviter autour de la table les acteurs impliqués par cette question de l'égalité professionnelle :*

- Intermédiaires de l'emploi : Pôle emploi, AFPA, ANACT et les associations en charge de l'emploi des femmes ;
- ministère de l'Éducation nationale et ONISEP, en charge de l'orientation scolaire et profondément impliqués dans la question de la diversification des filières.

Proposition 37 : Associer l'Éducation nationale et les intermédiaires de l'emploi à la table de la concertation

4.2. *Annoncer que les fonctions publiques vont engager rapidement des actions en faveur de l'égalité professionnelle.*

L'État notamment doit être exemplaire en ce domaine, y compris pour les personnes nommées à la discrétion du gouvernement, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui.

Proposition 38 : Engager très rapidement, dans les différentes fonctions publiques, des politiques en faveur de l'égalité professionnelle.

4.3. *Annoncer une feuille de route interministérielle sur l'égalité entre les femmes et les hommes*

Cette feuille de route doit reposer sur une double approche : une approche intégrée de l'égalité, remplissant les conditions de succès d'une démarche de mainstreaming : implication au plus haut niveau de l'État, objectifs chiffrés de progression, évaluations périodiques. Et une approche spécifique destinée à remédier aux inégalités constatées.

Proposition 39 : Rédiger une feuille de route interministérielle sur l'égalité entre les femmes et les hommes et le respect des droits des femmes

4.4. *Dire enfin que l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas soluble dans la notion de diversité*

Il importe d'affirmer que les femmes sont une majorité qui ne peut être traitée comme une minorité et que les leviers de changement sont adaptés à cette cible très particulière que constitue la moitié de l'humanité.

Proposition 40 : Prendre clairement position, dans le débat public, sur les différences d'approche entre l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité

