



N° 3621

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 5 juillet 2011.

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

AU NOM DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES
HOMMES ET LES FEMMES SUR ***l'application des lois sur l'égalité professionnelle***
au sein des entreprises,

PAR Mme MARIE-JO ZIMMERMANN

Députée.

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est composée de :

Mme Marie-Jo ZIMMERMANN, *présidente* ; Mmes Danielle BOUSQUET, Claude GREFF, Geneviève LEVY, Bérengère POLETTI, *vice-présidentes* ; Mme Martine BILLARD, M. Olivier JARDÉ, *secrétaires* ; Mmes Huguette BELLO, Marie-Odile BOUILLÉ, Chantal BOURRAGUÉ, Valérie BOYER, Martine CARRILLON-COUVREUR, Joëlle CECCALDI-RAYNAUD, Marie-Françoise CLERGEAU, Catherine COUTELLE, Pascale CROZON, Marie-Christine DALLOZ, Claude DARCIAUX, Marianne DUBOIS, Odette DURIEZ, M. Guy GEOFFROY, Mmes Arlette GROSSKOST, Françoise GUÉGOT, M. Guénaël HUET, Mme Marguerite LAMOUR, M. Bruno LE ROUX, Mmes Gabrielle LOUIS-CARABIN, Jeanny MARC, Martine MARTINEL, Henriette MARTINEZ, M. Jean-Luc PÉRAT, Mmes Josette PONS, Catherine QUÉRÉ, MM. Jacques REMILLER, Daniel SPAGNOU, Philippe VITEL.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	5
I. – LA RECHERCHE CONTINUELLE DES CONDITIONS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	7
A. UN CADRE LÉGISLATIF FOISONNANT	7
1. Le lent processus législatif de la deuxième moitié du XX ^e siècle	7
2. Les avancées du XXI ^e siècle.....	8
B. UN DISPOSITIF RENFORCÉ PAR LA JURISPRUDENCE.....	15
1. Les grands principes européens.....	15
2. Le système binaire français.....	16
<i>a) La consécration du principe : « à travail égal, salaire égal »</i>	17
<i>b) L'exigence d'une non-discrimination entre les femmes et les hommes</i>	18
II. – L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE NE CONSTITUE TOUJOURS PAS UNE NORME SOCIALE RECONNUE	21
A. UN DIALOGUE SOCIAL PEU VOLONTARISTE.....	21
1. Les accords interprofessionnels et les conférences tripartites	21
2. La diversité des négociations de branche.....	23
<i>a) Une lente progression quantitative et qualitative des accords</i>	24
<i>b) Un bilan pourtant peu satisfaisant</i>	25
3. La multiplicité des négociations dans les entreprises.....	26
<i>a) Des accords des plus hétérogènes</i>	27
<i>b) De faibles effets sur les salariés</i>	28
B. DES CHEFS D'ENTREPRISE DIVERSEMENT MOTIVÉS	29
1. La situation inégalitaire des femmes dans les entreprises.....	29
2. L'analyse peu clairvoyante des chefs d'entreprise	30
3. La carence constante de pratiques d'entreprise égalitaires.....	32
<i>a) Un outil de mesure des inégalités dédaigné</i>	32
<i>b) Une négociation collective des plus poussives</i>	33

C. UNE ABSENCE REGRETTABLE D'EXEMPLARITÉ DE L'ÉTAT	34
1. Les problématiques de l'inégalité au sein de la fonction publique.....	34
2. Le manque criant de données chiffrées	35
III. – L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DOIT DEVENIR UNE VALEUR PARTAGÉE DE TOUTE LA SOCIÉTÉ	37
A. LA CONSOLIDATION DE LA LÉGISLATION EXISTANTE	37
1. Réaffirmer l'importance du rapport de situation comparé	37
2. Simplifier la négociation collective relative à l'égalité professionnelle	39
3. Sanctionner véritablement l'absence de politique d'égalité dans les entreprises et dans les branches	40
B. LA JUSTE REPRÉSENTATION DES FEMMES	42
1. Assurer une représentation plus équilibrée des genres dans les instances professionnelles et juridictionnelles.....	42
2. Aider à la constitution de réseaux professionnels de cadres féminins.....	43
C. LA PRISE EN COMPTE DES OBLIGATIONS FAMILIALES PAR LE MONDE DU TRAVAIL.....	43
1. Concilier la maternité et le travail.....	44
2. Concilier la parentalité et le travail.....	44
D. LA RECHERCHE D'UNE EXEMPLARITÉ PLUS ACTIVE DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	45
TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION ET RECOMMANDATIONS ADOPTÉES	46
ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA DÉLÉGATION ET COMPTES RENDUS DES AUDITIONS.....	49
ANNEXE 2 : CHRONOLOGIE NON EXHAUSTIVE DES LOIS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	230
ANNEXE 3 : PROPOSITIONS DE MME FRANÇOISE GUÉGOT CONTENUES DANS SON RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME DANS LA FONCTION PUBLIQUE	237
ANNEXE 4 : ENQUÊTE DE L'IFOP SUR L'APPLICATION DES LOIS RELATIVES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES.....	238
LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS	238
LES RÉSULTATS DÉTAILLÉS	251

MESDAMES, MESSIEURS,

Affirmé en 1946 dans le Préambule de la Constitution, le principe de la non-discrimination des femmes par rapport aux hommes ne s'est imposé que progressivement dans la société. Ainsi, dans le monde du travail, la nécessité d'une défense de l'égalité des femmes et des hommes par le législateur ne s'est réellement fait jour qu'en 1972 ; elle accompagnera de fait la progression continue du taux d'activité des femmes passé – pour la tranche d'âge des 25 à 49 ans – de 60 % en 1975 à 84 % en 2009.

C'est en 1983 que la loi offre aux chefs d'entreprise un outil concret de mesure des inégalités de genre existant au sein de leur propre entreprise : le rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes leur permet d'établir un diagnostic sur une base de constats chiffrés et de définir en conséquence des actions pour mettre fin aux écarts de traitement ainsi que des objectifs de progression.

Prévue dans le cadre d'un dialogue social, en l'absence durant de longues années de toute mesure coercitive permettant de l'imposer, l'élaboration d'un RSC ne trouve sa véritable utilité que s'il existe une réelle volonté de porter la question de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'intérieur des entreprises, que si les chefs d'entreprise et les partenaires sociaux s'en saisissent. Quelques très belles réussites attestent alors de la qualité de ses apports et des conséquences bénéfiques, directes ou indirectes, qu'entraîne pour tous les salariés de l'entreprise l'établissement d'une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Toutefois, près de trente ans après l'institution de cette mesure et malgré les améliorations puis le caractère coercitif que lui a apportés le législateur de 2001 à 2010, force est de constater que les entreprises ne se sont pas véritablement appropriées cet outil de mesure.

Alertée par cet état de fait, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a décidé, à la fin de l'année 2010, de procéder à une évaluation de l'application des lois relatives à l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes. Afin de disposer d'une mesure de la situation telle qu'elle se présente aujourd'hui, elle a commandé à l'IFOP une enquête sur ce sujet. Elle a ainsi constaté que 49 % des entreprises interrogées se dispensaient de la rédaction d'un RSC dont près de la moitié (48 %) s'en justifiaient en mentionnant l'absence de problème d'égalité des femmes et des hommes au sein de leur entreprise ⁽¹⁾.

Cette absence de prise de conscience pourrait s'analyser comme un déni de la réalité tant les disparités de traitement des femmes et des hommes perdurent de façon flagrante ainsi que l'a démontré, de manière exhaustive, Mme Brigitte Grésy dans la première partie de son rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁽²⁾.

De fait, la Délégation a pu constater à la suite des vingt-quatre auditions et de la table ronde qu'elle a organisées au cours de ses travaux, que, si l'égalité professionnelle a bien été le souci constant du législateur au cours de ces dernières décennies, elle n'est toutefois pas encore totalement reconnue au sein des entreprises. Elle doit aujourd'hui s'inscrire dans une reconnaissance plus globale de l'égalité des genres.

(1) Voir B du II et annexe 4 « Enquête de l'IFOP sur l'application des lois relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ».

(2) Inspection générale des affaires sociales (IGAS), juillet 2009.

I. – LA RECHERCHE CONTINUELLE DES CONDITIONS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Depuis la fin de la Deuxième guerre mondiale, le législateur national et la communauté internationale ont mis en place un corpus juridique étoffé sur l'égalité professionnelle et ont établi pour les partenaires sociaux des cadres plus incitatifs que contraignants à une négociation ciblée dont les règles d'application ont été progressivement précisées par la jurisprudence.

A. UN CADRE LÉGISLATIF FOISONNANT ⁽¹⁾

*Hâtez-vous lentement, et, sans perdre courage,
Vingt fois sur le métier remettez votre ouvrage :
Polissez-le sans cesse et le repolissez
Ajoutez quelquefois, et souvent effacez.*

Nicolas Boileau, L'art poétique

1. Le lent processus législatif dans la deuxième moitié du XX^e siècle

Dès 1946, le Préambule de la Constitution, proclame au nombre des principes politiques, économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », celui selon lequel « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

De 1951 à 1972, seuls des grands textes internationaux vont garantir ces droits telles les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Le Traité de Rome du 25 mars 1957 affirme le principe d'une égalité de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins.

Ce n'est que quinze années plus tard que **la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972** relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes inscrit dans le code du travail (article L. 3221-2) le principe selon lequel « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ».

Une dizaine d'années plus tard, sera adoptée la première des grandes lois relatives à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. **La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983** portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (dite « loi Roudy ») précise que le principe de l'égalité s'applique en matière de recrutement, de rémunération, de promotion et de formation. Une même rémunération devant être octroyée depuis 1972 aux personnes effectuant des travaux de valeur égale, la

(1) Voir en annexe 2, un examen plus complet de l'historique des lois sur l'égalité professionnelle.

loi de 1983 définit ces derniers comme étant ceux qui « ***exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse*** » (article L. 3221-4 du code du travail).

Elle crée le contrat de mixité professionnelle⁽¹⁾ lequel ouvrira ensuite la voie au contrat pour l'égalité professionnelle (article D. 1143-7 du code du travail)⁽²⁾.

Par ailleurs, la loi de 1983 oblige les chefs d'entreprises à **élaborer un rapport de situation comparée (RSC)** des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise et à le transmettre pour avis au comité d'entreprise ou à défaut au délégué du personnel, puis pour information aux délégués syndicaux et à l'inspecteur du travail. Ce rapport « *comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des hommes et des femmes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective* ». Ce rapport doit également recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée et les mesures prévues pour l'année qui vient, accompagnées d'une définition qualitative, quantitative et financière des actions à mener.

Afin d'alléger les obligations de consultation du comité d'entreprise des entreprises de moins de trois cents salariés, la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle intégrera le RSC (dont la présentation sera simplifiée en 2008) au sein du **rapport de situation économique (RSE)**, rapport unique annuel comprenant toute une série de consultations périodiques obligatoires (article L. 2323-47 du code du travail).

2. Les avancées du XXI^e siècle

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 consacre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, et non plus pour les seules questions d'emploi, de travail et de rémunération. Elle prévoit la possibilité de mettre en œuvre des actions positives en faveur des seules femmes.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite « loi Génisson ») constitue la deuxième des

(1) Un tel contrat, régi par une simple circulaire, permet à l'État d'apporter une aide financière à l'employeur qui diversifiera au profit des femmes sa politique d'embauche, de mutation ou de promotion.

(2) Ce contrat, créé par la loi n° 89-448 du 10 juillet 1989, autorise également l'octroi d'une aide financière de l'État à un chef d'entreprise de moins de 250 salariés mais aussi à une organisation professionnelle afin de les aider à mettre en place au sein de l'entreprise ou de la branche professionnelle, des actions promouvant des femmes, en matière d'embauche, de formation ou de promotion.

grandes lois relatives à l'égalité professionnelle ; elle tend à mettre en place un dispositif plus efficace que celui de la loi de 1983 dont le bilan s'avérait plus que modeste par rapport aux espoirs qu'elle avait fait naître.

Elle intègre dans le code du travail plusieurs dispositions protectrices sur le travail de nuit (articles L. 3122-29 et suivants) – celui des femmes enceintes notamment (articles L. 1225-9 et suivants) –, sur le harcèlement sexuel au sein des entreprises (articles L. 1153-1 et suivants), sur une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections prud'homales, aux élections professionnelles dans l'entreprise (L. 2324-6), au sein des organismes consultatifs ainsi que dans les jurys de recrutement ou de promotion interne des fonctions publiques.

La loi de 2001 renforce l'égalité professionnelle mise en place en 1983 :

– **en complétant le contenu obligatoire du RSC** qui doit désormais comporter une analyse fondée sur la base « *d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise* » (article L. 2323-57 du code du travail). Ces indicateurs doivent être portés à la connaissance des salariés des entreprises de plus de 300 salariés par voie d'affichage (article L. 2323-59 du même code). Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise se doit de constituer une commission de l'égalité professionnelle, chargée de préparer ses délibérations sur le RSC (article L. 2325-34 du même code) ;

– **en instaurant une obligation triennale pour chaque branche professionnelle de négocier sur l'égalité professionnelle** sur la base d'un RSC établi notamment pour les domaines suivants : conditions d'accès à l'emploi, formation, promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi dont celles des travailleurs à temps partiel (article L. 2241-3 du code du travail) ;

– **en obligeant les entreprises d'au moins 50 salariés à négocier chaque année sur l'égalité professionnelle**. Déclenchée à l'initiative de l'employeur ou, à défaut, à la demande d'un syndicat représentatif, la négociation est engagée à partir des éléments figurant dans le RSC, éventuellement complété d'indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. Si elle débouche sur un accord, la périodicité de la négociation est portée à trois ans (article L. 2242-5 du code du travail). L'absence d'un engagement de la négociation par l'employeur – et non pas le défaut de conclusion d'un accord – peut être assimilée à un délit d'entrave et puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros ;

– **en intégrant des objectifs d'égalité professionnelle** dans les négociations de branche obligatoires annuelles sur les salaires et dans les négociations de branche quinquennales sur les classifications (articles L. 2241-7 et L. 2241-9 du code du travail) ainsi que dans les négociations annuelles obligatoires des entreprises lesquelles, outre la négociation précitée sur l'égalité

professionnelle, portent sur les salaires et la durée du travail, le régime de prévoyance maladie, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale et les travailleurs handicapés (article L. 2242-6 du même code).

La loi de 2001 comporte également un chapitre entier consacré à la fonction publique aux termes duquel l'administration se doit notamment de composer ses jurys de façon « à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes ». Par ailleurs, il est fait obligation au Gouvernement de déposer tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires « un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes » (article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations institue au profit des délégués du personnel, un droit d'alerte en matière de discrimination directe ou indirecte en raison du sexe et **permet aux organisations syndicales d'engager une procédure à la place du salarié victime de discrimination**. Par ailleurs, renversant la charge de la preuve devant la juridiction prud'homale, cette loi impose à l'employeur de justifier la mesure supposée discriminante par des motifs légitimes, c'est-à-dire des motifs professionnels objectifs.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue la troisième grande loi pour l'égalité entre les sexes. Elle vient à son tour renforcer la loi de 2001 dont une enquête de la Délégation aux droits des femmes du Sénat ⁽¹⁾ avait fait apparaître le bilan mitigé en matière de négociation : 72 % des entreprises n'avaient jamais organisé les négociations annuelles obligatoires sur l'égalité professionnelle et 60 % d'entre elles n'avaient jamais établi de RSC. Quelques mois plus tard, la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale soulignait en outre que perduraient les écarts de salaires entre les femmes et les hommes (25 %) et que se développaient les emplois à temps partiels des femmes (30 %) ⁽²⁾, dont elle avait souligné les dangers ⁽³⁾, un an auparavant.

Dans la loi de 2006, les parlementaires avaient souhaité mettre fin à l'absence manifeste des femmes dans les instances dirigeantes des sociétés, dans celles des organisations représentatives des salariés, au sein des commissions administratives paritaires de la fonction publique et au sein des conseils de prud'hommes en adoptant des mesures obligeant à une certaine parité, mais le Conseil constitutionnel, jugeant ces dispositions contraires au principe

(1) Voir le rapport d'information sur les résultats du sondage téléphonique sur la situation professionnelle des femmes au titre du bilan de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Sénat, n° 103), décembre 2004.

(2) Rapport d'information sur le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (n° 2243), avril 2005, p. 5 et 6.

(3) Rapport d'activité 2003-2004 (n° 1924), novembre 2004.

constitutionnel d'égalité des citoyens devant la loi, les a censurées.

Par ailleurs, la loi de 2006 garantit un accès équilibré des femmes et des hommes aux filières de formation initiale et continue (articles L. 6112-1 et suivants du code du travail) et inscrit l'intéressement ou les distributions d'actions dans la liste des moyens pouvant constituer des discriminations salariales indirectes (article L. 1132-1 du même code). Mais surtout, elle entend assurer une égalité professionnelle des genres aux moyens de plusieurs leviers :

– **imposer aux employeurs des entreprises de moins de 50 salariés** « *de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre* » (article L. 1142-5 du même code). Pour les accompagner dans leur démarche, la Caisse nationale d'assurance vieillesse leur transmet, gratuitement et sans formalité supplémentaire, un document, dit « **diagnostic égalité professionnelle** »⁽¹⁾, établi à partir des données que contiennent leurs déclarations automatisées des données sociales (DADS) ;

– **encadrer plus précisément la négociation sur l'égalité professionnelle** en définissant les domaines sur lesquels elle doit « *notamment* » porter : les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Les indicateurs, précisément définis pour les entreprises de plus de 300 salariés (article D. 2223-12 du code précité), ont été simplifiés pour les entreprises de moins de 300 salariés (article R. 2223-9 du même code) ;

– **favoriser la conciliation de l'activité professionnelle avec la vie personnelle et familiale** en insérant dans le plan de gestion prévisionnel des emplois et des compétences des mesures favorisant cette articulation (article D. 5121-4 du code du travail), et en prenant en compte les périodes d'absence pour congés parentaux (maternité, paternité, présence parentale...) pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (article L. 6323-2 du même code). Par ailleurs, les impacts négatifs de la maternité sur les salaires sont neutralisés, la personne qui rentre d'un congé maternité ou d'adoption ayant le droit de bénéficier des augmentations générales de salaire accordées pendant son absence et de la moyenne des augmentations individuelles de salaires perçues par les salariés de sa catégorie (article L. 1225-44 du même code) ; les congés auxquels elle peut prétendre à son retour lui sont assurés (article L. 3141-2 du même code) ;

– **supprimer avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération**

(1) Ce document, présente la situation comparée des salariés, femmes et hommes, dans différents domaines : effectifs, catégories professionnelles, embauches, départs, âge moyen, type de contrats, durée du travail, rémunérations... Ce tableau assez simple permet aux petites entreprises de mettre en évidence les inégalités qui peuvent exister en leur sein.

existant au niveau de la branche entre les femmes et les hommes par une négociation spécifique tendant à l'adoption de mesures idoines définies et programmées au cours des négociations annuelles sur les salaires et au cours des négociations quinquennales sur les classifications, sur la base du rapport de situation comparée (RSC) de branche. Lorsque la négociation de branche n'a pas eu lieu, le ministre chargé du travail peut réunir une commission mixte pour l'engager (articles L. 2241-9 à L. 2241-12 et D. 2241-2 du code du travail) ;

– **supprimer avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération existant dans les entreprises d'au moins 50 salariés** entre les femmes et les hommes, par l'adoption de mesures définies et programmées au cours des négociations annuelles sur les salaires. Cette négociation « complémentaire » est fondée sur un diagnostic des écarts existants, établi sur la base des éléments figurant dans le RSC de l'entreprise. Les accords sur les salaires ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente que s'ils sont accompagnés d'un procès-verbal attestant que l'employeur a bien ouvert, sérieusement et loyalement, des négociations sur la résorption des écarts de rémunération (article L. 2242-7 du code du travail).

Lorsque cette négociation n'a pas eu lieu, les peines du délit d'entrave au bon fonctionnement du comité d'entreprise devraient pouvoir s'appliquer. Toutefois, ainsi que le reconnaissait, en 2007, le ministre du Travail, des relations sociales et de la solidarité ⁽¹⁾ : « *Aujourd'hui, nous avons une sanction pénale, qui est prévue, et pas appliquée. Nous n'avons pas de statistiques en la matière, mais on a recherché des exemples de mise en œuvre de cette sanction, nous n'en avons pas trouvé.* »

Un bilan de la loi de 2006 devait être établi « à mi-parcours » – entre sa promulgation et l'échéance du 30 décembre 2010 –, le législateur ayant prévu qu'en fonction des résultats qu'il contiendrait, « *le Gouvernement pourra(it) présenter au Parlement, si nécessaire, un projet de loi instituant une contribution assise sur les salaires* », applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à leur obligation d'engager des négociations. Ainsi que le constatait alors la Délégation, l'adoption d'une telle disposition consistait à « *déjà préjuger d'une possibilité d'échec du texte, mettant ainsi en doute sa crédibilité dès le départ* » ⁽²⁾.

En contrepartie des sujétions imposées aux entreprises, la loi mettait en œuvre des aides ou exonérations financières, telle l'aide forfaitaire accordée aux entreprises de moins de cinquante salariés recrutant un travailleur temporaire pour remplacer la salariée partie en congé de maternité ⁽³⁾.

En 2010, à l'occasion de l'examen du projet de loi portant réforme des retraites, le gouvernement, constatant que l'amélioration de la situation des

(1) Discours du 26 novembre 2007 de M. Xavier Bertrand, clôturant la conférence tripartite sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

(2) Rapport d'information précité (n° 2243), avril 2005, p. 15.

(3) Cette aide a été supprimée par la loi de finances pour 2008.

femmes au regard des droits à la retraite nécessitait une réduction des inégalités qui se créent au cours de leur activité tant en matière de carrière qu'en matière de salaire, décidait de conforter le dispositif du RSC, seul instrument à même de réduire ces écarts. Il entendait par conséquent sanctionner l'absence dudit rapport dans les entreprises de plus de 300 salariés par l'obligation pour ces dernières de verser une somme dont le montant était « *égal au maximum à 1 % de la masse salariale brute* ».

En définitive, **l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites constitue le quatrième grand texte en matière d'égalité professionnelle. **Il institue une sanction financière d'un montant maximum de 1 % des rémunérations et des gains à l'encontre des entreprises d'au moins 50 salariés** qui n'auraient pas conclu d'accord d'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, qui n'auraient pas défini les objectifs et les mesures constituant le plan d'action de leur RSC. L'article précise le contenu de ce plan d'action⁽¹⁾ et en organise la publicité en direction des salariés par l'affichage sur le lieu de travail – ou par tout autre moyen – d'une synthèse de ce plan devant au minimum comprendre des indicateurs et des objectifs de progression.

Par ailleurs, l'article aligne le RSC simplifié contenu dans le rapport sur la situation économique (RSE) des entreprises de moins de 300 salariés – créé en 1993, comme il l'a été dit auparavant – sur le RSC des entreprises de plus de 300 salariés⁽²⁾.

En contrepartie de ces nouvelles mesures contraignantes – et afin de ménager la grande majorité des entreprises qui n'avaient pas observé leur obligation de supprimer leurs écarts salariaux –, **la date butoir du 31 décembre 2010**, à laquelle auraient dû, aux termes de la loi de 2006, être conclues toutes les négociations de rattrapage des écarts de salaires, **est supprimée**.

Il convient ici de rappeler que contrairement à l'intention première de la Délégation aux droits des femmes⁽³⁾, **le montant de la sanction applicable en cas d'absence d'accord ou de plan d'action d'un RSC peut être modulé par l'autorité administrative**, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou des motifs de sa défaillance quant au respect de ses obligations.

Or, la rédaction actuelle du projet du décret d'application de l'article 99 apparaît comme très en retrait par rapport à l'esprit de la loi. Alertée sur les

(1) *Objectifs de progression fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels, définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et évaluation de leur coût.*

(2) *Comme ce dernier, le RSE comporte désormais une analyse de la situation respective des femmes et des hommes dans huit mêmes domaines : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, les conditions de rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.*

(3) *Voir le rapport d'activité 2010 (n° 3516), juin 2011, p. 18.*

conditions de cette rédaction par plusieurs des personnes entendues au cours de ses auditions ⁽¹⁾, **la Délégation réitère son opposition à toute forme d'indulgence excessive à l'égard des entreprises qui, depuis près de 30 ans, ne respectent pas la loi. Elle rappelle que si le législateur a effectivement prévu une modulation de la sanction, il n'en a jamais autorisé la dispense totale.**

L'opposition de la Délégation se comprend d'autant plus que l'article 99 n'entrant en vigueur qu'à compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises défaillantes se sont déjà vu accorder un nouveau sursis d'un an depuis la promulgation de la loi.

La loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^e République constitue le cinquième grand texte régissant l'égalité professionnelle. Elle complète, à la suite des pressions insistantes de la Délégation, l'article 1^{er} de la Constitution. Précisant 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* », cette nouvelle rédaction constitutionnelle ouvre le champ à l'adoption de lois mettant en œuvre cet objectif et censurées jusqu'alors par le Conseil constitutionnel comme contraires au principe d'égalité des citoyens devant la loi, comme il a été vu précédemment.

Enfin, en application des nouvelles dispositions constitutionnelles, le dernier grand texte en date parfait les conditions de l'égalité professionnelle. **La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011** relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit tout d'abord que devront nommer une femme dans les six mois suivants sa promulgation, les conseils d'administration et les conseils de surveillance des principales entreprises privées et des entreprises publiques relevant de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public si ces conseils n'en comptaient pas parmi leurs membres. Ces conseils devront ensuite comprendre des *minima* de 20 % ⁽²⁾ de personnes d'un même sexe dans les trois ans suivant cette promulgation puis de 40 % dans les six ans qui la suivent.

Le non-respect de ces quotas entraînera la nullité des nominations (sauf celles des femmes). Un mécanisme de sanctions financières est également prévu, avec notamment la possibilité d'une suspension temporaire des "jetons de présence" (c'est-à-dire les rémunérations pour participation auxdits conseils).

La loi rend, en outre, obligatoire un examen annuel du rapport de situation comparée (RSC) par les conseils d'administration ou de surveillance. Le caractère

(1) Voir dans l'annexe 1 « Liste des personnes auditionnées par la Délégation et comptes rendus des auditions », les interventions des représentants syndicaux au cours de la table ronde du 1^{er} mars 2011.

(2) Alors que les adversaires au projet de loi opposaient l'impossibilité de trouver des femmes, faute d'un vivier suffisant, la part des femmes au sein des conseils d'administration des sociétés faisant partie de l'indice boursier CAC 40 vient de franchir, avec un an et demi d'avance sur le calendrier fixé, un seuil de 20 % en moyenne.

extrêmement positif de cette disposition doit être souligné : il paraît en effet vraisemblable que ces conseils dont la composition sera à l'avenir plus féminine, veilleront davantage aux bonnes pratiques des directions exécutives en matière d'égalité professionnelle et salariale.

Il doit cependant ici être regretté que lors de son examen du texte, le Sénat ait abrogé deux dispositions importantes : l'obligation de mixité dans la composition des conseils d'administration des établissements publics industriels et commerciaux et des établissements publics administratifs de l'État et la transmission annuelle du rapport de situation comparée (RSC) des femmes et des hommes à l'assemblée générale des actionnaires de la société concernée.

Toutefois, la loi française a connu des répercussions internationales très importantes ; la Belgique examine ainsi la possibilité d'imposer un tiers de femmes dans les conseils d'administration des sociétés privées et publiques les plus importantes tandis que le Parlement européen devrait prochainement examiner une proposition de résolution sur ce même sujet.

B. UN DISPOSITIF RENFORCÉ PAR LA JURISPRUDENCE

Alors que la Cour de justice des communautés européennes (devenue depuis lors la Cour de justice de la communauté européenne - CJUE) était assez rapidement saisie de recours relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Cour de cassation ne consacrait ce principe que plus tardivement.

1. Les grands principes européens

La CJUE a tout d'abord rappelé que, par son inscription dans les traités européens, l'égalité professionnelle constituait un principe d'application directe tant au niveau des législations nationales qu'à celui des conventions collectives et des contrats entre particuliers⁽¹⁾. Dans cette dernière hypothèse, il revient à l'employeur de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire ni contraire au droit européen⁽²⁾.

Sans reprendre toute la jurisprudence européenne établie sur le sujet⁽³⁾, il peut être rappelé que **la CJUE s'est notamment prononcée en faveur de :**

– **l'interdiction des discriminations directes** (pour cause de grossesse⁽⁴⁾, ou en raison de concours réservés uniquement aux veuves non remariées⁽⁵⁾), **indirectes** (notamment lorsque les discriminations s'appliquent à des femmes

(1) Defrenne, *aff.* 43/75, 8 avril 1976.

(2) Danfoss, *aff.* 109/88, 17 octobre 1989.

(3) Voir l'étude « Le droit communautaire et européen et la prohibition des discriminations en matière d'emploi et de travail », *Observatoire du droit européen, Service des Études et de la Documentation de la Cour de cassation, février 2009.*

(4) Pacifica Dekker, *C-177/88*, 8 novembre 1990.

(5) Briheche, *C-319/03*, 30 septembre 2004.

travaillant à temps partiel, telles que l'attribution d'un moindre salaire horaire⁽¹⁾ ou l'exclusion d'un avantage de retraite⁽²⁾, ou **apparentes** (lorsque la rémunération moyenne d'une profession très féminisée est sensiblement inférieure à celle d'une profession principalement exercée par des hommes, alors que les deux professions sont de valeur égale⁽³⁾) ;

– **l'attribution d'un avantage aux seules femmes qui partent en congé de maternité** dès lors que l'allocation forfaitaire ainsi attribuée est destinée à compenser les désavantages professionnels qui résultent pour ces salariées de leur éloignement du travail⁽⁴⁾ ;

– **la nécessité de prévoir des grilles de classification fondée sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins**, et non sur des critères qui auraient tendance à survaloriser le travail des hommes⁽⁵⁾ ;

– **la compétence du juge national** pour évaluer si deux personnes accomplissent un travail de valeur égale, ce qui ne peut résulter d'une classification dans une même catégorie professionnelle⁽⁶⁾, ni d'une formation professionnelle ayant débouché sur des titres professionnels différents⁽⁷⁾.

Ces apports et précisions relatives au droit applicable ont partiellement été intégrés par le droit jurisprudentiel français, qui a, par ailleurs, construit ses propres interprétations sur la réglementation applicable en matière d'égalité professionnelle.

2. Le système binaire français

En France, ainsi que le note Mme Brigitte Grésy⁽⁸⁾, aussi bien les femmes discriminées que les organisations syndicales représentatives⁽⁹⁾ qui pourraient se substituer à leur action, ne saisissent qu'insuffisamment les tribunaux.

Pourtant, précisant les textes législatifs portant sur ce sujet, les devant parfois, différentes évolutions jurisprudentielles ont progressivement contribué à affirmer le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail en opérant une véritable distinction entre les deux obligations qui le constituent à savoir, la règle « à travail égal, salaire égal » et l'exigence d'une non-discrimination. La Cour de cassation considère en effet qu'une juridiction

(1) Jenkins, *aff.* 96/80, 31 mars 1981.

(2) Bilka, *aff.* 170/84, 13 mai 1986.

(3) Enderby, C-127/92, 27 octobre 1993.

(4) Abdoulaye, 16 septembre 1999.

(5) Gisela Rummler, *aff.* 237/85, 1^{er} juillet 1986.

(6) Brunnhofer, C-381/99, 26 juin 2001.

(7) Danfoss, *précité*.

(8) Voir le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, *précité*, p. 78.

(9) Au cours de son audition du 1^{er} février 2011 devant la Délégation, le professeur Michel Miné soulignait l'existence d'un manque de formation à la reconnaissance des discriminations que rencontrent les femmes, notamment parmi les représentants des organisations syndicales - Voir l'annexe 1 « Liste des personnes auditionnées par la Délégation et comptes rendus des auditions ».

uniquement saisie d'un recours relatif à l'une des deux obligations n'a pas à se prononcer sur la seconde ⁽¹⁾ et que l'examen de l'une ou de l'autre ne répond pas aux mêmes critères.

a) La consécration du principe : « à travail égal, salaire égal »

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur doit assurer entre les femmes et les hommes une égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale.

En vertu de l'arrêt « Ponsolle » du 29 octobre 1996, la Cour de Cassation ⁽²⁾ confère à cette égalité de rémunération la valeur d'une règle impérative : « *l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique.* » Le salarié n'est pas tenu de prouver les raisons pour lesquelles il doit percevoir un même traitement ; il lui suffit d'établir que celui-ci est inégal et c'est ensuite à l'employeur de justifier la situation en démontrant qu'elle est liée à des facteurs « *objectifs* » ⁽³⁾.

Aucune règle stricte n'étant établie, les juges évaluent, au cas par cas, l'identité des situations ainsi que les justifications, objectives et vérifiables, de la différence de salaires que l'employeur doit nécessairement apporter ; pour justifier une différence de traitement, **ils doivent ainsi vérifier soit l'absence de situation identique** (les conditions d'emploi ne sont pas les mêmes ou ne sont pas de même valeur), **soit que la différence de rémunération – comprenant le salaire ainsi que les différents avantages et accessoires s'y rapportant – n'a pas pour cause une différence de sexe.**

Peuvent ainsi être autorisées des différences de traitement entre une femme et un homme occupant le même travail lorsque l'un ou l'autre s'expatrie ⁽⁴⁾, a été recruté en urgence dans un contexte de pénurie de candidats ⁽⁵⁾, occupe un emploi plus pénible incluant le port de lourdes charges ⁽⁶⁾, possède une plus grande expérience ou compétence ⁽⁷⁾ ou encore ne rencontre pas les mêmes difficultés relationnelles que sa collègue ⁽⁸⁾.

Au contraire, doivent bénéficier de la même prime de crèche attribuée aux mères salariées, des pères salariés exerçant un travail de valeur égal à celui de leurs collègues femmes ⁽⁹⁾ ; de même, doivent toucher un même salaire, les époux recrutés tous les deux comme gardiens d'immeuble sans spécification des tâches

(1) Cass. soc., 5 juillet 2005.

(2) Cass. soc., n° 92-43.680.

(3) Ce renversement de la charge de la preuve, déjà admis par la jurisprudence européenne, sera consacré par loi du 16 novembre 2001. Cf. supra.

(4) Cass. soc., 9 novembre 2005, n° 03-47.720.

(5) Cass. soc., 21 juin 2005, n° 02-42.658 et 16 mars 2011, n° 09-43.529.

(6) Cass. soc., 18 mars 1981, n° 79-41547.

(7) Cass. soc., 16 février 2005, n° 03-40.465.

(8) Cass. soc., 28 juin 2000, n° 98-41.278.

(9) Cass. soc., 27 février 1991, n° 90-42239.

de chacun ⁽¹⁾ ou bien encore l'homme et la femme qui exercent les mêmes fonctions même si leurs diplômes, d'un niveau équivalent, sont différents ⁽²⁾.

Si de nombreuses décisions ont ainsi pu sanctionner des écarts injustifiés de salaires et permettre des reconstitutions de carrières, **la condition d'exercice de fonctions identiques pour permettre une égalité de salaires, est néanmoins interprétée de façon très rigoureuse par la Cour de cassation** : si des hommes portant des charges et des femmes triant des champignons doivent effectivement être considérés comme accomplissant un travail égal de manutentionnaires dont la pénibilité des tâches est équivalente ⁽³⁾, une responsable d'agence ne gérant qu'un seul site ne peut pas prétendre exercer un travail égal à celui de son collègue gérant quatre sites ⁽⁴⁾ ; de même, une directrice des ressources humaines de même niveau hiérarchique que des directeurs spécialisés (directeur industrie, directeur études-projet, directeur commerce) n'exerce pas les mêmes fonctions et ne peut exiger ni la même rémunération ni l'usage d'une voiture de fonction ⁽⁵⁾.

Cet examen attentif d'une identité des fonctions exercées, liée à une identité des situations professionnelles, semble aujourd'hui moins protecteur des intérêts des femmes et des hommes que ne l'est celui du respect de l'égalité des droits de chacun des deux sexes, notamment lorsque peut être prouvée l'existence d'une discrimination liée au genre.

b) L'exigence d'une non-discrimination entre les femmes et les hommes

Aux termes du code du travail, en matière de rémunération, de formation, de classification, d'affectation, de promotion, de mutation, un(e) salarié(e) ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en fonction, notamment de son sexe (articles L. 1132-1 et L. 3221-1 du code du travail) ou de sa grossesse (article L. 1142-1).

A ainsi été sanctionnée comme méconnaissant le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes l'**attribution aux seules mères salariées** de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge ⁽⁶⁾, d'une prime de naissance ou d'adoption visant à les indemniser des dépenses liées à la présence de l'enfant au foyer, dépenses auxquelles un homme doit faire face au même titre qu'une femme ⁽⁷⁾ ou d'une bonification au moment de leur départ en retraite ⁽⁸⁾.

(1) Cass. soc., 19 février 1992, n° 88-45217.

(2) Cass. soc. 16 décembre 2008 n° 07-42107.

(3) Cass. soc., 12 février 1997, n° 95-41694.

(4) Cass. soc., 23 mars 1999, n° 96-43767.

(5) Cass. soc., 26 juin 2008, n° 06-46204.

(6) Cass. soc., 9 avril 1996, n° 92-43841.

(7) Cass. soc., 8 octobre 1996, n° 92-42291.

(8) Conseil d'État, 18 décembre 2002, n° 247224.

De même sont contraires au principe de l'égalité entre les femmes et les hommes :

– le refus de promotion d'une salariée de retour de congé de maternité alors qu'elle avait exercé les fonctions correspondantes pendant plus d'un an avant son congé ⁽¹⁾ ;

– la différence de traitement constatée par une salariée s'étant arrêtée de travailler pendant dix ans pour élever ses enfants avec ses collègues masculins ayant des diplômes et une expérience professionnelle analogues. À son retour de congé parental d'éducation, elle n'avait pas retrouvé un poste similaire mais avait été affectée à un poste moins valorisant, avec une rémunération inférieure et elle n'avait en outre pas pu bénéficier de formation de remise à niveau, ni de bilan de compétences ⁽²⁾ ;

– l'octroi à une responsable « des ressources humaines, du juridique et des services généraux », d'un salaire discriminant par rapport à celui touché par ses collègues masculins chargés de la mise en œuvre de l'activité commerciale et des finances. Contrairement à l'arrêt précité du 26 juin 2008, la Cour de cassation n'a pas à rechercher si les fonctions sont ou non identiques et si elles justifient ou non la différence de rémunération. Elle constate qu'une inégalité de traitement est avérée lorsque dans les trois domaines d'activité nettement distincts, les fonctions de direction présentaient une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités ainsi qu'une importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise et que chacune d'elles exigeait en outre des capacités comparables et représentait une charge nerveuse du même ordre ⁽³⁾.

Malgré l'adoption des lois relatives à l'égalité professionnelle et en dépit des apports de la jurisprudence, il convient de constater qu'aujourd'hui comme hier, la mixité et l'égalité professionnelle sont loin d'être assurées et que les organisations syndicales et les chefs d'entreprise ne se sont pas saisis de tous les instruments mis à leur disposition pour définir des politiques actives d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi que le démontrent amplement les chiffres clés 2010 que vient de publier le ministère des Solidarités et de la cohésion sociale, **en 2009, les femmes salariées étaient plus nombreuses que les hommes :**

(1) *Cass. Soc.*, 16 décembre 2008, n° 06-45262.

(2) *Cour d'appel de Paris*, 5 mai 2010, *BNP Paribas*.

(3) *Cass. soc.*, 6 juillet 2010, n° 09-40021.

- à avoir le baccalauréat (87,4 % contre 84,8 %) ;
- à s'inscrire dans les filières universitaires de lettres et sciences humaines (où elles sont 70 %) et à délaisser les sections universitaires scientifiques (où elles sont 47,9 %), ainsi que les filières sélectives de l'enseignement supérieur (les filles ne représentent que 30,5 % des inscrits dans les classes préparatoires scientifiques, 27,3 % dans les écoles d'ingénieurs et 40,1 % dans les instituts universitaires de technologie ;

- à être sous représentées dans les fonctions d'encadrement des secteurs privé et public (30 %), parmi les dirigeants salariés d'entreprise (17,1 %) et les emplois de direction des trois fonctions publiques (27,3 %), au sein des conseils d'administration (15,3 % en 2010) ainsi qu'au sein des conseils de prud'hommes (28,4 %) ;

- à prendre en charge le ménage (passant quatre fois plus de temps que les hommes à le faire) et les enfants ou un adulte à charge à la maison (s'en occupant deux fois plus). Elles consacrent, en moyenne, 3 h 48 par jour aux tâches domestiques contre 1 h 59 pour les hommes ;

- à occuper des contrats de travail souvent précaires (10,7 % des femmes actives sont sous contrats à durée déterminée contre 5,9 % des hommes et 29,9 % d'entre elles travaillent à temps partiel contre 6 % pour les hommes) ;

- à être touchées par le sous-emploi ⁽¹⁾ (8,3 % contre 3 %).

C'est notamment pour ces raisons que leurs salaires, tous temps de travail confondus, sont inférieurs de 27 % à ceux des hommes (et de 19,2 % en moyenne pour les salaires des travailleurs à temps complet des secteurs privé et semi-public) tandis que le montant moyen de leurs droits directs de leurs pensions de retraite (825 euros en 2008) est inférieur de 42 % à celui des hommes (1 426 euros), les femmes validant deux fois moins souvent de carrières complètes que les hommes (respectivement 41 % contre 86 %).

(1) *Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du Bureau international du travail qui remplissent l'une des conditions suivantes :*

- *elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage pendant la période de référence utilisée pour définir l'emploi et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;*
- *elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel, ralentissement des affaires, réduction saisonnière d'activité ou mauvais temps.*

II. – L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE NE CONSTITUE TOUJOURS PAS UNE NORME SOCIALE RECONNUE

Pour les organisations syndicales, le thème de l'égalité professionnelle constitue moins une nécessaire reconnaissance de la place des femmes dans les entreprises qu'une revendication s'inscrivant parmi toutes celles, bien plus urgentes à leurs yeux en ces temps de crise économique, qui tendent à défendre les intérêts des salariés. Pour les chefs d'entreprise, ce thème paraît surtout constituer une contrainte, voire parfois une tracasserie administrative et une source de dépenses salariales supplémentaires.

Semblant ignorer les lois qui entendent mettre en place cette égalité et les acquis de la jurisprudence, les principaux acteurs du monde du travail ne reconnaissent donc ni les répercussions bénéfiques des politiques d'égalité professionnelle sur l'ensemble des salariés ni la corrélation, établie par différentes études, entre la place des femmes dans le monde du travail et la performance des entreprises⁽¹⁾. Mais comment véritablement leur reprocher ce manque de reconnaissance quand l'État, lui-même manque à son devoir d'exemplarité en la matière ? Quand les politiques menées en faveur des femmes ne sont pas portées par les autorités administratives de l'État ou des établissements hospitaliers ni par les élus responsables de collectivités territoriales ?

A. UN DIALOGUE SOCIAL PEU VOLONTARISTE

Parallèlement à la volonté d'instituer des instruments pour l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, le législateur a toujours entendu laisser toute sa place au dialogue social. Pourtant, pendant de longues années, les partenaires sociaux ne se sont jamais réellement investis sur le thème de l'égalité professionnelle ainsi qu'en témoigne le bilan encore insuffisant de la négociation collective en cette matière et ce, à tous les niveaux.

1. Les accords interprofessionnels et les conférences tripartites

Un premier accord national interprofessionnel (ANI) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 23 novembre 1989, a invité les branches professionnelles à promouvoir l'emploi féminin en veillant au respect de l'égalité des droits et en facilitant l'adoption de mesures de rattrapage destinées à contribuer à l'égalité des chances. Par ailleurs, il les incitait à établir un constat de la situation, à définir des objectifs concrets et à favoriser leur mise en œuvre.

(1) Voir, sur ce point dans l'annexe 1 précitée, le compte rendu de l'audition de Mme Sandrine Devillard, directrice associée senior du cabinet McKinsey & Compagnie, présentant le rapport Women matter 2010.

Mais cet accord est largement resté lettre morte, une seule branche (celle de la cimenterie) l'ayant repris entièrement ⁽¹⁾.

Quinze ans plus tard, l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la mixité et l'égalité professionnelle du 1^{er} mars 2004 est signé à l'unanimité des organisations syndicales et patronales représentatives. Dans son préambule, il est souligné que : « *l'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique.* » Observant que la résorption des disparités qui subsistent entre les femmes et les hommes dans le monde du travail relève au principal d'une volonté politique de tous les acteurs, l'accord traite de nombreux domaines : l'évolution des mentalités et la remise en cause de certains stéréotypes sans laquelle l'égalité professionnelle ne pourra pas se réaliser, l'orientation scolaire, le recrutement, la formation professionnelle, les promotions et la mobilité, enfin l'égalité salariale.

Sa mise en application par les branches va, là encore, être assez lente : les accords exclusivement consacrés à l'égalité des femmes et des hommes ont été successivement de : 2 sur 1 046 accords et avenants en 2004, 2 sur 1 044 en 2005, 1 sur 1 096 en 2006 et 9 sur 1 012 en 2007, **soit un total de 14 accords exclusifs en quatre ans.**

Près de deux ans après l'adoption de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, se tenait **la Conférence tripartite sur l'égalité professionnelle et salariale du 26 novembre 2007**, à laquelle avaient été invitées les deux Délégations aux droits des femmes de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Consacrant une vision commune et partagée par tous les participants, cette conférence a ainsi décidé que des outils de mesure fiables des écarts de situations entre les femmes et les hommes seraient mis à la disposition des entreprises à compter du 1^{er} juin 2008 pour les aider à établir leur rapport de situation comparée (RSC). Sur la base de ce RSC, toute entreprise d'au moins 50 salariés devait définir et transmettre avant le 31 décembre 2009 à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente, un plan de résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes comportant les mesures de rattrapage salariales nécessaires et accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise. Un accord avait, en outre, été trouvé pour que des pénalités financières, éventuellement exprimées en pourcentage de la masse salariale, soient créées par le législateur afin de sanctionner les entreprises n'ayant pas satisfait à leur obligation.

À la suite de la conférence tripartite, une campagne d'information sur les enjeux de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a été engagée dans chaque région afin de susciter l'émergence de bonnes pratiques.

(1) *Rapport d'information (n° 347) de M. Gérard Cornu, Délégation aux droits des femmes, Sénat, 17 mai 2000, p. 6.*

Malheureusement, il a pu être constaté qu'en 2008, 43 % des branches n'avaient toujours pas conclu un accord ou engagé des négociations sur l'égalité salariale des femmes et des hommes. Toutefois, depuis cette date, ces négociations semblent commencer à progresser : **19 et 35 accords spécifiques ont été respectivement signés sur ce sujet en 2008 et en 2009.**

Une conférence sur le partage des responsabilités professionnelles et familiales, organisée par le ministère des Solidarités et de la cohésion sociale, s'est tenue le 28 juin 2011 en lieu et place d'une table ronde sur le temps partiel annoncée à la fin de la conférence tripartite de 2007 et puis à nouveau, au début de l'année 2011. Cette journée, dédiée aux « stéréotypes de genre », à « l'organisation du travail » et aux « congés familiaux », a abordé au travers de différents témoignages des sujets déjà maintes fois discutés et dont les tenants et aboutissants sont désormais bien connus. Il peut donc être regretté que les conséquences du développement actuel du temps partiel n'y aient quasiment pas été traitées alors qu'elles sont dénoncées par l'ensemble des représentants des organisations syndicales comme l'un des risques les plus graves de discrimination envers les femmes ⁽¹⁾.

2. La diversité des négociations de branche

Au niveau des branches, les partenaires sociaux liés par une convention ou des accords professionnelles **se réunissent tous les trois ans, pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (article L. 2241-3 du code du travail) sur la base d'un rapport de situation comparée de branche.

En outre, **chaque année** – lors de la négociation sur les salaires – **ainsi que tous les cinq ans** – lors de la négociation sur les classifications – **ils doivent intégrer des objectifs d'égalité professionnelle** dans ces négociations **mais également définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** (article L. 2241-9 et suivants du code précité).

Ces négociations annuelles, triennales et quinquennales supposent du temps, des moyens et, pour les accords des branches les plus importantes, des expertises et des négociateurs pouvant y consacrer des heures et parfois des nuits. De ce fait, ainsi que l'a constaté M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail ⁽²⁾, considérant que les femmes prennent majoritairement à leur charge différentes responsabilités familiales, on trouve davantage d'hommes que de

(1) Voir sur ce sujet le rapport d'information sur le temps partiel (n° 3602) que la Délégation a adopté le 29 juin 2011.

(2) Audition du 10 novembre 2010 de M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail, au ministère du Travail, de la solidarité et de la fonction publique, et de M. Benjamin Raigneau, chef du bureau des revenus et de la durée de travail.

femmes autour de la table de négociation ; par conséquent, les accords relatifs à l'égalité professionnelle sont signés en majorité par des hommes.

a) Une lente progression quantitative et qualitative des accords

À la suite de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, évoqué précédemment, des accords collectifs sur l'égalité ont été conclus dans une branche sur deux⁽¹⁾. Progressant quantitativement, la négociation collective s'améliore également d'un point de vue qualitatif puisque la direction générale du travail⁽²⁾ constate qu'il est de plus en plus fréquent qu'elle n'ait aucune réserve à émettre sur les textes signés contrairement à ce que l'on constatait il y a trois ans et elle impute ce progrès au fait de diffuser et de faire connaître les bonnes pratiques.

Sur ce dernier point, il convient ici de saluer le concours important qu'apporte l'Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises (ORSE), qui, en tenant une liste des différents accords collectifs consultables en ligne⁽³⁾, fournit divers exemples de ces bonnes pratiques. De la toute première convention des industries des tuiles et brique (29 avril 2002) qui entend féminiser un secteur très masculin travaillant beaucoup de nuit⁽⁴⁾, à la convention de l'industrie pharmaceutique (24 mars 2011)⁽⁵⁾, près d'une centaine d'accords ont ainsi été mis en ligne.

Parmi ces conventions, peuvent encore être cités les exemples des accords de branche intervenus dans les secteurs des télécommunications (23 septembre 2005)⁽⁶⁾, de la banque (15 novembre 2006)⁽⁷⁾, de la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique et vétérinaire (16 octobre 2007)⁽⁸⁾, des industries électriques et gazières (24 avril 2008)⁽⁹⁾, de la métallurgie (avenant du

(1) *Audition du 3 novembre 2010 de Mme Rachel Silvera, maître de conférence à l'Université Paris-Ouest-Nanterre, co-auteur de l'article « Comparez les emplois entre les hommes et les femmes ».*

(2) *Audition précitée du 10 novembre 2010 de MM. Jean-Denis Combrexelle et Benjamin Raigneau*

(3) *Voir : <http://www.egaliteprofessionnelle.org/index.php?p=dialogue&r=accord-branche>.*

(4) *L'accord tend à mettre en place des politiques égalitaires d'embauche, de rémunération, de formation et d'évolution professionnelle et à adopter des mesures de protection spécifiques pour les femmes enceintes dont une garantie de rémunération pendant leur congé de maternité.*

(5) *L'accord prévoit notamment que chaque année, la branche remettra aux partenaires sociaux un rapport détaillé sur la situation de l'emploi et l'évolution des salaires par groupe de classification et par sexe afin de prendre les mesures nécessaires pour réduire les écarts de situation qui pourront être constatés entre les femmes et les hommes.*

(6) *L'accord prévoit que les périodes de suspension du contrat de travail, notamment pour congé de naissance ou d'adoption sont prises en compte pour le calcul des droits au droit individuel de formation (DIF) ; il autorise les entreprises à initier des démarches de repérage et d'accompagnement des « potentiels » féminins pour faciliter leurs candidatures à des postes de responsabilité.*

(7) *Premier accord de branche postérieur à la loi du 23 mars 2006, il prévoit notamment des mesures de rattrapage visant à réduire les écarts de rémunération constatés afin de les supprimer d'ici la fin 2010 et se fixe pour objectif de compter 40 % de femmes dans l'effectif total de ses cadres d'ici fin 2010.*

(8) *L'accord permet de majorer de 10 % l'allocation de formation due aux salariés se formant en dehors de leur temps de travail, s'ils ont des frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de seize ans.*

(9) *Afin de féminiser des métiers fortement masculinisés et réciproquement, l'Observatoire des métiers de la branche est appelé à monter des partenariats avec l'Éducation nationale pour informer les collégiens et favoriser l'orientation des filles vers lesdits métiers.*

30 juin 2009)⁽¹⁾ ou des entreprises de prévention et de sécurité (23 avril 2010)⁽²⁾.

b) Un bilan pourtant peu satisfaisant

Si les exemples choisis sont, à certains points de vue, exemplaires, il doit être constaté que depuis l'ANI de 2004, seules 68 des 1 000 branches recensées par la Direction générale du travail⁽³⁾ ont signé un accord spécifique sur l'égalité des femmes et des hommes.

Quant aux 400 à 500 accords salariaux signés annuellement, le rapport *La négociation collective en 2009* (juin 2010) de la direction de l'animation de la recherche, des études et de la statistique (Dares) constate que seuls un peu plus de 10 % de ces accords prennent en compte un objectif d'égalité professionnelle. En outre, selon le rapport préparatoire précité de Mme Brigitte Grézy⁽⁴⁾ « *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 diagnostics* ».

C'est pour ces raisons que Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale de Force ouvrière⁽⁵⁾, souhaiterait que l'administration du travail ne se contente plus d'émettre des réserves sur tous les accords inconsistants mais les renvoie à la négociation ; dans un même ordre d'idée, Mme Laurence Laigo, secrétaire nationale de la CFDT en charge de la politique en direction des femmes⁽⁶⁾ propose que les rapports annuels de la Dares sur la négociation collective prennent davantage en compte l'aspect qualitatif des accords de branche afin de mieux déterminer ceux qui ne traitent pas réellement de l'égalité entre les genres.

Ces mêmes critiques ont été formulées devant la Délégation par plusieurs des personnes qu'elle auditionnait. Certaines d'entre elles ont également regretté que ces accords n'abordent jamais la question des « métiers », une composante essentielle dans les branches où certains secteurs d'activité très féminisés sont dévalorisés⁽⁷⁾, qu'ils ne s'attaquent pas aux discriminations indirectes véhiculées par les grilles de classification⁽⁸⁾ – construites sur des présupposés de

(1) *L'accord prévoit la rédaction d'un guide « explicatif et incitatif portant sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes » (accueil, locaux mis à leur disposition, codes de langages et attitudes...) et encourage la création de crèches.*

(2) *L'accord prévoit que le recours à une mobilité professionnelle ne doit pas être discriminatoire et ne doit pas en conséquence mettre en péril l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Il incite par ailleurs les organisations syndicales représentatives à respecter les différents principes d'accès et d'exercice partagé des responsabilités lors de la mise en place des élections professionnelles : une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales doit être recherchée en fonction de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.*

(3) *Audition précitée du 10 novembre 2010 de MM. Jean-Denis Combrexelle et Benjamin Raigneau.*

(4) *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, p.59.*

(5) *Voir dans l'annexe 1 : « Liste des personnes auditionnées et comptes rendus des auditions », le compte rendu de la table ronde syndicale du 1^{er} mars 2011.*

(6) *Ibidem.*

(7) *Audition de M. François Fatoux, délégué général de l'ORSE du 21 décembre.*

(8) *Audition de M. Michel Miné, professeur du droit du travail, du 1^{er} février 2011.*

compétences sexuées et sur un modèle masculin qui aboutissent à ce que les emplois à prédominance féminine soient les moins valorisés – à l’image de l’expérience tentée par les infirmières suisses du canton de Genève qui comparant leurs conditions de travail (niveau d’études, temps de travail, risques et responsabilités) à celles des gendarmes ont démontré qu’elles étaient sous-rémunérées par rapport à eux ⁽¹⁾.

Or, le contenu des accords de branche revêt une importance d’autant plus déterminante que dans les petites entreprises où les organisations syndicales ne sont pas forcément présentes, ils sont les seuls accords collectifs qui soient applicables aux salariés. Ces accords sont ainsi majoritairement applicables dans les entreprises de 1 à 9 salariés dont il convient de rappeler qu’elles constituent 82,2 % du total des entreprises et qu’elles emploient 24,8 % de l’ensemble des salariés ⁽²⁾.

Dans les entreprises plus importantes, la question de la négociation est également essentielle. Mais, là encore, on doit déplorer des résultats très faibles.

3. La multiplicité des négociations dans les entreprises

Deux négociations annuelles imposées aux entreprises ont pour objet l’égalité des femmes et des hommes : l’une spécifique est fondée sur le rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l’entreprise (RSC) et **doit porter sur les objectifs d’égalité professionnelle entre les genres** ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre (article L. 2242-5 du code du travail) ; **la seconde** s’inscrit dans la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires (L. 2242-6 du même code) et **doit définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** (article L. 2242-7 du même code).

Ce double système – qui nous vient de la coexistence des dispositions des lois des 9 mai 2001 et 23 mars 2006 – ne facilite pas le processus de négociation. Il mobilise par deux fois sur des sujets proches les partenaires sociaux qui, de surcroît ne sont souvent pas suffisamment formés à la détection des discriminations pouvant exister dans leur entreprise ⁽³⁾. Il rend également difficile la distinction, par les administrations chargées de les recenser, des accords relevant de la négociation spécifique, de ceux relevant de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Notons qu’en outre, ce double système s’ajoute, ainsi que nous l’avons indiqué précédemment, aux diverses autres NAO – portant sur la durée du travail, le régime de prévoyance maladie, l’intéressement, la participation et l’épargne salariale et les travailleurs handicapés – lesquelles doivent intégrer des objectifs

(1) *Audition précitée de Mme Rachel Sivera.*

(2) *Voir « L’emploi salarié en 2009 », Repères et analyses statistiques, n° 17, Direction Enquêtes et prévisions de Pôle Emploi, août 2010.*

(3) *Audition du professeur Michel Miné, précitée.*

d'égalité professionnelle.

L'obligation de négocier, dont l'initiative revient à l'employeur ou s'il ne le fait pas à une organisation syndicale qui réclamerait cette négociation, **n'est assortie d'aucune obligation de conclure un accord**. Toutefois, rappelons qu'à compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises qui ne seront pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou qui n'auront pas défini des objectifs et des mesures sur ce sujet dans le plan d'action d'un RSC, seront soumises à une pénalité de 1 % au maximum des rémunérations et des gains versés par l'entreprise ⁽¹⁾.

a) Des accords des plus hétérogènes

Le contenu des accords spécifiques à l'égalité professionnelle diffère profondément d'une entreprise à l'autre : certains ne contiennent que des rappels de la loi et des déclarations de principe tandis que d'autres posent un diagnostic et mettent en place de véritables mesures. Par ailleurs, ainsi que le note Mme Brigitte Grésy ⁽²⁾, certains thèmes – pénibilité, horaires atypiques, santé, harcèlement et violences... – ne sont que peu ou pas abordés.

Les analyses de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) sur les accords spécifiques d'égalité professionnelle dans les entreprises ⁽³⁾ font apparaître plusieurs tendances récurrentes à traiter certains sujets (écarts de salaires, enjeux de la parentalité, stéréotypes sur les femmes et sur les hommes, féminisation de l'encadrement...) mais notent aussi l'émergence de nouveaux thèmes sur les questions de l'élargissement des modes de recrutements et de mixité afin que les hommes entrent dans des métiers très féminisés ⁽⁴⁾ ou sur les conditions d'exercice de la parentalité ⁽⁵⁾.

En tout état de cause, qu'il traite spécifiquement de l'égalité professionnelle ou qu'il porte sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un bon accord pour l'entreprise et pour l'ensemble des salariés qui la composent – **il ne sera jamais suffisamment répété que les**

(1) Voir supra 2 du A du I.

(2) Rapport préparatoire précité à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, p. 59.

(3) Voir « Bilan quantitatif et qualitatif des accords signés en 2008 », juin 2009, publié à l'adresse internet suivante :

http://www.orse.org/newsletter/PDF_fevrier2/Analyse_des_accords_egalite_professionnelle_0309.pdf,

et « La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle », publié à l'adresse internet suivante :

http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj/_files/upload/documents/type-6/La_place_des_hommes_dans_les_accords_d'entreprise_sur_l'egalite_professionnelle.pdf.

(4) Par exemple, se sont engagées, l'entreprise Castorama à accroître la part des hommes dans la filière « Caisse et accueil » de 2 points par an (accord de 2009), l'entreprise Schneider Electric à faciliter le positionnement d'hommes sur des métiers très féminisés en changeant certains intitulés de postes ou en favorisant des formations (2004), et l'entreprise Alcatel-Lucent à rechercher en priorité une candidature féminine pour pourvoir, en interne, un poste de management (2011).

(5) Ces conditions peuvent consister en l'organisation de parcours spécifique pour les pères (Bayer Santé SA, 2004), la rédaction d'un guide ou d'une plaquette d'information sur les droits des pères (Accenture et AFPA, 2006) ou encore le maintien du salaire pendant le congé paternité (prévu par 63 % des accords en 2010) ou la transformation du 13^e mois en 22 jours de congés supplémentaires.

mesures en faveur de l'égalité sont des mesures non pas discriminantes à l'égard des hommes mais des mesures dont les répercussions sont bénéfiques pour tous – ne peut se négocier que sur la base d'un diagnostic de la situation existante fondé sur des données chiffrées et sexuées, c'est-à-dire sur la base d'un rapport de situation comparée (RSC) des femmes et des hommes au sein de l'entreprise. Car ainsi que l'énonce très justement Mme Cristina Lunghi, présidente-fondatrice d'Arborus, porte parole du Club label égalité et du Club label diversité ⁽¹⁾ : « *Il faut en effet commencer par réaliser une photographie de la situation des femmes et des hommes dans les entreprises pour, ensuite, pouvoir l'analyser et mettre en place, si nécessaire, des mesures correctives ou des plans d'action.* »

Outre son rôle de diagnostic incontestable de la situation de l'entreprise, le RSC est un élément de prise de conscience d'une situation qui est presque toujours déniée au sein des entreprises et il oblige ces dernières à prendre conscience de discriminations involontaires et inconscientes souvent produites par des manières habituelles de faire ou des façons stéréotypées de penser. De fait, tant les chefs d'entreprises que les salariés femmes (pour 30 % d'entre elles) et hommes (pour 50 %) sont convaincus que l'égalité professionnelle est assurée au sein de leur entreprise.

La Délégation a elle-même constaté l'importance qu'avaient pu jouer et que jouent encore les RSC dans les politiques d'égalité professionnelle menées au sein des entreprises PSA Peugeot Citroën ⁽²⁾, ERDF-GRDF ⁽³⁾ et du Groupe « Le Figaro » ⁽⁴⁾ et l'incidence positive de ces politiques de mixité sur ces entreprises.

b) De faibles effets sur les salariés

Les négociations n'étant obligatoires que dans les entreprises de cinquante salariés au moins, elles ne concernent de fait en 2009 que 3,1 % des établissements affiliés à l'assurance chômage et 46,2 % des effectifs salariés ⁽⁵⁾.

De 2004 à 2009, le pourcentage des accords contenant le thème de l'égalité professionnelle, qu'ils soient ou non spécifiques, est passé de 0,7 % (soit 129 accords sur un total de 19 300) à 6,9 % (soit 1 531 accords sur près de 22 204 textes). Une progression sensible apparaît dès 2007, qui semble répondre à l'obligation fixée par la loi du 23 mars 2006 aux entreprises de conclure des accords de rattrapage des écarts salariaux avant le 1^{er} décembre 2010 ; cette progression se constate essentiellement dans les grandes entreprises puisqu'en 2009, 40 % de ces textes concernaient des sociétés de plus de 300 salariés.

Enfin, normalement fondés sur un RSC rédigé par le chef d'entreprise, un

(1) Audition du 5 octobre 2010.

(2) Audition du 8 février 2011.

(3) Audition du 6 avril 2011.

(4) Audition du 12 avril 2011.

(5) Voir « *l'emploi salarié en 2009* », Repères et analyses statistiques n° 17, Direction Enquêtes et prévisions de Pôle Emploi, août 2010.

certain nombre de ces accords sont en fait négociés sans ce bilan préalable, tandis que les autres le sont sur la base de documents dont la qualité est extrêmement variable d'une entreprise à l'autre, allant d'un rapport bien documenté et lisible à un rapport volumineux mais illisible parce que composé de données brutes non analysées et non commentées ⁽¹⁾.

Alors que ces RSC devaient être remis à l'inspection du travail, permettant ainsi un contrôle *a minima* sinon de leur contenu, au moins de leur existence, la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 portant mesures de simplification en faveur des citoyens et des usagers de l'administration a supprimé cette obligation : le rapport doit simplement être tenu à la disposition de l'autorité administrative, 15 jours après la consultation des représentants du personnel.

Constatant que, selon le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ⁽²⁾, plus de la moitié des entreprises ne réalisaient pas de RSC près de 25 ans après son instauration par la loi, la Délégation a décidé, fin 2010, de faire procéder à un sondage auprès des entreprises de cinquante salariés au moins : cette enquête avait pour but de déterminer les raisons pour lesquelles les lois sur l'égalité professionnelle étaient si peu appliquées et de comprendre pourquoi le RSC, dont la rédaction a été simplifiée en 2008 à l'attention des petites et moyennes entreprises, n'est toujours pas majoritairement adopté par les chefs d'entreprise.

B. DES CHEFS D'ENTREPRISE DIVERSEMENT MOTIVÉS

Dans le cadre d'une procédure de passation de marché public, Mme et MM. les questeurs de l'Assemblée nationale ont retenu, au cours de leur réunion du 26 janvier 2011, la société IFOP pour interroger par téléphone 602 dirigeants d'entreprises, représentatifs des entreprises françaises de 50 salariés au moins ⁽³⁾. L'enquête sur l'application des lois relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes a été menée du 10 septembre au 16 février 2011. Elle produit des résultats très révélateurs de la persistance des inégalités au sein des entreprises et démontre que, malgré une volonté affichée des chefs d'entreprise de les combattre, elles restent sous-estimées en raison notamment de la persistance de représentations stéréotypées liées aux genres ⁽⁴⁾.

1. La situation inégalitaire des femmes dans les entreprises

Si, en moyenne, les femmes représentent 38,5 % des effectifs globaux des entreprises de plus de 50 salariés, leur présence chute au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie où elles ne représentent que 27 % des cadres et 19,3 %

(1) Voir table ronde syndicale précitée.

(2) Rapport précité, p. 61.

(3) La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille et secteur d'activité).

(4) Voir dans l'annexe 4, les résultats détaillés du sondage.

des personnels de direction (directeurs et directeurs-adjoints). La parité dans les postes de cadres et de direction n'est respectivement atteinte que par 23 % et 17 % des entreprises interrogées mais 14 % d'entre elles ne comptent aucune femme cadre et 39 % aucune femme à un poste de direction.

Par ailleurs des clivages importants se constatent non pas selon la taille des entreprises mais *selon les secteurs d'activité* - avec une mention spéciale pour le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) qui s'affirme comme le seul secteur où l'on ne note aucune sous-représentation des femmes aux postes d'encadrement (13,5%) et de direction (11,6%) par rapport à leur poids dans l'effectif global (11,1%) – ou *selon la féminisation des entreprises* – puisque les entreprises les moins féminisées (de 1 % à moins de 20 % de femmes) et les plus féminisées (plus de 50 % de femmes) comprennent le plus grand nombre de femmes cadres (32 % pour les premières et 23 % pour les secondes) ou dirigeantes (soit respectivement, 23 % et 17 %).

2. L'analyse peu clairvoyante des chefs d'entreprise

Au cours de l'enquête, les dirigeants interrogés étaient appelés à évaluer ⁽¹⁾ l'importance pour leur entreprise de six enjeux différents. Avec une moyenne de 7,7 « **l'égalité professionnelle entre hommes et femmes** » apparaît comme le **deuxième enjeu le plus important, à égalité avec « l'intégration des jeunes »**. Ces deux préoccupations arrivent juste après « l'accès à la formation pour toutes les catégories de salariés » qui obtient 8,1 et devançant « le maintien dans l'emploi des seniors », « l'emploi des personnes en situation de handicap » et « l'emploi des seniors ». Cette préoccupation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concerne assez également tous les types d'entreprises et de secteurs avec une prédominance pour les entreprises de services, les PME de moins de 100 salariés, les entreprises les plus féminisées – notamment parmi les fonctions dirigeantes – et les entreprises qui ont déjà mis en place une politique égalitaire (adoption d'un accord spécifique à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou organisation de formations sur le sujet).

Ces résultats montrent néanmoins un fort décalage entre l'importance accordée par les dirigeants des entreprises à l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les réalités observées au sein des entreprises. En effet, appelés à évaluer l'importance des inégalités entre les genres dans leur entreprise, **les dirigeants interrogés :**

– **jugent peu importantes lesdites inégalités**, attribuant des notes qui ne varient que d'un maximum de 3,3 sur 10 attribué à l'item « l'accès des femmes à des postes de direction » à un minimum de 2,5 sur 10 pour le « développement des compétences et des formations ». Les inégalités en termes de « salaires » et « d'aménagement du temps de travail » ne viennent qu'en troisième position avec

(1) En attribuant une note de 0 à 10 (0 signifiant qu'il s'agit d'une réalité qui n'est pas du tout importante, 10 d'une réalité très importante).

une note égale à 3 !

Ces évaluations prouvent une faible prise de conscience des dirigeants, voire un déni de l'existence d'inégalités professionnelles dans leur entreprise : rappelons en effet que parmi les entreprises interrogées, seules 17 % voient leurs effectifs dirigeants composés à plus de moitié de femmes et que l'écart moyen des salaires constaté en France entre les femmes et les hommes est aujourd'hui de 27 % !

Il doit être noté que la reconnaissance des inégalités professionnelles augmente avec la taille de l'entreprise, la présence de femmes cadres ou dirigeantes ou encore avec la mise en place par l'entreprise d'un rattrapage des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Au contraire, il n'existe pas de lien entre une telle reconnaissance et la présence d'un rapport de situation comparée (RSC) ou d'un accord spécifique, l'existence de ce dernier semblant même inciter l'entreprise où il s'applique à moins bien percevoir les inégalités professionnelles entre les sexes, au motif, peut-être que la signature dudit accord aurait réglé tous les problèmes.

– **expliquent prioritairement les inégalités professionnelles qui frappent les femmes** par « les ruptures de carrière du fait des congés maternité et parentaux » (73 %), « la plus forte proportion de travail à temps partiel parmi les femmes », souvent associée à la garde des enfants (70 %) et les difficultés à « articuler vie professionnelle et vie privée » (69 %).

Les personnes interrogées ont très peu évoqué les facteurs structurels d'inégalité même si 40 % d'entre elles ont estimé que les différences d'orientation lors de la scolarité pouvaient constituer un élément d'explication d'une telle situation ;

– **participent spontanément⁽¹⁾ à la persistance des représentations associées aux genres** en leur accordant des qualités et des compétences très différentes à chaque sexe : les hommes se caractérisent par « leur force physique et leur endurance » (25 %) et par « leur disponibilité » (22 %) tandis que les femmes sont « consciencieuses et rigoureuses » (33 %), possèdent « un sens de l'écoute et un bon relationnel » (18 %) ainsi qu'un bon « sens de l'organisation » (13 %). Ces appréciations stéréotypées semblent indiquer de façon sous jacente que pour bon nombre de chefs d'entreprise, les femmes, du fait de leur nature, ne peuvent pas occuper des postes à responsabilité.

Ce déni des inégalités et cette persistance des stéréotypes révèlent qu'en fait la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes ne fait pas partie des priorités des entreprises, voire qu'elle n'est pas un problème pour elles ; ils expliquent en partie les raisons pour lesquelles peu d'actions concrètes sont mises en place au sein des entreprises, malgré les mesures législatives en vigueur.

(1) La question était ouverte et ne comportait pas de réponse suggérée.

3. La carence constante de pratiques d'entreprise égalitaires

Alors qu'au 1^{er} janvier 2012, sous peine d'une sanction correspondant au versement d'une pénalité d'un montant de 1 % de l'ensemble des salaires et des gains, les entreprises de 50 salariés au moins devront être couvertes par un accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle ou être dotées du plan d'action contenu dans leur rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi entre les hommes et les femmes⁽¹⁾, **plus des 4/5 des entreprises interrogées ne sont pas couvertes par un accord (87 %) et un peu moins de la moitié d'entre elles (49 %) n'ont pas élaboré leur RSC** – 44 % déclarent expressément ne pas avoir effectué cette démarche et 5 % ne répondent pas à la question.

a) Un outil de mesure des inégalités dédaigné

Parmi les 51 % d'entreprises ayant rédigé un RSC, 38 % le mettent à jour tous les ans. L'existence d'un RSC dépend largement de la taille de l'entreprise puisque si seules 38 % des entreprises de 50 à 99 salariés ont répondu à leur obligation légale, cette proportion monte à 84 % parmi les entreprises de plus de 500 salariés.

La rédaction du RSC se fait en interne dans 91 % des cas, le recours à des consultants extérieurs étant davantage, mais de façon minoritaire, le fait des petites entreprises (11 %), des entreprises du secteur du commerce (14 %) et des entreprises les plus féminisées (18 % des entreprises comptant plus de 50 % de femmes cadres et 17 % de celles comptant plus de 50 % de femmes parmi les personnels de direction).

Le jugement sur l'efficacité du rapport varie selon la taille des entreprises : 66 % des entreprises comptant entre 250 et 499 salariés et 63 % de celles en comptant plus de 500 considèrent qu'il a permis de réaliser une analyse efficace des questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise tandis que 60 % des entreprises de 50 à 99 salariés et 55 % de celles de 100 à 249 salariés estiment le contraire. De ce fait, l'intention de mettre en place des actions concrètes suite à la rédaction du RSC est également plus présente parmi les plus grandes entreprises (57 % des entreprises de plus de 500 salariés et 27 % des entreprises entre 300 et 499 salariés) alors qu'elle s'avère en retrait parmi les entreprises comptant entre 50 et 299 salariés (20 %).

Parmi les 44 % d'entreprises ayant déclaré n'avoir pas rédigé de RSC, près de la moitié (48 %) l'expliquent par l'absence de problèmes d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur entreprise, s'inscrivant ainsi en cohérence avec leur perception de faibles inégalités analysée précédemment. Parmi les autres raisons évoquées, les entreprises mentionnent l'absence de

(1) Voir supra 2 du A du I.

sanction (15 %), un manque de connaissance de la législation (7 %) et une taille salariale antérieure de moins de 50 salariés (17 %).

Il est par ailleurs assez étonnant de constater que 74 % des entreprises de plus de 500 salariés – dotées en général de services de relations humaines étoffés – invoquent la trop grande complexité du dispositif et le manque de moyens pour le réaliser contre 20 % seulement des entreprises de 50 à 99 salariés, même si la vérité oblige à rappeler que la rédaction d'un RSC a été simplifiée pour ces dernières.

b) Une négociation collective des plus poussives

Seules 13 % des entreprises de plus de 50 salariés ont mis en place un accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont 23 % des plus grandes entreprises, mais 12 % des entreprises qui ne l'ont pas encore fait affirment qu'elles mettront en place un tel accord en 2011. En outre, 39 % des entreprises qui ont établi cet accord spécifique ont de surcroît inclus un rattrapage de rémunération dans leur négociation annuelle obligatoire.

Quant aux 85 % d'entreprises n'ayant pas mis en place un accord spécifique d'égalité, 30 % le justifient par le fait que « ce thème est traité lors des négociations obligatoires annuelles », mais 43 % affirment qu'il « n'est pas traité et n'est pas prévu ».

Cette faiblesse constatée de la négociation sur l'égalité professionnelle se retrouve dans la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur le rattrapage des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes⁽¹⁾. En effet, **seules 20 % des entreprises interrogées l'ont ouverte au cours de ces trois dernières années** (dont 9 % l'ont fait chaque année et 11 % une fois au cours des trois années). Ces accords sont plus fréquemment mis en œuvre dans les entreprises les plus grandes (29 % des entreprises de 500 salariés et plus mais seules 7 % le font chaque année) et dans l'industrie (25% des entreprises). En revanche, ils sont moins présents dans les entreprises les plus féminisées parmi les cadres et les personnels de direction (respectivement 16 % et 17 % des entreprises).

Les indicateurs ayant servi de base à la négociation sont suivis, année par année, par 69 % des entreprises ayant mis en place un accord spécifique et par 63 % des entreprises ayant mis en place des accords relevant de la négociation annuelle obligatoire.

Néanmoins, le **jugement porté sur les conséquences des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes s'avère assez négatif** : 76 % des dirigeants d'entreprises et directeurs des relations humaines interrogés estiment que ces négociations n'ont pas débouché sur des avancées

(1) Voir, *supra*, 3 du A du II.

significatives, 46 % jugeant même ces avancées « pas du tout importantes ». **Pour autant, le dispositif n'est pas totalement rejeté, les deux tiers des personnes interrogées (65 %) jugeant qu'une simplification du dispositif de négociation sur l'égalité professionnelle permettrait de la rendre plus efficace.**

Si les résultats de l'enquête ainsi menée par l'IFOP semblent indiquer que près d'une entreprise sur deux se désintéresse des inégalités professionnelles pouvant exister en son sein, il convient d'en déduire que la réduction de ces dernières doit donc avant tout passer par un changement des mentalités dans l'entreprise et dans la société plus généralement. En ce domaine, l'État se devrait d'être le promoteur de véritables politiques d'égalité et devrait donc être le modèle à suivre. Il doit malheureusement être noté que tel n'est pas le cas.

C. UNE ABSENCE REGRETTABLE D'EXEMPLARITÉ DE L'ÉTAT

Au sein des trois fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière l'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet de multiples discussions depuis de nombreuses années. Mis en œuvre par les lois des 13 juillet 1983, 9 mai 2001 et 23 mars 2006 puis par plusieurs chartes et de protocoles d'accord entre 2004 et 2008, cet objectif n'a cependant pas été atteint.

1. Les problématiques de l'inégalité au sein de la fonction publique

Il est commun de penser que la fonction publique ne saurait être inégalitaire puisque dans les textes, une égalité est statutairement assurée en termes de recrutement et de salaires. Or, si la fonction publique est fortement féminisée (à 60 % pour le total de ses trois branches), notre collègue Françoise Guégot ⁽¹⁾, membre de la Délégation, a bien démontré dans son rapport « *L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique* » (janvier 2011) que **des inégalités existaient bel et bien** :

– **la répartition des femmes au sein des métiers** reflète une représentation encore traditionnelle du rôle de la femme cantonnée aux activités éducatives, sanitaires et sociales, les métiers techniques, souvent mieux rémunérés, étant laissés aux hommes ;

– si **les femmes** représentent des viviers respectifs de 57,1 % et de 56,1 % des cadres de catégorie A de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale, elles **ne représentent plus que 20,3 % et 18 % de leurs emplois de direction**. Dans la fonction publique hospitalière ce ratio est bien meilleur (55,1 % de cadres et 40,2 % de dirigeantes) mais les profils des postes sont très variables. Il convient toutefois de noter que les femmes tendent à ne pas postuler à de tels emplois par anticipation des incompatibilités qu'entraîneraient leurs nouvelles fonctions avec leur vie privée ;

(1) *Audition du 19 janvier 2011.*

– **des écarts de rémunérations perdurent** au détriment des femmes, notamment aux fonctions les plus élevées, alors que les traitements sont indexés sur une grille indiciaire qui devrait théoriquement constituer un gage d'égalité salariale. Ces écarts peuvent s'expliquer très largement par la structure des emplois et les effets du temps partiel mais également par les attributions inégalitaires de primes, celles versées aux femmes étant systématiquement inférieures pour les femmes (16 % du traitement en moyenne) par rapport à celles des hommes (31 %) ;

– **le déroulement des carrières des femmes est bien moins linéaire** (interruptions, temps partiel) que celui des hommes ce qui influe fortement sur le niveau de leurs pensions de retraite.

Emportant des avancements et des augmentations de rémunérations moins rapides, le temps partiel, majoritairement répandu dans des métiers très féminisés peu ou pas qualifiés, occupe 16,8 % des femmes titulaires au sein de la fonction publique de l'État (contre 2,5 % des hommes) et de 48 % des non titulaires (contre 36,4 % des hommes). Les femmes employées à temps partiel expliquent qu'elles l'ont « choisi » pour des raisons familiales (45,3 %) alors que les hommes le justifient, par le fait qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein (27,9 %) ou par l'exercice d'une autre activité professionnelle (25,8 %) et minoritairement pour s'occuper de leur famille (10,2 %).

Cet inégal recours au temps partiel explique, au moins en partie, les écarts respectifs de 15 %, 12 % et 3,7 % entre les montants moyens des pensions des hommes et des femmes, dans la fonction publique de l'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

La fonction publique affirme cependant la volonté d'améliorer l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à travers une féminisation des jurys et des organismes consultatifs – mais les décrets instituant ces obligations ne s'appliquent que dans la fonction publique de l'État –, la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et la suppression des verrous statutaires – limites d'âge dans les concours, la condition d'ancienneté dans certains corps – qui pénalisaient de fait les femmes ayant connu des interruptions de carrière ou encore la mise en place du financement du chèque emploi service universel qui permet de mieux prendre en compte de la conciliation vie privée – vie professionnelle.

2. Le manque criant de données chiffrées

Au cours de son audition devant la Délégation, Mme Françoise Guégot a noté qu'il lui avait été difficile de disposer « de données factuelles et transparentes » et donc de réunir les statistiques nécessaires pour identifier les obstacles s'opposant au déroulement de carrières des femmes. Soulignant la nécessité de comparer des données échelonnées dans le temps *« car l'image d'une situation prise à un jour J ne permet d'analyser ni les conditions d'un*

déroulement de carrière ou de l'évolution d'un parcours professionnel ni les freins rencontrés dans le temps pour accéder aux emplois supérieurs », elle a préconisé un renforcement du dispositif statistique existant ainsi que la mise en place de rapports de situation comparée aux moyens d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Ces indicateurs avaient été mis en place entre 2000 et 2005 par le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques.

Pourtant, ainsi que le soulignait, Mme Françoise Milewski devant la Délégation ⁽¹⁾, le rapport de situation comparée dans la fonction publique n'est pas déposé tous les deux ans sur le bureau des assemblées parlementaires comme le prévoyait la loi du 9 mai 2001 ⁽²⁾. Quant au bilan annuel de la fonction publique, dans lequel est désormais intégrée la question de l'égalité professionnelle, il ne comporte qu'un nombre réduit d'indicateurs, mais également des incohérences à la suite d'un changement de méthodologie...

S'il est ainsi évident que le secteur public ne joue pas le rôle qui devrait être le sien en matière d'égalité professionnelle des femmes et des hommes, son absence d'exemplarité ne suffit pas, à elle seule, à expliquer les raisons pour lesquelles cette égalité professionnelle n'est toujours pas assurée dans le monde du travail ni à comprendre pourquoi les politiques publiques menées sur ce sujet sont si peu suivies d'effet.

À cette dernière question, Mme Françoise Milewski ⁽³⁾ donne deux réponses : la première explication tient au décalage énorme existant entre le discours politique et sa mise en œuvre : le combat contre les inégalités entre les femmes et les hommes est politiquement correct et concerne la moitié de l'électorat mais sa réalisation ne suit pas. La seconde explication tient à l'inertie des acteurs économiques, notamment aux niveaux intermédiaires, qui, tant que les lois ne comporteront pas de sanction, continueront de bloquer toute évolution, même si apparaît une véritable évolution des convictions des présidents directeurs généraux ou des directeurs des relations humaines (DRH).

Par conséquent, pour assurer à tout le moins, l'application des lois sur l'égalité dans l'entreprise, il est nécessaire d'organiser un changement des mentalités dans l'entreprise et dans la société plus généralement.

(1) *Audition du 24 mai 2011 de Mme Françoise Milewski, économiste au Centre de recherche en économie de Sciences Po.*

(2) *Voir supra 2 du A du I.*

(3) *Audition du 24 mai 2011, précitée.*

III. – L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DOIT DEVENIR UNE VALEUR PARTAGÉE DE TOUTE LA SOCIÉTÉ

Les développements précédents imposent d'emblée une conclusion peu optimiste : le législateur et les partenaires sociaux peinent véritablement à corriger des faits de société ancrés de tout temps dans la mémoire collective, à vaincre de mauvaises habitudes liées à une prédominance masculine dans les rapports économiques que la meilleure des volontés politiques avait peut-être sous estimée.

Néanmoins, il convient de ne pas relâcher l'effort et de poursuivre la lutte contre les inégalités. Dès lors, pour rendre effectifs les droits que définissent les lois sur l'égalité, il convient de s'assurer du respect dont elles doivent faire l'objet, d'inciter les femmes à davantage agir pour la défense de leurs droits et de promouvoir l'exemplarité de l'État.

A. LA CONSOLIDATION DE LA LÉGISLATION EXISTANTE

Faisant de la négociation collective le socle de la politique de l'égalité professionnelle, la législation applicable doit être mise en œuvre au moyen d'outils et de procédures simples et les manquements aux obligations qu'elle édicte doivent être sanctionnés.

1. Réaffirmer l'importance du rapport de situation comparé

Il a déjà été dit et redit, et il le sera encore ici, que le **rapport de situation comparée (RSC)** des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, élaboré par le chef d'entreprise et transmis, pour avis, au comité d'entreprise, puis au conseil d'administration ou de surveillance, **constitue le seul outil concret de diagnostic permettant de servir de base aux négociations collectives** ; il repère, en effet, et analyse les discriminations de genre au sein d'une entreprise, définit en conséquence des actions visant à les supprimer et fixe des objectifs de progression. À compter du 1^{er} janvier 2012, son absence dans les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord spécifique sur l'égalité professionnelle pourra être sanctionnée par le versement d'une pénalité de 1 % au maximum des rémunérations et des gains versés par l'entreprise.

Qu'il doive être intégré, sous une forme simplifiée, dans le rapport annuel de situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés ou qu'il doive être rédigé comme un document spécifique dans les entreprises de plus de 300 salariés, **le RSC est pourtant ignoré par la moitié des entreprises** – dont le sondage réalisé par l'IFOP pour la Délégation ⁽¹⁾ indique qu'elles trouvent le

(1) Voir, *supra*, B du II.

dispositif trop compliqué et qu'elles manquent d'information sur ce sujet.

Par ailleurs, **quand il a été élaboré par le chef d'entreprise, le RSC est trop souvent considéré comme illisible** et communiqué tardivement ⁽¹⁾.

Par conséquent, outre l'application normale des sanctions prévues en cas de carence avérée d'un RSC, il semble nécessaire de mieux former les acteurs de l'égalité dans les entreprises à sa rédaction, de permettre aux membres des institutions représentatives du personnel de disposer de documents lisibles et de reconnaître les efforts des entreprises qui ont respecté leurs obligations.

C'est pourquoi, **la Délégation préconise de :**

– **réaliser, dès l'automne prochain, une campagne d'information à destination des entreprises, des organisations syndicales, des chambres de commerce et d'industrie et des chambres des métiers** afin de leur rappeler la réglementation applicable – les obligations des entreprises et les sanctions qu'elles encourent –, de leur indiquer les outils informatiques pouvant apporter aux responsables en charge de la rédaction du RSC une aide certaine (guide de réalisation sur le RSC accessible en ligne depuis août 2008 sur le site du ministère des Solidarités et de la cohésion sociale, guide de l'Agefos PME et de Retravailler sur l'égalité professionnelle à destination des PME) et de leur rappeler les coordonnées de la déléguée départementale aux droits des femmes qui pourra leur apporter toutes précisions complémentaires ;

– **organiser des actions de formation à la lecture de documents statistiques et à des tableaux d'indicateurs à l'attention des membres des institutions représentatives du personnel ;**

– **faciliter la saisine de l'inspection du travail par les membres des institutions représentatives du personnel afin qu'elle établisse un constat de délit d'entrave au bon fonctionnement du comité d'entreprise** lorsqu'un RSC est inexistant ou qu'il est au contraire composé de volumineuses données brutes, faisant l'objet d'aucune analyse ni commentaire ;

(1) Voir la table ronde syndicale du 1^{er} mars 2011.

– **étudier la possibilité de modifier l'article 53 du code des marchés publics** ⁽¹⁾ **afin de reconnaître les efforts des entreprises menant une politique d'égalité professionnelle.** Il conviendrait ainsi d'ajouter au nombre des critères qui fondent l'attribution du marché par le pouvoir adjudicateur (1° du I de l'article), celui de « la mise en place d'une politique d'égalité au sein de l'entreprise », laquelle pourrait être prouvée, pour les entreprises de droit français par l'existence d'un accord ou d'un RSC.

2. Simplifier la négociation collective relative à l'égalité professionnelle

La combinaison des dispositions des lois des 9 mai 2001 et 31 mars 2006 a créé tant au niveau des branches professionnelles qu'à celui des entreprises, un double système de négociation : l'un porte spécifiquement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'autre sur la résorption de leurs écarts de salaires ⁽²⁾.

Outre sa complexité, le dispositif oblige les partenaires sociaux à se réunir deux fois chaque année sur des sujets connexes, l'égalité salariale étant une des

(1) Article 53 du code des marchés publics :

I. - Pour attribuer le marché au candidat qui a présenté l'offre économiquement la plus avantageuse, le pouvoir adjudicateur se fonde :

1° Soit sur une pluralité de critères non discriminatoires et liés à l'objet du marché, notamment la qualité, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les performances en matière de protection de l'environnement, les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté, le coût global d'utilisation, la rentabilité, le caractère innovant, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison, le délai de livraison ou d'exécution. D'autres critères peuvent être pris en compte s'ils sont justifiés par l'objet du marché.

2° Soit, compte tenu de l'objet du marché, sur un seul critère, qui est celui du prix.

II. - Pour les marchés passés selon une procédure formalisée autre que le concours et lorsque plusieurs critères sont prévus, le pouvoir adjudicateur précise leur pondération.

Le poids de chaque critère peut être exprimé par une fourchette dont l'écart maximal est approprié.

Le pouvoir adjudicateur qui estime pouvoir démontrer que la pondération n'est pas possible notamment du fait de la complexité du marché, indique les critères par ordre décroissant d'importance.

Les critères ainsi que leur pondération ou leur hiérarchisation sont indiqués dans l'avis d'appel public à la concurrence ou dans les documents de la consultation.

III. - Les offres inappropriées, irrégulières et inacceptables sont éliminées. Les autres offres sont classées par ordre décroissant. L'offre la mieux classée est retenue.

IV. - 1° Lors de la passation d'un marché, un droit de préférence est attribué, à égalité de prix ou à équivalence d'offres, à l'offre présentée par une société coopérative ouvrière de production, par un groupement de producteurs agricoles, par un artisan, une société coopérative d'artisans ou par une société coopérative d'artistes ou par des entreprises adaptées.

2° Lorsque les marchés portent, en tout ou partie, sur des prestations susceptibles d'être exécutées par des artisans ou des sociétés d'artisans ou des sociétés coopératives d'artisans ou des sociétés coopératives ouvrières de production ou des entreprises adaptées, les pouvoirs adjudicateurs contractants doivent, préalablement à la mise en concurrence, définir les travaux, fournitures ou services qui, à ce titre, et dans la limite du quart du montant de ces prestations, à équivalence d'offres, seront attribués de préférence à tous autres candidats, aux artisans ou aux sociétés coopératives d'artisans ou aux sociétés coopératives ouvrières de production ou à des entreprises adaptées.

3° Lorsque les marchés portent, en tout ou partie, sur des travaux à caractère artistique, la préférence, à égalité de prix ou à équivalence d'offres prévue au 2°, s'exerce jusqu'à concurrence de la moitié du montant de ces travaux, au profit des artisans d'art ou des sociétés coopératives d'artistes

(2) Voir, supra, 2 et 3 du A du II.

problématiques incontournables de l'égalité professionnelle.

La Délégation recommande donc de modifier le code du travail afin de fusionner, dans les entreprises et dans les branches, les deux négociations annuelles portant sur l'égalité professionnelle et salariale. Dans le cas où cette nouvelle procédure de négociation déboucherait sur un accord, **sa périodicité pourrait être portée à trois ans, à condition que l'accord signé définisse et programme des mesures effectives de résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**

3. Sanctionner véritablement l'absence de politique d'égalité dans les entreprises et dans les branches

L'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites institue, comme on l'a vu précédemment, une sanction financière d'un montant maximum de 1 % des salaires et des gains à l'encontre des entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu d'accord d'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, qui n'auraient pas défini les objectifs et les mesures constituant le plan d'action de leur RSC ⁽¹⁾.

Le projet de décret d'application de cet article dans la rédaction qui a été présentée au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes début mai 2011, a été rejeté par l'ensemble des représentants syndicaux tant son contenu s'éloignait de l'esprit du législateur. Sans reprendre toutes les critiques adressées à ce texte, certains points sont effectivement éminemment contestables :

- par exemple, l'article 99 précité confie au décret le soin de fixer le montant de la pénalité « *en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle (...) ainsi que des motifs de sa défaillance* » ; il ne prévoit pas que le maximum de la pénalité n'est réservé qu'au seul cas des entreprises récidivistes ni qu'une entreprise puisse être totalement exonérée de la sanction contrairement à ce que veut instituer le projet de décret ;

- de même, lorsque le législateur précise que le dispositif de sanction entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012 – instituant par là même un nouveau délai de grâce pour les entreprises ne respectant pas une obligation légale, instituée depuis plus de 25 ans ! –, il indique ainsi qu'à compter de cette date, toute entreprise n'étant pas en conformité avec la loi est passible d'une sanction.

Dès lors, le délai de six mois que compte accorder le pouvoir réglementaire à une entreprise défaillante pour se mettre en règle est déjà dilatoire et contestable, même si ce délai peut s'expliquer par la nécessité de permettre à ladite entreprise d'éventuellement justifier sa désobéissance à la loi. Mais, là où le pouvoir réglementaire contourne véritablement le texte même de la loi, c'est dans les modalités qu'il prévoit quant au paiement de la pénalité due par l'entreprise

(1) Voir 2 du A du I.

sanctionnée ; cette pénalité est en effet due, non pas à compter de l'entrée en vigueur de la loi, ni même à compter du constat de l'infraction, mais à compter du terme des six mois de la mise en demeure.

Ce manque manifeste de volonté politique ne saurait être cautionné par la Délégation qui propose en conséquence de :

– **rendre obligatoire, pour les entreprises tenues de rédiger un rapport de situation comparée (RSC), la remise à l'inspection du travail d'une déclaration annuelle** précisant leur situation au regard de leurs obligations de mise en place d'une politique d'égalité professionnelle : présence d'un accord ou d'un RSC, absence de l'un et présence de l'autre.

Cette déclaration, qui devrait se faire par voie informatique, présenterait l'avantage d'être aisée à gérer. Elle constituerait un moyen de contrôle qui manque actuellement à l'inspection du travail ; la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 portant mesures de simplification en faveur des citoyens et des usagers de l'administration a en effet supprimé pour tous les employeurs concernés, l'obligation de transmettre à l'inspection du travail leur RSC. Celui-ci est désormais tenu à la disposition de ses inspecteurs qui doivent en demander la communication, soit une procédure bien moins simple pour eux.

En cas de constat d'absence d'accord sur l'égalité professionnelle, la déclaration de carence du RSC permettrait de déclencher sur le champ l'application de la pénalité prévue par l'article 99. En outre, il conviendrait de prévoir qu'en cas de fausse déclaration la sanction encourue serait le paiement du maximum de la pénalité prévue par l'article 99 de la loi portant réforme des retraites. Enfin, l'absence de suivi d'un RSC devrait, en l'absence d'accord sur l'égalité, être poursuivie au titre du délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise (article L. 2328-1 du code du travail) ;

– **augmenter les moyens de l'inspection du travail** dont l'insuffisance du nombre de ses inspecteurs a été dénoncée par différents interlocuteurs de la Délégation. Interrogée sur les contrôles que ces inspecteurs exerçaient en matière d'égalité professionnelle dans une même entreprise, Mme Bachelot-Narquin a elle-même reconnu que leur fréquence moyenne correspondait à un contrôle tous les dix ans ⁽¹⁾, ce qui apparaît comme largement insuffisant ;

– **imposer que tout contrôle des inspecteurs du travail, quel qu'en soit le motif, prenne systématiquement en compte la dimension « égalité professionnelle »**. Les responsables de l'entreprise visitée devraient ainsi être systématiquement interrogés sur leur politique d'égalité professionnelle et sur l'existence ou non d'un RSC dans le cas où ce dernier serait obligatoire ; les constats de carence d'un accord d'égalité ou d'un RSC devraient entraîner l'application d'une pénalité soit au titre de l'article 99, soit au titre de l'article L. 2328-1 du code du travail, précités ;

(1) *Audition du 30 mars.*

- renvoyer systématiquement à une commission mixte, les accords de branche qui ne font que retranscrire les dispositions de la loi sans contenir la moindre mesure de rattrapage des inégalités professionnelles ou salariales.

B. LA JUSTE REPRÉSENTATION DES FEMMES

À la suite de la révision constitutionnelle de 2008, la loi peut désormais, sans risque d'être déclarée non-conforme par le Conseil constitutionnel pour atteinte au principe d'égalité des citoyens devant la loi, imposer des règles d'organisation paritaire dans différentes instances. C'est ainsi que la loi du 27 janvier 2011 assure une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance des sociétés les plus importantes.

Les femmes représentant près de la moitié de la population active (47,7 %), **il n'est que justice qu'elles puissent faire entendre leur voix tant lors des négociations collectives que dans la gestion des rapports sociaux de l'entreprise.** De même, il est important que les 41,2 % de cadres administratives et commerciales parviennent davantage aux postes de direction des sociétés où elles ne sont aujourd'hui que 17,2 %⁽¹⁾. Outre le fait que différentes études ont pu démontrer qu'en apportant des modes de management différents, les femmes offraient souvent au monde du travail une nouvelle richesse⁽²⁾, **il est intolérable de constater une telle disparité entre le vivier des femmes cadres et le nombre des dirigeantes d'entreprises.**

1. Assurer une représentation plus équilibrée des genres dans les instances professionnelles et juridictionnelles

Aux termes d'une même rédaction, les articles L. 2324-6 et R. 2314-4 du code du travail précisent que lors de l'élaboration du protocole d'accord établi avant les élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel, les organisations syndicales intéressées examinent, « *les voies et moyens permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures* ». Mais le code du travail reste muet sur les moyens d'assurer une parité pour les listes de candidatures aux élections prud'homales.

Sans exiger une parité absolue entre les candidatures féminines et masculines qui ne serait pas représentative de la représentation effective des femmes et des hommes dans chaque secteur d'activité ou dans chaque entreprise,

(1) Voir le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, précité, p. 26.

(2) Audition du 12 janvier 2011 de Mme Sandrine Devillard, directrice associée senior du cabinet McKinsey et Cie - Voir dans l'annexe 1 « Liste des personnes auditionnées par la Délégation et comptes rendus des auditions ».

la Délégation réitère les propositions qu'elle avait formulées en 2005⁽¹⁾ :

– **assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures des élections au comité d'entreprise et à la délégation du personnel** par une représentation des candidats de chaque sexe en rapport avec la proportion de femmes et d'hommes dénombrés dans chaque collège ou dans l'entreprise ;

– **obliger les organisations syndicales à 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 et sa part dans le corps électoral** selon des modalités propres à favoriser la progression du pourcentage d'élus du sexe le moins représenté.

2. Aider à la constitution de réseaux professionnels de cadres féminins

Les femmes cadres rencontrant de nombreuses difficultés désormais bien connues et reconnues pour traverser « le plafond de verre » qui leur permettra d'accéder au monde majoritairement masculin des dirigeants d'entreprise, doivent être encouragées dans toutes les initiatives qui leur permettront de parvenir à une égalité de carrière avec les hommes. Au nombre de ces initiatives, l'adhésion à des réseaux professionnels qui leur permettent d'échanger leurs expériences et d'enrichir leurs contacts paraît essentiel.

Il peut tout autant s'agir de d'associations d'anciennes élèves, que de réseaux professionnels de femmes (réseau des femmes cadres, *Women's forum*) ou encore de « marrainage » tel que celui mis en place par l'association Arborus⁽²⁾ ou de parrainage⁽³⁾.

La Délégation recommande d'encourager la formation de réseaux professionnels de femmes cadres.

C. LA PRISE EN COMPTE DES OBLIGATIONS FAMILIALES PAR LE MONDE DU TRAVAIL

L'influence des obligations qu'assument les femmes dans le domaine de la parentalité – que ce soit dans la prise en charge des enfants⁽⁴⁾ ou dans celle, qui tend à se développer de plus en plus, des ascendants – sur le déroulement de leur carrière, leur rémunération puis leur retraite est un des éléments fondamentaux que

(1) Voir le rapport d'information n° 2243 sur le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, avril 2005, p. 23 et s.

(2) Audition du 5 octobre 2010 de Mme Cristina Lunghi, présidente-fondatrice d'Arborus, porte-parole des Clubs Label Égalité et du Club du Label Diversité.

(3) Audition précitée de Mme Sandrine Devillard.

(4) Audition du 15 décembre 2010 de Mme Sophie Ponthieux, co-auteure de l'article « Enfants, interruptions d'activités des femmes et écart de salaire entre les sexes » de l'INSEE. Voir annexe 1 « Liste des personnes auditionnées par la Délégation et comptes rendus des auditions ».

toute politique sur l'égalité professionnelle doit prendre en compte.

Des mesures doivent donc être prises tant pour limiter les effets négatifs des obligations familiales assumées par les femmes sur leurs carrières et pour concilier leurs temps de vie familiaux avec leur temps de travail. Outre la poursuite des timides politiques mises en place par les entreprises ou par les pouvoirs publics pour aider les parents, pour ne pas dire les mères, à gérer leurs temps professionnels et familiaux – création de modes de garde collectifs, aides financières (prime de naissance, aide aux études des enfants), aides en nature, plus rarement mises en place, de gestion de la vie quotidienne (accès à des colonies de vacances, services à domicile...), il convient de promouvoir des actions spécifiques en direction des mères et des mesures autorisant une conciliation entre la parentalité et le travail.

1. Concilier la maternité et le travail

Il est désormais unanimement observé que si l'arrivée d'un enfant n'a pas d'incidence sur les trajectoires professionnelles masculines, elle marque le plus souvent une rupture dans les carrières des femmes. Absentes au minimum 16 semaines de leur entreprise au titre de leur congé-maternité, de nombreuses femmes « décrochent » et leur retour dans le monde du travail présentera toujours des difficultés dont la gravité variera d'une simple réadaptation à un milieu ayant évolué sans elles à une recherche d'emploi notamment lorsqu'elles sont dans des situations d'emploi précaires.

Pour ces raisons, la Délégation propose de :

– **instaurer un droit spécifique à la formation pendant le congé parental** afin de faciliter le retour à l'emploi de la mère et afin de lutter contre la précarisation de l'emploi féminin ;

– **mettre en place des entretiens obligatoires avant et après l'interruption de travail pour cause de congé maternité**, le second entretien devant permettre à la femme concernée d'être informée des changements qui ont eu lieu dans son service pendant son absence et ainsi de mieux préparer son retour. Ce suivi pourrait être utilement étendu à toutes les interruptions de carrière effectuées par une mère pour élever ses enfants.

2. Concilier la parentalité et le travail

Mais l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises doit se faire, ainsi que le revendique M. Antoine de Gabrielli, fondateur de l'association « Mercredi-c-papa »⁽¹⁾, **en impliquant les hommes de manière positive** – c'est-à-dire dans une approche qui ne soit ni accusatoire, ni culpabilisatrice.

(1) Audition du 22 juin 2011 de M. Antoine de Gabrielli, fondateur de l'association « Mercredi-c-papa » et de Mme Sophie Michon, membre de l'association.

À cet effet, il serait nécessaire de promouvoir des organisations de travail différentes, excluant un « présentéisme » des hommes dans l'entreprise dénoncé par de nombreux interlocuteurs de la Délégation. Outre le fait que les femmes, mères de famille, soient indirectement discriminées par les temps qu'elles consacrent à leurs enfants (absences pour gérer un événement propre à la vie de l'enfant – maladies, rencontres avec les professeurs...-, difficulté d'assister à des réunions fréquemment programmées en fin de journée, ou de rester dans l'entreprise au-delà de 20 heures...), **de nombreux pères de famille souffrent d'être soumis à des stéréotypes de « gagnants »** les obligeant à faire carrière, à privilégier leur emploi plutôt que leurs enfants ⁽¹⁾.

C'est pour ces raisons que la Délégation propose de :

– **donner la possibilité de fractionner le congé parental pendant les 15 premières années de l'enfant** afin d'éviter aux mères leur exclusion durable du marché du travail et de donner une plus grande disponibilité aux deux parents, à des moments clés de la vie de l'enfant ;

– **créer un compte épargne temps familial cofinancé par les employeurs et les salariés et pouvant être utilisé tout au long de la vie professionnelle** afin de couvrir des absences liées à des impératifs familiaux ;

– **développer les chartes sur le temps de travail**, en concertation avec les partenaires sociaux ;

– **mettre en place des chèques « garde d'enfants » ;**

– **définir un schéma communal ou intercommunal de garde d'enfants** afin de remédier à l'actuelle insuffisance des places d'accueil de jeunes enfants en utilisant tous les dispositifs (crèches publiques et privées, crèches d'entreprises, assistantes maternelles, gardes à domicile) pour que chaque famille puisse se voir proposer une solution de garde adaptée.

D. LA RECHERCHE D'UNE EXEMPLARITÉ PLUS ACTIVE DE LA FONCTION PUBLIQUE

La Délégation apporte son soutien aux propositions formulées par Mme Françoise Guégot dans son rapport sur l'égalité homme-femme dans la fonction publique ⁽²⁾.

(1) Ibidem.

(2) Voir ces propositions en Annexe 3

TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION ET RECOMMANDATIONS ADOPTÉES

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes s'est réunie le mardi 5 juillet 2011, sous la présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, pour examiner le présent rapport.

La Délégation a adopté le présent rapport et les recommandations suivantes :

Réaffirmer l'importance du rapport de situation comparé

1. Réaliser dès l'automne prochain à destination des entreprises de 50 salariés au moins, une campagne d'information relative à leurs obligations et aux sanctions de leur manquement.

2. Former à la lecture de documents statistiques les membres des institutions représentatives du personnel.

3. Faciliter la saisine de l'inspection du travail par les membres des institutions représentatives du personnel afin qu'il établisse un constat de délit d'entrave au bon fonctionnement du comité d'entreprise lorsqu'un RSC est inexistant ou illisible.

4. Étudier la possibilité de modifier l'article 53 du code des marchés publics relatif aux conditions d'attribution d'un marché afin de reconnaître les efforts des entreprises menant une politique d'égalité professionnelle.

Simplifier la négociation collective relative à l'égalité professionnelle

5. Modifier le code du travail afin de fusionner, dans les entreprises et dans les branches, les deux négociations annuelles portant sur l'égalité professionnelle et salariale.

Sanctionner l'absence de politique d'égalité dans les entreprises et dans les branches

6. Rendre obligatoire, pour les entreprises tenues de rédiger un rapport de situation comparée (RSC), la remise à l'inspection du travail, par voie dématérialisée d'une déclaration annuelle relative à leur RSC.

7. Augmenter les moyens de l'inspection du travail.

8. Imposer que tout contrôle des inspecteurs du travail, quel qu'en soit le motif, prenne systématiquement en compte la dimension « égalité professionnelle ».

9. Renvoyer systématiquement à une commission mixte, les accords de branche qui ne font que retranscrire les dispositions de la loi sans contenir la moindre mesure de rattrapage des inégalités professionnelles ou salariales.

Assurer une représentation plus équilibrée dans les instances professionnelles, juridictionnelles et dirigeantes

10. Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures des élections au comité d'entreprise et à la délégation du personnel par une représentation des candidats de chaque sexe par rapport à la proportion d'hommes et de femmes dénombrés dans chaque collège ou dans l'entreprise.

11. 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 de candidatures aux élections prud'homales et sa part dans le corps électoral selon des modalités propres à favoriser la progression du pourcentage d'élus du sexe le moins représenté.

12. Encourager la formation de réseaux professionnels de femmes.

Concilier la maternité et le travail

13. Instaurer un droit spécifique à la formation pendant le congé parental afin de faciliter le retour à l'emploi de la mère et afin de lutter contre la précarisation de l'emploi féminin.

14. Mettre en place des entretiens obligatoires avant et après l'interruption de travail pour cause de congé maternité et envisager un suivi obligatoire de la mère, avant et après ses interruptions de carrière pour cause de maternité ; ce dernier entretien lui permettrait d'être informée des changements qui ont eu lieu dans son service pendant son absence et ainsi de mieux préparer son retour.

Concilier la parentalité et le travail

15. Donner la possibilité de fractionner le congé parental pendant les 15 premières années de l'enfant afin d'éviter aux mères leur exclusion durable du marché du travail et de donner une plus grande disponibilité aux parents, à des moments clés de la vie de l'enfant.

16. Créer un compte épargne temps familial cofinancé par les employeurs et les salariés et pouvant être utilisé tout au long de la vie professionnelle afin de couvrir des absences liées à des impératifs familiaux.

17. Développer les chartes sur le temps de travail, en concertation avec les partenaires sociaux.

18. Mettre en place des chèques « garde d'enfants ».

19. Mettre en place un schéma communal ou intercommunal de garde d'enfants afin de remédier à l'actuelle insuffisance des places d'accueil de jeunes enfants en utilisant tous les dispositifs (crèches publiques et privées, crèches d'entreprises, assistantes maternelles, gardes à domicile) pour que chaque famille puisse se voir proposer une solution de garde adaptée.

Rechercher une exemplarité plus active de la fonction publique

20. Soutenir les propositions formulées par Mme Françoise Guégot dans son rapport sur l'égalité homme-femme dans la fonction publique⁽¹⁾.

(1) « L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique », janvier 2011.

ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA DÉLÉGATION ET COMPTES RENDUS DES AUDITIONS

Audition de Mme Cristina Lunghi, présidente-fondatrice d'Arborus, porte-parole des Clubs Label Égalité et du Club du Label Diversité	51
Audition de Mme Rachel Silvera, maître de conférence à l'Université Paris-Ouest-Nanterre.....	58
Audition de MM. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé et Benjamin Raigneau, chef du bureau des revenus et de la durée de travail	63
Audition de Mme Florence Chappert, responsable du projet « <i>Genre et conditions de travail</i> » de l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)	71
Audition de Mme Brigitte Grésy, auteure du rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle et membre de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS).....	81
Audition de Mme Jocelyne Bougeard, adjointe au maire de Rennes, déléguée au temps de la vie et aux droits des femmes	89
Audition de Mme Sophie Ponthieux, co-auteure de l'article « <i>Enfants, interruptions d'activités des femmes et écart de salaire entre les sexes</i> » de l'INSEE	95
Audition de M. François Fatoux, délégué général de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE).....	102
Audition de Mme Sandrine Devillard, directrice associée senior du cabinet McKinsey et Cie	109
Audition de Mme Françoise Guégot, députée, chargée par M. le Président de la République d'une mission sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique.....	117
Audition de M. Michel Miné, professeur de droit du travail au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), Chaire de droit social	124
Audition de Mmes Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, chef du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale et Catherine Laret-Bedel, chef du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle	134
Audition de MM. Philippe Dorge, directeur des relations sociales et du travail du groupe PSA Peugeot Citroën et Hervé Pichon, délégué pour les relations avec les institutions publiques françaises, secrétariat général.....	139

Audition de Mmes Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, chef du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale et Catherine Laret-Bedel, chef du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.....	145
Compte rendu de la table ronde réunissant les syndicats suivants : Force ouvrière (Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu, secrétaire confédérale et Mme Isabel Odoul Asorey, assistante confédérale) ; CGT (Mme Marie-France Boutroue, conseillère confédérale « Espace Europe-International ») ; Union syndicale Solidaires (Mme Annick Coupé, déléguée générale) ; CFDT (Mme Laurence Laigo, secrétaire nationale en charge de la politique en direction des femmes) et CFTC (Mme Brigitte Stein, membre de la commission confédérale « équité hommes/femmes »).....	150
Audition de M. Pascal Bernard, vice-président de l'Association nationale des directeurs des relations humaines (ANDRH) – Commission diversité et égalité entre les hommes et les femmes.....	165
Audition de Mme Dominique Méda, sociologue, directrice de recherches au Centre d'études de l'emploi.....	172
Audition de Mme Flore-Aline Colmet-Daâge, chef de groupe, et de M. Damien Philippot, directeur de clientèle, à l'Institut français d'opinion publique (IFOP).....	180
Audition de Mmes Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, chef du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale et Agnès de Maulmont, adjointe du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.....	186
Audition de Mme Bachelot-Narquin, ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale.....	193
Audition de Mmes Catherine Pierrelée-Chadoutaud, chargée de mission diversité de l'Unité services et logistique Est du groupe ERDF et GRDF et Sylvie Lahellec, chargée de mission nationale.....	198
Audition de MM. Olivier Léaurant, directeur des ressources humaines du Groupe Le Figaro et Loïc Chaslin, responsable RH.....	205
Audition de Mme Florence Méaux, directrice générale du groupe AFNOR Certification et de M. Thierry Geoffroy, chargé de mission à la direction générale.....	211
Audition de Mme Françoise Milewski, économiste au Centre de recherche en économie de Sciences Po.....	218
Audition de M. Antoine de Gabrielli, fondateur de l'association « Mercredi-c-papa » et de Mme Sophie Michon, membre de l'association.....	223

**Audition de Mme Cristina Lunghi, présidente-fondatrice d'Arborus,
porte-parole des Clubs Label Égalité et du Club du Label Diversité**

(procès-verbal du 5 octobre 2010)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La Délégation souhaite retravailler le sujet de l'égalité professionnelle et salariale, ainsi que celui de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Dans cette perspective, pour cette première audition de la session, nous avons souhaité entendre Mme Cristina Lunghi, présidente-fondatrice d'Arborus, à l'origine du label « Égalité ». Je souhaiterais que nous abordions plus particulièrement un élément fondamental de la politique d'égalité professionnelle et salariale : le rapport de situation comparée (RSC).

Mme Cristina Lunghi, présidente-fondatrice d'Arborus. Je précise qu'il existe deux labels : le label « Égalité professionnelle » et le label « Diversité », lancés par le Gouvernement et décernés par l'Agence française de normalisation, l'AFNOR. Ils existent respectivement depuis 2004 et 2009. Ces deux labels sont toujours séparés, même s'il est envisagé de les fusionner.

La façon dont la loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est appliquée dans le monde de l'entreprise doit être examinée à la fois dans les grands groupes, qui sont labellisés, et dans les petites structures qui ont leurs difficultés propres sur ce sujet. Pour déterminer ce qu'il conviendrait de faire, le législateur aurait avantage à faire cette distinction.

Le rapport de situation comparée est le pivot du dispositif législatif. Il faut en effet commencer par réaliser une photographie de la situation des femmes et des hommes dans les entreprises pour, ensuite, pouvoir l'analyser et mettre en place, si nécessaire, des mesures correctives ou des plans d'action.

Pourtant, le RSC est souvent méconnu ou mal connu. Aujourd'hui, les entreprises demandent qu'il soit intégré au bilan social – ce qui aurait certaines vertus mais risquerait de noyer le sujet de l'égalité professionnelle dans un ensemble plus vaste et non sexué.

Les analyses sexuées des données que prévoit le décret d'application de la loi 2001 apportent, en effet, aux équipes qui les réalisent – que le service des ressources humaines intervienne seul ou avec les organisations syndicales – une vision stratégique de l'entreprise différente de celle que peuvent apporter d'autres types d'analyse statistique, notamment le bilan social.

Il y a donc des arguments économiques et méthodologiques à mettre en avant pour inciter les entreprises à s'intéresser davantage au RSC. Celui-ci ne doit pas se résumer, comme cela arrive trop souvent, à de simples tableaux de chiffres sexués, sans analyse réelle et sans compréhension de l'enjeu. Il faut que les entreprises comprennent l'importance et l'utilité pour elles de faire ce travail – qui mobilise beaucoup d'énergie : la réalisation d'un bon rapport de situation comparée dans une entreprise prend plusieurs semaines, à deux personnes au moins, car il faut récupérer les données, les analyser puis définir des actions concrètes. Ensuite, chaque année, il faut réactualiser les données statistiques et assurer le suivi des indicateurs.

L'analyse des effectifs peut révéler des déséquilibres entre hommes et femmes aux différents niveaux de la pyramide des âges. Ainsi, dans le secteur des services, on voit

beaucoup plus de femmes à des postes non cadres dans les tranches d'âge les plus élevées – ce qui correspond au marché de l'emploi d'il y a trente ans, lorsque les femmes étaient moins diplômées. On assiste désormais, les filles étant aujourd'hui plus diplômées que les garçons, à une montée en puissance des jeunes femmes dans les catégories cadres. Dans le secteur de l'industrie, les schémas sont complètement différents. C'est en réactualisant chaque année les données et les analyses que l'on peut agir pour rééquilibrer la pyramide des âges.

L'analyse des données peut aussi conduire à des actions visant à assurer la mixité des métiers. Il peut en effet apparaître qu'il y a peu de femmes dans tel type de métier ; les entreprises peuvent alors mettre en place des dispositifs de recrutement, des formations internes pour établir des passerelles entre les métiers masculins et féminins, ou encore, en amont, des partenariats avec les écoles et les collèges : les stages de troisième, effectués en entreprise, permettent aux jeunes filles de se rendre compte que des métiers dits masculins leur sont accessibles. Cela peut modifier de façon radicale leur orientation professionnelle. L'égalité professionnelle se prépare très tôt, et il faut appréhender la question dans sa globalité : avant que la personne entre dans l'entreprise – en l'orientant dans les bonnes filières, pour qu'elle obtienne les bons diplômes –, pendant son parcours professionnel – période où il faut aussi tenir compte des événements de la vie, comme la maternité ou les maladies, et donner toute sa place à la formation – et jusqu'à sa sortie.

Le rapport de situation comparée est donc extrêmement important. Mais pour en dresser un, les entreprises doivent disposer d'outils méthodologiques simples. Or aujourd'hui, elles sont un peu perdues. Le site du ministère du travail leur recommande des tableaux dits synthétiques – un pour les entreprises de plus de 300 salariés et un pour les entreprises de moins de 300 salariés – qui ne leur permettent pas de faire une analyse suffisamment fine et, par voie de conséquence, de mettre au point des plans d'action suffisamment précis.

Les entreprises qui sont vraiment entrées dans des processus vertueux analysent chaque indicateur du RSC. Elles le font à partir d'un constat initial, qui permet aux instances dirigeantes de prendre conscience de la réalité – car les chiffres sont imparables, qu'il s'agisse de la répartition des hommes et des femmes par filière, par âge, en formation professionnelle qualifiante ou dans le cadre du Droit individuel à la formation. Une fois que cette prise de conscience a eu lieu, il est possible d'analyser la situation et de comprendre pourquoi l'entreprise en est là.

L'entreprise est alors à même de rechercher des solutions. Elle peut prendre diverses mesures, par exemple pour inciter les femmes ou les hommes à aller vers tel ou tel métier. Le RSC l'amène souvent à s'interroger sur le management, à se poser des questions sur la valorisation des métiers et donc sur les rémunérations. On constate par exemple que les hommes ne vont pas vers les métiers de l'accueil ou du service et préfèrent la vente. Pour un même niveau de qualification, ils préféreront vendre des voitures plutôt que d'être à un guichet de banque – et seront ainsi mieux payés. À partir d'observations assez simples, on mesure à quel point certains schémas perdurent.

Il faut faire œuvre de pédagogie, indiquer aux entreprises comment elles doivent procéder – constat, analyse, plan d'action. Le RSC doit servir de base à une négociation dans l'entreprise, laquelle doit déboucher sur des accords concrets, avec des indicateurs de suivi. Ensuite, les axes de progrès étant déterminés, il faut parvenir à des résultats. Depuis plus de dix ans que je travaille sur ces sujets, je peux témoigner que c'est possible. Et parvenir à faire évoluer les chiffres, c'est parvenir à faire changer les mentalités – car il s'agit de problèmes essentiellement culturels.

Il est vrai qu'aujourd'hui règne une certaine confusion : la loi de 2006 a rajouté des indicateurs sur l'articulation des temps de vie, certes intéressants, mais un peu loin de la problématique de l'égalité professionnelle. Le dispositif est ainsi devenu un peu bancal. Les services des ressources humaines ne savent pas toujours comment renseigner les données et par conséquence les RSC ne se font pas...

La loi de 2006 a aussi « neutralisé » le congé de maternité du point de vue des augmentations salariales. Cette mesure a ses vertus, mais aussi ses limites car elle est parfois considérée comme très injuste et n'est pas toujours appliquée. On entend parfois des hommes dire que maintenant, si on n'est pas une femme et si on n'est pas issu de la diversité, on a peu de chances de réussir... Il y a des résistances à l'application de la loi.

L'idéal serait de procéder à une refonte de tous les dispositifs législatifs, comme cela s'est fait pour les directives européennes, afin de parvenir, sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, à un cadre clair, dépourvu de superpositions et n'ouvrant pas la voie à des interprétations diverses. Les entreprises elles-mêmes, du moins celles qui sont entrées dans une démarche d'égalité professionnelle, sont demandeuses de cette clarification.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les accords d'entreprise de PSA sont-ils calqués sur le RSC prévu par la loi de 2001 ?

Mme Cristina Lunghi. Oui, et ces accords de PSA sont exemplaires, d'autant plus qu'ils sont à dimension mondiale. De fait, l'impact de ces accords est très puissant dans la mesure où, dans chaque pays, la même politique s'applique.

Je vous invite à lire également l'accord passé par SFD, la filiale de SFR qui est en charge des boutiques de téléphonie SFR. Cet accord est lui aussi exemplaire car il fixe des objectifs très concrets, avec des indicateurs de suivi – ce qui permet aux organisations syndicales de suivre de très près leur réalisation sur le terrain. La tendance est aujourd'hui à la conclusion d'accords concrets.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce type d'accords sont-ils applicables à de plus petites entreprises ?

Mme Cristina Lunghi. Oui, tout à fait. Dans le cadre d'un projet du Fonds social européen en Ile-de-France, nous menons une expérimentation sur des PME en nous inspirant des grands groupes. Ces derniers ont les moyens de mettre en place des stratégies. Mais ils ont très souvent – c'est le cas de SFD ou de Ranstad – des structures de PME, voire de TPE en dehors du siège qui lui emploie souvent 1 000 ou 2 000 personnes. L'organisation est fondée sur des agences de trois, quatre ou cinq salariés. Il faut donc traduire la stratégie globale du groupe dans les petites structures.

Dans le cadre de notre expérimentation en Ile-de-France, j'anime des groupes de dirigeants de TPE, non pour les convaincre d'appliquer la loi, mais pour leur faire dire pourquoi ils ne veulent pas l'appliquer : c'est en le comprenant qu'on pourra, ensuite, trouver les bons outils pour les y amener.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pourquoi ne veulent-ils pas appliquer la loi ?

Mme Cristina Lunghi. D'abord, ils sont trop petits pour établir des batteries d'indicateurs qui n'ont pas de sens pour eux. Ensuite, en général ils ne connaissent pas la loi, voire ne savent pas qu'il y a des lois sur l'égalité professionnelle. Enfin, souvent, ils ne

tombent pas sous le coup de la loi puisqu'en dessous de 50 salariés, il n'y a pas de délégué du personnel, pas d'organisation syndicale, pas de comité d'entreprise. Plutôt que de leur imposer un dispositif très lourd, mieux vaudrait leur proposer des sensibilisations sur le sujet et des outils très simples qu'ils seraient à même d'utiliser.

Avec deux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), celui des matériaux de construction et celui de la papeterie, secteurs où il existe à la fois de très grands groupes et de très petites entreprises, nous sommes en train de préparer un logiciel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPEC). Il s'agit de gérer les pyramides des âges et le renouvellement des générations. Spontanément, les entreprises cherchent des hommes, mais comme elles n'en trouvent pas elles veulent faire appel à des femmes, lesquelles s'interdisent de se tourner vers ces métiers : je travaille donc avec ces branches à en faire évoluer l'image. Le logiciel de GEPEC que nous préparons intègre les éléments relatifs à l'égalité professionnelle. Il fournira aux entreprises un RSC avec des cotes d'alerte : en cas de signalement d'un problème, un conseiller de l'OPCA viendra les aider à bâtir une stratégie. Ce type de démarche obtient un succès certain car pour les entreprises, c'est une plus-value.

M. Jean-Luc Pérat. Nous sommes convaincus de votre détermination à faire passer un certain nombre de messages. De notre côté, nous avons du mal à faire passer celui qui concerne la présence des femmes au sein des assemblées parlementaires ...

Il me semble que certaines structures ne remplissent pas leur rôle d'information et de sensibilisation auprès des entreprises. Je pense aux chambres de métiers et aux chambres de commerce, qu'il conviendrait de les inciter à se mobiliser davantage.

Pourriez-vous nous dire comment vous abordez la problématique famille/entreprise ?

Il me semble par ailleurs qu'il serait intéressant de faire, en amont, un important travail de pédagogie et de communication dans les médias. Il faut convaincre les jeunes femmes et les jeunes filles, mais aussi les parents, qui ont parfois du mal à abandonner certains stéréotypes. Pourquoi ne pas parler davantage des femmes qui réussissent dans des métiers considérés comme réservés aux hommes ?

À cet égard, l'éducation nationale aurait également un rôle très important à jouer. Le stage en entreprise que font les élèves de troisième a le mérite d'exister, mais il faudrait commencer plus tôt : une sensibilisation professionnelle serait nécessaire dès la cinquième. Cela suppose un partenariat fort avec les entreprises – qui peuvent aussi se faire mieux connaître par des rencontres avec les élèves. Ces échanges pourraient être un moyen d'avancer vers l'égalité professionnelle.

Mme Cristina Lunghi. Je conviens avec vous que les chambres des métiers et les chambres de commerce et d'industrie ne jouent pas leur rôle, en dépit de la Charte de l'égalité que Nicole Ameline leur avait fait signer en 2004. À leur décharge, et cela rejoint votre propos, on ne peut pas communiquer si l'on ne sait pas sur quoi l'on communique.

Or le problème de l'égalité professionnelle est qu'elle n'est pas bien définie. Souvent, les entreprises mélangent le sujet avec d'autres – égalité des chances, diversité. Seules les personnes qui travaillent véritablement sur la question en comprennent les enjeux. En tant qu'association et réseau d'entreprises, nous demandons depuis des années au Gouvernement de concevoir un outil de communication grand public, mais malheureusement il tarde à venir, et l'on entend très peu parler de ces sujets.

La problématique famille/entreprise renvoie à la notion de parentalité. La fameuse Charte de la parentalité, qui a été médiatisée à l'extrême, n'a pas servi la cause de l'égalité professionnelle. On a parlé des parents, des nouveaux pères, des crèches, ce qui est très bien, mais le sujet de l'égalité s'en est trouvé occulté. Cela a même conduit à des dérives, par exemple à la demande de création de réseaux d'hommes dans les entreprises, à l'instar des réseaux de femmes – qui, elles, ont besoin d'être en réseau parce qu'il leur faut s'intégrer dans un milieu extrêmement masculin.

Il faut appréhender la parentalité comme on l'a fait pour le label Égalité, et non en se focalisant sur les crèches ou les services de conciergeries. Il faut être conscient qu'une crèche d'entreprise ne concerne qu'à peine 2 % des salariés et coûte très cher – en général, les deux tiers du budget ressources humaines. Il s'agit d'un service « facilitateur », mais il ne concerne pas l'égalité entre les femmes et les hommes. En revanche, un moyen d'avancer vers cette égalité serait de dédramatiser la notion de parentalité : aujourd'hui en France, c'est un drame d'être parent... Il n'est pas normal qu'une femme n'ose pas annoncer qu'elle part en congé de maternité, ou revenir de son congé de maternité, ou dire qu'elle a un enfant malade. Il est déplorable que des femmes passent leur congé de maternité à chercher une solution de garde.

La seule façon d'améliorer la situation est de travailler sur l'organisation et les conditions de travail. On a tendance, dans notre pays, à confondre la performance et la présence. Or cette façon de travailler écarte la grande majorité des femmes. Celles qui restent se fondent dans le modèle masculin, dont elles adoptent les codes et elles ne sont pas suffisamment nombreuses pour imprimer leur marque et faire changer les systèmes d'organisation. Pourtant, c'est à ce niveau qu'il faut agir ; c'est bien la mise en place des « chartes des temps » dans les entreprises, par exemple pour interdire les réunions après 18 heures, qui met les femmes et les hommes à égalité pour aller chercher les enfants à l'école et leur faire faire leurs devoirs.

L'entreprise Dell a mis en place un système de *coaching* parental, pour apprendre aux parents à passer du monde du travail à celui de la maison et à aborder plus sereinement leur fin de journée avec les enfants – et on constate que c'est très utile. On propose aussi dans certaines entreprises des stages de communication non violente – ce qui prouve que la famille, qui devrait être source de quiétude, ne l'est pas pour tous.

Dans une grande entreprise où je fais chaque année un audit, j'ai pu constater qu'aujourd'hui, le congé de maternité ne fait plus peur aux femmes. Cela montre bien que si l'on met en place une politique, on obtient des résultats.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Comment encourager les entreprises ?

Mme Cristina Lunghi. D'abord, tout simplement, par l'exemplarité – et l'exemple vient toujours du haut, ce qui renvoie notamment à ce qui a été dit sur la parité à l'Assemblée nationale et au Sénat.

M. Jean-Luc Pérat. Les femmes chefs d'entreprise impulsent-elles une dynamique égalitaire ? Privilégient-elles les femmes ?

Je sais par ailleurs que vous avez travaillé sur le « marrainage ». Pouvez-vous nous en parler ?

Mme Cristina Lunghi. Mon idée est que les femmes apportent – à la politique, à l'entreprise, à la société – autre chose que les hommes. Ce n'est pas une question de

génétique, mais une question d'héritage historique. Pour moi, donc, il y a une forme de management au féminin.

Dans le cadre de mon association, j'ai accompagné bénévolement pendant près de dix ans des créatrices d'entreprise. Il y en a de deux catégories : celles, plutôt jeunes, qui créent parce qu'elles en ont envie et les femmes de plus de 40 ans qui, se rendant compte que dans les grands groupes où elles travaillent, elles n'arriveront jamais à crever le plafond de verre, et fortes de leurs compétences et de leur carnet d'adresses, décident de se mettre à leur compte – en pensant que cela leur permettra de mieux concilier leurs temps de vie, ce qui est une grave erreur. A ce stade, on s'est rendu compte qu'un facteur n'était pas du tout pris en compte par les banquiers : le temps dont disposent les femmes pour leur projet d'entreprise. En travaillant sur la création d'entreprise au féminin pour la Maison de l'emploi du 14^e arrondissement de Paris, nous avons d'ailleurs introduit des « budgets temps », pour montrer qu'un projet d'entreprise suppose l'énergie et donc le temps nécessaires pour le faire.

L'entreprise une fois créée, on constate des différences d'approche importantes entre les hommes et les femmes. Les petites entreprises gérées par des femmes sont en général très conviviales ; le temps y est extrêmement canalisé, pour permettre de concilier vie familiale et professionnelle.

M. Jean-Luc Pérat. Comment abordent-elles l'égalité professionnelle au sein de leur entreprise ?

Mme Cristina Lunghi. J'ai constaté – mais ce n'est qu'un témoignage et il faudrait faire des statistiques – que très souvent les femmes embauchent davantage de femmes, sans doute parce qu'elles apprécient de travailler ensemble et parce qu'elles se sentent solidaires. Mais cette solidarité est plus marquée dans les petites entreprises que dans les grands groupes.

Quant à notre dispositif de « marrainage », nous l'avons mis en place en 2004 : des femmes jouent le rôle de marraines pour des jeunes femmes diplômées (bac plus 5) issues de l'immigration et de zones sensibles. Le système est né d'une expérience concrète qui nous a montré que souvent ces jeunes femmes manquaient une culture d'entreprise, qu'il s'agisse d'organisation, de langage ou même de code vestimentaire.

Nous avons lancé le projet « La courte échelle » : des marraines, en général cadres supérieures ou hauts fonctionnaires, ouvertes, généreuses et bienveillantes, aident chaque année une vingtaine de jeunes filles issues de quartiers défavorisés – essentiellement des spécialistes en marketing, des juristes et des ingénieurs – à aborder le monde du travail. Notre taux de réussite avoisine les 100 % – mais nous n'arrivons pas à monter en puissance car nous sommes une petite association qui ne touche pas de subventions. Les réseaux féminins des grands groupes viennent cependant nous voir pour proposer des marraines – mais il faut trouver des filleules.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Parce que nous n'avons pas obtenu jusqu'à présent de bons résultats sur le dossier de l'égalité professionnelle, la question des femmes a émergé dans le débat sur les retraites. L'égalité professionnelle est vraiment un sujet essentiel, sur lequel je souhaite que la Délégation établisse avant les échéances électorales de 2012, en associant députés de la majorité et de l'opposition, un véritable bilan et des propositions pour l'avenir.

M. Jean-Luc Pérat. Le « marrainage » et le parrainage me semblent

particulièrement importants car certains jeunes, garçons ou filles, très diplômés, bradent leurs diplômes en exerçant des métiers qui n'ont rien à voir avec leur formation – souvent parce qu'ils se limitent à ce qu'on leur offre dans leur périmètre immédiat, n'osant pas s'aventurer plus loin. Il serait bien que dans chaque bassin de vie, on trouve des personnes capables d'apporter cette aide aux jeunes.

Mme Cristina Lunghi. Je suis pleinement d'accord avec vous, et c'est là un outil de l'égalité professionnelle. Nous proposons des marraines parce que nous avons des femmes prêtes à aider d'autres femmes, et aussi parce que la mixité n'est pas forcément souhaitable dans cette relation. À l'inverse, les jeunes hommes qui recherchent des mentors regrettent de ne pas trouver davantage de femmes car ils pensent pouvoir parler avec elles de sujets plus personnels, qu'ils s'interdisent d'aborder avec un homme.

Il faudrait pouvoir faire du film *Courte échelle*, que nous avons réalisé avec le soutien de l'Acisé, un support de communication. Cette démarche de solidarité peut se généraliser envers tous ceux qui sont peu en errance.

M. Jean-Luc Pérat. Même aux plus bas niveaux de formation ?

Mme Cristina Lunghi. Oui. J'ai personnellement accompagné des SDF hommes. Cela demande beaucoup d'énergie et de patience mais on arrive à des résultats ; ces gens sont perdus parce qu'ils sont seuls. Dans ce domaine, la générosité dont pourraient faire preuve nos concitoyens ne passe pas par le porte-monnaie.

J'insiste sur le fait que la communication est l'outil essentiel – mais elle coûte cher.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Merci beaucoup pour cet échange.

Audition de Mme Rachel Silvera, maître de conférence à l'Université Paris-Ouest-Nanterre

(procès-verbal du 3 novembre 2010)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous vous remercions, Madame, de venir nous apporter votre expertise sur la problématique de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Cette question est au centre du travail de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, un de nos objectifs étant d'assurer l'effectivité des rapports d'évaluation comparée et des mesures prises par les entreprises en faveur de l'égalité professionnelle.

Mme Rachel Silvera. Je voudrais souligner, en préalable, que le travail que j'effectue autour de la question de l'égalité salariale retient une approche plurielle de cette question. J'avais exposé ce point dans une étude intitulée « Le salaire des femmes, toutes choses inégales par ailleurs », publiée en 1993, qui montrait qu'une approche traditionnelle qui se cantonne à une lecture purement économique de la question des inégalités de salaire entre les hommes et les femmes était insuffisante à expliquer les écarts de salaire.

En effet, d'autres variables doivent être prises en considération, et parmi elles, la question du mode de négociation salariale. Or, on constatait que l'égalité entre les hommes et les femmes était rarement intégrée dans les négociations annuelles obligatoires. On négociait peu, et cette question quand elle était traitée, faisait, le plus souvent, l'objet de négociations distinctes, ce qui n'est pas le cas dans d'autres pays européens tels que la Suède et les autres pays nordiques. Il est pourtant essentiel de ne pas opérer de dissociation, sur les salaires au moins, entre les différentes formes de négociations car cela aboutit à l'absence de tout « *gender mainstreaming* ». Malheureusement c'est toujours le cas, et les accords égalité restent de toute façon trop peu nombreux et leur contenu est très insuffisant.

Les seules variables économiques étant insuffisantes à expliquer les écarts salariaux, cela doit conduire à prendre en compte d'autres variables comme les stéréotypes ou la prise en compte de la valeur du travail en tant que telle. Cela revient à raisonner en terme d'emploi à valeur comparable et donc à travailler sur l'évaluation des emplois. Ce principe existe en droit français depuis la loi de 1972 qui disait bien que le « salaire égal » devait s'entendre pour un travail de « valeur égale ». Pourtant c'est une approche qui est restée un angle mort.

Un premier groupe pilote sur ce sujet a été initié à la HALDE. Ces travaux ont fait l'objet d'une publication intitulée : « Comparer les emplois entre les hommes et les femmes. De nouvelles pistes vers l'égalité salariale ». A la suite de cette étude, un groupe de travail a été créé, dont les conclusions seront délivrées courant 2011.

En effet, les inégalités de salaires sont généralement étudiées à poste égal, ce qui permet de mettre en évidence une partie de la discrimination salariale. Mais sur cette base, la plupart des accords d'entreprise considèrent qu'il n'y a pas d'écart significatif - en dehors de l'ancienneté et de l'âge - ou que ces derniers sont négligeables.

Ce raisonnement est loin d'être suffisant car les hommes et les femmes n'occupent pas en général les mêmes emplois. La ségrégation professionnelle limite donc une telle approche qui aboutit finalement à n'étudier que 10 à 20 % du problème des discriminations salariales. Cela n'empêche pas les actions sur des postes équivalents (carrière, primes...) ni de lutter pour une plus grande mixité - dans les deux sens - qui reste un passage obligé pour

lutter contre les inégalités de rémunération. Mais, seule une approche qui repose sur la valeur égale des emplois donc sur l'évaluation des emplois à prédominance féminine par rapport aux emplois à prédominance masculine (c'est-à-dire des emplois où il y a plus de 70 % d'homme ou de femme) permet de vérifier si des discriminations indirectes existent.

Des comparaisons de ce type ont été faites en Suisse, par exemple, où l'on a cherché à analyser si une infirmière était payée à sa juste valeur en la comparant à un gendarme. Ces différences renvoient à la construction sexuée des métiers, les métiers de service étant associés aux femmes, alors que les métiers de l'industrie sont communément des métiers d'hommes. Cette construction résulte en réalité de présupposés de compétences sexuées et d'une construction basée sur un modèle masculin qui aboutit à ce que ce soit les emplois à prédominance féminine qui dans notre société soient les moins valorisés. L'ensemble de ces constats démontre l'intérêt de compléter la mesure de la discrimination salariale en utilisant le principe de valeur comparable des emplois.

Autre remarque, dans certains pays nordiques où l'on combat l'existence d'une ségrégation verticale qui limite l'accès des femmes aux emplois très qualifiés ou à forte responsabilité, on admet finalement une ségrégation horizontale entre les emplois. Les politiques qui cherchent à l'introduction de la mixité, en incitant des jeunes femmes à accéder à des emplois dits masculins, s'y sont heurtés à des limites sous l'effet des choix personnels. Dès lors, valoriser certains emplois discriminés en raison de leur prédominance féminine constituerait, en attendant plus de mixité, une réponse pour lutter contre les inégalités salariales. En attendant, est-on bien sûr que l'on rémunère à son juste prix l'infirmière, la professeure d'école, l'assistante maternelle, l'assistante de gestion...

On cherche à opérer ce type de comparaisons au sein d'une même entreprise ou d'une collectivité territoriale, entre la professeure des écoles et l'agent technique mais ces comparaisons pourraient également être réalisées à l'échelle de la société. C'est qui se fait au Canada.

C'est enjeu d'actualité d'abord parce que l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur l'égalité qui prévoyait dans son article 13 un « réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluations retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mise en œuvre ». À ce jour, il n'y a eu aucune application de cette disposition, ni aucune évaluation.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. L'absence de réexamen et de réévaluation sur ce fondement de l'accord national interprofessionnel est regrettable. Cet accord constituait pourtant un des éléments de réponse à l'inégalité salariale. De façon générale, entre 2002 et aujourd'hui les évaluations n'ont pas été faites.

Mme Rachel Silvera. L'ANI du 1^{er} mars 2004 a eu un effet positif sur la conclusion d'accords collectifs sur l'égalité avec la loi de 2001 et celle de 2006. Plus de 1000 accords d'entreprise ont été conclus et des accords dans près d'une branche sur deux. Il a eu des progrès mais beaucoup d'accord ne sont que des coquilles vides dans la mesure où ils concluent à l'absence d'écart significatif entre les hommes et les femmes. Comment se fait-il qu'au niveau macro-économique on mette en évidence un écart salarial d'au moins 20 % qui ne se retrouve pas au niveau des entreprises ?

Parmi les enjeux actuels en termes de parité, il faut revenir sur la loi de 2006, qui imposait une négociation obligatoire sur le rattrapage des écarts salariaux avant le

31 décembre 2010. Les acteurs ne s'en sont jamais emparés. L'article 99 de la réforme des retraites vient de modifier ce dispositif en créant une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale, pour les entreprises qui ne sont pas couvertes par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. On peut cependant avoir des doutes quant au ciblage de ce dispositif sur les écarts de salaires au profit de plans ou de mesures plus générale sur l'égalité professionnelle.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. L'article 6 de la proposition de loi relative à la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration prévoyait que le Conseil d'administration soit destinataire du rapport de situation comparée. Le Sénat a supprimé cette obligation. Pourtant, ce rapport de situation comparée est le fondement de la négociation et les entreprises qui ne le font pas se privent de la possibilité de voir noir sur blanc le diagnostic sexué et chiffré de leur situation.

Mme Rachel Silvera. La révision du rapport de situation comparée en 2007 aurait pourtant dû inciter les entreprises à l'effectuer. Il y a eu une volonté d'instituer une plus grande précision en introduisant en plus des écarts moyens, les écarts médians.

Il conviendrait également de prendre en compte d'autres indicateurs en matière d'égalité salariale. Mais ce travail nécessite une expertise importante. Si l'on regarde les indicateurs définis par le décret d'application ou les leviers proposés par le rapport de Brigitte Grésy, on ne voit pas seulement la photo de l'entreprise, mais son film ; on pourrait même obtenir une image en trois dimensions en comparant les rémunérations et les valorisations d'emplois de nature différente au sein d'un même établissement.

Aujourd'hui, une entreprise sur deux ne fait pas le RSC et quand elle le fait, elle ne prend pas toujours en compte l'ensemble des indicateurs pertinents. Donc, malgré les prescriptions légales, peu d'entreprise ont effectué un tel travail sauf les plus grandes qui font appel à des organismes extérieurs. Cela a notamment été le cas de la société Air France. Il faudrait qu'il y ait un organisme public compétent pour réaliser ces études. Cela pourrait être le rôle de l'ANACT, par la création d'un secteur spécifique dédié à la question de l'égalité salariale car les partenaires sociaux ne sont pas, en l'état, en mesure d'y procéder.

Autre élément d'actualité, la jurisprudence issue du cas Bastien. La Cour de Cassation a validé le fait que le poste de directeur des ressources humaines bénéficie de la même reconnaissance que le poste de directeur financier, notamment en termes de rémunération et d'avantages. Cette décision est très importante.

Je souhaiterais maintenant vous faire part des quelques expérimentations qui ont eu lieu à l'étranger. Au Québec d'abord, une loi proactive sur l'égalité salariale a permis de mettre en place des méthodes d'évaluation non discriminantes et un rattrapage salarial. En Belgique, la mise en place de cycles de formation dans le cadre de la méthode « EVA » pour évaluer et la conduite de débats publics ont fait avancer la question. En Suisse enfin, une méthode a vu le jour, permettant d'effectuer des analyses de cas poussées de comparaison entre différents métiers.

Dans ces pays, une volonté d'évaluer les emplois selon une optique non discriminante en matière de genre a émergé. Cette approche est rendue possible par l'existence d'une volonté politique, par l'implication très forte des syndicats et par le développement d'un champ de recherche développé en matière de *gender studies*. Dans notre pays, ces acteurs ne se rencontrent pas assez. Au Québec, des chercheuses dites « féministes » ont impulsé, en tant qu'ergonomes, des études auprès des entreprises dans un objectif de lutte contre les discriminations. Elles ont pu démontrer par exemple que la charge

portée par les caissières de supermarché était équivalente à celle des manutentionnaires. Cela participe au repositionnement de certains emplois à prédominance féminine.

Dans mon dernier ouvrage, j'ai procédé à une étude de cas portant sur cinq comparaisons entre des emplois à prédominance féminine et masculine : assistantes de gestion et responsables de secteur, gestionnaires et agents techniques, infirmières et agents chefs, agentes d'entretien et ouvriers professionnels, attachées territoriales et ingénieurs territoriaux.

Cette étude de cas a montré ses limites. Nous ne sommes pas encore parvenus à mettre en place une nouvelle méthode de classification non discriminante des emplois car en France, le système de classification des emplois est très complexe : chaque branche à sa propre classification, des entreprises appliquent des méthodes d'évaluation qui leur sont spécifiques. D'ailleurs, dans les entreprises du secteur privé il est encore très difficile de savoir comment sont évalués les emplois. Par conséquent, nous avons travaillé avec des collectivités territoriales et une entreprise du secteur de l'eau car dans les fonctions publiques les postes sont en général définis de façon transparente.

Nous avons effectué des comparaisons entre des emplois repères : emplois administratifs de gestion avec des emplois de responsables de secteur ; des d'infirmières avec des agents chefs en charge de la maintenance des locaux ; des attachés avec des ingénieurs territoriaux.

Les résultats obtenus sont en adéquation avec ceux des expérimentations étrangères. Une première synthèse nous a permis de tirer les conclusions suivantes :

– du côté des emplois à prédominance masculine, un « vrai métier » qui s'appuie sur des techniques précises bien délimitées. Il existe une « culture métier » forte avec des revendications collectives clairement exprimées, y compris à l'hôpital où les agents chefs ont obtenu des éléments de reconnaissance qui font en partie défaut aux infirmières ;

– du côté des emplois à prédominance féminine, les compétences sont souvent « invisibles », non reconnues. Il s'agit souvent d'emplois « fourre-tout » comme ceux d'assistante de gestion, fonctions très personnalisées avec une prise d'initiative individuelle qui dépasse ce qui est prescrit et qui n'est donc pas rémunérée en conséquence. Les revendications sont moins collectives.

Selon que le métier soit dit « d'hommes » ou « de femmes », les notions de qualification, de pénibilité, de technicité, d'encadrement, de rôle du diplôme, ou encore la polyvalence sont plus ou moins bien valorisés.

Jean-Luc Pérat. Ceci provient en grande partie du fait que les évaluations au départ ont été faites par des hommes. Cela pose la question du comité d'évaluation qui a participé à votre étude. S'agissait-il d'un comité mixte ? Autre chose : quand on voit une femme qui fait un métier d'homme, on a tendance à « compatir ». Ne faudrait-il pas que nos représentations changent en tout premier lieu ?

Rachel Silvera. L'évaluation a été faite sur la base des fiches de postes fournis par les employeurs. À l'origine de ces évaluations, il est vrai qu'il n'y a pas de procédure transparente associant les salariés eux-mêmes. En tous les cas, le comité qui met en œuvre la méthode d'évaluation devrait être mixte, le plus près possible des salariés concernés et avec une formation suffisante. La représentation, c'est-à-dire la présence de femmes, n'est pas une garantie en elle-même.

En ce qui concerne la pratique par des femmes de métiers dits « d'hommes », elle s'accompagne souvent d'une amélioration des conditions de travail, ce qui s'avère positif pour tout le monde. On a aussi le cas de métiers dits « de femmes » qui sont pénibles, mais dont la pénibilité est déniée par celles qui le pratiquent. C'est le cas des infirmières par exemple mais cela est particulièrement vrai pour les emplois de services en raison du stress et des difficultés que la relation implique.

Pour les qualifications, on a constaté qu'entre emplois à prédominance féminine et masculine, le diplôme n'est pas reconnu de la même façon : c'est le cas pour les infirmières alors que les agents chefs qui n'ont en général qu'un CAP. L'expérience et ce qui est informel n'est pas non plus valorisé à l'identique

On a, en outre une difficulté à associer la technicité avec des emplois de service ou des emplois relationnels. Les infirmières du secteur psychiatrique procèdent à des entretiens individuels avec les malades, ce qui de fait requiert une importante technicité. Or, la technique est d'abord ce qui est visible, ce qui est construit.

De même, les responsabilités d'encadrement sont survalorisées chez les hommes. Pour l'agent chef qui encadre une équipe, cette fonction est reconnue. L'infirmière a la responsabilité de malades, mais cela n'a pas la même valeur. Encadrer reste une caractéristique des emplois masculins.

Enfin, en termes de pénibilité et de conditions de travail, on ne considère que ce qui est visible donc la charge physique, la charge émotionnelle et mentale est sous évaluée.

Depuis février 2010, un groupe de travail a été constitué à la Halde composé de chercheurs, responsables des ressources humaines de partenaires sociaux (sauf le Medef qui n'a pas répondu), de consultants et des institutions concernées. Ce groupe étudie les classifications existantes comme celles du commerce ou des assurances pour analyser les critères étudiés. Souvent ceux-ci sont redondants ce qui aboutit à coter doublement des emplois dits masculins. Nous avons pour objectif d'élaborer, pour la fin 2011, un guide repère pour que les personnes concernées puissent s'y référer quand on révisé les classifications ou pour apprécier leur propre position.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre approche est extrêmement intéressante. Effectivement pouvoir effectuer le « film dont vous parlez serait l'idéal. La première étape c'est déjà le RSC et la photo.

Rachel Silvera. Cette photo est souvent en elle-même insuffisante. Par exemple, il arrive souvent le salaire de base sert seul de comparaison. Les primes n'y sont pas intégrées.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous vous remercions.

Audition de M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé et de M. Benjamin Raigneau, chef du bureau des revenus et de la durée de travail

(procès-verbal du 10 novembre 2010)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Merci d'avoir répondu à notre invitation. Nous avons des sujets très importants à aborder ensemble, qui touchent à l'état de la négociation collective et aux contrôles qui sont ou qui devraient être effectués sur le respect par les entreprises des règles posées par les différentes lois relatives à l'égalité professionnelle. Mes interrogations portent, en particulier, sur le rapport de situation comparée (RSC) des femmes et des hommes dans l'entreprise.

M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail. La Direction générale du travail (DGT) suit la négociation collective au niveau à la fois des branches et des entreprises. C'est ainsi que la sous-commission des conventions et accords est conduite, au sein de la Commission nationale de la négociation collective, à examiner obligatoirement tous les accords de branche soumis à extension. À cette occasion, nous sommes presque toujours amenés à émettre des réserves, dans la mesure où ces accords contiennent souvent, par rapport aux exigences de la loi, des dispositions insuffisantes en matière d'égalité hommes-femmes. Sans que cela doive être pour autant interprété comme étant la faute des partenaires sociaux, il faut malgré tout bien reconnaître que nous avons du mal à faire passer ce thème, tant du côté patronal que du côté syndical. Ainsi, sur les 707 accords de branche de l'année passée, vingt-quatre seulement portaient spécifiquement sur l'égalité hommes-femmes. Quant aux autres, si certains y faisaient allusion, les dispositions relatives à cette égalité y étaient insuffisantes – ce qui justifiait nos réserves.

Si, devant la Commission nationale de la négociation collective, l'importance des questions d'égalité professionnelle et salariale promues par le législateur est reconnue, ce sont en revanche des problèmes de méthode qui sont mis en avant. En d'autres termes, les partenaires sociaux ont du mal à mettre à prendre en compte dans leurs accords des dispositions dépassant la simple déclaration d'intention.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il s'agit tout de même de la loi !

M. Jean-Denis Combrexelle. Il n'empêche que l'on nous demande toujours ce qu'il faut faire en la matière. Voilà pourquoi nous rédigeons des guides de bonnes pratiques. Reste que ce n'est pas nécessairement à l'État de le faire. Il serait beaucoup plus logique que les partenaires sociaux eux-mêmes s'en préoccupent, branche par branche.

Pour autant, pourquoi nous contentons-nous d'émettre des réserves ? Pour des raisons tenant à la fois au droit et à l'opportunité. Un accord sur les salaires ou les classifications, qui aura, à la fois du côté patronal et du côté syndical, pris beaucoup de temps pour être négocié, peut en effet se révéler globalement très favorable pour les salariés, même s'il ne contient pas de dispositions spécifiques à l'égalité hommes-femmes. Refuser dans ces conditions l'extension n'est pas évident, sachant que émettre des réserves sous-entend de mener de nouvelles négociations pour compléter l'accord.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il est vrai que dans notre pays, pour des raisons liées à notre culture, le thème de l'égalité n'est pas abordé naturellement dans les accords.

M. Jean-Denis Combrexelle. D'autant que dans nos diverses instances – Conseil supérieur de la prud'homie, Commission nationale de la négociation collective, Conseil d'orientation des conditions de travail, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle –, la présence insuffisante de femmes est un problème.

Pour revenir à la question des branches professionnelles, nous nous heurtons à plusieurs difficultés. Du fait de la multiplicité de branches – jusqu'à 1 000, suivant la façon dont on compte –, certaines, comme la chimie ou la sidérurgie, sont très importantes tandis que d'autres sont toutes petites. Or, négocier suppose du temps, des moyens et des expertises aussi bien du côté patronal que du côté syndical, et il est difficile de trouver des gens qui acceptent d'y consacrer des heures et parfois des nuits. Dans un tel schéma, on trouve davantage d'hommes que de femmes autour de la table : les accords de branche sont signés en majorité par des hommes. Le vrai sujet demeurant celui des salaires, une fois que l'on a réussi à aboutir en ce domaine, la question de l'égalité hommes-femmes devient alors secondaire.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Dans les accords de branche, le diagnostic est-il aujourd'hui intégré ?

M. Benjamin Raigneau, chef du bureau des revenus et de la durée de travail. Cela dépend. Les bons accords suivent toujours le même schéma : ils posent le diagnostic et programment des mesures. Malheureusement, très souvent, il n'y a pas de diagnostic et donc pas de mesures. C'est ce qui nous permet de distinguer les accords de branche insuffisants de ceux qui comportent réellement des avancées.

Pour autant, refuser l'extension des accords comportant des dispositions insuffisantes reviendrait à stigmatiser certains qui ont pourtant essayé de faire quelque chose alors que tant d'autres ne font rien. C'est pourquoi nous préférons une approche pédagogique. Nos réserves sont graduées : lorsque l'accord est vraiment insuffisant, nous faisons remarquer qu'il ne répond à rien ; lorsque l'accord est moyen, nous relevons les bons éléments et nous donnons des conseils pour l'améliorer – notre contrôle de légalité aboutit ainsi à orienter les intéressés vers ce qu'il faudrait faire ; enfin, lorsque l'accord est bon, nous n'émettons pas de réserves et nous indiquons dans la lettre de notification que le travail a été bien fait.

M. Jean-Denis Combrexelle. La sanction vise celui qui a commis une faute. Mais il n'y a pas nécessairement de faute. Les problèmes peuvent être dus à un manque de méthode ou de moyens. Cela dépend en fait des branches : sanctionner une branche structurée, qui a des moyens et des experts des deux côtés, pourra être suivi d'effet mais pas pour une toute petite branche de 600 salariés, qui n'a pas de moyens.

Depuis des années, la France a renvoyé à la négociation collective nombre de sujets : temps de travail, égalité hommes-femmes, épargne salariale, etc. De mon point de vue, c'est une très bonne évolution. Mais le problème est de savoir si les partenaires sociaux sont suffisamment structurés à cet effet. Les sujets sont très complexes, et si on veut les aborder sérieusement, cela suppose beaucoup de temps, de moyens et d'expertise technique. Or, certaines branches, à l'évidence, ne sont pas au niveau, ce qui explique qu'elles ne négocient pas, peu ou mal. Le rapport de M. Poisson sur la négociation collective et les branches professionnelles est clair sur ce point. Et même fixées à 10 ou 15 % des rémunérations, des sanctions financières seraient inopérantes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il semble que, depuis la loi de 2001, l'obligation de discuter sur la base du RSC n'a toujours pas été intégrée.

M. Jean-Denis Combrexelle. Ayant été nommé cette année-là, je remarque d'ailleurs que tous les ans ou tous les deux ans, une strate législative supplémentaire intervient sur ces questions d'égalité.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il n'y en a pas eu tant que cela : en 2001, puis en 2006 et en 2007.

M. Jean-Denis Combrexelle. Alors, pourquoi le système ne fonctionne-t-il pas de façon satisfaisante ? Pour moi, dès lors que l'on sort des grandes branches, on se heurte à un double problème : l'un de représentation des femmes autour de la table des négociations, l'autre de compétences et d'expertise chez les partenaires sociaux. S'il ne faut pas pour autant baisser les bras, ce n'est pas en renforçant les sanctions que l'on s'en sortira. Mieux vaut faire passer le message aux confédérations ou aux fédérations syndicales sur les conditions de négociation. En tout cas, les réunions du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle ou encore de la Commission nationale de la négociation collective ne se déroulent pas de la même façon suivant qu'on y compte davantage d'hommes ou de femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. En 2006, j'avais déposé des amendements – qui ont finalement été déclarés contraires à la Constitution – fixant à 20 % le pourcentage de femmes au sein des organisations syndicales. C'est une question qu'il faudrait approfondir.

M. Jean-Denis Combrexelle. La négociation de l'accord intervenu dans la branche des hôtels, cafés et restaurants a duré toute une nuit : elle s'est terminée à cinq heures du matin à la DGT, et il n'y avait quasiment que des hommes. La tranche d'âge des gens qui négocient correspond en effet à celle des mères de famille.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le fait d'avoir réalisé le RSC ne rend-il pas la négociation plus facile ?

M. Jean-Denis Combrexelle. Si.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est donc par là qu'il faut commencer.

M. Jean-Denis Combrexelle. Le rapport de situation comparée constitue en effet l'élément central. À partir du diagnostic, on peut connaître la situation et envisager les actions à mener.

Dans les très grandes entreprises, tout dépend en fait du dirigeant. Quel que soit le domaine – conditions de travail, stress ou égalité hommes-femmes –, des avancées ont lieu si il estime que le sujet doit être pris en considération. Reste que de très beaux rapports de situation comparée peuvent être trompeurs.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Vous ne pouvez tromper personne si les critères sont appliqués.

M. Jean-Denis Combrexelle. En effet, mais les critères une fois posés, il faut engager une action. Cela suppose que les dirigeants s'engagent en consacrant des moyens en termes de formation, d'embauche et d'évolution de carrière.

Le rapport Grézy sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a montré non seulement que les femmes ont souvent de meilleurs résultats que les hommes

dans les écoles d'ingénieurs ou de commerce, mais qu'au moment de l'embauche, les très grandes entreprises ne faisaient pas de différence entre les hommes et les femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce n'est pas ce que dit l'association Grandes écoles au féminin, par exemple.

M. Jean-Denis Combrexelle. D'après certains RSC, la situation se dégrade dans le temps, entre vingt-deux ou vingt-trois ans – l'âge de l'embauche – et trente ans. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, ce n'est pas la maternité, vers vingt-huit ans, qui pénalise la carrière d'une femme. C'est avant même le congé de maternité que tout se joue – vers vingt-cinq ou vingt-six ans – et que la situation des hommes et des femmes commence à diverger. Sans doute les entreprises anticipent-elles un éventuel congé maternité et considèrent-elles qu'elles pourront donc davantage compter sur les hommes que sur les femmes – d'autant plus qu'elles demandent beaucoup à leurs cadres. S'il s'agit, par exemple, d'installer un établissement à Singapour, elles choisiront plutôt M. X que Mme Y. Ce sont toutes ces microdécisions qui s'accroissent au détriment des femmes et qui aboutissent, en fin de compte, à des comités exécutifs composés majoritairement d'hommes.

Mme Catherine Coutelle. Vous parlez de grandes branches et de petites branches, pouvez-vous nous donner des exemples précis ?

J'observe par ailleurs qu'au moment du débat sur les retraites, nous nous sommes rendus compte que les syndicats – sauf un – n'avaient mis que très tardivement en avant la question de la retraite des femmes. Il faut dire que les mesures spécifiques concernant les femmes risquent d'être considérées comme inconstitutionnelles, au nom du principe d'égalité, parce qu'elles aboutissent à favoriser une catégorie.

Je voudrais vous enfin vous exposer le cas d'une jeune femme de trente ans, non mariée, sans enfant, sans perspective d'en avoir, qui travaille dans une très grande société d'audit financier. Elle touche le même salaire que ses collègues masculins. Mais en discutant avec eux, elle s'est aperçue que sa prime annuelle était trois fois moindre que la leur – 7 000 euros contre 21 000 – alors que ses évaluations étaient excellentes. Quand elle a protesté auprès de la DRH, cette dernière a été incapable de le lui expliquer pourquoi il en était ainsi, et on s'est contenté de lui accorder 1 000 ou 2 000 euros de plus ! Pour des raisons culturelles, ces inégalités sont profondément ancrées dans les mentalités des entreprises.

M. Jean-Denis Combrexelle. Même si le salaire est le même, si la différence de prime ne peut pas être justifiée, il s'agit là d'une violation directe du principe d'égalité. Il me semble pourtant qu'aujourd'hui, dans la majorité des cas, les différences entre les rémunérations des hommes et des femmes, surtout à partir d'un certain âge, sont liées au fait que la structuration des salaires et des carrières dans les entreprises est discriminatoire. C'est là que l'on retrouve le problème du rapport de situation comparée : un RSC peut répondre à la loi sans traduire, pour autant, une véritable action.

Certaines entreprises, minoritaires, ont pourtant pris le sujet à bras-le-corps et prévu, par exemple, des rattrapages de carrière pour les femmes. Mais ces grandes entreprises, bien que volontaristes, commencent à rencontrer des problèmes avec les hommes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Comme cela s'est produit dans certaines banques.

M. Jean-Denis Combrexelle. Le RSC peut se contenter de faire certaines constatations. Si l'on veut aller plus loin, cela suppose du temps et des moyens.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Et des moyens de contrôle, comme je le demande à l'Assemblée nationale. Sinon, ce que nous déciderons restera lettre morte.

Mme Catherine Coutelle. Le ministère procède-t-il à une synthèse des rapports de situation comparée – du moins de ceux dont il dispose ?

M. Jean-Denis Combrexelle. Nous avons une vision de l'ensemble des accords de branche.

M. Benjamin Raigneau. Le problème du ministère est qu'il agrège les informations, notamment les indicateurs des rapports de situation comparée. Cela nous empêche de distinguer, par exemple, ce qu'il advient dans la période entre vingt-trois et trente et ans. Nous n'avons qu'une vision globale. Le pourcentage que tout le monde connaît, à savoir 26 % d'écart salarial entre les hommes et les femmes, n'est pas significatif en lui-même parce qu'il ne nous permet pas de dire sur quel levier il faudrait appuyer. Nous pouvons donner des lignes directrices, mais les solutions et les actions pratiques doivent partir du bas.

M. Jean-Denis Combrexelle. Certes, il faut des études et des moyens. Mais il faut aussi une volonté de la part des partenaires. Aussi bien au niveau des entreprises que des branches, la situation économique est très difficile, et aussi bien les responsables d'entreprise que les responsables syndicaux s'inquiètent : aussi, qu'on le veuille ou non, la question de l'égalité, par rapport aux questions de salaire et aux problèmes de licenciement, passe en second.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Parce que l'on n'a pas de culture égalitaire, ce qui me navre. Mais avez-vous l'impression que les entreprises font malgré tout des efforts ?

M. Jean-Denis Combrexelle. Oui, mais c'est difficile.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Sur une centaine d'entreprises de plus de 500 salariés, combien font un rapport ?

M. Benjamin Raigneau. 50 %.

M. Jean-Denis Combrexelle. Approximativement, si la moitié de ces entreprises fait un rapport de situation comparée, à l'intérieur de cette moitié, 10 ou 15 % seulement délivrent de vrais rapports de situation comparée qui prévoient des mesures.

Mme Catherine Coutelle. Quelles entreprises justement ont aujourd'hui une vraie politique volontariste ?

M. Jean-Denis Combrexelle. Accor, PSA, Thalès...

M. Jean-Denis Combrexelle. On pourrait penser qu'il vaut mieux avoir une DRH qu'un DRH. Mais ce n'est pas si évident que cela. Le DRH, surtout en ce moment, est dans une position assez difficile, et il ne peut agir qu'avec ceux qui ont l'avenir de l'entreprise entre leurs mains, à savoir le directeur financier et le directeur des opérations. Ceux-ci peuvent opposer à la mise en place de l'égalité hommes-femmes d'autres préoccupations, par exemple la nécessité de remplir le carnet de commandes. Certes, si le directeur financier

ou le directeur des opérations est une femme, cela peut jouer sur l'équilibre du comité exécutif. Mais c'est impossible à faire figurer dans un texte.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. On ne peut pas encore agir sur les comités de direction (Codir) ou les comités exécutifs (Comex). Mais on pouvait agir sur les conseils d'administration. On aurait pu intégrer les rapports de situation comparée dans les documents du conseil d'administration – ce qui aurait d'ailleurs facilité votre travail.

Mme Catherine Coutelle. La question de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle est importante. Vous avez fait remarquer que les négociations salariales pouvaient durer toute une nuit. Mais les séances de l'Assemblée aussi : c'est ce qui s'est passé pendant le débat sur les retraites. Il est vrai que les étrangers ne comprennent pas nos méthodes de travail ; au Canada, si vous ne partez pas à dix-sept ou dix-huit heures, vous êtes considéré comme un mauvais cadre. Chez nous, si vous partez à ces heures-là, vous êtes mal vu et mal noté.

M. Jean-Denis Combrexelle. Il y a un problème du rapport au temps en France. Si le politique pouvait donner un peu l'exemple, cela pourrait changer aussi dans les entreprises.

Mme Catherine Coutelle. Je voudrais m'arrêter sur un autre phénomène dont on n'a pas parlé. L'écart de 26 % des salaires entre les hommes et les femmes s'entend toutes carrières des femmes confondues, qu'elles soient à temps plein ou à temps partiel. Cet écart salarial entre les hommes et les femmes tombe à 18 ou 19 % à temps de travail égal. Reste qu'aujourd'hui, 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes, phénomène qu'il faudrait souligner dans le bilan de l'entreprise, et contre lequel il conviendrait de lutter.

S'il s'agit, comme vous nous le dites, d'une question de mentalités, on en a pour cinquante ans ! Quelles sont dans ces conditions nos perspectives d'action ?

M. Jean-Denis Combrexelle. Il sera difficile de légiférer, mais on peut tout de même agir là où sont prises les décisions : conseils d'administration et comités exécutifs où, dans notre pays, les femmes siègent peu.

Prenons par ailleurs l'exemple d'une session de formation. Vous pouvez soit l'organiser à Paris pendant deux ou trois jours soit la démultiplier dans vingt-cinq régions. Pour les femmes, la formule choisie changera tout : viendront à Paris les hommes, éventuellement des femmes célibataires sans enfants, voire quelques mères qui auront pu s'arranger avec les parents ou beaux-parents pour garder les enfants...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est la réalité. En 2006, des délégués syndicaux m'avaient fait comprendre que les femmes – ayant de fait un double emploi – ne pouvaient pas prendre de responsabilités dans une organisation syndicale !

M. Jean-Denis Combrexelle. Autant sur le plan législatif la situation est à peu près stabilisée, autant il faut maintenant s'intéresser aux instances de décision au sein des entreprises.

M. Benjamin Raigneau. On a dressé un bilan assez noir. Mais il faut souligner que la situation progresse, quantitativement et qualitativement, à un rythme quand même assez rapide. 3 % des accords de branche voil提高 cinq ans abordaient l'égalité. Aujourd'hui on est à 10 %. Qualitativement, c'est encore plus net. Il est de plus en plus fréquent que nous n'ayons pas à faire de réserves, alors qu'il y a trois ans, nous émettions pratiquement toujours les

réserves maximales. Il faut dire que nous diffusons les bonnes pratiques et que, lorsque nous repérons quelque chose de bien, nous le faisons savoir à tout le monde.

Nous avons peut-être mal apprécié les problèmes de méthode. Lorsqu'ils savent exactement ce qu'il faut faire, les employeurs comme les salariés sont plutôt prêts à s'engager dans des actions. Des idées aussi pragmatiques que celle de la décentralisation des formations par exemple, à laquelle ils n'avaient simplement pas pensé, passent plutôt bien auprès des négociateurs.

Je ferai une remarque personnelle. Je ne suis pas sûr qu'il soit efficace d'évoquer à tout propos comme une honte l'écart de 25 % de salaire entre les hommes et les femmes. Je comprends bien qu'il y a urgence et qu'il ne faut pas valider absolument tous les accords, mais du fait de certaines pesanteurs sociologiques, il faut laisser du temps au temps. Les lignes bougent tout de même.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. A-t-on aujourd'hui un bilan de la négociation relative à la surcotisation de l'assurance vieillesse pour les salariés à temps partiel question que l'article 31 *bis* de la loi portant réforme des retraites a remise au goût du jour ?

M. Benjamin Raigneau. La surcotisation pour les temps partiels est apparue assez fréquemment dans les accords seniors, un des sujets abordés étant la réduction progressive d'activité et donc celui du temps partiel. Sur le terrain de la norme, le travail est fait, avec l'article 31 *bis*.

Mme Catherine Coutelle. C'est une incitation, pas une obligation.

M. Benjamin Raigneau. Il faudra encourager les négociateurs à franchir le pas et à aborder concrètement le thème dans les accords. Vous pouvez être sûrs que nous le ferons savoir.

Mme Catherine Coutelle. Je voudrais insister sur ce point : il faut informer les salariées du montant de retraite induit par le temps partiel. La plupart des femmes découvrent en découvrent les effets lorsqu'il est trop tard.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Avez-vous des moyens pour communiquer sur le sujet ? Si vous ne risquez pas de sortir de votre devoir de réserve, peut-être me répondriez-vous que je ferai mieux de voter un autre budget...

M. Jean-Denis Combrexelle. Puisque vous parlez de budget, une des lignes de celui du ministère du travail est consacrée à la formation économique et sociale. Mais après les restrictions budgétaires et les mises en réserve, l'Assemblée nationale, en commission des affaires sociales, vient de proposer de ponctionner cette ligne de 10 millions d'euros au profit des maisons de l'emploi.

Revenons à la négociation collective, qui est maintenant au centre de bien des choses. Encore faut-il que cette négociation collective existe et qu'elle soit de qualité. Or, pour dire les choses un peu brutalement, je ne suis pas sûr, au niveau aussi bien de l'entreprise que des branches, de la qualité des négociateurs tant employeurs que syndicaux – même s'il y en a parfois d'admirables. La formation à l'économie et à la négociation est donc essentielle.

Les instances de décision sont très importantes, car c'est là que tout se passe. À la

DGT, on compte ainsi un comité directeur restreint, avec trois sous-directions dirigées par trois sous-directrices. Or un comité de direction avec trois sous-directrices décide différemment d'un comité de direction composé de trois sous-directeurs.

Pour revenir à l'administration, dans les DIRECCTE – les nouvelles directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – on compte très peu de femmes, et des problèmes d'évolution de carrière se posent. Dans le vivier des personnes promouvables, les hommes sont en majorité.

Mme Catherine Coutelle. Avec la RGPP, les carrières se sont fermées.

M. Jean-Denis Combrexelle. Il ne faut pas pour autant baisser les bras. Simplement, les sanctions ne suffiront pas à lever les blocages, qui sont d'ordre psychologique. La situation est délicate, mais elle évolue, malgré un contexte économique difficile.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie, messieurs.

Audition de Mme Florence Chappert, responsable du projet « Genre et conditions de travail » de l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

(procès-verbal du 23 novembre 2010)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mes chers collègues, nous avons le plaisir d'accueillir Mme Florence Chappert, responsable du projet « Genre et conditions de travail », accompagnée de M. Michel Parlier, chef du département « Compétence travail emploi », tous deux de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

L'ANACT a réalisé une étude intitulée « Genre et conditions de travail », qui compare les conditions de travail des femmes et des hommes, analysant notamment les risques au travail en fonction du genre.

Mme Florence Chappert, responsable du projet « Genre et conditions de travail » à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Les constats tirés de nos interventions dans les entreprises montrent que l'égalité ne peut progresser au détriment de la santé et que, inversement, les efforts faits pour améliorer les conditions de travail gagneront en pertinence si l'on prend en compte la situation différenciée des femmes et des hommes au travail.

Voici deux ans que le réseau ANACT développe, dans le cadre de l'actuel contrat de progrès, une approche « genrée » des conditions de travail. Il s'agit de considérer ensemble les enjeux de santé au travail et les enjeux d'égalité.

Je traiterai d'abord, à partir de quelques indicateurs, de l'impact différencié du travail sur la santé des femmes et des hommes, avant d'analyser « l'effet de genre » des conditions de travail, et je terminerai par quelques propositions destinées à aider les entreprises à lier actions en faveur de l'égalité et actions en faveur de la santé.

Les effets différenciés du travail sur les parcours professionnels sont relativement connus des partenaires sociaux – c'est tout le problème des « plafonds » ou des « parois de verre ». En revanche, les institutions chargées du travail et de la prévention, de même que les entreprises, ne produisent que peu de statistiques sexuées en matière de santé au travail, et elles les diffusent encore moins volontiers. Nous avons toutefois pu étudier celles de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS) : elles révèlent des écarts importants selon le sexe, ce qui rejoint certains de nos diagnostics.

En 2008, les accidents du travail subis par des femmes représentent un tiers – 28,5 % exactement – des 700 000 accidents du travail. Sur la période 2000-2008, leur nombre a augmenté de 21 %, alors que celui des hommes a diminué de 13 %. Si l'on rapporte ce nombre à celui des actives ou des actifs en emploi, l'évolution est respectivement de + 8 % et de – 15 %.

Les secteurs dans lesquels la progression des accidents féminins a été la plus forte sont le BTP, le transport et l'énergie, la santé, le nettoyage, et le commerce non alimentaire. Les trois derniers sont des secteurs où prédomine l'emploi féminin mais, pour les deux premiers, cette progression montre que l'introduction des femmes dans des milieux masculins a pour elles des conséquences non négligeables en termes de santé. Je relève toutefois que, dans la métallurgie, le nombre d'accidents a baissé au cours de ces neuf années dans la même proportion pour les hommes et pour les femmes, à 1 % près.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Grâce à l'ergonomie, ce qui prouve que faire entrer des femmes dans un milieu d'hommes peut permettre de réduire les risques d'accidents.

Mme Florence Chappert. C'est bien notre thèse, mais ce n'est pas ce qu'on constate partout. Et cette statistique relative à la métallurgie ne porte que sur un faible effectif de femmes.

En 2008, sur 45 000 déclarations de maladies professionnelles, la moitié – 48,6 % – provenaient de femmes. En sept ans, la progression a été de 125 %, contre 62 % pour les hommes. Les secteurs concernés sont, par ordre décroissant, le BTP, le transport-énergie, la santé/nettoyage, le commerce non alimentaire, les services/banques/assurances et le commerce alimentaire. Les troubles musculo-squelettiques, en particulier, tendent à se généraliser.

Les enquêtes épidémiologiques révèlent un niveau de tension et de stress au travail bien supérieur pour les femmes – de l'ordre de 40 % à 50 % de plus. Les questions de violence au travail sont taboues et donc peu étudiées. Nous avons montré, dans une étude sur les accords relatifs à la prévention des risques psychosociaux, que ceux-ci ne prévoyaient qu'exceptionnellement des analyses sexuées, qu'ils ne prenaient pas toujours en compte la tension issue de l'articulation des temps professionnels et personnels comme facteur de risque, ou que, s'ils mentionnaient les violences racistes ou homophobes, ils omettaient systématiquement les agressions « sexistes ». D'autre part, le travail que nous avons esquissé sur une partie des 33 000 accords ou plans d'action « seniors » semble montrer qu'eux non plus ne font aucune place aux questions de genre.

On peut expliquer ce point aveugle de l'analyse par l'existence d'un risque très important de raccourci d'interprétation auquel exposerait une conception de la nature féminine, forcément fragile et soumise aux impératifs de la maternité. Reste que la recherche n'a pas assez avancé aujourd'hui pour expliquer de façon convaincante ces écarts.

Ce qui complique encore l'analyse, c'est que, d'après les études disponibles, les femmes considèrent que le travail a une influence positive sur leur santé, et qu'en cas de souffrance au travail, elles établissent moins souvent que les hommes un lien entre leurs conditions de travail et leur mauvais état de santé, qu'elles imputent plutôt à leur vie personnelle ou familiale.

J'en viens à « l'effet de genre » des conditions de travail : qu'est-ce qui, dans celles-ci, affecte différemment la santé selon qu'on est une femme ou un homme ? Nous avons pu mettre en évidence que les causes structurelles des écarts de salaire sont en fait très proches de celles qui génèrent ces écarts d'état de santé.

Il existe quatre types d'« effet de genre » des conditions de travail.

Le premier provient d'une double ségrégation, c'est-à-dire d'une ségrégation qui porte sur la distribution des emplois, mais aussi sur celle des tâches au sein d'emplois pourtant mixtes. Ainsi, dans de nombreuses entreprises du secteur agro-alimentaire, les femmes et les hommes, sous la même appellation d'emploi « ouvrier » ou « employé », ne se voient pas assigner les mêmes activités, les femmes étant moins rémunérées que les hommes pour un travail au moins aussi pénible et générant beaucoup de troubles musculo-squelettiques. Cette répartition sexuée est due à des éléments objectifs de conditions de travail, qui excluent les femmes - mais les protègent aussi de certaines contraintes - comme le port de charges lourdes. Mais elle s'explique bien sûr aussi par les stéréotypes de sexe, qui

renvoient à des représentations de métier mais qui n'ont parfois rien à voir avec la difficulté réelle du travail.

Le deuxième « effet de genre » provient d'une « organisation des temps » de plus en plus en flux tendu, pénalisante pour les salariés qui cumulent d'autres activités, qu'elles soient familiales ou personnelles ou qu'elles tiennent à la nécessité d'avoir un deuxième emploi. D'après la DARES, en 2005, 60 % des horaires étaient « atypiques », et ce terme recouvre notamment le temps partiel. Le temps partiel choisi des cadres est encore souvent refusé et n'amène pas de révision de la charge de travail. En ce qui concerne le temps partiel imposé, la raison souvent invoquée par les entreprises est l'existence de pics d'activité, résultant de la concentration de la fréquentation ou de la demande sur certaines heures : ainsi dans le commerce, dans les services à la personne ou dans l'hôtellerie-restauration. Nos analyses nous conduisent à y adjoindre une deuxième raison, qui est que certains types de postes ne peuvent pas, ou ne peuvent plus, être tenus à temps plein sans dommage pour la santé, dans un contexte d'hyperproductivité. Les entreprises voient dans ces contrats à temps partiel le moyen de disposer d'employés plus « performants », mais c'est là une vue à court terme car la précarité de ces salariés, aggravée par un faible soutien du collectif de travail, amplifie l'absentéisme ou le *turn-over*.

Les tentatives faites, notamment dans la grande distribution, pour développer la polyactivité en vue d'offrir des emplois à temps plein, ne sont pas toujours concluantes au vu des évaluations que nous avons pu mener. Il y a à cela au moins trois causes : la polyactivité n'est pas toujours vécue ou conçue comme enrichissante sur le plan des compétences ; elle n'est pas forcément valorisée pécuniairement, alors que les salariés concernés, passant à temps plein, peuvent perdre de ce fait certaines allocations, ou avoir à assumer un surcoût de garde d'enfants ; enfin, les horaires complémentaires ne sont pas toujours bien placés et peuvent entraîner des coupures importantes en journée. Ainsi, dans le secteur des services à la personne (SAP), il est difficile de trouver des clients qui aient besoin de prestations à d'autres moments que le matin ou le soir. En revanche, on constate certaines initiatives – prises par des agences bancaires et des collectivités, sans parler de ce qui se fait dans d'autres pays européens – en vue de permettre le nettoyage des bureaux dans les horaires normaux.

Le troisième effet de genre provient de ce que les conditions de travail des femmes souffrent d'une certaine « invisibilité », qui conduit, d'une part, à ne pas rémunérer les emplois qu'elles occupent à leur juste valeur et, d'autre part, à occulter la pénibilité et les charges physiques, mentales et émotionnelles de ces emplois et, par conséquent, à faire l'impasse sur les risques d'usure au travail.

Ce qui distingue fortement le travail des femmes de celui des hommes, notamment pour les non-cadres, c'est la prédominance de la relation avec le public, le patient ou le client, impliquant un travail émotionnel soutenu pour faire face à des situations d'agressivité ou de détresse. C'est aussi l'importance du travail morcelé, répétitif, exigeant des postures contraignantes, avec peu de marge d'autonomie pour s'organiser différemment. Ainsi, les femmes sont aujourd'hui en première ligne pour l'exposition aux risques organisationnels et psychosociaux au travail.

Il est vrai que la prise en compte de leur physiologie les protège – ainsi que leurs enfants à venir – de certains risques, comme les ports de charges, l'exposition aux radiations et aux produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, ou encore le travail de nuit dont on sait aujourd'hui qu'il est générateur de cancers du sein. Toutefois, d'autres contraintes, comme certains rythmes de travail ou certaines exigences d'ancienneté ou de disponibilité, les privent de toute chance de voir leur emploi évoluer : c'est le

quatrième effet de genre. La répétitivité du travail et le manque de perspectives de carrière font que les femmes, notamment au plus bas niveau de qualification, restent attachées au poste qu'elles ont occupé à leur entrée dans l'entreprise – et c'est cela même qui est générateur d'usure professionnelle. Les hommes, eux, sont davantage recherchés par les employeurs et ont plus de facilités à démissionner pour trouver ailleurs de meilleures perspectives. Si l'INSEE fait état en 2007 d'un écart d'espérance de vie en bonne santé entre les femmes et les hommes – 64,2 ans pour les premières contre 63,1 ans pour les seconds –, les spécificités sexuées du vieillissement au travail ne sont pas connues alors que la durée de la vie professionnelle s'allonge et que les femmes de cinquante à cinquante-neuf ans déclarent globalement un moins bon état de santé que les hommes – ce qui peut s'expliquer par la ménopause et par le déclenchement de plus en plus précoce de certains cancers, mais aussi par une usure prématurée due au travail.

Mme Catherine Coutelle. On ne peut pas admettre que l'acceptation d'un temps partiel soit une condition *sine qua non* pour obtenir un travail.

Grâce à certains accords, des femmes qui gardaient des enfants à domicile uniquement le matin et/ou le soir ont pu trouver un emploi dans des crèches, des haltes-garderies ou des écoles maternelles. À Nantes, des entreprises de nettoyage ont incité les administrations et les services à faire faire leur ménage dans la journée, et non entre cinq et sept heures du matin, ou entre dix-neuf et vingt et une heures. C'est la preuve que l'on peut mettre un terme au temps partiel non choisi ! Ne pourrait-on envisager des pénalités pour les entreprises qui en abusent ?

Le pire s'observe toutefois dans la grande distribution, qui ne respecte même pas les délais de prévenance : les femmes doivent rester chez elles au cas où on les appellerait pour faire face à un afflux de clientèle le vendredi en fin d'après-midi ou le samedi, ce qui les empêche de chercher un deuxième emploi et les oblige à faire garder leurs enfants ! Il faut agir contre de tels comportements.

Mme Florence Chappert. De même, dans le secteur de la logistique, sur les plateformes où se préparent les commandes pour la grande distribution, les gens connaissent leur heure d'embauche, mais ignorent à quelle heure ils finiront – entre dix-sept et vingt et une heures, en fonction du volume des commandes.

Mme Catherine Coutelle. Les mentalités aussi doivent évoluer. Dans la société actuelle, on veut récupérer dès le lendemain les vêtements qu'on apporte au pressing. Ou – avant l'irruption du numérique – que des salariés soient rappelés la nuit pour développer des photos, parce que l'entreprise promettait un développement dans les 24 heures – et que l'argument séduisait les clients !

Mme Florence Chappert. Avant de vous présenter nos propositions, je voudrais vous faire part de quelques constats en ce qui concerne l'attitude des entreprises.

Aujourd'hui, elles sont encore dans le déni, s'agissant des questions de genre. Dans les premières demandes qu'elles nous adressent, les conditions de travail des femmes ne sont jamais mentionnées. Toutefois, l'expérience montre que, lorsque notre intervention conduit dans un deuxième temps à s'intéresser à ces questions de genre, cela facilite grandement le diagnostic de problèmes d'absentéisme, de *turn-over*, de troubles musculo-squelettiques, de stress ou d'usure au travail.

Les entreprises mixtes ne se préoccupent d'égalité que s'il y a un risque juridique ou financier à ne pas le faire – à cet égard, la pénalité de 1 % prévue dans la loi peut

contribuer à un progrès, à condition qu'il n'y ait pas contournement. Toutefois, certains indicateurs de santé, comme une augmentation de l'absentéisme plus forte pour les femmes que pour les hommes, peuvent les amener à s'intéresser à ces questions d'égalité, dans le souci de préserver une productivité mise à mal, et certaines demandes récentes adressées à notre réseau confirment cette évolution.

Soit précisément parce qu'elles emploient une majorité de femmes, soit parce qu'elles ont des grilles de rémunération fortement encadrées, qui ne comportent que de faibles écarts, les entreprises à prédominance féminine sont également aveugles aux questions de genre. Or c'est souvent là, dans les métiers du social, du soin et de l'éducation, que les risques d'usure et d'épuisement professionnel sont les plus importants.

Les entreprises à prédominance masculine, lorsqu'elles ont des projets de féminisation, les motivent à partir des qualités intrinsèques que l'on prête aux femmes : qualités d'écoute et de négociation pour des postes à responsabilité, aptitude à conduire en douceur et à gérer les conflits pour des conductrices de bus... Or de tels arguments peuvent facilement se retourner contre les femmes en cas de conjoncture économique défavorable.

D'une manière générale, les partenaires sociaux sont très réticents à aborder ces questions d'égalité qu'ils considèrent comme de la discrimination positive.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. On ne le dénoncera jamais assez !

Mme Florence Chappert. Cette analyse permet d'améliorer les conditions de travail de tous.

M. Michel Parlier, chef du département « compétence travail emploi » de l'ANACT. De même que l'amélioration des conditions de travail des seniors a bénéficié à l'ensemble de la population.

Mme Florence Chappert. J'en arrive à nos sept propositions pour faire progresser conjointement l'égalité et la santé en entreprise.

En premier lieu, nous recommandons d'obliger, ou d'inciter très fortement, à inscrire l'action en faveur de la mixité des emplois et des tâches dans les plans d'action ou accords sur l'égalité. Nous préconisons notamment une masculinisation des métiers à prédominance féminine car nous y voyons un facteur d'amélioration des conditions d'emploi. Ce volet « mixité » devrait, selon nous, comporter des mesures relatives à la composition des commissions de sélection, à l'ergonomie et à l'encadrement de la charge de travail, en particulier s'agissant des postes à responsabilité, pour lesquels on impose souvent des rythmes de travail incompatibles avec la vie familiale. Et c'est un souci auquel on devrait sensibiliser les enfants, dès l'école primaire.

La deuxième proposition concerne l'aménagement des temps de travail qui doit explicitement viser à une bonne articulation avec la vie familiale et personnelle. Nous suggérons que les horaires atypiques – travail de nuit ou à temps partiel –, mis en place au nom de l'intensification et de la flexibilité, fassent l'objet non seulement d'un encadrement plus strict, mais surtout d'une contrepartie, consistant à laisser aux salariés une certaine liberté pour choisir leurs créneaux horaires à l'avance et pour déterminer leur volume horaire. Concernant le temps partiel, il est essentiel de parvenir à une organisation de l'entreprise et de la société qui permette aux femmes et aux hommes de faire de vrais choix, par exemple en jouant sur le levier de la surcotisation, ou grâce à des modes de garde gratuits pour les plus modestes.

Deux exemples de pratiques allant dans le sens de cet aménagement.

Dans une fromagerie, les salariées femmes, qui n'ont trouvé place que récemment dans ce secteur, ont obtenu de travailler de jour parce que, désormais, les moyens frigorifiques permettent d'attendre pour traiter le lait, alors que les hommes préféreraient continuer à travailler de nuit pour conserver les primes ou pour exercer d'autres activités en journée.

Dans la grande distribution et dans les transports publics, certaines entreprises ont offert un choix en matière de grilles horaires, pour le travail en équipe. Il convient toutefois, dans ce cas, de veiller à ce que les arbitrages de l'employeur, inévitables, prennent en compte non seulement le critère de l'ancienneté, mais aussi les charges de famille.

Notre troisième proposition concerne la prise en charge de la période de la maternité. Nous suggérons qu'un volet des accords d'entreprise y soit dédié. On peut s'inspirer là d'initiatives prises en Suède dans des entreprises à prédominance féminine. En effet, contrairement aux idées reçues, ce pays connaît un absentéisme des femmes deux fois plus important qu'en France, notamment pour longue maladie due au *burn out* ou épuisement professionnel. C'est que, d'après ce qu'on m'a expliqué, les femmes suédoises seraient encore plus soumise que les hommes – et que les Françaises – à des injonctions sociales : celle de travailler, celle de s'occuper de leurs enfants et de leur maison, sans jamais les sous-traiter à d'autres femmes, car ce serait les exploiter. Du coup, certaines entreprises ont élaboré des programmes maternité.

Pour nous, de tels programmes devraient être mis en place au tout début de la grossesse. Une grande entreprise a fait appel à nous parce que, les femmes qui y travaillent se mettant en congé maladie dès le deuxième mois de grossesse, elle y perdait à chaque fois un an de leur travail. Les aider peut passer par une révision de la nature du poste, des activités, des horaires et des déplacements, ou par le télétravail pour les cadres et les employées administratives. On peut aussi songer à des dispositifs permettant aux pères d'accompagner cette grossesse, en les incitant à prendre le congé de paternité ou parental.

La quatrième proposition consisterait à introduire un volet santé/conditions de travail dans les accords d'entreprise ou plans en faveur de l'égalité. Nous suggérons d'enrichir l'analyse du rapport de situation comparée par des indicateurs de santé au travail : accidents du travail, maladies professionnelles, inaptitudes, absentéisme, maladies de courte et de longue durée. Ce volet pourrait tout spécialement s'imposer dans les entreprises très fortement féminisées, où les questions d'égalité ne semblent pas se poser et où l'on se demande donc quel contenu donner à l'accord « égalité ».

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les entreprises répugnent déjà à établir ce rapport de situation comparée, cela risque de leur compliquer encore la tâche !

Mme Florence Chappert. Il ne s'agirait que d'une préconisation, certes appuyée, mais non d'une obligation. Cela permettrait de mettre en regard toute une série d'indicateurs, relatifs aux salaires, aux parcours professionnels, à la pénibilité, à la santé...

La cinquième proposition concerne la révision des critères de classification des emplois pour prendre en compte toutes les contraintes que leur travail fait peser sur les femmes et pour revaloriser leurs emplois. Cela a déjà été fait au Québec et un groupe de travail de la HALDE se penche sur le sujet. Il convient notamment de lever les critères pénalisants pour certaines carrières et de repenser l'organisation et les rythmes de travail ou de déplacements qui dissuadent les femmes, cadres ou non, d'accepter certains postes

prenants.

La sixième proposition vise à la prise en compte du genre dans les actions relatives à l'amélioration des conditions de travail, à la santé, à la pénibilité et aux risques psychosociaux, ainsi que dans des outils tels que le document unique et les accords ou plans sur le stress, et ce avec l'implication des CHSCT.

Récemment, un rapport a mis en évidence la différenciation des risques psychosociaux auxquels sont soumis respectivement les femmes – ils sont plutôt liés aux relations de travail, à la détresse, au manque d'autonomie – et les hommes – il s'agit plutôt de la peur au travail, de conflits éthiques, d'injonctions contradictoires. Nous ne pouvons donc qu'encourager les structures d'observation et de prévention compétentes pour la santé au travail – services de santé au travail, DARES, INRS, ergonomes – à développer des analyses sexuées et, plus généralement, nous insistons sur l'utilité d'intensifier, dans cette même perspective, les recherches en amont sur l'exposition aux risques, sur les stratégies de préservation de sa santé et sur les méthodes de prévention – nous n'avons que très peu d'éléments sur ces deux derniers sujets –, ainsi que sur l'impact qu'a le travail sur la santé reproductive. La première question que nous a posée le ministère de la santé quand nous avons commencé notre étude a porté sur l'abandon de leur emploi par les femmes enceintes mais, pour notre part, nous nous interrogeons sur la relation entre travail et report du projet d'enfant, sachant qu'une grossesse pose plus de problèmes de santé à partir de trente ans et que, même si la question a été très peu étudiée, il n'est pas exclu que le travail affecte la fertilité des hommes.

La septième et dernière proposition concerne la prise en compte d'une dimension sexuée et de genre dans les actions relatives à la gestion des âges et au maintien des seniors dans l'emploi. Même si l'on peut regretter que les deux tiers aient été élaborés unilatéralement par des directions des entreprises, les accords et plans d'action en faveur de cette catégorie ont été nombreux – 33 000 –, et on le doit probablement à la pénalité de 1 % 200 entreprises seulement ont eu à acquitter. Dans les quelque 500 documents que nous avons pu analyser, figurent un certain nombre de mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail.

Certaines grandes entreprises proposent ainsi, parfois dès cinquante-cinq ans, des aménagements horaires – horaire fixe, normal, sur quatre jours – ou un passage à temps partiel. Dans ce dernier cas, l'entreprise abonde éventuellement le salaire et/ou prévoit un maintien des cotisations retraite sur la base d'un temps plein, mais ce pour une durée limitée : par exemple, à partir de cinquante-huit ans et pour les dix-huit mois précédant le départ à la retraite.

Certaines branches sont allées au-delà. La branche sanitaire et sociale du secteur privé prévoit, à partir de cinquante-cinq ans et sans limitation de durée, la possibilité de temps partiel à 80 % avec maintien du salaire sur la base du temps plein. La branche des industries alimentaires prévoit un abondement du salaire et une surcotisation pour les salariés de plus de cinquante-cinq ans quand la pénibilité de leur poste ou leur état de santé le justifie. La branche du BTP s'engage à examiner, lors d'un passage à temps partiel, le maintien des cotisations retraite sur la base d'un temps plein durant les deux ans qui précèdent le moment auquel le salarié peut prétendre à une retraite à taux plein.

En conclusion, si nous n'avions qu'un seul message à transmettre à la Délégation, c'est que l'égalité professionnelle ne peut progresser que si l'on prend en compte la santé et l'amélioration des conditions de travail.

Mme Catherine Coutelle. Les rapports de situation comparée sont-ils réellement le fruit d'une réflexion qui aura concerné toute l'entreprise ? D'autre part, le nombre des sollicitations qu'on vous adresse des régions tend-il à croître, ou à diminuer ?

Mme Florence Chappert. Les grandes entreprises réalisent les rapports de situation comparée dans un cadre plus large de responsabilité sociale et environnementale. Autrement dit, d'autres enjeux les poussent à élaborer ces bilans. En revanche, pour les petites et moyennes entreprises, quand elles en font, ces rapports restent des exercices purement formels. Le Service du droit des femmes a mené une opération expérimentale en vue de la production automatisée d'un document simplifié, mais nous nous apercevons que beaucoup d'entreprises sont ensuite incapables de tirer parti de celui-ci. C'est ainsi qu'une entreprise de propreté de la région Rhône-Alpes a récemment fait appel à notre appui pour analyser son rapport.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pourquoi n'y arrivent-elles pas ?

Mme Florence Chappert. Comme je le disais tout à l'heure, les entreprises ont du mal à traiter ces questions de genre et d'égalité de front, ne voulant pas s'exposer à un risque de discrimination positive et convaincues qu'elles sont, au demeurant, que l'égalité est déjà réalisée en leur sein – c'est d'ailleurs aussi l'opinion de 30 % des femmes et de 50 % des hommes en entreprise, si l'on en croit une enquête récente d'un syndicat. Pour un certain nombre de décideurs, l'égalité n'est pas un problème parce que le niveau scolaire des filles s'est élevé et qu'ils connaissent dans leur entourage un certain nombre de femmes cadres.

Lorsque nous discutons avec les CHSCT ou avec les comités d'entreprise, nous devons leur montrer nos chiffres pour les convaincre que les écarts de santé existent bel et bien – et la prise de conscience est souvent brutale ! C'est pourquoi nous avons mis au point des stratégies de restitution qui permettent de s'approprier ces données progressivement, car sinon elles sont trop difficiles à accepter.

M. Michel Parlier. On ne fait pas appel à nous explicitement pour des questions de genre et de conditions de travail, mais pour des problèmes de stress, de risques psychosociaux, de souffrance au travail, qui renvoient évidemment aux conditions de travail, c'est-à-dire, la plupart du temps, à des défaillances organisationnelles ou managériales. Et lorsque nous devons faire un diagnostic sur ces conditions de travail, nous essayons de faire apparaître la différence de situation, entre hommes et femmes, au regard des risques professionnels – et d'obtenir cet « effet révélation ».

Nous nous sommes donc dotés d'un outil et formons progressivement nos équipes pour qu'elles chaussent ces « lunettes du genre » – car jusqu'à présent, nous étions nous-mêmes sujets à une vision quelque peu unilatérale. L'amélioration des conditions de travail implique de prendre en compte la diversité des situations, pour parfois proposer des réponses spécifiques à chaque cas.

Mme Pascale Crozon. Si les problèmes ne sont pas résolus, c'est aussi parce que les syndicats ne se sont jamais emparés des lois relatives à l'égalité professionnelle. Intervenez-vous auprès d'eux afin de favoriser une prise de conscience ?

M. Michel Parlier. Nous essayons en effet de faire en sorte que les acteurs de la parité – directions et représentants du personnel – prennent conscience des enjeux de celle-ci pour l'entreprise. En interprétant les résultats du diagnostic, nous pouvons les amener progressivement à faire leur cette problématique, puis à déterminer des priorités et des actions qu'ils mettront ensuite en œuvre. Il ne s'agit donc pas tant pour nous de former les

organisations syndicales, mais plutôt de les « embarquer » dans un processus progressif de découverte, de compréhension, susceptible de déboucher sur des revendications argumentées.

Mme Pascale Crozon. Il faut peut-être commencer par convaincre les confédérations...

M. Michel Parlier. Nous nous efforçons de mettre tous les sujets sur lesquels nous travaillons à l'ordre du jour de notre conseil d'administration, où siègent des représentants de ces confédérations. Les débats sont parfois un peu tendus, mais nous parvenons à les convaincre. Reste à savoir s'ils réussiront à leur tour à convaincre les syndicats à la base. Par ailleurs, certains se montrent plus sensibles que d'autres à ces questions.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La CFTC, par exemple.

Mme Florence Chappert. En réalité, tout le travail de sensibilisation reste à faire auprès des organisations syndicales, à quelques individus près – une dizaine.

Comme je le disais, les entreprises sont dans le déni, s'agissant des questions d'égalité et de genre, mais on peut peut-être les y intéresser par le biais des questions relatives à la santé, à l'absentéisme et aux risques psychosociaux. Aujourd'hui en France, aucun des cabinets d'expertise ou de conseil qui interviennent dans les entreprises ne fait cette analyse de genre. Toute l'expertise reste donc à développer, ce qui signifie que nous devons sensibiliser tous les consultants. Étant donné les résistances, ce travail sera difficile. L'outil méthodologique n'est pas suffisant.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Parce que personne, ou presque, ne s'empare du sujet ! Lorsque les syndicats rencontrent les chefs d'entreprise, ils abordent la question des salaires, par exemple, mais pas celle de l'inégalité des salaires entre les femmes et les hommes.

Mme Pascale Crozon. Comment analysez-vous les dispositions sur la pénibilité figurant dans le texte de loi sur les retraites ?

Mme Florence Chappert. Si la loi énonce trois critères de pénibilité, ce qui est une bonne chose, il est difficile d'y déceler une prise en compte des problèmes spécifiques aux femmes. Pourtant, dans les entreprises où nous intervenons, elles sont toujours les plus âgées : sur les plateformes de la grande distribution par exemple, les salariés qui ont entre cinquante-neuf et soixante et un ans sont tous des femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Avez-vous rendu votre rapport au ministre du travail ?

Mme Florence Chappert. Non, ce n'était pas une commande. Cela étant, ce rapport est disponible sur notre site Internet.

Mme Catherine Coutelle. Recevez-vous des demandes visant à des assouplissements de l'organisation du travail ou à des aménagements horaires en fonction des différents âges de la vie – par exemple en faveur des seniors ?

Mme Florence Chappert. Pour la moitié, nos interventions concernent les risques psychosociaux et le stress. Cependant, dans une grande entreprise où travaille un de nos collègues, un groupe de travail sur les horaires a été installé à la demande des salariés. Par le

biais des risques psychosociaux, la question des temps de travail, des aménagements, du télétravail est actuellement réintroduite, alors que nous n'avions plus de demandes en la matière depuis un certain temps.

Selon moi, la pénibilité est liée, avant tout, à des problèmes de temps et de rythme de travail. C'est cela d'abord qui pénalise les femmes qui cumulent vie professionnelle et vie familiale.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous vous remercions beaucoup, madame, monsieur.

**Audition de Mme Brigitte Grésy, auteure du rapport préparatoire
à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle
et membre de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS)**

(procès-verbal du 23 novembre 2010)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame Grésy, merci d'avoir accepté cette nouvelle invitation.

Nous vous avons déjà entendue sur l'article 99 du projet de loi portant réforme des retraites. Cet article visait à instituer des sanctions pour les entreprises qui ne seraient pas couvertes par un accord collectif sur l'égalité professionnelle ou qui, à défaut, n'auraient pas adopté de plan d'action.

Aujourd'hui, il y reste assurément d'autres points sur lesquels nous devons aussi avancer : la simplification des méthodes de négociation, qui me paraît urgente ; la place des femmes dans les organisations qui conduisent les négociations – l'un de mes amendements de 2006 qui avait fixé un pourcentage de 20 % de femmes dans les organisations syndicales mériterait d'être repris – ; le temps partiel pour ne pas se limiter à la simple information sur la surcotisation à l'assurance vieillesse que nous avons inscrit dans le projet de loi portant réforme des retraites ; l'articulation du temps personnel et du temps de travail.

Mme Brigitte Grésy, membre de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS). J'interviens en tant qu'auteur du rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui a maintenant plus d'un an d'existence.

L'article 99 de la loi sur les retraites apporte une solution législative à la question de la sanction en cas d'absence de dispositif relatif à l'égalité professionnelle, mais il ne traite pas des autres sujets qui avaient été évoqués dans mon rapport. Le Premier ministre l'a reconnu au moment où il a installé l'Observatoire de la parité en souhaitant que cet observatoire fasse des propositions pour un éventuel projet de loi sur l'égalité professionnelle. L'idée d'un projet de loi en dehors de l'article 99 n'est donc pas totalement exclue par les pouvoirs publics.

L'article 99 a été voté à la dernière minute, en raison de l'échéance du 31 décembre 2010 imposée par la loi de mars 2006 qui disposait qu'« une sanction pourra être établie s'il n'y a pas suppression des écarts de rémunération au 31 décembre 2010 ». Un tel article était sans aucun doute indispensable, mais il n'a pas clarifié le paysage législatif.

Le système actuel est, en effet, extrêmement ambigu : certains juristes interprètent l'article 99 comme s'appliquant à la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle, et d'autres comme édictant une obligation d'avoir un accord ou, à défaut, un plan pour l'égalité salariale.

Les dispositions législatives et réglementaires concernant le rapport de situation comparée sont elles-mêmes ambiguës. À l'origine, il s'agissait d'un diagnostic chiffré qui pouvait aussi servir de plan ; aujourd'hui, l'article 99 précise les objectifs chiffrés, les mesures prévues et l'évaluation de leur coût, que doit comporter le rapport de situation comparé (RSC), pour les entreprises de plus de 300 salariés, et le rapport de situation économique, pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Les dispositions régissant le RSC viennent donc de changer. Mais notre double système demeure : d'une part, celui qui nous vient de la loi Génisson de mai 2001, et qui est basé sur l'obligation de négocier spécifiquement sur l'égalité professionnelle, tous les ans et, à partir du moment où il y a un accord, tous les trois ans ; d'autre part, celui institué par la loi sur l'égalité salariale de mars 2006, fondé sur l'obligation de négocier annuellement sur les salaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) et, à défaut d'accord, sur la production d'un plan unilatéral par l'employeur, avec procès-verbal de désaccord dûment identifié.

Comme je l'ai analysé dans mon rapport, il est devenu, en pratique, impossible de faire un *reporting*. La Direction générale du travail (DGT) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), ont bien du mal à savoir si elles sont en face d'un accord NAO ou d'un accord spécifique – à moins d'examiner contenu de l'accord, ce qui est matériellement impossible, surtout dans une période de reconfiguration du système des directions du travail. De ce fait, le système de sanction est quasiment inapplicable. C'est pourquoi l'article 99 renvoie à des décrets le soin de préciser les modalités de la sanction et de la transparence, sur la base de critères clairs, précis et opérationnels – grâce à un amendement adopté au Sénat.

Pourtant toute une série de sanctions sont possibles.

Premièrement, les sanctions pour délit d'entrave demeurent.

Deuxièmement, on peut toujours appliquer la loi de 2008 en faveur des revenus du travail, qui prévoit que les entreprises n'ayant pas négocié sur les salaires subiront une diminution de leurs allègements de charges de 10 % la première année, diminution pouvant aller jusqu'à 100 % la troisième année. En effet, la loi de mars 2006 sur l'égalité salariale disposait déjà que, dans le cadre de la NAO, il fallait travailler sur l'égalité professionnelle. Les entreprises n'ayant pas négocié sur les salaires, ni donc sur la NAO « égalité salariale », laquelle égalité est intégrée dans la NAO globale, pourraient être concernées. Beaucoup de juristes considèrent d'ailleurs que la loi de mars 2006 demeure *in extenso* et que, s'il n'y a pas de négociation sur l'égalité salariale au sein de la NAO, il y a un risque de voir le dispositif de réduction des allègements de charges remis en cause.

Troisièmement, la loi de mars 2006 prévoit deux types de sanctions administratives, toujours en vigueur.

D'abord, si un accord de branche n'a pas été négocié et qu'il n'a pas intégré de dispositions sur l'égalité salariale, il ne peut pas être étendu. Or il ressort de mon rapport que, depuis 2006, nonobstant le fait que 5 % seulement des branches avaient négocié sur l'égalité salariale, cette sanction n'a jamais été appliquée.

Ensuite, si une entreprise n'a pas négocié sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, n'a pas établi de procès-verbal de désaccord, elle ne peut faire enregistrer son accord auprès de l'administration compétente. Cela n'empêche pas l'application unilatérale, par l'employeur, de son accord et de son plan, mais cet accord n'est pas opposable aux tiers.

Quatrièmement, vient de s'ajouter la sanction de l'article 99 : une pénalité représentant 1 % au maximum de la masse salariale si l'entreprise n'est pas couverte par un accord d'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan que l'employeur devra présenter au comité d'entreprise. Le montant de la pénalité sera fonction des efforts constatés dans l'entreprise et des raisons de la défaillance qui seront précisés par décret. Les indicateurs et les objectifs de progression figurant dans la synthèse de l'éventuel plan

d'action seront également définis par décret.

Tout cela est extraordinairement compliqué, et les nombreuses sanctions ne sont jamais appliquées, que ce soit la non-extension de l'accord ou la non-application des allègements de charges. Je ne connais qu'un cas où l'accord n'a pas été enregistré par l'administration du travail. Qu'en sera-t-il de la sanction prévue par l'article 99 ?

Hier, j'ai lu que la sanction prévue ne s'appliquait pas à la négociation spécifique sur l'égalité. Ce matin, j'ai entendu un avocat soutenir qu'il s'appliquait à l'égalité professionnelle au sens large, et un autre qu'il s'appliquait à l'égalité salariale car l'article 99 était destiné à compléter la loi de mars 2006...

Nous courons par ailleurs le risque que l'employeur qui ne négocie pas puisse se contenter de présenter son plan, ce qui le dispenserait de toute sanction. Voilà pourquoi il faut absolument que le décret précise clairement : « à défaut d'accord, manifesté par la signature d'un procès-verbal de désaccord entre l'employeur et les partenaires sociaux... » C'est le seul moyen de s'assurer que ces derniers tenteront d'aboutir à un accord.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La loi de 2006 n'a fait que compliquer la situation alors que celle de 2001 offrait tous les outils nécessaires pour négocier sur l'égalité salariale.... En tout état de cause, on ne peut appliquer de sanction que sur la base d'un diagnostic établi noir sur blanc. Or, comme vous l'avez écrit, on ne contrôle pas leur réalisation. À partir de là, l'article 99 n'a pas apporté de vraie réponse à la question de la sanction.

En 2006, il aurait suffi de légiférer pour les petites et moyennes entreprises en simplifiant le rapport de situation comparé, difficile à établir pour ces entreprises. Certes, on a l'a fait après novembre 2007, mais le problème est que les chefs d'entreprise trouvent encore ce document trop complexe à réaliser.

Mme Brigitte Grézy. La sanction porte sur l'obligation de négocier, pas sur le plan en tant que tel. Il s'agit d'une obligation de moyens, pas de résultat.

La loi de mars 2006 a été présentée précisément parce les entreprises ne négociaient pas sur l'égalité professionnelle, considérant que c'était un sujet accessoire « pour les femmes ». Nous avons donc voulu introduire l'égalité professionnelle dans les négociations sur les salaires, qui constituent une obligation. Le seul problème, c'est l'absence de sanction. Les entreprises n'ont donc pas plus négocié dans un domaine que dans l'autre, et ce fut un double échec.

Selon moi, il faut conserver l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et y intégrer obligatoirement l'égalité salariale parce qu'il est clair que l'égalité salariale est la résultante de tout.

Il conviendrait donc de reprendre l'obligation sur la négociation spécifique et la porter à trois ans une fois qu'un accord est conclu. L'accord serait triennal, l'éventuelle sanction également triennale, mais le plan serait annuel, conformément à la loi. Pour l'année n , l'année $n + 1$ et l'année $n + 2$, l'entreprise s'engagerait sur un certain nombre d'objectifs, avec des indicateurs, sur la base de leviers précis.

Comme il sera impossible de multiplier le nombre des inspecteurs du travail, la seule solution consiste à simplifier les modalités de leur contrôle, en le faisant porter sur un certain nombre de leviers, de deux à dix, l'égalité salariale en faisant obligatoirement partie.

Ainsi, une PME travaillerait sur deux ou trois leviers, les moyennes entreprises sur cinq, les grosses sur huit ou neuf, etc. Elles choisiraient les autres leviers, mais celui de l'égalité salariale serait toujours obligatoirement requis.

L'inspecteur du travail contrôlerait les efforts réalisés en vue de l'égalité salariale. Il faudrait que ce soit simple pour lui. Il examinerait une feuille indiquant : accord ou plan d'action ; nombre de salariés de l'entreprise ; leviers d'action choisis parmi la liste fixée par décret (à l'instar de ce qui se fait pour les seniors) avec, par levier, les prévisions et les réalisations en année n , en année $n + 1$ et en année $n + 2$. L'inspecteur du travail pourrait voir immédiatement ce qui a été fait et ce qui ne l'a pas été et, dans ce dernier cas, demander des explications.

La plupart du temps, il examine le RSC, qui représente une quantité considérable de documents inutilisables. Il se contente donc de repérer une ou deux discriminations avérées et de les analyser, faisant en réalité le travail d'un juge, d'un avocat ou de la HALDE. Ensuite, il renvoie les affaires au délégué de la HALDE en région ou à des avocats spécialisés et il s'arrête là.

Pourquoi l'inspecteur du travail s'intéresse-t-il tant à la sécurité ? Parce que c'est un domaine où l'on travaille rapidement, en analysant des éléments techniques. Il faut donc introduire également un comptage quantitatif dans les accords, à charge pour l'inspecteur de procéder à une analyse un peu plus poussée, sur un ou deux points, et de vérifier l'exactitude de ce qui est indiqué.

De leur côté, les partenaires sociaux pourront se prononcer sur l'évaluation qui est faite et demander éventuellement des explications à l'employeur. Ils le feront d'autant plus facilement qu'ils n'auront que deux ou trois indicateurs à vérifier.

Il faut absolument simplifier le dispositif, le clarifier afin que l'on puisse le contrôler et, *in fine*, sanctionner.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Faut-il donc le simplifier davantage ?

Mme Brigitte Grésy. Assurément ! Dans les grands groupes, le dispositif est un instrument de responsabilité sociale, bien qu'au bout de trois ans tout soit à recommencer parce que les écarts se creusent à nouveau entre les hommes et les femmes. Il faut donc traiter le mal à la source. Les leviers, qui correspondent en fait aux critères du rapport de situation comparée, devraient être précisés, ainsi que certaines notions, dont le statut, la fonction et le métier, pour être sûr que l'on parle des mêmes choses. Mais il est inutile de viser l'exhaustivité : dans le diagnostic partagé, employeurs et partenaires sociaux devront se mettre d'accord sur certaines « poches » d'inégalité : le temps partiel (le plus souvent subi et ne concernant que des femmes) ; la classification des emplois (le coefficient hiérarchique étant trop souvent lié à la personne et non à l'emploi) ; l'accès à l'embauche (par exemple en dénombrant le nombre de femmes en BTS, en sortie d'école, et en décidant d'embaucher, en année n , un % minimum de femmes) ; l'accès à la formation (il y a six points d'écart entre l'accès à la formation en temps partiel et à temps plein) ; la qualité de cette formation (les femmes sont moins dirigées que les hommes vers les formations qualifiantes qui leur permettent d'augmenter leurs compétences) ; l'accès aux postes de décision.

La valorisation des critères ressources humaines est essentielle : la mobilité, la disponibilité, le présentisme, la pesée des postes, les écarts de rémunération en tant que tels, les politiques de communication, et les politiques d'articulation des temps de vie. Et cela en

insistant sur deux points forts : la gestion du temps (comment est organisé le travail dans la journée, comment est organisé le mi-temps dans la carrière) ; l'accès aux congés ou aux services, pour les hommes comme pour les femmes.

On connaît très bien les leviers d'égalité, mais il faut les mettre en musique avec des indicateurs, des engagements, et évaluer ces engagements. Peut-être les décrets le permettront-ils en partie. Mais je pense qu'il faudra travailler aussi sur nos systèmes de *reporting*, sur la façon dont on fait remonter les accords à la DARES ou à la DGT et sur les modalités de contrôle.

Nous avons besoin d'une loi pour simplifier le code du travail, des décrets et des circulaires sur le *reporting* et les modalités du contrôle, et d'un décret sur la sanction. Sans véritable système de contrôle, la sanction restera inutile. Aujourd'hui, le système est défaillant. Et si les inspecteurs ne contrôlent pas, ce n'est pas par mauvaise volonté, c'est parce que cela leur est impossible.

Il faudra aussi se prononcer sur l'opportunité du maintien de toutes les sanctions. Doit-on conserver la sanction de la non-extension de l'accord et celle de son non-enregistrement ? Je pense qu'il faut conserver la sanction du délit d'entrave, parce qu'il n'y a aucune raison que ne pas le faire. Et que faire des allègements de charges ?

Il faudra aussi travailler sur la gouvernance. D'ailleurs, selon quel calendrier la fixation d'un pourcentage de 40 % de femmes va-t-elle être réexaminée à l'Assemblée nationale ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous allons proposer une adoption conforme pour que le texte puisse aboutir rapidement. Cela dit, le champ d'application de la proposition de loi a été en partie étendu, puisque maintenant sont concernées environ 2 000 entreprises, celles de plus de 500 salariés et dégageant 50 millions de chiffres d'affaires. Je regrette néanmoins que le Sénat ait exclu du champ les établissements publics.

Sans doute faudra-t-il retravailler sur le rapport de situation comparée, malgré la simplification déjà intervenue après novembre 2007.

M. Brigitte Grésy. Il a été simplifié au niveau des indicateurs, mais il reste malgré tout beaucoup trop important pour permettre d'établir un plan susceptible d'être suivi facilement, d'année en année.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faut donc améliorer les critères.

Mme Brigitte Grésy. De toute façon, un décret portant sur les critères est prévu à l'article 99 de la loi sur les retraites.

Mme Brigitte Grésy. Pourquoi êtes-vous obligés d'en venir à un vote conforme ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Sans vote conforme, le texte devra de nouveau être examiné au Sénat, sans que nous n'y ayons de garantie sur son inscription à l'ordre du jour.

Je considère que c'est une erreur d'avoir exclu les établissements publics, qui doivent donner l'exemple. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle une proposition de loi belge, qui vient d'être déposée sur ce sujet, commence d'abord par le secteur public.

Mme Brigitte Grésy. Nous avons malgré tout amorcé la parité politique en instituant les quotas.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Sauf que la parité politique va disparaître...

Mme Brigitte Grésy. Elle demeurera pour les élections municipales et européennes.

Pour résumer mon propos, je crois que quatre objectifs sont essentiels : simplification, clarification, sensibilisation des acteurs – même si la sensibilisation n'est pas d'ordre législatif –, et transparence. En effet, les médias peuvent faire se faire entendre, au niveau local et dans les entreprises.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les médias se sont déjà emparés de la question. Et je pense que c'est à nous, à partir du mois de janvier, d'orienter le nouveau système sur la transparence.

Mme Brigitte Grésy. Participent à la gouvernance non seulement les conseils d'administration, mais aussi les institutions représentatives du personnel. Dans mon rapport, j'avais proposé qu'on attende 2013 pour évaluer l'application de la loi sur la représentativité syndicale et que l'on rappelle aux entreprises de plus de 300 salariés un principe figurant dans la loi de mars 2001, celui de la représentation équilibrée des hommes et des femmes lors de l'élaboration du protocole pré-électoral. Je voulais aller plus loin en faisant instituer une représentation proportionnelle des femmes par rapport à leur poids dans le corps électoral au niveau des comités d'entreprise et des délégués du personnel, avec une alternance stricte des deux sexes. Pour les prud'hommes, j'ai renouvelé l'idée d'une réduction d'un tiers par rapport au scrutin de 2008.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Jean-François Copé m'a donné l'occasion de reprendre une partie des articles que j'avais fait adopter en 2006, ceux relatifs aux conseils d'administration. Maintenant, je crois qu'il faut faire adopter les autres qui concernaient les institutions représentatives du personnel, les syndicats et les prud'hommes. Mais on ne peut le faire sans les partenaires sociaux.

Mme Brigitte Grésy. Depuis décembre 2009, les partenaires sociaux ont été invités à négocier sur les institutions représentatives du personnel. La concertation a démarré en octobre dernier, mais les partenaires sociaux n'ont pas vraiment répondu. Les négociations avaient débuté sur quatre sujets : le temps partiel, la négociation collective, les IRP, et l'entretien de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Pour l'instant, nous n'avons pas de résultats, le MEDEF n'ayant pas souhaité engager une négociation sur l'égalité professionnelle à part entière, préférant répartir ces sujets dans l'ensemble des négociations.

Les partenaires sociaux ne sont pas très partants. D'abord, ils ont un problème de recrutement – déjà, ils n'arrivent pas à trouver des hommes ! Ensuite, les nouvelles lois sur la représentativité syndicale risquent de bouleverser le paysage syndical. La CFDT et FO se sentent très menacées. Les partenaires sociaux avaient toujours dit que les quotas ne les concernaient pas, sauf pour les représentants des administrateurs salariés. Et ils préfèrent se prononcer un peu plus tard sur les IRP.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faudra reprendre la question.

Mme Catherine Coutelle. Au moment de la convention tripartite de novembre 2007, Xavier Bertrand avait dit que l'égalité salariale devrait être effective avant le 1^{er} janvier 2010. Le Président de la République avait déclaré de son côté que c'était trop tard, et qu'il faudrait gagner un an !

Mme Brigitte Grésy. Il faut appeler cette négociation, négociation sur l'égalité professionnelle et l'égalité salariale. En effet, qu'est-ce qui fait mouche dans l'opinion ? Les salaires ! Ce qui énerve le plus une femme, c'est que l'on pense qu'elle vaut moins qu'un homme sur le marché du travail. De fait, elle est moins payée qu'un homme, avec les mêmes diplômes et la même expérience. La dernière enquête de Meurs et Ponthieu montre que, parmi les quadragénaires ayant des enfants, le même diplôme et la même expérience, l'écart de rémunération est encore de 17 % au détriment des femmes. Et sur ces 17 %, il y a 70 % d'écarts inexpliqués, simplement parce qu'on est une femme, simplement parce qu'on est un homme. C'est intolérable !

Je me méfie des discours mettant en avant des écarts structurels, des écarts inexpliqués, et finalement l'idée qu'il existe des écarts licites. Par exemple, comme il y a plus de femmes à temps partiel, il serait normal que, globalement, les femmes gagnent moins. Sauf que le temps partiel est très souvent subi par les femmes. Inutile de débattre des écarts licites et des écarts illicites : les écarts s'expliquent par les inégalités existant dans notre société entre les hommes et les femmes, aussi bien sur le marché du travail que dans la vie privée.

Je ne sais pas si, à la faveur de la loi sur l'égalité professionnelle, vous pourrez travailler sur d'autres mesures. En effet, vous allez devoir transposer dans les trois ans la directive européenne sur le congé parental. Vous devrez également étudier la question du congé de maternité. Faut-il fixer sa durée à vingt semaines ? Tout le monde n'est pas d'accord. Personnellement, cela me semble beaucoup et je préférerais que l'on aménage le travail des femmes revenant de congé de maternité, pour leur permettre d'allaiter ou de rentrer plus tôt chez elles, et surtout que l'on accompagne leur retour dans la communauté du travail. Avoir un enfant n'enlève pas de compétences. Il faut lever l'opprobre qui pèse sur ces femmes et dissiper l'autocensure qu'elles s'imposent.

S'il faut travailler sur l'égalité salariale et l'égalité professionnelle au sens large, il importera aussi de travailler sur deux autres leviers : le temps partiel, même si ce n'est pas encore le moment et qu'il faut encore négocier et, surtout, la santé au travail, sur laquelle j'ai beaucoup travaillé avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Comme je l'ai montré dans mon rapport, la santé au travail n'est prise en compte que pour le salarié masculin, sous l'angle de la pénibilité au travail. Mais on ne prend pas en compte le risque de stress des femmes – ce risque est de 40 % supérieur à celui des hommes – ni leur risque de souffrir de troubles musculo-squelettiques. Il faut étudier ces sujets. Il convient également de travailler dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, et notamment sur le sexisme ordinaire. Il faut absolument faire des enquêtes dans les entreprises sur la souffrance que représente la non-reconnaissance des femmes, leur fragilisation, leurs problèmes d'identité au travail. Ce qui s'est passé à France Télécom montre bien que le bien-être des salariés passe par la reconnaissance de leur identité au travail, c'est-à-dire la reconnaissance de leurs compétences et de leur savoir-faire.

Il faut mettre sur la table la fragilisation des compétences féminines que leur impose autrui et qu'elles s'imposent à elles-mêmes. Par exemple, certaines femmes, parce qu'elles rentrent de congé de maternité, n'osent pas postuler. Il faut poser la question de la souffrance au travail qui résulte du sexisme. La DARES pourrait s'y intéresser et mener des enquêtes. Il faudrait mettre le mot « sexisme » sur la table.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Qui aura le courage de le faire ? Et

qui pourrait s'en charger au sein du nouveau ministère ?

Mme Brigitte Grésy. Les décrets d'attribution devraient bientôt nous fixer sur les compétences des uns et des autres.

Mme Catherine Coutelle. La question des femmes a fini par arriver sur le devant de la scène, au moment du débat sur les retraites. Les femmes étaient nombreuses dans les manifestations pour témoigner de l'injustice dont elles sont victimes, injustice qui se répercute sur leur retraite. À cette occasion, j'ai discuté avec une femme polypensionnée, qui a travaillé toute sa vie, qui a cotisé auprès de dix-sept caisses de retraite, et qui touche maintenant 900 euros par mois, ce qui lui laisse 6,60 euros par jour pour vivre ! Les femmes ressentent cette injustice.

Mme Brigitte Grésy. Il y a deux types de ressentis : d'abord, celui de l'injustice et de la discrimination, qui est de plus en plus fort et qui se traduit par des inégalités de salaires et de retraites ; ensuite, le ressenti du sexisme, qui se traduit par les phénomènes de déstabilisation au travail, qui existent dans les grandes organisations et qui font que les femmes n'arrivent pas à crever le plafond de verre.

Mme Pascale Crozon. Tout le monde est très satisfait de notre taux fécondité, de 2,2 enfants par femme, qui nous place en tête des pays européens, avec l'Irlande. Comment valoriser le fait qu'en France les femmes, même en travaillant, assurent le renouvellement des générations dans les meilleures conditions ?

Mme Catherine Coutelle. Pourtant, les congés de maternité sont encore considérés comme des congés maladie !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. En outre, en matière de retraite, l'annulation de la décote ne s'appliquera qu'à partir de trois enfants. Cela revient à faire une mesure spécifique pour les femmes de trois enfants, alors qu'elles auraient pu bénéficier à toutes les femmes, même sans enfant.

Mme Pascale Crozon. Aujourd'hui, je distribue sur les marchés une plaquette que j'ai rédigée, et une lettre indiquant pourquoi je n'ai pas voté le projet de loi sur les retraites. Une femme est venue me dire qu'elle touchait 600 ou 800 euros de retraite ! Comment peut-elle faire pour vivre ?

Mme Catherine Coutelle. Et les femmes découvrent le désastre au moment de prendre leur retraite.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous avons proposé que l'on améliore l'information des salariés mais il reste qu'une véritable information sur les conséquences du temps partiel en termes de retraite est indispensable. Madame Grésy, je vous remercie.

Audition de Mme Jocelyne Bougeard, adjointe au maire de Rennes, déléguee au temps de la vie et au droit des femmes

(procès-verbal du 30 novembre 2010)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Merci, madame, d'avoir accepté d'être entendue par la Délégation aux droits des femmes.

Avec les membres de la Délégation, Jean-Luc Pérat et moi-même menons, en tant que co-rapporteurs, des travaux sur l'évaluation des lois relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un des points sur lesquels il est particulièrement difficile d'avancer concrètement est celui de l'articulation des temps professionnels et personnels. C'est pourquoi votre expérience d'adjointe au maire, déléguée aux temps de vie et aux droits des femmes, nous sera précieuse. Nous serons particulièrement attentifs à ce que vous pourrez nous dire du bureau des temps, sujet sur lequel notre collègue Catherine Coutelle a beaucoup travaillé.

Avant que nous ne commençons, je vous indique qu'assistent à cette réunion des collègues députées d'Algérie, du Burundi, de Djibouti, du Maroc, de Mauritanie et de Tunisie, qui sont accueillies à l'Assemblée nationale dans le cadre du Programme des Nations unies pour le développement.

Mme Jocelyne Bougeard. Je vous remercie de m'accueillir, car je suis très attachée aux interactions entre les députés et les élus locaux que nous sommes, notamment lorsque vous nous aidez à mettre en œuvre la législation. D'ailleurs, si je suis élue depuis 2001, c'est justement parce que, après avoir voté la loi contre le cumul des mandats, un de vos collègues – dont je salue la présence parmi nous – m'a sollicitée après le vote de la loi sur la parité pour que je puisse le relayer ; je m'occupe donc d'un quartier de 15 000 habitants, qui correspond à sa circonscription.

Je suis adjointe au maire de Rennes, ville de 220 000 habitants et capitale de région, inscrite dans une métropole de 37 communes et de 450 000 habitants. Si je vous donne cette précision, c'est parce que je pense que l'identité du territoire guide notre action. De même qu'il existe de nombreuses inégalités entre les femmes, il existe de nombreuses inégalités entre les territoires.

Les bureaux des temps se sont développés dans les années 2000 et, une vingtaine de territoires s'en sont aujourd'hui dotés. Ce fut le cas à Rennes, Edmond Hervé ayant rédigé, à la demande de Claude Bartolone, ministre de la ville et de Nicole Péry, secrétaire d'État aux droits des femmes, un rapport préconisant la création de bureaux des temps dans les villes de plus de 20 000 habitants.

Il existe également une association « Droits des femmes et bureaux des temps » car les politiques temporelles intéressent beaucoup les femmes, qui sont sensibles à la proximité et à l'accessibilité des services publics. Ces politiques intéressent aussi les collectivités locales, puisqu'elles sont à la fois des révélateurs d'inégalités entre les citoyens et des leviers pour lutter contre ces inégalités.

En tant que collectivité, nous tentons d'offrir des services de qualité, dans tous les domaines et pas seulement dans ceux qui pourraient intéresser spécifiquement les femmes. Il est regrettable d'ailleurs que les médias se soient focalisés sur les questions de la petite

enfance et des modes de garde, en laissant de côté le logement, la mobilité, les transports ou l'accès à la culture, qui relèvent pourtant de notre sujet : plus vous êtes pauvre, moins vos conditions de travail sont bonnes, plus vous habitez loin et plus vous êtes dépendant des transports en commun.

Nous avons mené des enquêtes, notamment auprès des agents d'entretien, pour savoir en particulier quels services ils attendaient de la collectivité. Nous avons été surpris de constater que les femmes concernées nous demandaient des services qui existaient souvent depuis vingt ans et qu'elles considéraient qu'on ne faisait rien, ou pas grand-chose, notamment pour prendre en charge leurs enfants. Pourtant, voilà très longtemps que nous travaillons, à Rennes, sur les services périscolaires et à la petite enfance. Cela signifie que nous devons être au plus près des citoyens pour prendre en compte leur situation.

Plus généralement, moins de 40 % des personnes qui travaillent ont des horaires classiques. Il faut donc prendre en compte la façon dont vivent les 60 % restants, ainsi que le fait que 85 % des Français habitent en ville et que le schéma classique familial a beaucoup changé.

Si les Françaises sont les Européennes qui travaillent le plus et jouissent d'un niveau de qualification très élevé – supérieur à celui des hommes –, ces qualités ne sont pas reconnues au moment de l'accès à l'emploi, dans leurs parcours de carrière et encore moins dans leurs revenus – salaires comme retraites. Par ailleurs, bien que toutes les professions leur soient légalement ouvertes, elles sont concentrées dans un tout petit nombre de métiers, essentiellement de service, qui prendront encore plus d'importance dans les années à venir.

Les collectivités locales sont des employeurs majeurs dans nos territoires. La ville de Rennes est ainsi le troisième employeur de la région, après PSA Peugeot-Citroën – qui a d'ailleurs mené un plan d'égalité professionnelle tout à fait intéressant et qui fut la première entreprise à obtenir le label Égalité professionnelle – et l'hôpital régional. Et elle emploie une majorité de femmes.

S'intéresser aux plus démunies est une priorité politique, mais on doit aussi s'intéresser aux autres et faire en sorte que les femmes cadres puissent faire carrière. Il faut donc veiller à la mixité des métiers. À Rennes, nous y travaillons depuis vingt-cinq ans, tout particulièrement ces dernières années dans le cadre du label Égalité professionnelle proposé en 2004 par le Gouvernement. En tant qu'élue aux droits des femmes, il me semblait important d'obtenir un tel label. En effet, la plupart des politiques menées en faveur des droits des femmes dépendent de la détermination de nos leaders politiques. Si elles ne sont pas portées par nos maires ou nos présidents de communautés de communes, si elles ne sont pas inscrites dans les programmes municipaux, elles risquent fort de rester secondaires.

Aujourd'hui, personne ne se déclare contre l'égalité, mais ce consensus mou est très dangereux : lorsque tout le monde est d'accord, il devient inutile d'en parler, et encore plus de se battre. Il y a quarante ans, les revendications en faveur des femmes étaient plus explosives et plus dérangeantes, mais au moins elles étaient présentées comme une exigence de démocratie. Voilà pourquoi je fais appel aux parlementaires que vous êtes : grâce à votre audience nationale, vous pouvez porter cette cause et impliquer les collectivités locales qui ont de grandes capacités d'action.

À Rennes, nous nous sommes donné cinq priorités.

Première priorité : informer et sensibiliser l'ensemble de la population, en particulier sur les questions d'égalité professionnelle.

Deuxième priorité : travailler sur les conditions d'emploi des femmes, qui sont les premières victimes de la précarisation. En ce domaine, nous avons un travail important à mener, qui intègre tout à fait la question de l'égalité professionnelle. N'oublions pas que la collectivité est employeur, donneur d'ordres et aussi moteur de développement, notamment économique.

Troisième priorité : les partenariats. D'abord, le partenariat institutionnel avec les autres collectivités : les départements, les régions, les intercommunalités. Avec les institutions d'État, nous travaillons d'une part, avec les délégations régionales et départementales aux droits des femmes, qui sont chargées de mettre en œuvre les politiques gouvernementales en la matière ; d'autre part, avec l'éducation nationale, parce qu'il est évident que c'est en agissant auprès des jeunes que l'on peut s'attaquer aux problématiques qui nous occupent et préparer, entre autres, l'égalité professionnelle. Tous les secteurs de l'enseignement sont concernés, mais l'enseignement professionnel me semble devoir faire l'objet de tous nos soins. Certes, l'orientation scolaire ne dépend pas des collectivités locales, mais celles-ci peuvent collaborer avec l'éducation nationale et avec les centres de formation pour résoudre la difficile question de la mixité et de la sexualisation des métiers. Chaque collectivité peut travailler à son niveau : les communes auprès des écoles maternelles et élémentaires, les départements auprès des collèges et les régions auprès des lycées.

Ensuite, le partenariat associatif : je pense aux grandes associations, dont le cœur de mission est le droit des femmes, comme le réseau des centres d'information sur les droits des femmes (CIDF) ou celui du planning familial.

Enfin, nous avons développé dans nos territoires, au fil des décennies, des initiatives que nous devons soutenir, sous des formes multiples et diverses, dans un cadre local, national et européen. C'est d'ailleurs dans ce dernier cadre que nous nous sommes rencontrés il y a deux ans au sein d'un groupe créé par la Commission européenne. Je considère de surcroît que, dans la mesure où nos législations nationales sur les droits des femmes sont influencées par les politiques européennes, nous devrions davantage nous appuyer sur la Commission et sur le Parlement européens.

La ville de Rennes a porté deux programmes européens : NOW (*New Opportunities for Women*) avant 2000, et EQUAL, sur la gestion des temps. Si nous y avons trouvé beaucoup d'intérêt, nous avons aussi rencontré de nombreuses difficultés. Nos États semblent en effet tendre à rendre les procédures européennes de plus en plus complexes et nos interlocuteurs, bien que compétents et créatifs, agissent plutôt en experts comptables... Nous n'avons aucune influence à ce niveau, c'est pourquoi je souhaite que vous interveniez pour simplifier le système.

J'ai déjà évoqué le label Égalité professionnelle, que nous sommes la première collectivité française à avoir sollicité et obtenu et que nous sommes en train de renouveler. J'aimerais beaucoup entraîner d'autres collectivités dans le mouvement. Malheureusement, le dossier du label proposé par l'AFNOR a davantage été rédigé pour les entreprises que pour les collectivités ou les services de l'État. Malgré tout, je crois que la sous-préfecture du Rhône est aujourd'hui labellisée et qu'un des services du ministère des affaires étrangères s'y intéresse.

Les entreprises labellisées sont de grandes entreprises qui, souvent, se développent en région et sont en lien avec des organisations européennes et internationales. Nous avons justement discuté, il y a deux ans, de l'intérêt de donner au label français une dimension européenne. Je crois que le précédent commissaire n'y était pas opposé. Quoi qu'il en soit, la

labellisation de ces entreprises est un phénomène très important, dans la mesure où le sujet de l'égalité est maintenant considéré comme incontournable.

Je disais tout à l'heure que les politiques en faveur des femmes dépendaient de la détermination des leaders politiques. Mais ils peuvent ne pas être réélus et les responsables des services administratifs d'une ville peuvent changer. Or ces politiques ne peuvent réussir que sur le long terme et il faut être conscient que les processus engagés prendront du temps. Ainsi, il n'y a aucune raison de licencier des responsables de service sous prétexte qu'ils sont tous des hommes, mais il faut profiter des départs et des recrutements, pour embaucher davantage de femmes. C'est ce que nous avons essayé de faire à Rennes. La dynamique à long terme que cela suppose est favorisée par le label, qu'il conviendrait donc de valoriser davantage.

Quatrième priorité : la lutte contre les violences faites aux femmes. En tant que collectivité locale, nous ne pouvons pas empiéter sur les compétences d'État – police ou gendarmerie. Voilà pourquoi, à Rennes, nous avons choisi de privilégier la prévention et l'éducation à l'égalité, de soutenir les associations compétentes et de sensibiliser la population à ce sujet. Nous avons proposé des actions, des colloques, des conférences, des films et des expositions dans les quartiers de la ville, à des heures et dans des lieux différents afin de susciter l'intérêt de tous.

Cinquième priorité qui va sans doute intéresser vos collègues étrangères : la solidarité internationale. De nombreuses collectivités locales ont choisi, souvent depuis très longtemps, de nouer des liens privilégiés avec certains territoires. Nous avons travaillé sur la question des mutilations sexuelles et sur celle de la participation des femmes, notamment des Maliennes, dans les espaces de décisions et dans les espaces politiques.

J'ai par ailleurs contribué à la rédaction de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités locales, qui a été lancée par le Conseil des communes et des régions d'Europe, créée en 1951, la plus grande association de collectivités en Europe. Dans les années quatre-vingts, il est apparu aux quelques rares femmes engagées dans ce Conseil que l'on accordait trop peu de place aux élues et aux sujets relatifs aux droits des femmes. Voilà pourquoi une commission spécifique s'est mise au travail en 1984.

Comportant un Préambule et trente articles, la Charte est traduite en vingt-deux langues. Elle a été signée par 1 000 collectivités en Europe : des capitales, mais aussi de tout petits territoires. On ne compte que soixante-dix signataires en France. Pour autant, il s'agit de collectivités engagées : douze départements – tant qu'il y aura aussi peu de femmes dans les conseils généraux, les politiques en faveur des femmes ne seront pas considérées comme prioritaires –, douze régions, quatre intercommunalités et quarante-deux villes. La semaine dernière certaines villes, comme Lille, ont profité de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes pour signer la Charte. Cette dernière a été souvent inscrite dans les programmes politiques. Et bien sûr, elle comprend un certain nombre d'articles ayant trait au travail des femmes et à l'égalité professionnelle.

Sur cette question, le bureau des temps de Rennes a porté un projet européen entre 2002 et 2008, en partenariat local avec le Centre d'information des droits de la femme, l'Université et le Conseil de développement économique et social du pays et de l'agglomération de Rennes, et en partenariat transnational avec une ville espagnole proche de Barcelone et une ville italienne proche de Florence. Je précise que ces villes, d'une taille équivalente à la nôtre, portaient dans le même temps, respectivement dix-sept et treize projets européens, alors que nous avons presque du mal à en porter un seul ! Nous avons toutefois pu mener, entre 2002 et 2008, un certain nombre d'actions grâce aux moyens qui

nous ont été accordés à cette occasion.

Rennes a la chance de disposer d'une élue aux droits des femmes et d'un budget autonome. Mais ce budget est insuffisant au regard des besoins. Certes, je peux obtenir des cofinancements interinstitutionnels ou internes pour le bureau des temps ou les droits des femmes. Je travaille par exemple avec les fonds « politiques » de la ville ou les fonds des contrats urbains de cohésion sociale. Mais si demain ces fonds étaient réduits, nous ne pourrions plus mener nos actions, qui s'entendent sur le long terme. C'est pour cela que j'en appelle à votre vigilance.

Quelques mots, à présent, de notre plan d'égalité professionnelle. Dans ce cadre, nous avons souhaité disposer d'un état des lieux et d'une évaluation de la réalité de la collectivité « ville de Rennes » en tant qu'employeur. Les difficultés mises à jour ne sont pas les mêmes dans une entreprise, une collectivité, et entre les différents niveaux de collectivité, par exemple entre l'entité « Rennes métropole » et la collectivité « Ville de Rennes » : l'une est une administration jeune, avec des compétences nouvelles qui supposent des formes de recrutements bien précis ; la ville de Rennes emploie une majorité de femmes, plutôt dans des métiers liés aux services à la personne.

Nous avons d'abord choisi, dans le cadre de notre plan d'égalité professionnelle et avec le soutien du projet européen, de travailler plus particulièrement auprès des agents d'entretien, dont le métier constitue le secteur le plus important du bassin d'emplois rennais. Le maire nous a demandé de « balayer devant notre porte » et de voir ce que la Ville faisait pour eux, même si on pouvait imaginer d'emblée que ces agents étaient plutôt mieux lotis qu'ailleurs, qu'il s'agisse de leur vie quotidienne ou de leurs revenus. Recherchant les moyens d'améliorer les conditions d'emploi des agents d'entretien, nous avons été amenés à interroger les services municipaux, l'Hôtel de Rennes métropole, d'autres collectivités et les entrepreneurs locaux, et nous avons ainsi constaté qu'ils rencontrent des problèmes importants, en particulier d'absentéisme.

Puis nous nous sommes intéressés à d'autres métiers, notamment les aides à domicile, qui sont en nombre très important dans nos collectivités, en nous efforçant de trouver un équilibre entre la qualité du service rendu à la population et les conditions de travail de ceux qui rendent ce service. En l'occurrence, il y a encore deux ans, alors que les associations d'aides à domicile travaillaient aussi le samedi et le dimanche, les aides à domicile de la Ville de Rennes ne le faisaient pas. Si on voulait améliorer la qualité du service rendu, il fallait assurer une aide à domicile ces jours-là. Mais on ne pouvait pas demander à des salariés de travailler le week-end, ni, de travailler plus tard parce que certains malades ou personnes âgées supportent mal d'être couchés à dix-neuf heures.

Travailler sur les politiques temporelles et le droit des femmes est donc difficile. Les moindres choses peuvent avoir de l'importance. Par exemple, il faut s'assurer que les bus s'arrêtent à quinze heures devant la maison de retraite, pour prendre les femmes à la césure de quinze heures. Parfois, on ne règle qu'incomplètement les problèmes. Par exemple, nous avons beaucoup travaillé sur les activités périscolaires et les centres de loisirs ; reste qu'on ne sait pas qui garde certains enfants le samedi et le dimanche.

Cela nous renvoie à la question de l'ouverture des commerces le dimanche. À Rennes, nous sommes arrivés à faire en sorte que les commerces ne soient ouverts qu'exceptionnellement. Ce qui peut se concevoir à Saint-Malo *intra muros* ne se justifie pas à Rennes, qui n'a pas la même activité touristique. Nous mettons en avant notre projet de société et notre refus de privilégier une société de consommation qui profite seulement aux plus aisés et pas aux plus démunis, parmi lesquels de nombreuses femmes travaillant dans la

grande distribution. Mais quand nous ouvrons un nouvel équipement culturel comme les Champs libres et que nous demandons aux salariés d'y travailler le dimanche, nous devons nous justifier.

Sur un tel sujet, nous ne sommes pas les seuls à décider. Sur d'autres, nous pouvons mettre au point notre politique temporelle. Par exemple, il se trouve qu'un Rennais sur quatre est un étudiant. C'est un élément de l'identité de la ville, qui influe sur ses rythmes et son calendrier. Nous travaillons donc actuellement à la question des « hyper pointes » et à celle des bibliothèques, en particulier de leurs horaires d'ouverture, comme nous l'avons fait récemment pour les piscines.

Enfin, dans les politiques temporelles, il faut se donner le droit de l'expérimentation, donc le droit de se tromper. Lorsque nous avons proposé d'ouvrir la médiathèque des Champs libres le dimanche, ni les salariés ni les syndicats n'ont applaudi. Mais lorsqu'il s'est avéré qu'entre 5 000 et 7 000 personnes s'y rendaient tous les dimanches, le travail des personnels s'en est trouvé valorisé. Il se peut donc que tout le monde y trouve son compte.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Lorsque vous avez parlé des projets européens, vous avez souhaité que l'on « simplifie le système ». Qu'entendez-vous par là ?

Mme Jocelyne Bougeard. Le montage et le suivi des projets européens passent par nos services nationaux, qui compliquent tellement le système qu'on en arrive à ne plus souhaiter s'engager, tout en étant pro européen. J'ai moi-même refusé plusieurs fois des projets européens, dans le cadre de partenariats transnationaux.

M. Jean-Luc Pérat. Avez-vous diffusé votre expérience au-delà de Rennes, dans les plus petites communes ou les communes intermédiaires, dans l'agglomération ou la communauté urbaine ? Travaillez-vous avec elles ou avec le département et la région ? Avez-vous établi une charte ou un guide ?

Mme Jocelyne Bougeard. J'ai cité le réseau européen, dans lequel nous sommes actifs, le réseau national et les signataires de la Charte, et le travail que nous menons avec les différentes collectivités. Les compétences strictes de la métropole rennaise sont celles des autres métropoles : le logement, l'habitat – vaste domaine, qui nous donne l'occasion de travailler pour les femmes –, la mobilité et les transports. Les politiques sociales sont très peu intégrées, alors que l'on pourrait y traiter la question des droits des femmes. En revanche, la politique de cohésion sociale commence à l'être. Or je suis convaincue que la défense des droits des femmes est non seulement une question de démocratie et de justice, mais aussi de cohésion sociale puisqu'elle bénéficie, en définitive, à l'ensemble de la société. Il ne faut pas hésiter à le répéter parce que, visiblement, un certain nombre de personnes, dont des femmes, continuent de penser qu'elle ne sert qu'à quelques femmes, et pire encore, à quelques privilégiées, ce qui est tout à fait regrettable.

Depuis une dizaine d'années, je m'efforce de renforcer les échanges avec mes collègues. Mais vous savez bien que nos communes sont toutes petites et que nous n'avons que 11 % de femmes maires. Aujourd'hui, elles ne sont même que deux parmi les 37 communes de Rennes métropole, soit moins que dans le précédent mandat. Vous imaginez bien que cela influe sur la dynamique de notre politique.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame, je vous remercie.

Audition de Mme Sophie Ponthieux, co-auteure de l'article « *Enfants, interruptions d'activités des femmes et écart de salaire entre les sexes* » de l'INSEE

(procès-verbal du 15 décembre 2010)

Mme Catherine Coutelle. Nous accueillons aujourd'hui Mme Sophie Ponthieux. Madame, vous êtes l'auteure avec Dominique Meurs et Ariane Paillé d'une étude très récente intitulée « *Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes* » que vous avez bien voulu venir nous présenter dans le cadre des travaux de la Délégation sur l'évaluation de l'application des lois relatives à l'égalité professionnelle.

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est un sujet persistant de discussion sans que l'on ne voit d'amélioration. On l'a évoqué au moment de la discussion du projet de loi portant réforme des retraites. Les retraites des femmes sont en moyenne inférieures de 40 % à celles des hommes. L'écart de salaire est l'un des facteurs qui explique cette différence.

Aussi serions-nous intéressés par les pistes de réflexion que vous pourriez nous suggérer dans le but d'améliorer les conditions salariales des femmes.

Mme Sophie Ponthieux. Je suis en effet coauteur de cet article qui analyse l'écart de salaire entre les sexes.

Je tiens tout d'abord à rappeler quelques éléments de contexte : on constate, en effet, une forte stagnation des écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Les graphiques sur l'écart des salaires moyens mensuels entre les hommes et les femmes montrent que la situation ne change pas. Ceci apparaît même si nous manquons de données - l'étude de l'INSEE sur l'emploi s'est arrêtée en 2002 et il n'y a pas de séries constituées sur les écarts de salaires mensuels dans la décennie 2000. Il existe, par contre, une série limitée au secteur privé dans les entreprises de vingt salariés, mais elle ne donne qu'une vision partielle.

En termes de salaires horaires, le ratio des salaires femmes/hommes a stagné autour de 83 % pour le travail à temps complet, et de 80 % pour les autres formes d'emploi. En termes de salaires annuels nets moyens, pour les salariés à temps complet, le ratio des salaires femmes/hommes a connu une très légère augmentation, passant de 81% en 2005 à 82% pour la période 2006-2008. En 2008, le ratio revenu salarial moyen femmes/hommes s'établissait à 74,8 %, étant précisé que l'on entend par « revenu salarial » la somme de tous les salaires perçus sur une année, que la personne ait travaillé à temps complet, à temps partiel ou pas du tout.

Plusieurs théories ont été formulées pour expliquer cette stagnation.

La théorie du capital humain envisage tout d'abord les écarts de niveaux d'éducation. Or si l'on constate qu'il y a bien un écart entre les hommes et les femmes en matière de niveau d'éducation, cet écart est, en réalité, en faveur des femmes. Cette piste doit donc être écartée.

On peut envisager ensuite les écarts d'expérience professionnelle. Les écarts entre les hommes et les femmes en la matière sont en défaveur des femmes, car celles-ci passent plus de temps que les hommes en dehors du marché du travail. Elles assument, en effet,

encore à presque 100 % la charge de s'occuper des enfants.

Cette analyse rejoint la thématique que l'on trouve dans la littérature internationale du *family pay gap* qui impute l'écart de salaire entre les hommes et les femmes au statut familial. Il s'agit de faire des comparaisons non plus tant entre les hommes et les femmes qu'entre les femmes qui ont des enfants et celles qui n'en ont pas. Ces études ont abouti à des résultats très divers selon les pays. La pénalité liée au fait d'avoir des enfants est très prononcée aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Allemagne, tandis qu'elle est quasi-nulle dans les pays nordiques. Il y a de fortes différences entre les ÉTATS de l'Union européenne. Il faut signaler que la France est l'un des rares pays où le fait d'avoir des enfants ne semble pas pénaliser le salaire horaire des femmes. Toutefois, il faut noter qu'il y a peu d'études sur le cas de la France où cette thématique du *family pay gap* est peu développée.

La France serait donc « moins pire » que d'autres pays sur ce plan : les femmes et les mères participent activement au marché du travail et l'écart de salaire entre les hommes et les femmes y est moins prononcé que dans d'autres pays, de l'ordre de 20% si l'on considère les salaires mensuels.

Mme Catherine Coutelle. Il me semblait que l'écart était de 27 %.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Effectivement, il me semblait également que l'écart de salaire entre les hommes et les femmes était de 27 %, tous types d'emplois confondus (temps complet, temps partiel...) et de 19% pour les emplois à temps complet. Il faut que l'on s'accorde sur les chiffres.

Mme Sophie Ponthieux. Si l'on prend en considération l'ensemble des salaires mensuels, qu'il s'agisse de temps plein ou de temps partiel, des emplois du secteur privé ou du secteur public, l'écart est de l'ordre de 20 %.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La différence entre nos chiffres et les vôtres tient au fait que vous intégrez le secteur public dans vos statistiques.

Mme Sophie Ponthieux. L'écart de 27% que vous citez est celui que l'on observe parmi les salariés de 39 à 49 ans, pas pour l'ensemble des salariés. Par ailleurs, il faut intégrer le secteur public. Il n'y a pas de raison de ne pas l'introduire dans les statistiques.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faut comparer ce qui est comparable. Il faut établir des comparaisons entre les salaires des hommes et des femmes non pas tant entre secteur public et secteur privé qu'au sein même du secteur public et au sein même du secteur privé.

Mme Sophie Ponthieux. On a une vision idyllique du secteur public. Les fonctionnaires sont recrutés par concours, ce qui écarte toute possibilité de discrimination à l'entrée. Cependant, une discrimination demeure possible au cours du déroulement de la carrière. En outre, qu'en est-il en fait des agents contractuels de l'État ? La distinction entre secteur public et secteur privé va devenir de moins en moins opérante au fur et à mesure que s'accroîtra le recours à ces agents.

La France est donc « moins pire » que les autres pays européens. Elle bénéficie d'un taux de fécondité plus élevé et pourtant, il n'y a pas cette partition entre mères et travailleuses que l'on peut observer en Allemagne ou en Italie. En Allemagne, les femmes éduquées travaillent, mais n'ont pas d'enfants. Il en va de même en Italie.

La France ne connaît pas non plus la spécificité qui existe en Allemagne ou au Royaume-Uni, où les mères qui travaillent le font à temps partiel. Certes, le temps partiel français concerne plus les femmes avec enfants que les femmes sans enfant. À l'inverse, l'emploi à temps partiel n'est pas systématique pour les mères, comme c'est le cas en Allemagne, quand il est toléré que les mères travaillent ! Quant au Royaume-Uni, il y a très clairement des emplois destinés aux mères de famille, à temps partiel donc.

La position de la France au regard des autres pays n'est donc pas si mauvaise. La thématique reprend toutefois un peu de pertinence avec la réforme de l'Allocation parentale d'éducation intervenue en 1994, qui a permis aux parents de bénéficier d'un congé parental dès le deuxième enfant, alors que cela n'était possible qu'à partir du troisième auparavant. On sait que cette réforme a affecté le taux d'activité des femmes depuis les années 1990, comme le montrent les travaux de Cédric Afssa et Sophie Buffeteau, publiés par l'INSEE, et ceux de Thomas Piketty sur la même question. On peut penser que la faiblesse des études réalisées en France est révélatrice d'une situation plutôt satisfaisante. Mais la question se pose avec plus d'acuité depuis cette réforme.

Pour étudier ce phénomène, il faut disposer de données prenant en compte les interruptions de carrière. Or, celles-ci sont rares. Il se trouve que nous avons pu exploiter une enquête de l'INED réalisée sur la période 2004-2005, intitulée « Familles et employeurs », qui nous fournit un calendrier détaillé de la vie professionnelle et familiale des personnes interrogées, et ce depuis la fin de leurs études. On a donc pu mesurer les périodes passées en emploi, au chômage, et celles passées à s'occuper des enfants.

Pourquoi les enfants auraient-ils un effet sur le salaire des femmes ? Je vous renvoie ici à la littérature théorique, qui montre qu'un faisceau important de facteurs sont susceptibles d'intervenir.

Le premier facteur, qui apparaît dans l'ensemble des travaux empiriques ou presque, est l'effet des interruptions de carrière. Les enfants déterminent des périodes de retrait de l'emploi, qui concernent presque exclusivement les mères.

Plusieurs études empiriques montrent aussi que le fait d'avoir des enfants a des conséquences sur l'étendue des choix considérés comme possibles par les femmes, dans l'optique de concilier vie familiale et vie professionnelle. Par exemple, elles peuvent rechercher un emploi à proximité de la crèche ou de l'école, ce qui limite les employeurs potentiels. De la même façon, elles peuvent être poussées à refuser les postes impliquant des déplacements en province ou à l'étranger, ou des absences trop importantes.

Une autre approche est celle de « la mère fatiguée » ou « épuisée », que l'on retrouve notamment dans les travaux de Gary Becker, prix Nobel d'économie. Les enfants prennent l'énergie de leur mère, dont la productivité au travail est donc plus faible que celle des femmes sans enfant. Or, le salaire étant censé refléter la productivité, les leurs sont plus faibles. Je tenais à rappeler cette hypothèse, assez répandue dans la littérature théorique. Cependant, on peut également considérer que les mères au travail font au contraire preuve d'une énergie débordante, puisqu'elles parviennent à gérer de front emploi et enfants !

Mme Marie-Jo Zimmermann. La réalité est, en effet, éloignée de ce que décrit M. Gary Becker...

Mme Sophie Ponthieux. En économie comme ailleurs, la théorie peut être assez éloignée de la réalité. Mais il n'est jamais mauvais de rappeler les théories des années 1960, surtout lorsque des économètres très sérieux déploient des modèles complexes dans le seul

but de tester cette hypothèse. Cette hypothèse n'est cependant pas vérifiée.

Outre les caractéristiques des personnes, qui choisissent de s'interrompre ou de mieux concilier vie professionnelle et familiale, on peut également se pencher sur le comportement des employeurs à l'égard des mères. Il y aurait une discrimination à l'égard des mères, ce qui expliquerait qu'elles aient des salaires inférieurs aux autres employés. Cette théorie de la « discrimination statistique » veut que l'employeur soit en situation d'information imparfaite. Il ne sait pas ce que vaut son salarié avant de l'avoir embauché et n'a par ailleurs pas le temps de tester durablement chaque candidat. Il se fie donc à ce qu'il sait par le biais des statistiques : les femmes s'interrompent pour avoir des enfants, elles prennent des congés lorsqu'ils sont malades, elles n'aiment pas les réunions qui ont lieu le soir... L'employeur s'appuie donc sur ce qu'il peut connaître du comportement moyen d'un groupe et considère, à partir de ces éléments statistiques, que toute personne appartenant à ce groupe risque de présenter des caractéristiques similaires. Il ne prend dès lors pas le risque d'embaucher et/ou de promouvoir une femme.

Enfin, j'aborde une dernière théorie, quelque peu différente. Les enfants n'auraient pas d'effets sur les salaires, mais il existerait des femmes possédant des caractéristiques telles qu'elles font des enfants et ont des salaires plus faibles. Il existerait donc une espèce de femmes, prédisposée à la vie familiale, qui rechercheraient des emplois peu contraignants, de sorte à pouvoir travailler tout en se consacrant à leurs enfants. Cette hypothèse repose sur l'idée d'une hétérogénéité entre les femmes. Elle n'est pas facile à tester, mais les travaux économétriques concluent par la négative. Cette hétérogénéité possible, si elle peut avoir un petit effet, ne peut être l'explication centrale aux écarts de salaires entre les mères et les non mères.

M. Jean-Luc Pérat. Ces ressources économétriques sont bien fatalistes !

Mme Sophie Ponthieux. Dans le cas de la France, le fait d'avoir des enfants a-t-il un effet sur le salaire des femmes ? Si oui, quelle est son ampleur ? Cet effet est-il direct ou indirect ? Comment articuler cet éventuel effet des enfants sur le salaire des femmes avec l'écart des salaires entre les femmes et les hommes ? Telles sont les questions auxquelles cette étude a tenté de répondre.

Du point de vue économétrique, on observe en effet que le fait d'avoir des enfants a des conséquences sur le salaire, via la participation des femmes au marché de l'emploi. Le taux de participation des femmes de 20 ans à 49 ans diminue en effet avec le nombre d'enfants, passant de 98 % à seulement 69 % avec trois enfants et plus. Pour les hommes, ce taux est stable à 99 % dans cette tranche d'âge. Les enfants ont aussi un effet sur le temps de travail. Ainsi, les femmes de 20 à 49 ans, lorsqu'elles n'ont pas d'enfant, ne sont que 16 % à être à temps partiel, tandis que ce taux atteint 43 % pour les femmes de cette tranche d'âge ayant trois enfants.

On note que, pour les hommes de cette tranche d'âge, le temps partiel touche plus ceux qui n'ont pas d'enfants. La raison en est que les hommes de cette tranche d'âge sans enfant et qui travaillent à temps partiel sont des hommes jeunes qui connaissent une entrée difficile dans le monde du travail.

Les statistiques descriptives rendent donc bien compte de l'effet des enfants sur l'emploi et le temps de travail.

En ce qui concerne les salaires, le salaire des femmes rapporté à celui des hommes est de 95 % pour les femmes qui n'ont pas d'enfant et tombe à 79 % pour les mères de trois

enfants et plus. Si l'on compare le salaire des femmes avec enfants à celui des femmes sans enfant, les femmes avec enfants apparaissent, de façon contre intuitive, mieux loties que les femmes sans enfant. Ce léger avantage salarial s'explique par le fait que les femmes avec enfants sont plus âgées, et sont à un stade de leur carrière plus avancé que les femmes qui n'en ont pas.

Si l'on observe les mêmes indicateurs par groupe d'âge, parmi les femmes de moins de trente ans, les écarts sont peu prononcés. Parmi les trentenaires, les femmes qui ont des enfants ont un salaire égal à 94 % de celles qui n'en n'ont pas. Les femmes qui ont trois enfants et plus ont un salaire plus élevé que celle qui n'en n'ont pas. Ce résultat également contre intuitif s'explique par la sélection opérée par le biais de l'emploi : on ne mesure ici que le salaire des femmes ayant un emploi. Or, ce n'est pas le cas de toutes les mères de trois enfants et plus. Les mères dont les conditions d'emploi seraient le plus affectées par la maternité ne sont précisément pas en emploi, mais en interruption. En effet, cette tranche d'âge est la plus touchée par ce phénomène. Avant cela, les femmes n'ont guère d'enfants ; ensuite, elles retournent en emploi. Pour les femmes de 39 à 50 ans, on retrouve l'impact « positif » des enfants sur les salaires, encore lié à un fort effet de sélection. La décomposition par groupe d'âge ne permet pas de limiter cet effet d'âge masqué.

Ces résultats obtenus par les statistiques descriptives s'expliquent par un fort effet de sélection et un effet d'âge que même la décomposition par groupe d'âge ne permet pas bien de prendre en compte.

Pour analyser ces données, on construit des modèles permettant de mesurer l'effet de différentes caractéristiques relatives à la personne et à l'emploi, de plus en plus nombreuses d'un modèle à l'autre, toutes autres choses – mesurables - égales par ailleurs et corrigés des biais de sélection.

Ces modèles font apparaître que les enfants n'ont pas d'effets significatifs, directs ou indirects, sur le salaire horaire des femmes. Par contre, ils ont un effet positif significatif sur celui des hommes qui bénéficient de l'effet de la « prime à la vie familiale » qui a souvent été observée.

En sens inverse, les interruptions liées aux enfants ont un effet négatif significatif pour les femmes: une année d'inactivité abaisse le salaire horaire des femmes de 2,1 %.

Pour poursuivre l'analyse par tranches d'âges, on distingue entre les moins de trente ans, les trentenaires – qui sont justement dans la période des interruptions d'activité – et celles se situant dans la quarantaine qui ont eu des enfants, sont revenus dans l'emploi et pour lesquelles on peut observer la descendance finale et l'effet des choix passés.

En pratique, on prend en compte de très nombreuses caractéristiques des salariés à partir desquelles on estime le salaire horaire, séparément pour les hommes et les femmes. On intègre donc des quantités et le « rendement » de ces quantités. Ceci permet de distinguer ce qui est lié aux différences de quantité de ce qui dépend de ce que les caractéristiques portées par les femmes ne sont pas rémunérées de la même façon que celles portées par les hommes. Dans les modèles, il y a donc une part « expliquée » de la différence (celle qui résulte des caractéristiques prises en compte), et un aspect inexpliqué par les différences de quantité qui demeurent. Et, même dans la part expliquée, il demeure en fait une partie inexpliquée.

Mme la présidente : Nous sommes d'accord. C'est sur cette part « inexpliquée » que nous devons travailler afin de la corriger.

Mme Sophie Ponthieux : Je ne suis pas sûre que ce soit très facile.

Mme la présidente : Il faut une forte volonté politique.

Mme Sophie Ponthieux : Pour en revenir aux résultats de nos estimations sur la population des quadragénaires (femmes et hommes), les écarts de salaire sont de :

– 27 % entre toutes les femmes et les hommes, dont 47 % s'expliquent par les différences de caractéristiques et 53 % que ces caractéristiques n'expliquent pas ;

– 23 % entre les femmes dont les carrières sont continues et celles qui ont interrompu leur carrière pour élever leurs enfants, dont 84 % sont « expliqués » et pour 16 % « non expliqués » ;

– 17 % entre les hommes et les femmes sans interruption de carrière, dont 31 % sont « expliqués » et 69 % « non expliqués ». Ce dernier écart – calculé à partir de données qui n'avaient jamais été mesurées – est le plus original de l'étude. D'une part, il est plus important que celui existant entre les femmes, ayant ou non interrompu leur carrière, et il reste d'autre part « non expliqué » pour plus des deux tiers.

En définitive, il apparaît que :

– l'effet des enfants sur le salaire de leurs mères reste un phénomène complexe en raison de ses effets indirects sur les choix des intéressées que ce soit celui d'un temps partiel ou celui d'un emploi ;

– les femmes qui n'ont jamais interrompu leur carrière sont également pénalisées par rapport aux hommes, du fait, vraisemblablement, de la discrimination statistique opérée par les employeurs. Ces derniers s'attendent à ce que toutes les femmes soient mères et qu'elles demandent en conséquence des arrêts ou des aménagements de travail. Parfaitement rationnels, ils anticipent un fait de société puisque, aujourd'hui, c'est effectivement sur les femmes que repose toute charge de conciliation. C'est un cercle vicieux.

Mme la présidente : J'irai même plus loin en constatant que l'anticipation des employeurs se fait au moment même de l'embauche, lorsqu'à diplôme égal et pour un même métier, ils offrent des salaires différents aux hommes et aux femmes. Et face à ces conduites illégales, il est certain qu'une jeune ingénieure, par exemple, n'ira pas saisir la HALDE de peur de se heurter ensuite à un rejet de ses candidatures auprès d'autres employeurs.

Mme Sophie Ponthieux : Même s'il s'agit d'un véritable problème, je ne pense pas que ceci présente un caractère massif qui puisse expliquer les écarts de salaire entre personnes débutantes. Je crois plutôt que les différences proviennent d'offres d'emploi proposées de façon distincte entre les uns et les autres ainsi que de grilles salariales ou de dénominations d'emploi distinctes, alors qu'elles s'appliquent à des postes dont le contenu est semblable. À ce premier problème majeur vient ensuite s'ajouter celui des différences de promotions au cours de la carrière.

Je conclurai par ce qui me semble constituer une des raisons cruciales des écarts de salaire entre hommes et femmes : l'équation « soins égale femmes ». C'est là le nœud d'un problème qui ne peut que s'aggraver car, outre les soins qui sont procurés aux enfants, les soins qui devront être procurés aux parents dépendants, risquent prochainement de croître en importance.

Mme la présidente : J'en suis bien consciente et c'est bien une de mes grandes inquiétudes. Depuis 2002, j'interroge en vain divers responsables sur ce sujet sans obtenir de réponses.

Audition de M. François Fatoux, délégué général de l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises (ORSE)

(procès-verbal du 21 décembre 2010)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie d'avoir répondu à notre invitation et d'être venu exposer devant la Délégation les travaux de l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises (ORSE). Je me félicite qu'au terme d'un long périple, la proposition de loi relative à la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration aboutisse, puisqu'elle sera examinée en deuxième lecture par l'Assemblée nationale le 12 janvier prochain. Mais je regrette que le Sénat ait supprimé l'obligation que prévoyait l'article 6 du texte initial d'une transmission annuelle au conseil d'administration du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Et je considère que cette disposition devra être réintroduite d'une manière ou d'une autre, éventuellement par le biais d'une nouvelle proposition de loi.

M. François Fatoux. Le décret d'application de l'article 116 de la loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques (article R. 225-104 du code du commerce) prévoit déjà que, pour être transmis à l'assemblée générale des actionnaires des sociétés cotées en Bourse, le rapport de gestion élaboré par le conseil d'administration doit comporter des informations sur « *les rémunérations et leur évolution, les charges sociales, l'application des dispositions du code du travail relatives à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». De ce fait, le conseil d'administration et l'assemblée générale sont tous deux informés de la situation de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise. Mais ce sujet, il est vrai, n'est pas l'unique sujet environnemental du rapport et tout dépend de l'attention qui lui sera accordée.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est bien là le problème aujourd'hui. Il est toujours aussi difficile de faire évoluer l'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises comme ailleurs, alors que cette égalité relève, selon moi, de la justice sociale. C'est une cause que je souhaite faire progresser par tous les moyens. Aussi nous vous entendrons avec grand intérêt commenter les travaux de l'ORSE, qui a publié plusieurs ouvrages sur ce sujet.

M. François Fatoux. Nous avons publié un guide intitulé *Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins, un enjeu d'égalité professionnelle*; une brochure intitulée *Les hommes sont l'avenir de l'égalité professionnelle*; une étude consacrée à *La représentation des pères dans la publicité*. Enfin dans un recueil d'entretiens sous le titre : *Patrons papas, paroles de dix dirigeants sur l'équilibre travail et vie privée*, nous illustrons un de nos arguments principaux : l'égalité dans l'entreprise passe aussi par l'égalité dans la répartition des tâches à la maison.

Dans ce dernier ouvrage, des patrons volontaires – masculins uniquement – expliquent comment ils concilient leur vie professionnelle et leur vie familiale. Nous avons de la sorte déplacé le débat puisqu'à ce jour, seules les femmes doivent justifier leurs choix de conciliation de ces deux vies. Or, si cette question n'est pas posée aux hommes, s'ils continuent de ne pas s'impliquer dans les tâches domestiques, il sera impossible d'avancer en matière d'égalité ; il est évident que l'utilisation quasi exclusive des dispositifs de conciliation par les femmes constitue un frein à leur carrière par l'impact qui en résulte sur leurs perspectives de promotion et de rémunération. Il y a là un enjeu qui peut être renforcé

par une intervention législative tendant à allonger le congé de paternité mais qui se heurte à des stéréotypes qui perdurent, si bien que le choix fait par un homme d’user de ces dispositifs pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle n’est pas valorisé. À ce propos et par parenthèse, j’ajouterai que l’ORSE ayant conduit en mars dernier une étude sur la représentation des pères dans la publicité, a démontré qu’outre le sexisme caricatural à l’égard des femmes, il existe un même sexisme à l’égard des hommes, décrits comme à ce point incapables ou incompétents dans leur rôle de père que le plus simple est qu’ils retournent travailler en laissant la responsabilité des tâches domestiques et parentales à leur femme...

La loi portant réforme des retraites qui vient d’être adoptée comprend certes un dispositif de sanctions financières, mais l’exemple de l’emploi des seniors a montré que de telles mesures peuvent être contournées. Demeure, en outre, un problème qui ne sera pas réglé par des textes : la question des métiers, pourtant fondamentale pour qui s’attache à vouloir faire cesser les inégalités salariales, est insuffisamment abordée, alors que les inégalités tiennent aussi à ce que les femmes n’exercent pas les mêmes métiers que les hommes. Ainsi, certaines fonctions – le secrétariat - ou certains secteurs d’activité fortement féminisés – la petite enfance, l’éducation - sont dévalorisés, cependant que dans diverses fonctions de responsabilité mieux rémunérées, les hommes sont très largement majoritaires. Une analyse beaucoup plus fine des différences sectorielles est donc nécessaire.

Par ailleurs, si des innovations sont perceptibles dans les accords d’entreprise, les accords de branche ne sont pas à la hauteur des enjeux : même lorsqu’il y a eu des négociations à ce sujet, l’accord se limite le plus souvent à rappeler les termes de la loi ou contient, tout au plus, quelques avancées tel le maintien du salaire lors du congé de paternité ; l’accord n’analyse pas les problèmes spécifiques aux métiers. Cette analyse ne pouvant pas être imposée par la loi, nous préconisons la diffusion de bonnes pratiques. Si nous disposions d’analyses beaucoup plus fines sur les différents problèmes qui se posent par métier aux femmes ou aux hommes et qui constituent des obstacles à l’égalité professionnelle, un effet d’entraînement plus conséquent se développerait.

Ainsi le répertoire des accords que nous avons constitué possède un certain caractère pédagogique par l’ensemble des enjeux qu’il couvre mais cela ne suffit pas car il faut détailler par métiers. Pour le temps partiel, par exemple, il y a eu des progrès pour l’encadrement supérieur mais je demeure assez pessimisme car la précarité subsiste pour les femmes, toutes payées au SMIC dans certains métiers. Si l’on veut remédier à cette précarité féminine et mettre fin au temps partiel subi, on ne peut pas édicter des règles générales applicables à différents métiers tels ceux du secteur bancaire, de la grande distribution ou du secteur de la propreté. Dans certains cas, la marge de manœuvre de l’entreprise est presque nulle : par exemple, que signifie une demande de politique d’égalité professionnelle dans le secteur du gardiennage, où l’on compte à peine une femme pour cent employés hommes, ou, à l’inverse, dans celui de la petite enfance où 95 % des salariés sont des femmes ? Aussi longtemps que l’on n’aura pas recensé et promu les bonnes pratiques par secteur, car il en existe dans tout secteur, la situation ne s’améliorera pas ; que cette analyse sectorielle revienne aux pouvoirs publics ou à des organismes tels que l’ORSE, il est nécessaire de pallier le manque de travaux sur la non-mixité, les enjeux de la précarité ou les conditions de travail. Si l’on prend l’exemple de l’aménagement du temps de travail, on conçoit sans mal que ne puisse être abordée de la même manière la question du temps partiel volontaire selon que l’on parle de cadres supérieurs d’une banque ou de caissières employées par la grande distribution.

Ces données ne pourront être rassemblées que grâce à la mobilisation des acteurs.

Or, dans la situation économique actuelle, les branches professionnelles sont confrontées à de nombreux problèmes et ne se mobiliseront pas spontanément sur l'égalité professionnelle ; et ce n'est pas en leur imposant une obligation de négociation qu'on les contraindra à une analyse plus fine des enjeux de l'égalité salariale, d'autant que certains acteurs n'ont tout simplement pas envie de se mobiliser sur ce sujet. Dans les entreprises d'une certaine taille, la négociation, le rapport de situation comparée et les sanctions finiront par entraîner une mobilisation et une responsabilisation des acteurs, mais il en ira autrement dans les nombreux secteurs où il n'existe aucune mixité, où sévissent des problèmes de pénibilité ou de temps partiel subi et où se creusent les écarts de salaire entre les hommes et les femmes.

Vous l'aurez compris, je suis assez pessimiste. Mais je pense que c'est ce pessimisme qui nous poussera à créer les instruments d'analyse qui nous permettront de collecter les données qui nous manquent encore.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je ne suis pas loin de partager votre pessimisme. Je me souviens que lorsqu'elle a été entendue par la Délégation, l'économiste Rachel Silvera a, tout aussi justement que vous, mis l'accent sur la nécessité d'une approche par métier.

M. François Fatoux. On parvient à féminiser des métiers traditionnellement masculins : cela s'est fait, par exemple dans les secteurs du BTP et de l'automobile, avec des engagements volontaristes chiffrés. En revanche, pratiquement aucun progrès n'est perceptible quant à la masculinisation des métiers traditionnellement féminins – secteurs de la petite enfance, de l'éducation, du nettoyage, des services à la personne et des emplois de service – en général précarisés, sans représentation syndicale. On se rend compte que, de manière paradoxale, pour permettre à certains ou certaines cadres supérieurs de concilier, d'une part, leurs vie professionnelle, engagement syndical ou engagement politique et, d'autre part, leur vie de famille, on délègue la gestion des enfants à des tiers et, ce faisant, on crée de la précarité : ces tâches sont en effet déléguées à des femmes non qualifiées, ne bénéficiant généralement d'aucune formation professionnelle et souvent employées à temps partiel au domicile des parents dont elles doivent attendre le retour tard le soir avant de pouvoir rentrer chez elles, alors qu'elles ont elles-mêmes des enfants.

Aucune expérimentation n'a été menée en France visant à intéresser les hommes à des métiers traditionnellement féminins. Et on se rend compte à ce sujet que les stéréotypes sur la répartition des tâches entre les sexes ont la vie dure et s'installent dès la petite enfance : dès la crèche ou la maternelle, non seulement on ne parle pas de la même manière aux tout petits selon qu'il s'agit d'un garçon ou d'une fille mais encore les garçons ne sont pas valorisés dans les occupations « parentales ». Ce fait a été démontré par l'analyse des annonces publicitaires et par celle du contenu des manuels scolaires, de la presse enfantine, de la presse destinée aux adolescentes – que penser du titre « *Jeune et jolie* » ? – et de la presse féminine : toute notre société reproduit un modèle de différenciation des activités selon les sexes. Dans ce contexte, une entreprise à laquelle on chercherait à imposer un recrutement mixte serait fondée à dire qu'elle n'y est pas aidée par l'Éducation nationale qui ne forme pas les hommes pour le secteur considéré.

D'autres facteurs incidents jouent. Par exemple, si les campagnes de recrutement d'hommes dans les crèches n'aboutissent pas, c'est parce que des parents, même très engagés en faveur de l'égalité professionnelle, répugnent à confier leur nourrisson à un homme, par crainte de la pédophilie. Cette crainte est encore plus forte pour la garde à domicile : dans une crèche, mode de garde collectif, on suppose qu'une autorégulation se produit, mais à domicile, peut-on accepter de confier son enfant à un assistant maternel, de le

laisser seul avec lui toute la journée et sans aucun contrôle ? On sait qu'aux États-Unis, certains parents ont installé des caméras pour surveiller à distance ce qui se passe chez eux.

Certains pays ont mené des campagnes pour intéresser des hommes aux métiers de la petite enfance, considérant que par ce biais, les hommes adopteraient d'autres représentations : les valeurs féministes que l'on acquiert quand on s'occupe des tâches au foyer. Ce type de campagnes, dont l'objectif sous-jacent est d'induire des changements sociaux radicaux, est difficile à mener : en Flandres, des campagnes volontaristes ont fait passer de 2 % à 20 % la proportion d'hommes dans les écoles de puériculture ; mais avec le recul on constate que ces hommes ne restent pas : soit, selon le schéma traditionnel, ils prennent des responsabilités et deviennent très rapidement directeurs de crèche, soit ils partent car ils sont moins bien payés que s'ils pratiquaient un métier traditionnellement masculin.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Trouvez-vous judicieux le congé parental partagé tel qu'il est conçu en Suède, où il n'est accordé au couple que s'il est partagé également entre les deux parents ?

M. François Fatoux. L'essentiel est de rendre un tel dispositif financièrement incitatif car, au moment de prendre un congé parental, les couples procèdent à des arbitrages en tenant compte de leurs revenus comparés. Les mêmes arbitrages valent d'ailleurs pour l'affectation désormais possible à l'un ou à l'autre des parents de la bonification pour enfant ; elle a pour effet pervers que la femme reste dépendante d'un choix économique : les hommes se feront attribuer la bonification afin d'obtenir une amélioration du niveau de vie du couple lors de la retraite. Nous avons tenu à sensibiliser les entreprises aux enjeux économiques des droits à la retraite, en soulignant que l'inégalité salariale pénalise deux fois les femmes, puisqu'elle porte à la fois sur leur salaire et sur leur salaire différé. Mais bien peu nombreux sont les directeurs des ressources humaines et les syndicalistes qui connaissent précisément le fonctionnement des régimes de retraite de base et complémentaire. Ainsi, la loi fait désormais obligation de négocier, pour les personnes travaillant à temps partiel, la possibilité de cotiser sur la base du taux plein. Or ce dispositif existait déjà, mais personne ne le savait ! L'information est primordiale.

Outre leur dimension financière, ces questions ont aussi un aspect culturel, avec la persistance de stéréotypes liés à la représentation des sexes. Tous les pays qui ont cherché à promouvoir la parentalité par les hommes ont mené des campagnes de sensibilisation. En Norvège, un père qui ne prend pas son congé de paternité est considéré comme n'étant ni un bon père ni un bon salarié. En France, ce modèle social n'a pas cours : a-t-on connaissance d'un seul homme politique tenu de se justifier parce qu'il n'a pas pris son congé de paternité ? On le reprochera à une femme politique ; à un homme, jamais. C'est tout le débat sur l'opposition entre la norme juridique et la norme sociale. Comment faire pour que la norme sociale soit que celle où chacun assume sa part de responsabilité ? Comment la créer en France ? Il est nécessaire d'en débattre, de porter sur la place publique le thème de la conciliation entre la vie familiale et vie professionnelle. Pour l'instant, cette question est uniquement portée par des femmes pour des femmes et quand un acteur public l'aborde, c'est sous l'angle réducteur de savoir comment aider les femmes à concilier ces deux volets de leur existence pour qu'elles puissent faire carrière.

À ce propos, nous sommes en train d'analyser comment les accords d'entreprise abordent la conciliation entre la vie familiale et vie professionnelle et en quels termes, ils concernent les hommes. En effet, l'une des limites des politiques d'égalité est que l'on n'a jamais cherché à y intéresser les hommes en leur démontrant explicitement qu'elles leur seront bénéfiques. C'est ce qui nous a conduits à publier une brochure au titre quelque peu

provocateur : *Les hommes sont l'avenir de l'égalité professionnelle.*

De même, nous avons l'intention d'organiser, en mars, une conférence pour intéresser et impliquer les hommes à la politique d'égalité, comme cela a été fait en Norvège, en Finlande et au Canada. Au Canada, par exemple, outre les approches « genre » et « femmes » de la question, une approche sociétale vise à faire des hommes des sujets et des acteurs de l'égalité. Cette politique rejoint les analyses du Conseil de l'Europe, de l'ONU, de l'OMS et de l'OIT : toutes ces organisations disent la nécessité, si l'on veut aller plus loin dans les politiques d'égalité, d'actions ciblées en direction des hommes. Il faut d'autant plus leur démontrer qu'ils gagneront à l'égalité, que se multiplient les politiques en faveur de tous les groupes victimes de discriminations et que nous risquons en effet de voir les hommes célibataires blancs, âgés de 30 à 40 ans, en venir à se considérer comme une nouvelle minorité dans l'entreprise... Il faut donc leur faire comprendre que non seulement ils ne perdront aucun avantage avec l'établissement de l'égalité professionnelle, mais qu'ils y gagneront dans l'organisation de leur vie privée, dans les conditions de travail, la durée du travail, les questions de violence. Nos organisations sociales sont conçues en une fonction d'approches masculines auxquelles n'adhèrent pas nécessairement tous les hommes. Dès lors, nous ne parviendrons pas à nos fins sans une réflexion spécifique des hommes à ce sujet.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. De fait, une approche englobant tous les acteurs devrait être plus productive qu'une focalisation sur le seul thème de l'égalité. Comme dans le domaine des violences, il est nécessaire d'aborder le problème des auteurs de ces violences plutôt que de ne traiter que de la victimisation.

M. François Fatoux. En Norvège, certaines entreprises ont créé des groupes d'expression d'hommes, afin qu'ils puissent verbaliser leurs difficultés, voire leurs souffrances, nées du fait qu'on leur impose un modèle d'organisation tel que s'ils ne se montrent pas machistes ils ne sont pas reconnus dans leur communauté de travail. Si on ne permet pas aux hommes d'exprimer leur malaise, ils resteront en permanence dans ce schéma.

Cette question concerne aussi l'Éducation nationale. On constate en effet actuellement que, dans les établissements d'enseignement, les garçons sont encore plus réactionnaires que ne l'étaient les anciennes générations ; le phénomène est tel que l'on peut craindre une régression, avec le retour d'un scénario dans lequel les filles se conformeraient à des modèles de beauté et d'apparence tandis que les garçons joueraient du rapport de force, de la domination ou de la violence afin d'être reconnus par leurs pairs.

Le sujet doit donc être traité à différents niveaux ; or, si les entreprises commencent à se mobiliser, je ne vois rien venir ni à l'Éducation nationale ni dans la presse. Au contraire, l'analyse critique de la presse féminine montre qu'elle continue de véhiculer la représentation d'un schéma de mixité apparente qui dissimule une non-mixité réelle ; or cette question n'est pas traitée.

Après ce constat pessimiste, des raisons d'espérer naissent néanmoins de ce que les thèmes de la nécessaire implication des hommes dans l'égalité professionnelle, de la nécessité de s'attaquer aux stéréotypes et à la non-mixité des métiers, commencent à émerger sur le plan international. Cela étant, dans les pays nordiques comme ailleurs, les pratiques de non mixité existent ; on sait que les femmes sont confrontées au travail à temps partiel dans les emplois publics.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Comment appeler plus fortement

l'attention sur ces questions ?

M. François Fatoux. L'ORSE organisera en mars prochain une conférence consacrée à l'implication des hommes dans le renforcement de l'égalité professionnelle ; poser ce sujet sur la place publique constituera une première en France. Ensuite, après avoir procédé à cette analyse, il conviendra d'aborder le sujet des métiers, ce qui impliquera de prendre des initiatives dans plusieurs secteurs – petite enfance, éducation, publicité – et de prendre en compte la diversité des métiers afin de résoudre les questions de la précarité, de la rémunération et du temps partiel. Nous avons ainsi travaillé avec la Fédération nationale de la propreté : c'est un secteur précarisé, atomisé – trois grands groupes et une multitude de petites entreprises – très féminisé et où les conditions de travail sont éprouvantes, notamment parce que les salariées doivent prendre des transports individuels pour travailler deux ou trois heures tard le soir et deux ou trois heures très tôt le matin, le tout pour une rémunération très basse. Par conséquent, l'une des recommandations formulées est que le travail ait lieu en journée. Accepter que le ménage soit fait pendant que les employés sont dans les bureaux est d'ordre uniquement culturel ; mais, parce que ce n'est pas entré dans les mœurs, la question n'est pas abordée dans les relations entre les donneurs d'ordres publics et privés et les fournisseurs. Il en résulte que l'approche retenue est celle du moins-disant social, une approche qui crée de la précarité et qui conduit à cette « invisibilité sociale » des employées dénoncée par Florence Aubenas alors même que, si ces femmes travaillaient en journée, cela ne susciterait pas de coûts supplémentaires.

Cette solution particulière, simple à mettre en œuvre et sans coûts supplémentaires, ne concerne que le secteur de la propreté. Pour la grande distribution et pour d'autres secteurs porteurs de précarité, il faut trouver d'autres solutions. Si les enjeux et les solutions déjà trouvées ne sont pas recensés, si les donneurs d'ordres – et cela vaut pour les collectivités territoriales que vous pouvez présider – ne sont pas alertés, ils n'auront aucun moyen d'améliorer ce qui pourrait l'être. En revanche, si un recensement précis montre que d'autres solutions sont possibles, il appartiendra à chacun de prendre ses responsabilités : en rester à des appels d'offres traditionnels ou privilégier des réponses innovantes. Mais, à ce jour, l'immense majorité des élus n'ont pas en tête qu'ils pourraient améliorer les conditions de travail du personnel de leurs fournisseurs. De même, le secteur de la petite enfance pourrait ne pas être un secteur dont les employés vivent dans une situation précaire. La tentation peut être d'imposer par la loi des sanctions financières.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je ne pense pas que ce soit la meilleure solution ni que cela suffise.

M. François Fatoux. De fait, il existe des stratégies de contournement, comme on le voit pour l'emploi des seniors : pratiquement aucune entreprise ne paye les pénalités prévues dans les textes. Toutefois, l'un des aspects positifs de la loi est que l'entreprise est tenue de rendre public son plan d'action.

Lorsque l'ORSE, qui avait reçu mission de M. Xavier Darcos, alors ministre du travail, de rechercher les moyens de valoriser les pratiques d'excellence sociale innovantes des entreprises, a remis le 30 juin dernier à M. Éric Woerth son rapport, il soulevait divers points intéressants : l'établissement d'une qualification, positive ou négative, de ces pratiques acceptable à la fois par les entreprises, les syndicats et les pouvoirs publics, pose problème car le consensus ne se fera pas. En revanche, les syndicalistes, les directions des ressources humaines et les experts ont tous besoin d'informations rendues publiques. Chacun est donc satisfait que nous ayons réalisé un répertoire des accords d'entreprise, base de données neutre qui met en lumière de nombreuses pratiques intéressantes. Nous souhaitons d'ailleurs une mise en ligne systématique des accords par le gouvernement afin d'inciter les

entreprises à négocier.

De même, les dossiers de labellisation sont extrêmement complets et riches, mais la seule information rendue publique est que l'entreprise a obtenu son label ! Il serait bon qu'un site Internet recense de manière formalisée les pratiques des entreprises ; celles-ci le renseigneraient volontairement et librement sur les thèmes qui les intéresseraient. Les informations ainsi collectées pourraient être rassemblées en différenciant les entreprises selon leur taille, leur secteur d'activité et leur zone géographique, ce qui permettrait l'analyse sectorielle que nous appelons de nos vœux. Les élus seraient ainsi incités à mobiliser les entreprises, les associations – dont l'absence de sensibilisation à l'égalité, pour une grande partie d'entre elles, peut être soulignée - et les collectivités territoriales à renseigner ce site, afin de donner aux actions en faveur de l'égalité professionnelle une visibilité qui n'existe aujourd'hui que pour les sociétés du CAC 40. Un cadre général serait ainsi créé, grâce auquel les entreprises pourraient publier leurs accords, leur rapport de situation comparée et leurs bonnes pratiques ou leur dossier de labellisation ; on disposerait alors librement d'une masse de données passionnantes répertoriant les innovations sociales, ce qui permettrait à tous les acteurs de procéder à leur propre analyse.

Il ne faut pas contraindre mais inciter. À ce jour, les entreprises produisent des informations intéressantes mais elles les conservent par devers elles ou les réservent à des initiés au lieu de les échanger. De même, alors que de nombreux lieux produisent des informations – réseaux patronaux, professionnels ou territoriaux – auxquelles s'ajoutent celles collectées par l'État auprès des entreprises, ces informations sont conservées par chacun des acteurs symbolisant une non-culture de l'échange très française. C'est pourquoi, lors de l'élaboration de la loi de 2006 pour l'égalité des chances, nous avons proposé que lorsqu'une entreprise met en ligne un accord, celui-ci soit rendu public, mais cette suggestion n'a pas été retenue. Une base de données publique gratuite et unique, renseignée volontairement, recensant tous les plans d'action et permettant une différenciation par secteur serait un outil d'analyse puissant, favorisant la mise au point de solutions renforçant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et valorisant certaines d'entre elles. C'est ce que nous proposons.

Dans un autre domaine, celui du temps partiel subi, certains préconisent une négociation interprofessionnelle ou de nouvelles contraintes légales. Aucune de ces deux approches ne me convainquent entièrement. En revanche, on pourrait concevoir que, dans le cadre du contrôle de l'application des lois, un rapport parlementaire identifie une dizaine de grands secteurs d'activité et se livre pour chacun à l'analyse des enjeux et des bonnes pratiques. Cela permettrait de mettre en perspective la persistance des stéréotypes et des pesanteurs sociales.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Monsieur Fatoux, je vous remercie.

Audition de Mme Sandrine Devillard, directrice associée senior du cabinet McKinsey et Cie

(procès-verbal du 12 janvier 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame Devillard, merci beaucoup d'avoir répondu à notre invitation.

Depuis plusieurs années, le cabinet McKinsey & Compagnie mène une enquête sur la contribution des femmes à la performance des entreprises et sur les moyens de développer la mixité dans les instances de direction. De telles études viennent appuyer nos idées et accroître notre force de conviction, notamment en cette semaine où nous examinons en deuxième lecture la proposition de loi que j'ai portée avec Jean François Copé, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

Mme Sandrine Devillard. Un texte sensiblement modifié par le Sénat, semble-t-il.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le Sénat a joué un rôle extrêmement positif en élargissant le champ d'application de la proposition de loi et en portant de ce fait à plus de 2 000 le nombre des sociétés concernées. Je regrette seulement qu'il ait supprimé l'obligation de mixité dans la composition des conseils d'administration des établissements publics industriels et commerciaux et des établissements publics administratifs de l'État et qu'il ait abandonné le principe de la transmission annuelle à l'assemblée générale des actionnaires du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Heureusement, l'obligation d'une délibération annuelle des conseils d'administration et de surveillance sur la politique de chaque société en matière d'égalité professionnelle et salariale demeure.

Mme Sandrine Devillard. L'absence de publicité du rapport de situation comparée est tout à fait dommageable car un levier est perdu ; dans les meilleures pratiques, le fait de disposer d'une base factuelle, quantifiée et chiffrée est en effet un élément crucial.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Obliger les entreprises à effectuer leur rapport de situation comparée est un combat que je mène depuis 2002. Si des avancées sont perceptibles, tout n'est pas gagné pour autant.

Pour en revenir à vos travaux, ils me paraissent décisifs pour surmonter une grande difficulté : faire comprendre que les femmes doivent participer au pouvoir entrepreneurial non pas pour s'en emparer, mais parce que la mixité dans la gouvernance est une valeur ajoutée.

Mme Sandrine Devillard. Tout à fait, et c'est ce que nous avons démontré.

Depuis cinq ans, le cabinet McKinsey mène en effet une étude sur la contribution des femmes à la performance des entreprises et à la mixité dans les instances de direction, des sujets où les progrès sont, il faut le dire, très lents. Personnellement, je m'y suis intéressée, d'abord, à la naissance de mon premier enfant, ensuite comme femme au sein du bureau McKinsey de Paris, puis en gérant ce dossier au niveau européen tout d'abord et au niveau mondial aujourd'hui.

Les mesures appliquées par le Cabinet ont porté leurs fruits : notre bureau de Paris

fait mieux que les comités de direction des entreprises françaises puisqu'il compte neuf femmes directeurs associés, soit 20 % des effectifs. Mais, si la mixité dans les comités de direction nous apparaissait constituer une évidence d'un point de vue éthique, nous ne savions pas, faute de littérature sur le sujet, quel impact elle peut avoir sur la performance des entreprises. C'est donc ce sujet que nous avons décidé d'analyser il y a cinq ans et le document que je vous ai distribué, intitulé *Women matter 2010*, présente les faits qui nous permettent de nous forger une réelle conviction. Je vais le commenter.

Nous avons d'abord mis en évidence la proportion des femmes présentes dans les conseils d'administration de 441 entreprises constitutives des indices boursiers de douze pays. Cette proportion, très faible, va de 5 % en Inde à 32 % en Norvège. Quant à la France, elle affiche un taux de 15 %, soit un bond de 7 % depuis 2007 lequel prouve la force d'intervention du législateur : depuis l'année dernière, la peur de la future loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance a poussé les entreprises du CAC 40 à recruter des femmes. À tel point que mes amies et moi-même sommes fréquemment poursuivies par de nombreux chasseurs de têtes...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pouvez-vous me confirmer que les recrutements n'ont pas uniquement concerné les filles ou les femmes de X ou Y et que des femmes semblables à vos amies ont été recrutées ?

Mme Sandrine Devillard. Tout à fait. Un grand nombre de mes amies quadragénaires qui sortent d'une grande école et affichent une belle carrière ont été contactées. Il faut noter que le recrutement de femmes correspondant à ce profil est devenu une activité très importante des chasseurs de tête.

Nous avons ensuite, en reprenant le même échantillon, regardé la proportion des femmes dans les comités de direction en partant du postulat que pour avoir des administratrices qualifiées, il faut qu'elles aient été tout d'abord membres d'un comité de direction. Et là, les résultats sont encore plus alarmants ! La Norvège compte seulement 12 % de femmes, l'Allemagne et l'Inde 2 %. En France, ce taux est de 7 %. Dans la mesure où il n'est pas possible de légiférer en cette matière, la situation est très inquiétante car c'est parmi les femmes des comités de direction que se trouvent les futures administratrices. Nous nous sommes donc interrogés sur les actions de nature à augmenter le nombre de femmes dans les comités de direction, présumant que plus les femmes y seraient nombreuses, plus on en retrouverait ultérieurement dans les conseils d'administration.

En remettant à jour sur ce point, une étude faite en 2007, nous avons pu démontrer qu'il fallait en finir avec une idée reçue : celle selon laquelle la situation ne peut que s'améliorer d'elle-même du fait de l'accroissement naturel du nombre de jeunes diplômées. Cet accroissement ne suffit pas à combler l'écart de représentation dans les instances dirigeantes : on constate en effet, que si le pourcentage de femmes diplômées en France était de 41 % en 1975, elles ne sont que 7 % dans les comités de direction en 2010 ; par projection, on peut donc estimer que les 55 % de femmes diplômées en 2008 ne seront que 9 % à être dans des comités de direction en 2040 ! C'est bien la preuve que l'idée, selon laquelle il n'est pas utile d'agir au motif que de plus en plus de femmes sont diplômées, est fautive. J'ai interviewé environ 500 dirigeantes de société à travers le monde, diplômées en 1970 : elles m'ont toutes dit qu'en accédant à leur premier poste de direction générale, elles se sentaient être des pionnières mais qu'elles n'imaginaient pas qu'elles le resteraient vingt à trente ans plus tard et que les femmes seraient encore si peu nombreuses.

Nous nous sommes ensuite demandé quels obstacles barraient le parcours des

femmes.

Le premier, bien connu, qui pénalise les femmes est la double tâche. Comme le montrent un grand nombre de rapports, notamment de la Commission européenne, les femmes sont, en moyenne, plus nombreuses à assumer la charge des enfants et des parents âgés. Cette première raison est invoquée tant par les hommes que par les femmes.

Il existe également des facteurs exogènes aux femmes mais liés aux entreprises, en particulier un modèle de leadership plutôt masculin, mais aussi un modèle de performance « n'importe quand, n'importe où » (*anytime, anywhere*), selon lequel les cadres sont « globaux » et peuvent travailler d'abord à Paris, puis à Shanghai, ensuite en Azerbaïdjan, enfin en Amérique latine. Un tel mode de travail est difficilement conciliable avec l'organisation de la maison, le plus souvent assumée par les femmes.

Il existe enfin d'importantes barrières endogènes : d'une part, les femmes ont généralement davantage de difficultés à se projeter dans une carrière, notamment parce que les modèles sont rares ; d'autre part, plus conscientes des difficultés, elles finissent malheureusement par jeter l'éponge. Or, ainsi que l'ont démontré de nombreuses analyses, notamment notre premier rapport *Women Matter* de 2007, la capacité des femmes à entrer de nouveau dans le circuit du travail est très faible une fois qu'elles en sont sorties.

Est-il important de se battre ? Je pense que oui car, en 2007 puis cette année, nous avons prouvé, même si cela est davantage un faisceau de présomptions, que l'impact des femmes dans les entreprises est très important. Le cabinet McKinsey dispose en effet d'un outil permettant de mesurer la performance organisationnelle des entreprises : une base de données de 200 000 entreprises représentatives de tous les secteurs d'activité dans le monde entier.

Après avoir interrogé ces entreprises sur 9 dimensions organisationnelles subdivisées en sous questions, nous avons tout d'abord constaté que les sociétés les mieux notées par leurs employés sont les plus performantes. Nous avons ensuite analysé les résultats des plus de 150 000 entreprises dont on pouvait connaître le nombre de femmes qui siégeaient dans leur comité de direction ou leur conseil d'administration au moment où les réponses avaient été données. En distinguant les entreprises qui comptaient dans leurs instances dirigeantes zéro femme, une femme, deux femmes, trois femmes (une trentaine d'entreprises) ou plus (quatre entreprises), on constate que les entreprises ayant trois femmes ou plus dans leurs instances de direction ont de meilleurs résultats, notamment dans quatre des neuf dimensions organisationnelles : équipe de leadership + 4 points, coordination et contrôle + 5 points, environnement de travail et valeurs + 7 points, vision de l'entreprise + 6 points.

Étant donné le nombre élevé de répondants, on peut dire qu'un seul point supplémentaire est statistiquement important. Et si dans le domaine statistique, la corrélation n'est pas une causalité, nous avons néanmoins démontré, dans notre échantillon, l'existence d'une corrélation fortement positive entre les performances organisationnelles des entreprises et la présence de trois femmes ou plus dans les instances de direction.

Par ailleurs, il est extrêmement intéressant de noter un point souligné par toutes les femmes membres des conseils d'administration ou des comités de direction de ces entreprises lors de leur entretien : la diversité ne commence pas avec la présence d'une femme. En effet, lorsque des instances de direction ne comptent qu'une seule femme, les interventions de cette dernière sont considérées non pas comme celles d'une professionnelle mais comme celles de « la » femme ; au contraire, dans les instances de direction comptant

plusieurs femmes, chacune de leurs interventions sera considérée comme celle d'une professionnelle donnant son point de vue sur un sujet. Cette remarque rejoint les faits que je viens de décrire, à savoir que plus il y a de femmes au sein d'un groupe, plus les choses changent.

Nous avons décidé d'aller plus loin encore cette année et de comparer, en reprenant les 441 entreprises précitées, la performance des entreprises ne comptant aucune femme dans leur comité de direction à celle des entreprises qui en ont le plus. Le résultat est que, quel que soit l'indicateur financier, les entreprises ayant une plus forte proportion de femmes dans leur comité exécutif enregistrent de meilleurs résultats financiers. Là encore, l'existence d'une corrélation est également prouvée et confortée par à peu près tous les autres organismes qui ont mené des études semblables.

Nous nous sommes demandé pourquoi des entreprises des plus diverses pouvaient être les plus performantes, en nous appuyant sur le travail de chercheurs américains ayant identifié neuf modes positifs de leadership. À partir d'une base de données de 9 000 cadres supérieurs observés pendant une année, ils ont mis en évidence que, généralement, les hommes utilisent en priorité deux modes de leadership – « prise de décision individuelle » et « contrôle et action correctrice » – et les femmes, cinq : « développement des autres », « prise de décision participative », « inspiration », « être soi-même un rôle modèle », « fixer les attentes et récompenser les gens » ; deux modes de leadership sont utilisés indifféremment par les hommes et les femmes : « stimuler les gens dans les équipes » et « communication efficace ».

La comparaison de cette analyse réalisée au niveau d'un individu avec la nôtre menée au niveau d'une entreprise, nous a amenés à conclure que l'important n'est pas tant la mixité dans les comités de direction que la diversité des modes de leadership qui en découle. En effet, à condition d'être plus d'une dans les instances de direction, les femmes apportent cette diversité, de la même façon que des gens de profils ou d'horizons différents pourraient le faire.

Nous avons encore approfondi la question en demandant – avant, pendant et après la crise - à 700 PDG représentatifs de toutes les industries à travers le monde d'observer quels modes de leadership caractérisaient leur entreprise. Tous ont répondu : « prise de décision individuelle » et « contrôle et action correctrice ». Mais lorsque nous leur avons demandé lesquels ils souhaitaient mettre en place pour sortir de la crise et après la crise, ils ont cité : « la stimulation intellectuelle » – car le monde est plus complexe et en raison de l'existence d'une guerre des talents, il faut savoir retenir ces talents –, puis les modes le plus souvent appliqués par les femmes, à savoir : « inspiration », « capacité à prendre des décisions participatives », « fixer les attentes et récompenser des gens », « développement des gens » et « rôle modèle ». À la question de savoir si les modes actuels de leadership leur semblent être en ligne avec ces cinq modes de leadership, ils ont alors répondu par la négative.

Certes, on ne pourra jamais démontrer qu'une entreprise est devenue très productive grâce à l'augmentation du nombre des femmes, et c'est pourquoi j'ai parlé d'un faisceau de présomptions. Néanmoins, les talents féminins et leurs modes de leadership – lesquels sont en général, mais pas nécessairement, différents des hommes – semblent être une source de richesses.

Certaines entreprises font énormément de choses au niveau mondial. Ainsi, GE International a lancé, il y a dix ans, un programme qui lui a permis d'intégrer dans les comités de direction de toutes ses filières, partout dans le monde, un grand nombre de

femmes. Ses dirigeants, ayant en effet constaté que les managers de l'entreprise n'étaient pas assez performants, ont analysé le profil de ce qu'ils estimaient être celui du bon manager lequel s'est révélé très masculin par ses dimensions « prise de décision individuelle » et « action forte ». Ils ont alors décidé de faire évoluer ce profil en y ajoutant trois dimensions : « prise de décision participative », « fixation des objectifs et récompense », « développement des personnes et exemplarité ». Ce faisant, les managers de cette énorme entreprise se sont améliorés, sont devenus plus compétents, et les femmes sont parvenues à y être davantage promues. Ce seul cas prouve que récompenser des modes de leadership un peu plus fréquemment observés chez les femmes leur facilite les choses, et qu'il faut donc plus de femmes dans les entreprises.

Nous avons ensuite cherché à évaluer les états d'esprit en demandant à huit cents personnes – membres de comités de direction et cadres dirigeants (management intermédiaire) de toutes les industries à travers le monde – si elles considèrent que les entreprises les plus rentables sont celles qui comportent une part importante de femmes dans leur comité de direction. Les femmes dirigeantes et cadres dirigeantes en sont respectivement convaincues à 90 % et à 85 %. Mais, si la majorité des dirigeants – 62 % – est désormais convaincue de l'impact positif de la mixité sur la performance, une part encore non négligeable des cadres dirigeants – 50 % – reste, malheureusement, à convaincre.

À partir de notre analyse sur toutes ces entreprises, McKinsey a identifié treize mesures qui accroissent la mixité, parmi lesquelles : la flexibilité des conditions de travail, le suivi par la direction générale et le comité de direction des programmes de la mixité, les programmes encourageant le *networking* des femmes, etc. Puis, nous avons demandé à un panel de 1 500 entreprises – de toutes les industries à travers le monde – lesquelles de ces mesures elles mettent en œuvre pour favoriser la mixité : elles sont 32 % à n'en prévoir aucune, 38 % à adopter d'une à trois mesures – généralement, la flexibilité du temps de travail, qui n'est pas spécifique aux femmes, même si ce sont elles qui l'utilisent le plus –, 17 %, quatre à cinq mesures, et 13 %, six mesures ou plus. On le voit, l'application de mesures dédiées reste limitée.

Nous avons ensuite demandé à ces mêmes entreprises si la mixité fait partie de leurs priorités stratégiques. Seules 28 % la font figurer parmi leurs dix priorités stratégiques – 8 %, telle Sodexo, parmi leurs trois premières priorités et 20 % parmi leurs dix premières. Pour 36 % des entreprises, la mixité est une simple priorité ; pour 33 % d'entre elles, elle ne figure pas sur leur agenda ; enfin, 3 % des personnes interrogées ne savent pas si la mixité constitue une priorité, ce qui permet de conclure qu'elle n'en est pas une. Ces résultats nous ont étonnés : malgré le discours actuel des patrons sur la mixité, celle-ci n'est toujours pas une priorité pour bon nombre d'entreprises.

Pourtant, nous avons observé que deux choses changent significativement dans celles des 1 500 entreprises de niveau mondial où la mixité est une priorité par rapport à celles où elle ne l'est pas. D'abord, les mesures mises en œuvre sont beaucoup plus nombreuses : cinq en moyenne, au lieu de 0,9. Ensuite, le pourcentage de femmes dans les comités de direction est deux fois plus élevé – 86 % au lieu de 49 %.

De toutes ces observations, on peut déduire que, pour faire progresser la mixité, il faut, premièrement, être convaincu qu'elle constitue un avantage, deuxièmement, en faire une priorité, et troisièmement, mener des actions.

Ce dernier point me conduit à vous préciser les treize mesures de développement de la mixité dans les entreprises que j'ai évoquées tout à l'heure.

D'après nos observations – faites en opposant les entreprises qui mettaient en pratique chacune de ces mesures à celles ne le faisaient pas –, lorsque la mesure, « engagement visible de la direction générale et du comité de direction sur les programmes de mixité et leur performance » est appliquée, le pourcentage d'entreprises comportant de nombreuses femmes dans leurs comités de direction augmente de 22 %. Par conséquent, il ne suffit pas de définir la mixité comme une priorité : non seulement elle doit faire l'objet d'un engagement visible de la direction générale, en particulier du PDG, à travers des programmes, mais encore tout le monde dans l'entreprise doit connaître l'attachement de ce PDG à suivre ces mesures de la performance.

Deux autres mesures, qui ont un immense impact, visent au développement des femmes en tant que leaders, autrement dit tend à les amener à briser les barrières endogènes dont j'ai parlé. Il s'agit d'une part « des programmes de développement de compétences spécifiques dédiés aux femmes », d'autre part du « parrainage des femmes juniors » - par des hommes pour la plupart - afin de les projeter dans la réussite, de leur mettre le pied à l'étrier.

Viennent ensuite les mesures d'accompagnement.

Ce sont, d'abord et c'est là que l'on mesure l'importance du rapport de situation comparée, des indicateurs de performance destinés à mesurer, de façon très large et à toutes les étapes, la situation de l'entreprise en termes d'égalité hommes-femmes, en particulier le nombre de femmes recrutées parmi celles figurant dans le réservoir des talents. Chez McKinsey, par exemple, nous avons pour objectif de recruter 40 % de femmes issues des grandes écoles : si nous ne recevons pas 40 % de CV de femmes, nous visitons les campus, examinons le nombre de femmes ayant passé le premier, le deuxième, le troisième et le quatrième tours d'entretien, et, en cas de déperdition plus importante de femmes que d'hommes, nous prenons des mesures. Nous regardons également le pourcentage de femmes qui acceptent nos offres par rapport aux hommes. À tous les niveaux de l'entreprise, il est indispensable d'examiner la progression des femmes et leur performance par rapport aux hommes.

Ce sont, ensuite, des systèmes de ressources humaines et d'évaluation de la performance neutres pour les femmes. Il est en effet très important, non pas de favoriser les femmes mais de supprimer ce qui rend les choses plus difficiles pour elles : c'est un principe d'équité de base. Ainsi, chez McKinsey à l'époque du volontariat du service national, nous favorisons les CV d'hommes s'y étant engagés car ils comptaient une année d'expérience professionnelle intéressante, au détriment de ceux des femmes. Nous avons alors alerté nos recruteurs sur le fait qu'il était normal que les jeunes diplômées aient moins d'expérience professionnelle et qu'il ne fallait pas les défavoriser pour autant.

Dans le même ordre d'idée, les programmes d'évaluation « haut potentiel », qui souvent ne s'adressent qu'à des personnes de moins de trente ans, ne sont pas adaptés aux femmes car elles peuvent avoir une carrière en pointillé si elles s'arrêtent de travailler pour élever leurs enfants, ce qu'elles font généralement entre trente et quarante ans. C'est pourquoi, de nombreuses entreprises ont décidé d'étendre la durée de leurs programmes aux femmes de quarante ans, considérant que l'essentiel n'est pas l'âge, mais la présence en poste.

Actuellement, nous travaillons avec PSA et Renault dont nous examinons les points discriminants que comportent pour les femmes leurs procédures de gestion des ressources humaines. Chez Renault, par exemple, l'accession aux postes du comité de direction suppose d'être passé par la fonction commerciale, soit par conséquent, d'avoir changé de succursale tous les sept mois. Dans la mesure où il est plus difficile pour les femmes de partir tous les

sept mois avec leur mari et leurs enfants, l'entreprise a décidé de mettre un terme à cette obligation de mobilité extrême et de permettre aux femmes de rester plus longtemps dans un poste commercial.

D'après nos observations, les entreprises appliquant les mesures de développement de la mixité – engagement de la direction générale, développement des femmes en tant que leaders, mise en place d'actions – sont celles où la mixité est la plus importante. On comprend donc pourquoi la situation évolue si lentement : il faut une volonté pour développer la mixité, or il n'y a aucune recette miracle pour créer cette volonté ; il faut un programme s'inscrivant dans une durée, mais souvent le temps manque ; en certains cas, le départ d'un seul membre féminin du comité de direction fait par exemple passer le nombre de femmes de 20 % à 3 % , bouleversant tout dans l'entreprise et obligeant à tout recommencer : c'est la loi des très très petits nombres. Bref, si la mixité doit être une priorité, elle doit également être un engagement fort dans la durée. Malheureusement, il est difficile de légiférer sur ce dernier point.

Enfin, dans un très grand nombre de pays, nous avons observé une corrélation directe entre la présence des femmes dans les instances dirigeantes des sociétés d'un pays et le pourcentage d'heures travaillées par les femmes dans le total des heures travaillées dans ce pays. Cela explique la singularité de la France : les Françaises sont celles qui travaillent le plus en Europe, mais elles sont aussi les plus nombreuses à travailler à temps partiel par rapport aux hommes, d'où leurs grandes difficultés à accéder à des postes à responsabilités. Sur un siècle, le taux d'emploi à temps partiel des hommes a toujours été très faible (passant de 1 % en 1935 à moins de 4 % en 1995), tandis que celui des femmes a progressé de façon très importante (passant de 25 % en 1935 à 40 % en 1995). De ce fait la situation tout à fait singulière de la France s'explique mieux : un pays dans lequel le temps partiel est ainsi plutôt dévolu aux femmes, est un pays où il leur est obligatoirement plus difficile d'accéder à des postes à responsabilités. En Norvège ou aux Pays-Bas, le temps partiel concerne autant les hommes et les femmes.

Mme Pascale Crozon. Dans les pays nordiques également, il existe une parité entre les hommes et les femmes dans la répartition des emplois à temps partiel.

Mme Sandrine Devillard. La France se singularise car, dans la mesure où les femmes travaillent énormément, ont beaucoup d'enfants, s'occupent davantage de la maison, et sont plus nombreuses à travailler à temps partiel, elles sont moins payées, progressent moins vite dans l'entreprise et ont par conséquent de très grandes difficultés à accéder aux postes de direction générale. C'est un véritable cercle vicieux !

En 2007, nous avons calculé qu'en Norvège ou en Suède, le maintien du salaire d'une femme était intéressant pour un ménage, dès le premier centime – et donc quelle que soit la durée du travail de la femme –, alors qu'en France, en moyenne, une femme doit gagner au moins 1,4 fois le SMIC, dans la mesure où, notamment, l'homme gagne généralement davantage d'argent. Sur ce point, le législateur peut agir.

M. Jean-Luc Pérat. J'ai bien retenu votre analyse selon laquelle lorsqu'une femme s'exprime seule au milieu d'un groupe d'hommes, on interprète d'abord ses propos comme ceux d'une femme. C'est un peu ce que je vis, à l'inverse et de façon enrichissante, au sein de la Délégation. J'aimerais, d'ailleurs qu'un plus grand nombre de nos collègues masculins puissent partager cette expérience qui change le regard que les hommes peuvent porter sur tel ou tel sujet.

Je souhaiterais savoir si dans les entreprises dirigées par une femme, l'état d'esprit

change radicalement, si il crée une dynamique différente favorisant la promotion des femmes.

Mme Sandrine Devillard. Nous n'avons pas analysé ce point.

En réalité, ce qui crée réellement une différence entre les entreprises, c'est la volonté individuelle du PDG – homme ou femme – et la diffusion de sa conviction dans l'entreprise. Certains hommes sont aussi volontaristes, voire plus, que des femmes. Au niveau mondial, on connaît des patronnes dont l'action en faveur des femmes dans leur entreprise est très importante, et d'autres qui ne font rien...

Mme Pascale Crozon. On peut rencontrer autant de difficultés avec les femmes car, dans certains cas, elles ne comprennent pas pourquoi d'autres ne surmonteraient pas les obstacles auxquels elles-mêmes s'étaient heurtées. Elles font preuve d'une sorte d'aveuglement, ne voyant pas que c'est grâce à toutes les mesures, toutes les lois, y compris sur la parité en politique, et tout le travail accompli sur le terrain qu'elles sont arrivées là où elles sont aujourd'hui.

Personnellement, je regrette qu'il n'existe pas de ministère aux droits de la femme. Pour avoir été déléguée régionale pendant huit ans, je sais que les contrats de mixité ont amené les chefs d'entreprise à prendre conscience de l'absence de femmes dans leur société et que, grâce aux aides financières accordées, ces contrats ont permis à des femmes d'évoluer professionnellement et d'occuper des postes auxquels elles n'auraient, sinon, jamais pu accéder.

Pour aider les femmes à progresser, il faut comme en matière de parité politique – laquelle risque de fait d'être remise en question si la loi sur la réforme territoriale est appliquée – des contraintes et des avancées, provenant à la fois de l'État et des associations sur le terrain.

Mme Marianne Dubois. Pourriez-vous nous préciser pourquoi certaines entreprises n'ont pas pris de mesures spécifiques pour promouvoir la mixité : sont-elles totalement indifférentes à ce sujet ou se satisfont-elles de leur situation ?

Mme Sandrine Devillard. Elles considèrent simplement que la mixité n'est pas une priorité.

Mme Pascale Crozon. Comme en politique, elles ne pensent pas que l'évolution puisse aussi venir des femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je suis très heureuse de vous avoir entendue, madame, car vos travaux prouvent que le conseil d'administration est un lieu stratégique pour la promotion des femmes. Si nous avançons sur ce point, nous progresserons sur la politique d'égalité en général. C'est ce que je ferai valoir demain lors de l'examen de la proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance.

Je vous remercie de votre intervention.

Audition de Mme Françoise Guégot, députée, chargée par M. le Président de la République d'une mission sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique

(procès-verbal du 19 janvier 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je suis heureuse d'accueillir notre collègue Françoise Guégot au sujet du rapport qu'elle devrait remettre prochainement à M. le Président de la République, à la suite de la mission qu'il lui a confiée sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique. Je la remercie d'avoir accepté de venir rencontrer la Délégation, quasiment du jour au lendemain.

Ses travaux me semblent extrêmement importants en ce moment même où nous venons d'adopter un texte tendant à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises, un texte dont le Sénat a délibérément supprimé la disposition tendant à étendre cette représentation à la fonction publique. Or, l'égalité des femmes et des hommes dans la fonction publique constitue un sujet complexe ainsi que l'avait démontré le rapport Mme Françoise Milewski en 2005 : il faut pouvoir définir la fonction publique pour avoir une vue précise de ce qu'elle représente. Le rapport de Mme Guégot est donc extrêmement intéressant car il devrait dénoncer des idées reçues - telle celle selon laquelle il n'existe pas d'inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique - et relever les difficultés que rencontre la fonction publique pour mettre en place, en son sein, des rapports de situation comparée.

Mme Françoise Guégot. Ma mission, commencée à l'automne dernier, se concentre sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique comprise dans ses trois dimensions : la fonction publique d'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. Après avoir travaillé en collaboration étroite avec M. Georges Tron, secrétaire d'État chargé de la fonction publique, et avec son soutien, je vais présenter un certain nombre de préconisations dont certaines devraient connaître, du moins je l'espère, des répercussions rapides et concrètes.

Le sujet de la mission a déjà fait l'objet de multiples discussions depuis de nombreuses années et il a suscité diverses avancées législatives : les lois des 13 juillet 1983 (dite *loi Roudy*), 9 mai 2001 (dite *loi Génisson*) et 23 mars 2006 et la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008. En outre, dans les années 2000, des procédures ont été mises en place, des protocoles ont été engagés et des chartes ont été adoptées.

Pourtant un constat s'impose, qui constitue la première partie de mon travail : l'inégalité entre les femmes et les hommes demeure très forte dans la fonction publique. On y retrouve les trois mêmes problématiques que dans le secteur privé : une différence salariale, un véritable problème de positionnement des femmes dans les emplois de direction - l'un des points les plus difficiles à traiter - et, conséquence des deux problématiques précédentes, des différences de stratégie et de déroulement des carrières des femmes.

Si aujourd'hui, la fonction publique est fortement féminisée - à 60 % pour le total de ses trois branches contre à peine 50 % dans le secteur privé -, les postes d'encadrement supérieur sont détenus à 20 % en moyenne par des femmes, et à 8 % ou 9 % dans certains corps. Ces moyennes doivent, par ailleurs, être relativisées, car ces postes de direction se situent majoritairement dans les secteurs sociaux et éducatifs, domaines moins bien rémunérés que d'autres tels les domaines scientifique, financier ou technique. Comment analyser ce phénomène ? La présence majoritaire de femmes dans un secteur constitue-t-elle

une cause ou une raison de leurs moindres rémunérations ?

En tout état de cause, la première partie de mon rapport devrait établir la situation réellement existante par un constat établi sur la base d'une synthèse des chiffres disponibles. Elle devrait démentir l'impression, partagée par nombre de nos concitoyens, que la fonction publique ne saurait être inégalitaire puisque dans les textes, cette égalité est assurée en termes de recrutement et de salaires. Mais pour traiter efficacement cette question et pour la faire avancer, il est indispensable de s'appuyer sur des données factuelles et transparentes. Pour ce faire, et je me joins là à une des revendications majeures de notre présidente, il est nécessaire d'être en possession d'indicateurs de situation comparée sur les plans quantitatifs et qualitatifs ; il est également nécessaire de disposer de données comparatives et échelonnées dans le temps car l'image d'une situation prise à un jour J ne permet d'analyser ni les conditions d'un déroulement de carrière ou de l'évolution d'un parcours professionnel ni les freins rencontrés dans le temps pour accéder aux emplois supérieurs.

À partir de ces constats, les diverses auditions que j'ai menées m'ont ensuite permis de déterminer les problématiques essentielles du sujet ; même si ces problématiques ont déjà été définies par différents travaux précédents, il était important d'en établir un état en 2010-2011 et de présenter les diverses préconisations prônées par l'ensemble des personnes entendues au cours des auditions.

Cinq grandes questions se posent : l'amélioration de la connaissance de la situation des femmes ; la réforme des systèmes de gestion des ressources humaines pour une meilleure prise en compte des déroulements de carrière et des conciliations entre vie professionnelle et vie familiale ; la recherche d'une explication des disparités persistantes entre femmes et hommes au niveau professionnel, au cours de la carrière et dans l'accès à l'encadrement dirigeant ; la place de la France face à ses homologues étrangers – notamment européens - sur le plan des programmes et des processus mis en œuvre au titre de l'égalité professionnelle ; et l'implication plus importante des décideurs publics afin qu'ils garantissent aux femmes l'accès à un véritable pouvoir de direction.

Ce dernier point pose la question de la reproduction, même inconsciente, des modèles, laquelle a été évoquée de façon assez unanime au cours des auditions. Pour des décideurs majoritairement masculins, l'accès des femmes aux postes de responsabilité n'est pas évident. Par conséquent, comment travailler en matière de communication ou de management ? Comment appeler l'attention des décideurs sur les phénomènes d'autocensure qui paralysent les intéressées dès les appels à candidature ? Ainsi, la responsable des ressources humaines du ministère des affaires étrangères m'a indiqué que, récemment, sur 95 lettres de candidatures reçues pour postuler à dix-huit postes venant de s'ouvrir, seuls 10 courriers provenaient de femmes.

Les auditions ont également mis en relief le problème crucial de la conciliation des temps de vie professionnel et familial, soit les problèmes de l'organisation du temps de travail et des interruptions de carrière liées aux maternités ou aux adoptions. Cette conciliation est difficile dans notre modèle de structure familiale où les femmes sont représentées comme celles sur lesquelles reposent les prises en charge au quotidien des enfants et de l'organisation de la maison.

Sur l'ensemble de ces sujets abordés au cours des auditions, je n'ai pas ressenti de grandes différences d'appréciation chez mes interlocuteurs : quels que soient les acteurs, on retrouve les mêmes analyses, les mêmes questions, la même difficulté à trouver des moyens d'évolution et tous se heurtent à cette difficulté de transparence et de communication sur la situation réelle. Les constats sont semblables mais parfois certains sont établis dans des

conditions incertaines, dans des microcosmes de responsables qui n'ont pas nécessairement envie de faire avancer les choses.

Il est donc nécessaire, de travailler sur des objectifs clairs, affichés et inscrits dans un délai et de créer des mécanismes de contraintes, assortis pourquoi pas de pénalités. Ce seront là certaines de mes préconisations que le secrétaire d'État chargé de la fonction publique entend soutenir. Quant à mes autres propositions, toutes ne sont pas encore finalisées mais je demanderai bien évidemment que les dispositions de la loi *Copé-Zimmermann* du 27 janvier 2011 sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance soient transposées dans tous les établissements publics, car il est absolument nécessaire que les secteurs privé et public soient régis par de mêmes règles. Mais, l'État ayant un rôle d'exemplarité, il faut aller plus loin : l'égalité professionnelle est une question qui dépend, pour beaucoup, des décideurs et d'une volonté politique ; les expériences les plus concluantes se situent en effet dans les administrations de l'État où ont été installées des missions « égalité », où des moyens ont été donnés et où des engagements ont été pris avec des objectifs clairement identifiés par les décideurs (un suivi des mesures dans le temps, l'élaboration d'une charte ou d'un label).

Si je prends l'exemple de l'organisation du temps, l'accès des femmes aux postes d'encadrement peut être limité par des horaires incompatibles avec l'organisation de leur vie familiale : les réunions qui ont lieu le plus souvent tard le soir, mais également tôt le matin, les prises de décisions stratégiques en début de soirée... Il serait opportun d'établir une charte de bonne gestion du temps : sans pour autant interdire les réunions après 18 heures, on peut s'interroger sur la nécessité de journées à forte amplitude horaire car bien travailler, ce n'est pas nécessairement travailler le plus tard possible. Il est nécessaire d'étudier et de combattre ces comportements mais comme ils sont liés à des idées reçues des décideurs, cela risque de prendre du temps.

De même, sur un sujet que je juge essentiel, celui de la formation professionnelle, on constate que le pourcentage des femmes parmi les « délaissés » de la formation – soit, ceux qui n'en ont pas suivi depuis plus de trois ans – est très élevé : pour moi, cela tient au fait que les formations ayant souvent lieu en dehors des heures de travail, notamment le soir, elles sont inconciliables avec la vie familiale des femmes ; ne pouvant donc pas se former, elles sont par conséquent en incapacité d'évoluer et de faire avancer leur carrière. Il en est de même pour les formations tendant à faire prendre conscience aux dirigeants à tous les niveaux de la nécessité et de l'intérêt d'avoir des femmes dans des postes de direction et de mettre fin au mécanisme actuel qui débouche sur une représentation de 60 % de femmes en bas de l'échelle et de moins de 10 % au plus haut de cette échelle. Ce type de formation est essentiel et devrait être traité suivant la même politique que celle mise en place lors de la révolution numérique où les organisations et les entreprises ont été contraintes de suivre des stages de formation afin d'acquérir les pratiques informatiques. Pourquoi l'État ne pourrait-il pas, de la même manière, communiquer sur la nécessité de l'égalité professionnelle et imposer, sur deux ans, aux différents dirigeants et décideurs de se former sur ce sujet, ainsi que l'ont fait certains pays européens ?

Enfin, même s'il n'est pas spécifique à mon sujet, j'évoquerai le problème du temps partiel qui est majoritairement féminin : elles sont en effet plus de 25 % à occuper des temps partiels quand les hommes sont à moins de 5 %. Les choix des femmes sont liés aux obligations de conciliation des vies professionnelle et familiale, ainsi que le démontrent les courbes consacrées à ce sujet : au fur et à mesure que les enfants arrivent et plus une femme a d'enfants, moins elle travaille. On dit souvent qu'il s'agit là de choix mais en fait c'est un choix contraint, subi du fait de problèmes d'organisation du temps familial. Sans focaliser

sur la garde des enfants, il est important de poursuivre la mise en place des mécanismes d'aménagement des horaires et de facilités de garde (tels le CESU, qui permet une prise en charge par l'État d'un accueil des enfants dans différentes structures, ou le développement des crèches) mais il me paraît davantage nécessaire de travailler sur les mentalités culturelles.

Il est essentiel que l'égalité professionnelle fasse l'objet d'un accompagnement et qu'elle soit reconnue comme un atout, les femmes apportant dans la diversité et la complémentarité des hommes des façons différentes de travailler, des approches plus pragmatiques et parfois plus directes. Un certain nombre d'études démontrent d'ailleurs qu'à compétences égales, cette diversité, cette place des femmes au sein des directions des entreprises - y compris dans les grands groupes privés - ont des conséquences bénéfiques en termes de résultats économiques. Il ne s'agit pas de faire de la parité pour de la parité mais de la permettre lorsque les compétences sont égales. Ainsi, lorsqu'on examine les résultats obtenus par les filles aux concours des grandes écoles (à l'exception de ceux de l'École nationale d'administration - ENA - et des écoles d'ingénieurs), on constate qu'elles réussissent bien mieux que les garçons mais ces résultats ne se retrouvent pas ultérieurement en proportion équivalente, comme par hasard. Cette proportion entre le vivier de départ et le résultat de sortie en matière d'emplois de direction constitue donc une véritable différence de traitement.

En conclusion, j'ajouterai que j'ai été très intéressée par ce travail parce que je me suis un peu retrouvée dans ces complexités de parcours et que j'ai pu apporter un regard un peu neuf - et sans idées préconçues car ce thème était nouveau pour moi - tout en m'appuyant sur les travaux de tous ceux qui avaient déjà étudié ce sujet. Ce regard un peu différent dont nous avons discuté toutes les deux, Mme la présidente, m'a permis de ne pas faire de l'égalité professionnelle un sujet purement féministe mais de le projeter dans l'organisation actuelle des modèles familiaux qui sont en perpétuelle évolution et dans les conciliations que doivent aujourd'hui trouver les jeunes parents entre eux.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je suis extrêmement heureuse de la sortie prochaine de ce rapport car les constats que nous avons pu faire les uns et les autres d'une certaine inégalité entre les femmes et les hommes ont été établis par Françoise Guégot, alors qu'ils étaient souvent dénoncés comme constituant une marotte de la Délégation. Sans être une revendicatrice notoire, il m'est toujours apparu que notre travail sur l'égalité devait s'inscrire non pas dans un combat mais dans une revendication de normalité des choses : il n'est pas normal que ne soit toujours pas respecté le principe posé depuis 1972 par le législateur du « À travail égal, salaire égal ». Quant à ceux qui l'expliquent par le fait qu'il est nécessaire de définir le « travail égal », je rappellerais que, même s'il existe des variantes dans la définition des postes, le salaire n'est toujours pas égal.

La contribution de Françoise Guégot est donc extrêmement importante, d'autant qu'elle présente des possibilités de modifications législatives qui pourront être discutées lors de l'examen du futur projet de loi sur la fonction publique dont la Délégation ne manquera pas de se saisir et sur lequel elle soutiendra avec force les amendements que pourra présenter Françoise Guégot par une cosignature de ses membres et par leur présence affirmée dans l'hémicycle. Son travail doit en effet être reconnu mais il faut également saluer l'investissement sur le sujet de Georges Tron, secrétaire d'État chargé de la fonction publique.

Cela donnerait en outre un éclairage différent sur la volonté du Gouvernement de réformer la fonction publique ; mais il conviendra de veiller à ce que des arguments fallacieux ne viennent pas une nouvelle fois freiner notre démarche de normalité et que,

comme cela a été le cas lors du débat de la loi sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, ces arguments ne freinent pas notre volonté de réforme en faveur des femmes qui, engagées dans une vie professionnelle, ont des difficultés à la concilier avec leur vie privée ou leur vie familiale. J'entends donc assurer Françoise Guégot, qu'en tant que présidente de la Délégation, je serai toujours à ses côtés pour faire avancer la concrétisation des articles de loi qui seront votés. Je m'emploierai également de toutes mes forces à les faire appliquer mais aussi en faire évaluer les résultats car on ne peut véritablement avancer des priorités ou des recommandations en la matière que si nous disposons de données chiffrées. Le rapport de Françoise Guégot est l'exemple même de ces rapports parlementaires que j'apprécie beaucoup et je l'en remercie : sans parti pris partisan, il cherche sereinement et très clairement à proposer des solutions, notamment législatives, pour améliorer la situation existante.

M. Jean-Luc Pérat. Je retrouve dans ce rapport le constat habituel des difficultés que rencontrent les femmes pour accéder à l'égalité – temps partiel, formation, organisation des temps de travail... – et je m'interroge sur les moyens d'action à mettre en œuvre. Alors que l'État a les pouvoirs de faire avancer un certain nombre de choses, les constats sont tels qu'il me semble utile de passer à une utilisation plus concrète de la contrainte et de la sanction. Serait-il possible par exemple de réserver certains postes aux femmes ou cela constituerait-il une discrimination ? Ne pourrait-on parfois utiliser les temps partiels ou les arrêts de travail pour permettre aux femmes de travailler à leur domicile, ce qui leur permettrait de ne pas perdre le contact avec le monde du travail ? Ainsi, au sein de l'Éducation nationale dont je suis issu, l'égalité salariale existe...

Mme Françoise Guégot. À l'exception du paiement des heures supplémentaires qui sont majoritairement accomplies par les hommes et de l'enseignement supérieur où les femmes sont largement minoritaires.

M. Jean-Luc Pérat. Oui mais j'apporterais un bémol : les femmes représentent 60 % à 70 % du corps enseignant du secondaire. Dans cet enseignement, je suis personnellement favorable au fait de passer à la vitesse supérieure en instaurant des obligations et une contrainte et ce, même si des difficultés peuvent se présenter quant à l'organisation du temps de travail et à la tenue de réunions à des horaires acceptables : nous participons tous en effet à différents organismes qui se réunissent en fonction des disponibilités des autres membres : plutôt le soir avec les élus mais davantage dans la journée avec des techniciens.

Mme Françoise Guégot. Pour répondre à votre première question, il est effectivement impossible de réserver des postes à des femmes, car cela s'apparenterait à une discrimination. En revanche, notamment sur les emplois fonctionnels dépendant de nominations du Gouvernement, on s'aperçoit que le problème ne se situe pas aux dernières strates des nominations : ainsi, et cela est avéré pour les directeurs d'hôpitaux ou la fonction publique territoriale, au-delà de l'autocensure, les quatre derniers candidats présentés aux décideurs sont exclusivement des hommes. Dès lors, on pourrait imaginer une obligation de présentation paritaire de candidats dont le non respect pourrait être simplement sanctionné par la non validité de la nomination qui s'en serait suivie. Plutôt que de décider que l'État doit s'autocontraindre, il est important qu'il existe un rapport entre le vivier des femmes et le pourcentage de celles qui peuvent parvenir aux postes de direction : de fait, dans certains secteurs techniques ou scientifiques, tels que celui de la police, où le vivier ne comprend que 20 % ou 30 % de femmes, il est difficile d'exiger une parité pour le passage aux postes de direction mais on doit pouvoir retrouver ces 20 % ou 30 % de femmes dans les candidatures. Il faut donc prendre en compte les diverses situations mais je reste convaincue qu'il faut

aujourd'hui instituer des contraintes, faute desquelles dans dix ans, pourront être dressés les mêmes constats d'inégalité, voire même des constats plus graves, car, je n'en ai pas parlé, mais dans certains secteurs où les femmes sont minoritaires, c'est sur elles que vont s'exercer prioritairement les effets de la révision générale des politiques publiques (RGPP).

Quant à l'égalité dans l'enseignement ou dans la fonction publique territoriale qui résulte apparemment de la règle « un statut, un échelon, un salaire », on constate que dans la pratique, tout ce qui est caché par le régime indemnitaire et par la voie des promotions internes conduit à des écarts de traitements de 15 % à 20 %. Si certaines différences peuvent s'expliquer par des interruptions de carrière, des congés maternité, il n'en demeure pas moins que subsiste un écart salarial inexpliqué de 6 % à 7 %. Je note à ce propos que, dans les trois fonctions publiques, on est aujourd'hui dans l'incapacité de disposer du moindre rapport ou des moindres données permettant une analyse des inégalités salariales ou des régimes indemnitaires parce qu'il existe maintes résistances pour livrer ces informations. Les quelques éléments disponibles sont totalement insuffisants à créer une transparence et à permettre une communication. Ces données devront néanmoins être mises en place, éventuellement sous contrainte, car elles seules permettent aux personnes intéressées de constater la situation réelle et de réagir si nécessaire.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je suis véritablement très contente qu'une parlementaire d'une plus jeune génération ait pris conscience d'un problème qui n'est pas évident et trop souvent marginalisé et qu'elle ait rejoint toutes celles qui se sont battues sur ces questions.

La conviction que met Françoise Guégot à présenter son rapport et ses préconisations, confortée par la présence d'un ministre très réceptif au sujet traité me paraît très positive.

M. Jean-Luc Pérat. Il me semble que si l'on veut changer les choses dans les décisions finales, il faille également s'intéresser à la composition des jurys.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il me semblait que la loi de 2001 traitait ce sujet.

M. Jean-Luc Pérat. Oui, mais ce qui est écrit n'est pas toujours appliqué. Il faut donc accentuer ou renforcer les règles de cette composition des jurys car on connaît l'importance du regard des femmes. Ainsi, l'on sait très bien ce que la parité a apporté aux conseils municipaux : ils ne fonctionnent plus comme avant, portant une appréciation différente sur certains domaines ou apportant de nouvelles méthodologies. Il doit en être de même des jurys, dont les femmes membres sauront prendre en compte des éléments différents de ceux retenus par leurs collègues masculins.

Mme Françoise Guégot. Il y a eu des progrès importants dans la constitution des jurys mais un constat s'impose : les présidents de jurys sont en majorité des hommes.

M. Jean-Luc Pérat. Je reviens sur le sujet de la RGPP. Sera-t-il possible de connaître, lorsque tout aura été mis en place, les pourcentages de femmes exerçant des responsabilités au début de la révision et à la fin de cette dernière ? Cette comparaison des chiffres serait très intéressante.

Mme Françoise Guégot. C'est une vraie question. Il est évident que lorsqu'un faible pourcentage de femmes exerce des fonctions de responsabilité et qu'une réorganisation de ces postes est en cours, elles ont mathématiquement davantage de risques

de disparaître. Mais ce point devra être vérifié notamment par le Secrétaire général du gouvernement en charge du dossier et auquel il a été demandé de veiller à tous ces points...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann., je vous remercie.

Audition de **M. Michel Miné, professeur de droit du travail au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), Chaire de droit social**

(procès-verbal du 1^{er} février 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Monsieur le professeur, je suis heureuse de vous accueillir à la Délégation aux droits des femmes. Vous portez, sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, un regard scientifique et malgré nos divergences politiques, nous partageons le même combat. La route vers l'égalité est encore longue. Nous aimerions connaître votre point de vue sur la législation actuellement applicable en la matière et, en particulier, sur le rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise.

M. Michel Miné. Le cœur de ma réflexion porte sur les inégalités professionnelles dans toutes leurs dimensions : recrutement, promotion, déroulement de carrière, rémunération, santé au travail – un aspect de la question qui est très rarement abordé. Je recherche des leviers pour intervenir sur ces différents paramètres.

Depuis des années, notamment grâce à l'influence du droit européen qui a permis des progrès très significatifs, nous disposons de nombreux textes législatifs. Reste que, fondamentalement, la situation des femmes ne s'améliore pas dans les entreprises. Les chiffres publiés par la **DARES**, en fin d'année dernière, ont révélé un accroissement des inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes, même lorsque celles-ci n'ont pas connu d'interruption dans leur carrière. En clair, il s'agit de discriminations, parfois volontaires, parfois involontaires. Tel est mon angle d'attaque.

La question des rémunérations est le point de cristallisation des inégalités. Aujourd'hui, en France, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail de valeur égale, est en moyenne de 27 %. Notre pays se situe au 127^e rang sur 134 pays recensés !

On incite les chefs d'entreprise à consulter les comités d'entreprise, à mener des négociations collectives ; on prévoit que davantage de femmes pourront accéder à des postes de responsabilité ou aux instances de direction. Reste qu'un diagnostic complet, sincère et précis des inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises est incontournable, car si la situation initiale de l'entreprise n'est pas connue, il est impossible de négocier valablement pour résorber ces inégalités. Et pourtant, dans certaines entreprises, la négociation a été menée sans ce diagnostic de base. Voilà pourquoi, des représentants des entreprises, des organisations syndicales et des experts ont travaillé à une réforme du rapport de situation comparée.

La nouvelle mouture du 22 août 2008 n'est pas parfaite, mais elle a permis de progresser sur un certain nombre de plans, notamment celui des promotions. L'entreprise doit calculer et présenter la durée moyenne entre deux promotions pour les femmes et les hommes salariés, au sein de chaque catégorie. Ce paramètre est très important. Il permet de déceler les inégalités de rémunération dont souffrent les femmes, dont les carrières sont souvent plus courtes et se déroulent plus lentement : les femmes peuvent rester pendant des années à un même niveau, alors que les hommes ne font qu'y passer. Il faut donc avoir de cette question une vision dans le temps.

Pour apprécier, à partir du rapport de situation comparée, les inégalités de rémunération, il faut d'abord analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les

hommes qui font un travail de valeur égale : l'employeur doit assurer l'égalité de rémunération, cette obligation, prévue depuis la fondation de l'Organisation internationale du travail en 1919, reprise en 1951, figure dans le code du travail français depuis 1972 et dans le traité de Lisbonne.

Ensuite, il faut travailler sur l'évaluation des emplois très féminisés, en examinant les compétences mises en œuvre et les contraintes subies. Des discriminations sont possibles, quand bien même la comparaison avec des hommes est impossible.

Enfin, je l'ai dit, il faut apprécier l'évolution des rémunérations dans le temps, ce qui suppose d'examiner, entreprise par entreprise, branche par branche, le déroulement de carrière des femmes et des hommes, à chaque niveau de recrutement et de qualification.

Tant que ce travail n'aura pas été fait, les textes seront inopérants et la situation actuelle ne changera pas. Une entreprise peut toujours décider de recruter davantage de femmes, de leur dispenser une formation professionnelle ou d'affecter une enveloppe globale à des rattrapages de carrière entre les femmes et les hommes sans que cela ait des conséquences significatives et durables en terme de rémunérations. Par exemple, l'enveloppe prévue risque de passer dans des augmentations individualisées, personne n'étant capable d'analyser la réalité qu'il s'agit de corriger.

Si incroyable que cela paraisse, les acteurs de l'entreprise, les employeurs, les représentants des organisations syndicales, ont besoin d'apprendre à distinguer les discriminations que rencontrent les femmes. J'en veux pour preuve les actions que certaines salariées ayant connu des discriminations de genre pendant des années – par exemple dans les affaires *Mme Bastien contre TMS Contact*, *Mme Niel contre la BNP* ou *Mme Otelli contre l'AFPA*, – ont dû engager auprès des conseils de prud'hommes, des cours d'appel et de la Cour de cassation pour se faire entendre. Pourtant, leurs entreprises avaient parfois signé un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La démarche de l'entreprise est parfois schizophrénique : d'un côté elle signe des accords sur l'égalité, de l'autre, elle continue à pratiquer des discriminations, volontaires ou parfaitement involontaires, produites par des manières de faire, des habitudes, ce que les sociologues appellent des « discriminations systémiques ».

En outre, il serait nécessaire de réétudier les critères des grilles de classification des branches, lesquelles génèrent de la discrimination indirecte : dans les grilles des professions très féminisées, le déroulement de carrière est plus lent, la carrière plus courte et les niveaux de salaire plus bas. Personne n'a voulu discriminer les femmes qui étaient dans ces emplois, simplement, ceux qui ont élaboré ces grilles, marqués par des stéréotypes et par des représentations culturelles, considéraient que ces femmes avaient des aptitudes innées, qui ne constituaient pas des compétences pouvant être reconnues sur un plan professionnel.

Dans l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes – accord étendu par arrêté du ministère du travail – les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs – MEDEF, CGPME et UPA – ont admis que dans un certain nombre de professions on devait parler non pas d'aptitudes innées, mais de compétences. Il faut donc les reconnaître et les rémunérer comme telles.

Tant que l'on ne s'attaquera pas aux grilles de classification négociées au niveau des branches, l'entreprise qui applique, de bonne volonté, sa convention collective, ne modifiera sa situation qu'à la marge. En effet, et c'est tout à fait surprenant, au niveau national, l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est de 27 %, mais

dans de très nombreuses entreprises, quand le rapport de situation comparée est établi, on conclut qu'il n'y a pas, dans l'entreprise, d'inégalités entre les femmes et les hommes. Et s'il n'y a pas d'inégalités, il n'y a pas d'actions à mettre en œuvre...

À l'occasion de la réforme des retraites, ces inégalités ont fini par émerger : les discriminations dont les femmes sont victimes au cours de leur carrière professionnelle réapparaîtront au moment de leur retraite, selon des mécanismes qui ont été très bien mis en lumière. Il faut donc retravailler cette question en l'abordant dans sa réalité et dans sa totalité.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Comment travailler sur ces grilles de qualification ?

M. Michel Miné. Au sein de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), nous avons monté un groupe de travail qui se penche de façon pluridisciplinaire sur l'évaluation des emplois. Ma contribution a porté sur la jurisprudence communautaire.

Le juge européen, notamment depuis l'arrêt *Gisela Rummler* du 1^{er} juillet 1986, prévoit qu'une grille de classification doit être fondée sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins, et non sur des critères qui auraient tendance à survaloriser le travail des hommes. Autrement dit, il faut adopter un regard « genré » sur les emplois et examiner, à chaque fois, les compétences mises en œuvre et les contraintes imposées. Il faut le faire de manière non sexiste. L'enjeu est important car nos grilles de classification sont largement marquées par des stéréotypes culturels.

Pendant de nombreuses années, quand une très grande entreprise de la métallurgie embauchait un jeune homme sortant de l'appareil scolaire avec un BTS d'électromécanicien, elle le classait comme technicien ; et quand une jeune fille sortait avec un BTS d'assistante de direction, elle la classait comme employée. Ce problème, aujourd'hui réglé, était le résultat de représentations culturelles.

Les grilles de classification véhiculent des discriminations indirectes : leurs règles ont l'apparence de la neutralité mais, une fois appliquées, elles pénalisent les femmes. Ainsi, dans les filières occupées majoritairement par des femmes, les carrières sont plus courtes et les niveaux de rémunération plus bas.

Les branches négocient rarement sur cette question. Même lorsqu'elles le font, elles adoptent une démarche parallèle : d'un côté, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aboutissant à un accord ; de l'autre, une négociation sur les grilles de classification ne prenant pas en compte l'objectif d'égalité professionnelle. Voilà pourquoi la disposition de la loi de 2001, qui oblige à aborder la question de l'égalité professionnelle dans toute négociation obligatoire, constitue une avancée. En fait, nous avons besoin à la fois d'engager des négociations spécifiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes et d'aborder le sujet dans toutes les négociations obligatoires, voire dans toutes les négociations.

Le Parlement a donné aux partenaires sociaux des outils pour résoudre les problèmes liés à l'inégalité professionnelle. Encore faut-il qu'ils en aient la volonté mais aussi les moyens, en particulier qu'ils soient suffisamment formés. De fait, repérer les discriminations salariales entre les femmes et les hommes ne va pas de soi. Ainsi, il a fallu aller jusqu'à la Cour de cassation pour faire reconnaître qu'une salariée directrice des ressources humaines faisait un travail de même valeur que son collègue masculin, directeur

commercial.

Sans formation suffisante, il n'est pas possible de repérer les discriminations et on travaille complètement à la marge. J'ai le souvenir de consultants qui, pour calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, n'avaient pris en compte qu'un seul critère : un travail égale et des fonctions identiques. Ils en avaient trouvé peu, car il est très rare, dans une entreprise, que des femmes et des hommes fassent exactement le même travail. Après comparaison, l'écart n'était que de 4 %. Ainsi dans l'entreprise, la négociation ne pouvait-elle que se fonder sur cet écart, à rapporter aux 27 % admis au niveau national. Les entreprises doivent mettre en place une politique d'incitation à la formation et des mesures d'accompagnement à cette négociation.

Une telle observation vaut pour l'appareil d'État et ses agents de l'inspection du travail. Examiner les écarts de rémunération au sein d'une entreprise suppose une formation, une coordination et la définition d'une politique en la matière.

Au Conservatoire national des Arts et Métiers, nous avons organisé une formation sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, un cycle de formation sur les discriminations et une formation de formateurs des avocats sur les questions de discrimination – une session a eu lieu le 27 janvier au Conseil national des barreaux. Notre pays, qui n'en est qu'au début de la mise en œuvre du droit de la discrimination, a besoin de se former en la matière.

Mme Marianne Dubois. Quelles formes de discrimination sont-elles traitées ?

M. Michel Miné. La formation sur l'égalité professionnelle est spécifique mais, au cours des cycles de formation sur les discriminations et de la formation destinée aux avocats, toutes les formes de discrimination sont abordées. Cela nous amène d'ailleurs à étudier les discriminations cumulées, dont les femmes font très souvent l'objet : femme et âge, femme et apparence physique, femme et origine, femme et handicap, femme et orientation sexuelle, etc.

De fait, lorsque l'on aborde les discriminations liées au handicap, à l'orientation sexuelle ou à l'âge, il faudrait ne pas oublier la question du genre, sauf à laisser de côté une partie du problème.

Divers freins à la mise en œuvre du droit ont été identifiés. Le premier est constitué des stéréotypes et des représentations culturelles. S'intéresser à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale suppose de reconnaître la valeur du travail des femmes dans l'entreprise et, plus généralement, dans la Cité et à la maison.

Le deuxième frein est lié à la non reconnaissance de la qualification des femmes. Dans certains secteurs, bien qu'elles aient suivi des formations poussées et obtenu un bac plus 2 ou plus 5, des femmes continuent à être rémunérées à de très bas niveaux, en tant qu'employées. Le fait que des femmes se forment remet en cause l'organisation du travail, amène à repenser la répartition des rémunérations, modifie la répartition du pouvoir entre les hommes et les femmes. Soyons clairs : si l'égalité entre les femmes et les hommes ne se met pas en œuvre, c'est aussi parce que certains hommes n'y ont pas intérêt.

Le troisième frein est d'ordre financier : l'égalité entre les femmes et les hommes coûte cher. J'ai ainsi le souvenir d'une affaire où une salariée, entrée dans une entreprise comme sténodactylo, avait gravi différents échelons. Arrivée à un niveau de responsabilité

où elle était la seule femme, elle s'aperçut que ses collègues hommes étaient mieux rémunérés. La direction de l'entreprise se justifia en mettant en avant le fait qu'à la différence de ses collègues, elle ne possédait pas de diplôme universitaire. Pourtant, elle faisait le même travail qu'eux. L'intéressée ayant saisi le conseil de prud'hommes, la cour d'appel et la Cour de cassation gagna à chaque fois, et finit par obtenir un rappel de salaire de plus de 240 000 euros (Affaire *Mme Otelli contre l'AFPA*).

On comprend bien que tout rattrapage amène à partager un peu différemment le « gâteau ». La question mérite d'être posée.

Mme Martine Billard. Dans une entreprise où il y a des femmes et des hommes, les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes. Quelles en sont les conséquences ? Pourriez-vous également nous procurer la dernière mouture du modèle de rapport de situation comparée ?

M. Michel Miné. Sur le site du ministère de travail vous trouvez d'une part le texte du décret du 22 août 2008, donc la liste des informations devant figurer dans le rapport de situation comparé, d'autre part le guide mis au point par le ministère, avec des tableaux et des commentaires plutôt bien faits.

Les indicateurs que contient le décret constituent un minimum, chaque entreprise devant, par la suite, identifier d'autres critères pertinents, qui varient suivant les branches et les entreprises. Par exemple, dans certaines entreprises, il a été décidé, sans doute après discussion entre le comité d'entreprise et l'employeur, d'utiliser un critère qui n'apparaît pas, en tant que tel, dans le décret : le nombre de promotions des salariés à temps partiel ; un tel critère est parfois très pertinent, mais dans d'autres cas il n'a pas beaucoup de sens. Mais encore trop souvent, certaines entreprises considèrent que les critères identifiés par le décret sont un maximum, et il faut encore négocier pour obtenir des rapports complets.

S'agissant du temps partiel, il faudrait mettre en concordance notre code du travail avec la jurisprudence communautaire. Je pense en particulier à la rémunération des heures effectuées au-delà du contrat de travail, qui constitue un exemple emblématique de discrimination indirecte : pour le salarié à temps complet, ces heures sont en général majorées, sauf accord dérogatoire, à 25 % pour les huit premières heures, et ensuite à 50 % ; pour le salarié à temps partiel, on applique une franchise de 10 % ; ensuite, les heures lui sont majorées à 25 %, mais jamais à 50 %. Or ce type de discrimination indirecte a déjà été dénoncé par le juge européen dans un arrêt *Ursula Voß contre Land de Berlin* du 6 décembre 2007.

Plus généralement, si l'on veut travailler sur la question des écarts de rémunération, il faudra toiletter le code du travail pour éviter qu'il ne soit lui-même source de discriminations.

Mme Martine Billard. J'ai entendu dire que l'on envisage une nouvelle simplification du code du travail, ce qui est assez angoissant... On envisagerait que les accords d'entreprise puissent fixer des temps de travail inférieurs à ceux du code du travail.

M. Michel Miné. Je n'ai pas d'information à ce propos. Les accords d'annualisation permettent déjà des temps de travail inférieurs.

Mme Martine Billard. Oui, mais on ne peut pas descendre en dessous du nombre d'heures autorisé dans le code.

M. Michel Miné. Non, on ne peut pas aller au-delà – 1607 heures en durée maximale annuelle. Le code dispose que, normalement, la durée du travail se calcule à la semaine mais, depuis l'ordonnance du 16 janvier 1982, on peut très largement y déroger.

Il faudrait, et ce pourrait être un des objets du travail de la Délégation, examiner, dans le cadre de l'étude d'impact, les éventuelles discriminations indirectes que seraient susceptibles d'entraîner les textes de cette sorte.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. J'avais essayé de l'intégrer à la loi organique, mais les sénateurs ne l'ont pas voulu. Dès qu'il s'agit d'égalité, ils ont tendance à freiner des quatre fers. C'est un gros problème.

M. Michel Miné. Pourtant, par la loi du 16 novembre 2001, qui est une loi de transposition des directives européennes, le Parlement français a fait figurer dans le code du travail le concept et la méthode de discrimination indirecte, que les entreprises ont l'obligation d'appliquer. Et vous pourriez rafraîchir la mémoire de vos honorables collègues en leur rappelant les termes de la loi du 27 mai 2008, qui a été votée sous la pression de la Commission pour mettre les définitions françaises des discriminations en harmonie avec les directives européennes.

Mme Martine Billard. En 2010, seules 8 % des entreprises avaient remis un rapport de situation comparée. Je remarque toutefois que le décret d'application de la loi de 2006 n'est sorti qu'en 2008.

M. Michel Miné. Pour autant, on ne peut pas parler de vide juridique. Quant au décret, il est suffisamment complet. Si toutes les entreprises établissaient leur rapport selon ses indications, on ferait un pas très significatif.

En outre, aux termes de la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites doivent figurer dans le rapport les objectifs de progression, la définition qualitative et quantitative des actions et l'évaluation de leur coût, ce qui n'est pas très nouveau mais va dans le bon sens. Le problème c'est la disparition de la fixation d'une échéance pour la suppression des écarts de rémunération. Le rapport présenté au comité d'entreprise ne visant qu'à assurer une progression au regard de l'objectif d'égalité, si les écarts de rémunération sont de 27 % et qu'on les réduit d'1 % par an, il faudra du temps pour l'atteindre... Il est véritablement regrettable que la loi ne fixe plus un délai pour le faire. Il a été créé de ce fait une déconnexion entre la négociation au terme de laquelle les écarts de rémunération doivent être supprimés, mais sans échéance précise, et le rapport qui doit être remis au Comité d'entreprise avec une échéance, mais sans nécessité d'aborder les écarts de rémunération.

Mme Martine Billard. Lors du débat sur les retraites, j'ai été frappée que M. Woerth, alors ministre en charge du dossier, répète à l'envie que les inégalités des femmes en matière de retraite n'étaient pas liées à des inégalités de carrière, alors qu'il s'appuyait sur la situation comparée des femmes et des hommes âgés de trente ans.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Certains vont même jusqu'à prétendre que dans vingt ans, le problème de la retraite des femmes ne se posera plus. C'est incroyable ! Qui plus est, on commence à entendre le même raisonnement à propos de la dépendance : les femmes n'auront pas plus de difficultés que les hommes à l'affronter, car leur problème de retraite aura été réglé...

Mme Catherine Coutelle. Cela figure dans la projection du Comité d'orientation des retraites (COR), qui estime que le nombre des trimestres cotisés par les hommes et par

les femmes se rapproche.

M. Michel Miné. Pour rester sur mon terrain, je voudrais appeler votre attention sur la santé des femmes au travail. Cette question a été très longuement occultée, notamment quand on abordait les accidents mortels, dans des secteurs d'activité essentiellement masculins.

Depuis ces dernières années, au niveau européen, à la Fondation européenne de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, à l'Agence européenne de Bilbao pour la santé et la sécurité au travail, à l'Institut syndical européen, à Bruxelles, et maintenant en France, nous disposons d'études intéressantes sur la sous-évaluation des risques professionnels rencontrés par les femmes : troubles musculo-squelettiques (TMS), risques psychologiques, etc. De telles situations sont très mal prises en compte. L'entreprise - ou la branche - se préoccupe, par exemple, des risques de chutes de hauteur ou des problèmes d'amiante qui concernent d'abord les hommes, mais pas des pathologies que rencontrent ou que vont rencontrer les femmes.

Les TMS concernent davantage les femmes que les hommes et les taux d'incapacité qui s'ensuivent sont plus graves pour elles. L'organisation du travail dans des secteurs très féminisés génère davantage de « risques psychosociaux » pour les femmes que pour les hommes. La situation ayant tendance à se dégrader, il convient d'aborder, dans le cadre de la lutte pour l'égalité professionnelle, cette question qui a récemment fait l'objet d'un avis du Conseil économique, social et environnemental : *La santé des femmes en France* (n° 2010-16)

Mme Martine Billard. Les femmes ne risquent-elles pas de subir des discriminations lorsqu'elles demanderont à partir en retraite anticipée pour raison de pénibilité ? C'est d'autant plus prévisible que le taux d'incapacité de 20 % correspond à un handicap élevé, qui ne sera sans doute pas appliqué aux TMS.

M. Michel Miné. Il serait en effet opportun d'étudier la question sous cet angle.

Mme Catherine Coutelle. Lors du débat sur les retraites, on nous a opposé le fait que les femmes ayant une espérance de vie plus longue que celle des hommes, elles pouvaient travailler un peu plus longtemps. Sauf qu'elles ne restent en bonne santé qu'un an de plus que les hommes (respectivement 68 et 69 ans) et que leur santé se dégrade alors plus vite, selon un rapport de l'INSEE.

Cela constitue une autre inégalité qui est peut-être due à leur vie précédente. Dispose-t-on de statistiques sexuées sur le sujet ? Il faut dire que l'on n'en a pas beaucoup, de façon générale. Par exemple, le seul élément dont on dispose sur la délinquance est l'augmentation de 13 % des violences faites aux femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce n'est pas faute d'en demander !

M. Michel Miné. Il serait déjà important d'obtenir que toute entreprise établisse, comme elle le doit, une évaluation annuelle des risques professionnels, transcrite dans un document unique servant de base à la politique de prévention de l'entreprise : quelques entreprises ne le font pas, quelques-unes le font mal ou le font surtout pour se couvrir en cas de contentieux ; d'autres essaient de le faire correctement.

Ensuite, il faudrait que ce document soit sexué, ce qui permettrait d'avoir une idée complète des risques dans l'entreprise. À l'heure actuelle, on a tendance à considérer dans

certains secteurs que s'il n'y a pas de graves risques mécaniques, chimiques ou autres, il n'y a pas de risques. Or si certaines femmes peuvent être menacées par des risques de ce type, la plupart sont concentrées dans un certain nombre de filières que l'on a tendance à oublier.

Certains, au sein de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, ont commencé à travailler sur le thème « conditions de travail et mixité ». Ils méritent d'être encouragés. Leurs études pourraient nous fournir des données sexuées par entreprise.

Certes, cela relève du domaine réglementaire, mais, dans la mesure où il peut s'emparer de toute question relevant des droits fondamentaux, rien n'empêcherait le législateur de demander que cette évaluation soit sexuée, ce qui serait stratégiquement très utile.

Mme Marianne Dubois. Ainsi pourrait-on s'apercevoir que des hommes sont discriminés dans certaines filières ou certains emplois, comme celui d'assistante maternelle.

Mme Catherine Coutelle. Je voudrais vous interroger sur le cas des « intermittentes », ces intermittentes du spectacle qui n'ont pas droit aux congés de maternité. Entre le code du travail, les Assedic et la Sécurité sociale, elles se trouvent dans des situations très discriminantes. Il y a un vide juridique qui fait que, même si elles sont inscrites aux Assedic, la Sécurité sociale considère qu'elles n'ont pas droit au congé maternité si elles n'ont pas assez travaillé. Et il y aura ensuite une double peine car, n'existant pas pour la Sécurité sociale, elles perdront leurs droits aux Assedic. La question a été portée devant la HALDE, devant les tribunaux administratifs, etc.

Elles nous disent que leur cas est comparable à celui de toutes les femmes qui ont des emplois précaires et incomplets. Ainsi, une caissière qui travaille 24 heures par mois et a dû s'arrêter, n'aura pas droit non plus à des congés de maternité si elle n'a pas travaillé un certain nombre d'heures. C'est un problème considérable dans notre époque où la précarité connaît un essor fulgurant et où les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) diminuent leurs heures.

Mme Martine Billard. Je connais bien cette situation car ma circonscription du centre de Paris est celle des intermittents du spectacle. En fait, il n'existe pas de politique uniforme sur l'ensemble du territoire : tout dépend des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), certaines acceptant de contourner les textes. De notre côté, nous avons formé des recours gracieux auprès de la CPAM. Or, sans savoir pourquoi, nous avons obtenu un accord à l'amiable dans certains cas et pas dans d'autres. Cela dit, le problème n'est pas lié à l'intermittence, mais au fait de ne pas avoir travaillé suffisamment d'heures.

Le cas des intermittentes est par ailleurs invraisemblable, constituant une triple peine : le nombre d'heures exigé pour indemniser le congé maternité est supérieur à celui qui est exigé pour être indemnisé par les Assedic ! Mais lorsqu'elles n'ont pas droit au congé de maternité, elles n'ont plus droit aux Assedic. Je me suis adressée à Mme Bachelot-Narquin, ministre des solidarités et de la cohésion sociale, qui m'a dit qu'elle n'était pas compétente en ce domaine et que je devais contacter le ministre du travail, lequel m'a répondu qu'il n'était pas compétent non plus. Pour l'instant, nous n'avons pas avancé d'un pouce !

Mme Catherine Coutelle. Toutes les femmes à temps partiel peuvent-elles être touchées ?

M. Michel Miné. Oui. À partir du moment où vous n'avez pas généré suffisamment

d'heures, il n'y a pas d'ouverture de droit. Mais nous savons depuis très longtemps qu'il faut croiser les règles du code du travail et celles de la protection sociale complémentaire, que ce soit en matière de maladie, de maternité ou de chômage.

Nous aurions besoin d'une instance comme la vôtre pour travailler sur la notion de discrimination indirecte. Certains mécanismes institutionnels, sans qu'il y ait eu aucune volonté discriminatoire, aboutissent à défavoriser certaines personnes. En l'occurrence, il s'agit bien d'une discrimination indirecte subie par des femmes, au regard du congé de maternité.

Mme Catherine Coutelle. Les intermittentes ont mis sur leur site le dossier, très complet, qu'elles ont fait pour la HALDE.

M. Michel Miné. La HALDE a-t-elle répondu ?

Mme Catherine Coutelle. Non, pas pour le moment ; le dossier est délicat. En outre, aucune donnée chiffrée n'existe sur ce sujet.

Mme Martine Billard. Parfois, les Assedic font comme si les intéressées n'avaient pas été en congé de maternité et prennent en compte les heures qu'elles avaient effectuées avant cette période. Or, de ce fait, certaines de ces intermittentes se sont fait accuser de fraude. C'est kafkaïen !

M. Michel Miné. La loi de 1973 sur le travail à temps partiel prévoyait que les salarié-e-s à temps partiel devaient obligatoirement travailler la moitié de la durée légale. Il s'agissait précisément d'éviter que des personnes, ne cotisant pas suffisamment, n'aient pas de couverture. Quand la loi a été modifiée, tout seuil minimal a été supprimé. Le problème est donc identifié depuis longtemps, et il faut évidemment faire quelque chose.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. D'autant que le temps partiel explose, avec les services à la personne.

M. Michel Miné. Ce qui se développe, c'est le temps partiel, l'annualisation du temps de travail et les forfaits en jours.

La France vient de se faire épingler sur les forfaits jours : le Conseil de l'Europe a considéré pour la troisième fois que la législation française en la matière n'était pas conforme au droit européen.

Les forfaits jours concernent les salariés cadres ou non cadres dont le temps de travail est considéré comme tellement autonome qu'on ne calcule plus leur temps de travail en heures mais en jours. Or le Conseil de l'Europe constate que ces salariés peuvent, de fait, légalement travailler jusqu'à 78 heures par semaine et jusqu'à 282 jours par an, ce qui n'est pas une durée raisonnable. Ainsi la France viole-t-elle la Charte sociale européenne révisée. Cette décision ayant été rendue publique le 14 janvier 2011, vous serez sans doute saisies, dans les semaines qui viennent d'une demande de révision de la loi.

Les forfaits jours sont également source de discriminations, ainsi que je l'avais écrit il y a quelques années dans un article de la revue du MAGE. Imaginez qu'une entreprise mette en place un système de forfait en jours sans aucune limite (si ce n'est 11 heures de repos entre deux journées de travail et 35 heures de repos par semaine). Comme la répartition des tâches ménagères et des tâches liées aux enfants ne se fait pas à égalité entre les femmes et les hommes, les hommes pourront, plus facilement que les femmes, travailler

tard et emporter des dossiers chez eux. Lorsque l'employeur aura à accorder des promotions, il privilégiera les hommes, qui auront donné davantage à l'entreprise. Ce système d'apparence complètement neutre entraîne donc une discrimination indirecte à l'encontre des femmes. La décision du Conseil de l'Europe vous donne l'occasion de reprendre cette question, qui a trait au temps de travail et qu'il convient d'aborder sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il en est de même des violences faites aux femmes, sur lesquelles il faudrait avancer. N'oublions pas que les organisations d'employeurs ont écrit noir sur blanc, dans l'accord interprofessionnel de 2004, que le harcèlement sexuel constituait un obstacle à l'égalité professionnelle. L'ennui, c'est que nous ne disposons pas de données suffisamment précises en la matière.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Merci beaucoup pour toutes ces informations fort utiles.

Audition de Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, chef du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale et de Mme Catherine Laret-Bedel, chef du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle

(procès-verbal du 2 février 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mes chères collègues, avant d'accueillir Mme Tomé-Gertheinrichs, je veux tout d'abord vous faire part de ma vive préoccupation née du constat que, sans parler des dernières nominations au Conseil constitutionnel, la plupart des récentes nominations de membres d'autorités administratives indépendantes ont concerné des hommes que ce soit de façon majoritaire – à la Haute autorité de santé, à la Commission nationale de l'informatique et des libertés –, ou de façon exclusive – à l'Autorité de sûreté nucléaire, à l'Autorité de régulation des activités ferroviaires et à l'Autorité de régulation des jeux en ligne.

C'est pourquoi, je vais demander à M. le Premier ministre de soutenir la candidature de Mme Nathalie Deroche à la Commission de régulation de l'énergie (CRE). Ses compétences techniques et son indépendance, reconnues par la Commission elle-même, justifieraient pleinement sa nomination comme commissaire.

Mme Catherine Coutelle. Ce matin, la Commission des affaires économiques a été consultée sur la reconduction de M. de Ladoucette à la présidence de la CRE. Pour ce motif de parité, j'ai personnellement voté contre, et le groupe socialiste s'est abstenu.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous accueillons maintenant Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, que je remercie d'avoir accepté notre invitation.

Madame, vous dirigez le service qui est en charge des droits des femmes et de l'égalité, avec lequel nous ne travaillons pas beaucoup. J'aimerais que vous nous disiez quelles actions vous menez, quelles sont vos motivations et quel rôle est aujourd'hui dévolu aux délégations régionales aux droits des femmes – dont, selon les informations qui nous parviennent, il est clair que les moyens ne sont pas suffisants. J'ai pour ma part toujours insisté sur la place que ces délégations doivent tenir dans les départements et les régions : rien ne sert de faire des grands discours sur les droits des femmes si l'on ne donne pas aux déléguées des moyens, à commencer par leur nécessaire reconnaissance au sein d'une préfecture. Comment défendez-vous les déléguées aux droits des femmes ? Quelle est la politique de votre service ? Quelle suite donnez-vous aux lois votées ? Je m'interroge en particulier sur les rapports de situation comparée entre les femmes et les hommes dans les entreprises : j'ai été très surprise d'entendre à de nombreuses reprises qu'il était très difficile d'obtenir les documents et les explications nécessaires à leur réalisation. Ces questions sont primordiales : il est inutile de voter des lois s'il n'existe pas un service capable d'apporter les renseignements dont les entreprises ont besoin pour mettre en pratique une politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, j'aimerais connaître le contenu du projet de décret d'application de l'article 99 de la loi sur les retraites. Relatif aux pénalités que doivent réprimer les entreprises qui ne définissent pas une politique d'égalité professionnelle, j'espère que ses dispositions iront bien dans le sens de la loi... Si ce n'est pas le cas, je n'hésiterai pas à dire ce que je pense !

Car malheureusement, force est de constater qu'en matière de droits des femmes, le bilan n'est pas bon... À quoi sert de donner un label si on n'aide pas les entreprises à faire leur rapport de situation comparée ?

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, chef du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (ministère des solidarités et de la cohésion sociale). Je vous remercie de me donner l'occasion de rencontrer les membres de votre Délégation.

J'évoquerai donc, pour commencer, le fonctionnement du service que je dirige.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Merci de nous dire de quels effectifs vous disposez.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Ce service compte aujourd'hui 187 personnes en équivalents temps plein, dont 45 en administration centrale et 142 réparties sur l'ensemble du territoire – déléguées régionales, chargées de mission départementales, ainsi que divers collaborateurs. Dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), le service a été préservé en tant que mécanisme institutionnel dédié, en partie grâce à l'action des délégations parlementaires. Désormais rattaché à la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), il n'en reste pas moins une entité spécifique dont l'unique mission est de veiller au respect des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Parmi tous les services de la DGCS, il est le seul à avoir ainsi conservé ses missions propres, avec un programme budgétaire dédié.

Néanmoins la RGPP a eu des conséquences en matière de gestion des ressources humaines, dont les déléguées régionales et les chargées de mission se sont ouvertes auprès de vous entre 2008 et début 2010 : si le service lui-même, je l'ai dit, est rattaché à la DGCS, les déléguées régionales sont désormais rattachées au Secrétaire général aux affaires régionales (SGAR) et les chargées de mission départementales aux directeurs départementaux interministériels (DDI).

Par ailleurs, au niveau central, a été créée la fonction de délégué interministériel, certes, aujourd'hui dévolue au Directeur général de la cohésion sociale pour des raisons d'orthodoxie administrative, mais qui a le mérite d'exister – et c'est aussi un effet de la RGPP.

Pour moi, le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes a sa place au sein de la Direction générale de la cohésion sociale, l'égalité entre les femmes et les hommes étant incontestablement l'un des éléments fondamentaux de la cohésion sociale – à condition bien entendu que, dans ce schéma, le service conserve sa possibilité d'action.

Avec un peu plus d'une année de recul, il m'apparaît clairement – et cela vaut aussi bien pour l'administration centrale que pour les déléguées régionales et les chargées de mission départementales – qu'en se focalisant sur la question des positionnements respectifs, on évince la question fondamentale, à savoir la formalisation d'une politique publique ambitieuse en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis mon arrivée à cette fonction, j'ai donc beaucoup réfléchi à la manière dont on pouvait, très concrètement, faire autre chose qu'une sorte de suivisme par rapport aux nouvelles dispositions législatives – nombreuses, audacieuses et sur lesquelles vous parvenez à obtenir des votes à l'unanimité, ce dont on ne peut que se réjouir.

Quand j'ai pris mes fonctions, je me suis rendu compte que depuis un certain temps, aucune réflexion prospective n'avait été menée sur la feuille de route que, en tant qu'administration, il convenait de se fixer en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs j'ai mesuré combien les chargés de mission et les déléguées régionales exerçaient leur mission dans un cadre d'action difficile : peu d'instructions au niveau national et une « solitude » professionnelle parfois marquée sur le terrain. Elles devaient porter une politique à laquelle nous autres fonctionnaires n'avons pas été formés et dont la légitimité pouvait être contestée – car beaucoup d'autres priorités peuvent être considérées comme plus immédiates que l'égalité entre les femmes et les hommes. Et surtout, elles ne disposaient d'aucun instrument prospectif pour formaliser des projets fédérateurs dans les régions et les départements.

Aussi s'est engagé un travail avec elles à plusieurs niveaux. Il a d'abord fallu régler les problèmes d'intégration dans les équipes préfectorales. Les déléguées régionales ont désormais un positionnement clair – exception faite du cas de l'outre-mer, qui se règle actuellement. Les chargées de mission sont rattachées aux DDCS. Un certain nombre d'entre elles me disent que cette intégration dans une équipe préfectorale leur permet désormais de mieux travailler avec leurs collègues. Les secrétaires généraux aux affaires régionales (SGAR) se sont emparés de ces questions, ce qui n'était pas toujours le cas auparavant.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Vos propos me paraissent relever de la langue de bois... La déléguée aux droits des femmes est la représentante de l'État dans la région pour tout ce qui concerne les droits des femmes. Elle n'a donc rien à gagner à être adjointe de tel ou tel ou à entrer dans une équipe. C'est avant tout un problème de respect : est-ce que le directeur de l'équipement est l'adjoint du SGAR ?

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. La déléguée aux droits des femmes est « rattachée » au SGAR, elle n'est pas son adjointe.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pour ne pas être la dernière roue du carrosse, elle doit être indépendante.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Le schéma qui a été choisi dans le cadre de la RGPP peut naturellement être contesté, mais pour ma part, je le dis en toute liberté, je crois que l'essentiel est d'avoir conservé un mécanisme institutionnel dédié ; et, par ailleurs, je vois des avantages au fait d'être rattaché au SGAR. En ce qui me concerne, je ne suis pas à l'origine de ces évolutions, ayant été nommée à la tête de mon service peu de temps avant son rattachement à la Direction générale de la cohésion sociale. Mais il me paraît clair qu'il ne suffit pas d'être indépendant et visible pour pouvoir agir : quand on veut travailler dans un champ très atypique, les bonnes portes restent souvent fermées.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Et si l'on donnait aux déléguées aux droits des femmes le même grade qu'aux directeurs de l'équipement ?

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. C'est déjà le cas, mais cela ne suffit pas pour ouvrir les portes.

Au niveau national, le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes se trouvait dans la même situation que les déléguées régionales au niveau régional. Pour avoir exercé mes fonctions pendant sept mois avant le rattachement du service à la DGCS, je peux témoigner que, compte tenu de notre culture administrative, le fait qu'un service soit visible sur un organigramme ne suffit pas. J'ai vite compris qu'il fallait plutôt acquérir un vrai positionnement interministériel, c'est-à-dire se voir confier des missions

clairement interministérielles.

En ce qui me concerne, dès lors que la RGPP était déjà lancée quand j'ai pris mes fonctions, j'ai concentré mes efforts sur le contenu du décret portant création de la Direction générale de la cohésion sociale. Le décret de janvier 2010, qui a acté la création de la fonction de délégué interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, confie au service des missions qui lui redonnent un positionnement interministériel. J'ai donc considéré que nous devons nous engager dans un programme d'actions interministériel, sur lequel nous avons travaillé ces derniers mois et que Mme Bachelot-Narquin, ministre des solidarités et de la cohésion sociale, devrait annoncer très prochainement. Je me suis prévalu de ce positionnement interministériel, et non de ma fonction de chef d'un service dédié placé à côté des autres, pour aller frapper aux portes. C'est ainsi que nous avons, avec le directeur général de la cohésion sociale convoqué tous les directeurs d'administration centrale pour évoquer avec eux ce qui pouvait être fait dans chacune de leurs administrations. Le programme d'actions que Mme Bachelot-Narquin présentera prochainement donnera au service ses « galons » interministériels et sa reconnaissance par les différents ministères. Plutôt que de me focaliser sur la question du positionnement des agents en fonction de leur grade, et dans la mesure où la RGPP est pour nous une donnée incontournable, il m'a semblé indispensable de réfléchir à l'organisation d'une force de frappe à caractère réellement interministériel. C'est un travail de soutier qui n'a pu être perçu par les parlementaires, mais qui nous a mobilisés au cours de l'année écoulée afin de faire émerger un vrai projet du Gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Mme Catherine Coutelle. Permettez-moi, néanmoins, de vous raconter une anecdote sur la non-visibilité de votre service en région. Souhaitant écrire à la déléguée régionale aux droits des femmes, j'ai consulté le site de la préfecture. J'y ai trouvé le nom de l'ancienne déléguée, partie à la retraite en septembre dernier. Fin janvier, donc, il n'était toujours pas possible de savoir qui était la nouvelle déléguée régionale. J'ai cru comprendre que le préfet avait nommé à mi-temps une personne de l'administration, mais j'en saurai un peu plus dans quelques jours car j'ai convenu d'un rendez-vous avec elle.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce sont des problèmes fréquents. En Lorraine, il faut beaucoup de bonne volonté pour parvenir à contacter la déléguée aux droits des femmes. Certes, vous n'y êtes pour rien, madame.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Je ne peux pas me contenter de dire que je n'y suis pour rien.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je l'ai déjà dit aussi au Directeur général de la cohésion sociale : quand on veut donner de l'importance à un sujet, il faut que les structures administratives assurent sa lisibilité.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Je prends bonne note de vos observations.

Lorsque la RGPP a été mise en place, les préfets étaient inégalement sensibilisés à ces questions. La majorité des directions départementales interministérielles ne l'étaient pas du tout – et elles ont vu arriver des chargées de missions qui, pourquoi ne pas le dire, ont parfois un peu souffert de cette nouvelle situation. De fait, en France, les futurs décideurs publics et privés ne sont pas formés sur ce sujet. C'est une situation que nous voulons faire évoluer dans le cadre du programme d'actions interministériel. J'ai moi-même découvert assez tard la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, en tant que politique publique.

Nous avons donc beaucoup travaillé, au cours de l'année 2010, d'abord pour rencontrer régulièrement les directeurs régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, afin de leur expliquer notre domaine d'intervention, le pourquoi de notre organisation atypique, nos engagements internationaux et l'obligation qui est la nôtre de rendre des comptes. À ce sujet, sachez qu'il est très important pour nous de pouvoir dire, y compris à l'intérieur de la sphère publique, que la politique publique menée en matière d'égalité entre femmes et hommes a la particularité d'être sous haute surveillance, à la fois parlementaire – , médiatique et internationale.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Malheureusement, mes collègues et moi-même constatons, après huit ans passés à la Délégation aux droits des femmes, que le bilan n'est pas bon.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Votre propre bilan, au vu du nombre de propositions de loi que vous avez fait adopter, est pourtant excellent.

Mme Danièle Bousquet. La question est celle du pilotage politique. Certes vous faites en sorte d'utiliser le plus efficacement possible les moyens qui sont attribués à votre service, mais le problème est de savoir quel ministre, au sein du Gouvernement, peut faire entendre la préoccupation de l'égalité entre les femmes et les hommes afin qu'elle traverse l'ensemble des politiques publiques.

Nous votons des textes et c'est bien, mais il y a un décalage entre les mots et la réalité, parce que ce gouvernement n'a pas la volonté d'engager les moyens nécessaires. Ce n'est évidemment pas vous qui êtes en cause. Je me réjouis que votre service dépende de Mme Bachelot-Narquin, dont nous connaissons les convictions, mais faute de moyens financiers on risque d'en rester aux bonnes intentions.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. En tant que fonctionnaire, j'ai accepté ces responsabilités parce que j'ai la conviction que nous pouvons agir. Rémunérée grâce aux impôts des Français, je me dois de faire le maximum, dans le cadre imposé. C'est dans cet esprit que j'ai proposé le programme d'actions interministériel.

Le fait que les choses n'avancent pas assez vite ne tient pas seulement à un problème de volonté politique – en matière d'égalité professionnelle, six lois ont été votées depuis 1972 – : on est aussi confronté à une résistance collective.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je ne peux pas vous laisser dire cela. Quand quelqu'un va demander une méthodologie pour établir un rapport de situation comparée, il n'est pas normal que personne ne lui réponde.

Il me faut interrompre cette audition car la séance des questions d'actualité va commencer. Seriez-vous d'accord pour que nous poursuivions notre échange la semaine prochaine ?

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Avec plaisir.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous vous recevrons mardi prochain, à 17 heures 15. Je vous remercie.

Audition de M. Philippe Dorge, directeur des relations sociales et du travail du groupe PSA Peugeot Citroën et M. Hervé Pichon, délégué pour les relations avec les institutions publiques françaises

(procès-verbal du 8 février 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je suis particulièrement heureuse d'accueillir cet après-midi deux membres de la direction du groupe PSA Peugeot Citroën, pour deux raisons : la première est que son principal site de production de moteurs est situé à Trémery, en Moselle, dans ma circonscription ; la seconde est que le groupe a obtenu le label Égalité professionnelle.

M. Philippe Dorge, directeur des relations sociales et du travail du groupe PSA Peugeot Citroën. Le groupe PSA est en effet bien noté par les agences de notation sociale. Depuis une dizaine d'années, il développe une culture des relations sociales par l'intermédiaire de sa politique maison de relations humaines, selon un processus d'amélioration permanente. Le patron du groupe, Philippe Varin, nous a demandé d'aller au-delà, et de développer la gestion individuelle. À cet effet, nous avons signé des accords collectifs et défini un contrat social, en relation avec les organisations syndicales.

Le groupe a inauguré l'Université PSA. Philippe Varin a confié à Claude Brunet, le nouveau directeur des relations humaines (DRH), la gestion du système d'excellence opérationnelle et la formation des cadres supérieurs et des dirigeants. La partie relations sociales a été confiée à Denis Martin, le directeur industriel. Quant à moi, j'ai un double rattachement hiérarchique : DRH de la direction industrielle, et, à ce titre, responsable des 55 000 salariés d'Europe, j'en réfère à Claude Brunet pour tout ce qui relève des affaires sociales et des syndicats, mais également de la sécurité et de la santé au travail. Dès son arrivée, Philippe Varin a en effet souhaité une baisse du taux de fréquence des accidents du travail au sein du groupe. Nous avons donc mis en place un management de la sécurité, dont la mission est de mener une politique efficace, conduite au travers de vingt-trois exigences standard que nous avons formalisées et qui s'appliquent sur l'ensemble des sites PSA. Lorsqu'un accident se produit, il est analysé avec la même méthodologie quels que soient l'usine et le pays dans lesquels il advient – ce qui nous permet de bénéficier d'un retour d'expérience transversal.

L'Université PSA a pour mission d'élever le niveau des compétences dans tous les métiers du groupe. Nous y appliquons les principes du *knowledge management* – management des savoirs dans l'entreprise –, dans la continuité de la gestion par filières métier appliquée auparavant. Au sein de chacun des vingt-trois métiers du groupe – depuis les ateliers de montage et de ferrage jusqu'à la direction des ressources humaines en passant par le service juridique –, le responsable définit les compétences clés de son domaine et les parcours qualifiants. L'Université récupère tous ces savoir-faire, dans l'objectif de labelliser le contenu des formations.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Vous êtes directeur des relations sociales et du travail, mais également membre du comité directeur du groupe PSA. Combien de femmes celui-ci compte-t-il parmi ses membres ?

M. Philippe Dorge. Le taux de féminisation des cadres supérieurs est passé de 6 à 11 %. Philippe Varin a demandé à chacune des directions du groupe de dépasser le taux de 7 % de femmes en 2011. Cet objectif est l'un des éléments de mon contrat.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Comptez-vous favoriser les carrières des femmes pour qu'elles puissent par la suite intégrer les comités directeurs ?

M. Philippe Dorge. Oui, et Philippe Varin a souhaité que cette démarche soit quantifiée. Il faut objectiver tous les processus de relations humaines. C'est plus facile dans les secteurs où les talents sont également répartis entre femmes et hommes, mais ce n'est pas le cas dans l'industrie. Partant d'une situation décalée, nous devons nous fixer des objectifs et des indicateurs.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je voudrais à nouveau saluer les accords PSA de 2005. Je les cite toujours en exemple. Le groupe, sur la base de la loi de 2001, a adopté des critères pertinents et les a étendus à l'ensemble des sites.

M. Hervé Pichon, délégué pour les relations avec les institutions publiques françaises. Madame la présidente, nous vous remettons un exposé qui reprend l'historique de la façon dont le groupe PSA a appliqué les accords.

M. Philippe Dorge. En 2003, le groupe PSA a signé avec les organisations syndicales un premier accord d'une durée de trois ans sur le développement de l'emploi féminin et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Si le groupe a signé cet accord, c'est tout simplement pour appliquer la loi. Nous partions d'une situation dont nous n'étions pas très fiers, car compte tenu du faible taux de féminisation des écoles d'ingénieurs et des filières techniques – environ 14 % –, le monde industriel était très loin de la parité. Jusque dans les années 1990, on trouvait très peu de femmes dans les usines car il leur était interdit de travailler la nuit. Nous avons décidé de progresser sur ce point. Le rapport de situation comparée nous a permis d'établir un diagnostic et de définir des indicateurs. Nous sommes, je le répète, dans un processus d'amélioration permanente. Nous avons nommé une commission de suivi Égalité au niveau central et doté chacun de nos établissements d'une commission *ad hoc*.

En 2004, le groupe a également signé l'accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise. Nous avons pris soin de séparer ces deux négociations, bien que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit un aspect de l'égalité des chances.

C'est à cette époque qu'est né le label Égalité, à l'initiative de Mme Nicole Ameline, suivi par le label Diversité, tous deux délivrés par l'Agence française de normalisation (AFNOR). Le groupe PSA a obtenu les deux labels et s'apprête à signer un troisième accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le bilan tel que nous le présentons aux organisations syndicales, précise les cinq domaines de nos engagements : féminisation des recrutements et mixité de l'emploi ; égalité salariale et promotionnelle ; mixité dans les parcours professionnels, à savoir la féminisation des métiers et des compétences, en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). En effet, les femmes sont souvent concentrées dans les métiers qui évoluent peu. Lorsque nous souhaitons nommer un directeur d'usine, nous constatons que le « vivier » ne contient pas de femmes, simplement parce qu'aucune femme n'a occupé un poste de chef de fabrication. Il faut donc faire évoluer la mixité au sein des filières. Le quatrième champ de l'accord concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail – il s'agit de concilier vie professionnelle et vie familiale. Nous avons fait le choix d'y intégrer la question des violences conjugales, en lien avec la politique publique et les campagnes de prévention engagées pour prévenir ces violences. Enfin, le cinquième domaine de l'accord porte sur la communication et la sensibilisation.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre travail a été exemplaire. Le rapport annuel de situation comparée (RSC) est-il intégré à votre bilan, comme le prévoit la loi de 2006 ?

Sachant que les syndicats considèrent que l'égalité professionnelle ne constitue pas véritablement une question prioritaire, que pensent-ils de l'obligation de présenter un RSC ?

M. Philippe Dorge. En France, la tendance n'est pas à la simplification. Cela se vérifie dans le domaine de l'audit social. Le bilan social, né à la fin des années 1970, a constitué un progrès important, mais il est totalement périmé tant par rapport à la loi sur les nouvelles régulations économiques, dite loi NRE, qu'aux normes internationales de type *Global Network initiative*. C'est là l'avis des quelques professeurs d'université, tel que Jacques Igalens, professeur d'audit social à l'université de Toulouse, qui travaillent sur cette question, mais aussi celui de l'Institut de l'audit social (IAS).

Le RSC est une très bonne base, mais il faut laisser une marge de liberté au dialogue social et conserver une certaine dose de volontariat. Il ne serait pas opérationnel de fixer dans la loi des critères trop exigeants. Il faut laisser aux entreprises le temps d'atteindre une certaine maturité. Cela peut prendre jusqu'à huit ou neuf ans.

Les organisations syndicales sont selon moi favorables au RSC. Il serait d'ailleurs intéressant de pouvoir l'adapter à chaque entreprise, car certains indicateurs ne peuvent être jugés qu'en fonction de la taille de celle-ci.

L'accord que nous venons de signer comporte un objectif au niveau du management supérieur qui ne figurait pas dans les accords antérieurs. Actuellement, sur les huit personnes qui composent le comité de direction général de PSA, il n'y a qu'une femme ; au sein du comité des directeurs, qui compte 80 personnes, on ne compte que 6 % de femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il est important en effet d'alimenter le « vivier ».

M. Philippe Dorge. Parmi les cadres supérieurs, sous-directeurs et directeurs, nous avons 7 % de femmes. J'ai pour mission d'augmenter de 10 % en un an le nombre de femmes à la direction industrielle en les recrutant au sein des cadres et en faisant appel aux candidatures extérieures.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le rapport de situation comparée est intéressant, car il montre la régularité de la progression des carrières. Il faut parvenir à fissurer le « plafond de verre » ! Nous avons, Jean-François Copé et moi-même, déposé récemment une proposition de loi visant à imposer un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées. Je ne comprends pas que certains souhaitent légiférer sur les comités directeurs, car il suffit de respecter le rapport annuel.

M. Philippe Dorge. Il est important de nommer des femmes, mais il ne faudrait pas pour cela organiser un management parallèle. La plupart des entreprises ont compris l'urgence de l'égalité professionnelle, et beaucoup préfèrent anticiper avant de devoir se conformer à une législation. Si nous voulons nommer des femmes, il faut les mettre en situation de prendre les commandes. Philippe Varin souhaite que pour chaque nomination soient proposés trois candidats – une personne du sérail, une femme et une candidature internationale. Il faut en outre intéresser le management à la féminisation. Moi-même, je devrai, au cours de cette année, recruter sept femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce n'est pas rien ! Le groupe PSA représente combien de sites sur l'ensemble de la planète ?

M. Philippe Dorge. Nous avons une vingtaine de sites en France, une trentaine dans le monde.

Pour recruter une femme, j'utilise nos systèmes de pronostic. Je choisis parmi une liste de vingt-cinq femmes celle qui conviendra le mieux. Cette année, je vais étudier la candidature de dix femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Existe-t-il une différence entre les hommes et les femmes par rapport à la tranche d'âge au cours de laquelle s'effectue leur recrutement ?

M. Philippe Dorge. Chez PSA, 10 % des cadres de plus de 50 ans sont des femmes, mais elles représentent 30 % des cadres de 35 ans. C'est le fruit de la politique que nous conduisons depuis les années 2000. Nous cherchons à recruter un plus grand nombre de femmes ingénieurs.

Mais notre politique doit aussi porter ses fruits dans l'immédiat, comme nous y engage nos accords. Nous nous attachons à assurer un taux de féminisation suffisant pour différentes catégories, comme celle des techniciens, sans négliger le recrutement extérieur. Il faut trouver un équilibre, car les femmes qui sont dans l'entreprise ne supportent pas toujours très bien de voir une femme de l'extérieur occuper un poste de direction. Pour une entreprise industrielle comme la nôtre, l'enjeu n'est pas la parité, mais l'égalité.

J'en reviens au label. PSA, je le répète, fait partie du club des entreprises labellisées, qui vient de devenir européen. La délégation interministérielle semble porter un jugement négatif sur cette évolution...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Si vous attendez la réaction de la délégation interministérielle, vous pouvez dormir en paix ! Je salue l'action de votre groupe, qui a su prendre le train en marche et poursuivre sa politique, sans le soutien des pouvoirs publics, même si Nicole Ameline a été exemplaire...

M. Philippe Dorge. Nous avons en effet perdu la trace de la politique publique.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est un problème majeur. Il n'y a aucune continuité dans la politique menée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Chacun veut poser sa pierre : c'est une bonne chose, mais il aurait été préférable de poursuivre ce que Nicole Ameline avait enclenché.

M. Philippe Dorge. C'est exact. Au lieu de faire voter une loi pour marquer son passage, chaque ministre devrait organiser l'administration sur cette question et animer le débat. Par exemple, il serait facile pour les pouvoirs publics d'encourager les entreprises qui ont obtenu le label, par le biais d'aides publiques. Qui, aujourd'hui, connaît le label Égalité professionnelle ? Personne.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est vrai.

M. Philippe Dorge. Je me suis rendu dans nos concessions Peugeot et Citroën pour leur demander de présenter le label aux clients. Cela n'a pas été facile...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Jean-Pierre Jouyet, lors de l'examen

de notre proposition de loi, nous a fait la même suggestion !

M. Philippe Dorge. Les commerçants comprendront très vite qu'ils ont intérêt à mettre en avant le label Égalité. J'ai demandé qu'il figure sur les plaquettes du groupe, à côté du label Diversité, conformément à l'axe 5 de notre accord sur la communication et la sensibilisation.

M. Philippe Dorge présente à Mme la présidente le rapport de situation détaillée du groupe PSA qui détaille la situation de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Vous avez accompli un travail remarquable, que j'attendais depuis longtemps. Je m'efforce depuis dix ans de faire comprendre l'importance d'un tel document.

M. Philippe Dorge. Vous avez raison. En matière de salaires, par exemple, le rapport de situation comparée analyse les écarts entre les hommes et les femmes – certains s'expliquent par l'ancienneté. Comme vous pouvez le constater, les chiffres qui ne se justifient pas sont soulignés en rouge. Certains écarts sont structurels. Ce document permet au *manager* de préparer la campagne salariale de l'année suivante en orientant le budget spécifique des augmentations individuelles. Dans le cadre de la préparation des négociations salariales, qui auront lieu la semaine prochaine, nous prévoyons de consacrer 10 % du budget des augmentations individuelles au traitement des écarts.

Dès qu'il a pris la tête du groupe, Philippe Varin a pris en main la question de l'égalité professionnelle pour les 55 000 salariés du groupe. Il attache une grande importance à son rôle au sommet de la pyramide et entend donner l'exemple en nommant des femmes parmi les cadres supérieurs et les dirigeants.

M. Hervé Pichon. Ainsi qu'au conseil de surveillance, composé de cinq femmes sur une vingtaine de membres.

M. Philippe Dorge. Dont deux femmes de la famille du constructeur.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le groupe PSA a réussi à établir un rapport de situation comparée : pourquoi est-ce trop complexe pour certaines entreprises ?

M. Philippe Dorge. Il faut que les entreprises y trouvent un intérêt. Le bilan social, lui, est une obligation légale.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est également le cas du RSC. Si les entreprises ne l'établissent pas, c'est que leurs dirigeants n'ont pas intérêt à rechercher l'égalité professionnelle.

M. Philippe Dorge. Les dirigeants doivent s'intéresser à la question – j'y suis personnellement très sensible car j'ai quatre filles... Traiter le sujet de l'égalité professionnelle implique de reconsidérer l'ensemble du processus des relations humaines dans l'entreprise. C'est un facteur de progrès social, mais il oblige la direction générale à remettre en question la façon dont elle recrute, dont elle distribue les augmentations individuelles, et à se demander si les conditions de travail sont satisfaisantes.

Instaurer la mixité est une excellente chose. Notre site d'Aulnay-sous-Bois, dont le taux de féminisation n'est que de 4 %, connaît un certain nombre de problèmes sociaux.

Le label donne à la puissance publique des moyens d'action sur les entreprises, en particulier sur les grands groupes, avec la notation sociale et le rapport de situation comparée. Sans toutefois aller jusqu'à un système de bonus-malus, la puissance publique devrait pouvoir intéresser les entreprises qui se comportent bien.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Alors que j'avais un contact très difficile avec M. Seillière, Mme Parisot, lors de l'élaboration de notre proposition de loi, a bien compris que ces contrôles étaient un mal nécessaire. Les entreprises qui se comportent comme la vôtre sont rares. Tout le monde doit parvenir à admettre que ces contrôles sont un facteur d'évolution pour l'entreprise et d'amélioration des conditions de travail.

J'ai compris, en visitant le site de Trémery, l'intérêt d'améliorer l'ergonomie des postes de travail : cela facilite les conditions de travail des femmes mais aussi celles des hommes. Je le répète, je suis très satisfaite du travail que vous avez accompli chez PSA.

M. Philippe Dorge. S'agissant du processus de labellisation, l'AFNOR poursuit son travail, et notre commission fait de même. Comme je vous l'indiquais, nous avons tenu à intégrer dans notre bilan la prévention des violences conjugales, suivant en cela l'exemple du site PSA de Madrid.

Deux auditeurs sociaux, labellisés et certifiés par l'Institut international de l'audit social (IAS), travaillent au sein de la DRH, avec pour mission de préparer les accords, de vérifier leur application sur le terrain auprès des services de recrutement et d'aider à la mise en place des politiques du groupe. L'audit social vérifie qu'il n'y a pas d'écart entre la politique annoncée, les engagements et la réalité.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie encore une fois très sincèrement pour votre action.

M. Philippe Dorge. Nous avons aussi subi des vents contraires. La crise nous a amenés à mettre en place un plan de départs volontaires. Ce plan concerne davantage de femmes que d'hommes, mais le taux de féminisation chez PSA n'a pas changé depuis deux ans, et toute crise a une fin. L'important est d'agir dans la durée.

Audition de Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, chef du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale et de Mme Catherine Laret-Bedel, chef du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle

(procès-verbal du 8 février 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie beaucoup, madame, d'être à nouveau parmi nous afin de poursuivre votre audition commencée la semaine dernière.

Pouvez-vous revenir sur la composition des effectifs de votre service ?

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, chef du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes au ministère des solidarités et de la cohésion sociale. Le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère des solidarités et de la cohésion sociale compte 187 personnes : 142 réparties sur l'ensemble du territoire – dans notre réseau – et 45 en administration centrale, dont une vingtaine affectée aux fonctions support – ressources humaines, statistiques, élaboration des chiffres clés, communication, etc. Ces vingt agents sont les seuls à avoir été mutualisés avec les équipes de gestion de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), le reste des effectifs étant indépendant et dédié aux missions « Droits des femmes et égalité entre les femmes et les hommes ».

Nous gérons nous-mêmes le plafond d'emplois « Égalité entre les hommes et les femmes » et le suivi des équivalents temps plein – il n'y a aucune fusion entre nos effectifs affectés aux droits des femmes et ceux du programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative ».

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il y a donc 142 personnes dans les régions et les départements.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Il y a une – ou un – chargée de mission par département. Néanmoins, conformément à l'organisation antérieure à la révision générale des politiques publiques (RGPP), ce peut être la déléguée régionale et sa collaboratrice – ou son collaborateur – qui prennent en charge la fonction de chargé(e) de mission départementale. Ensuite, lors de la mise en œuvre de la RGPP, la consigne a été de plutôt favoriser une implantation départementale : un certain nombre de nos collaboratrices sont alors parties dans un département pour exercer leurs fonctions. Dans deux ou trois régions, par exemple en Franche-Comté, la situation antérieure est maintenue à la demande du préfet. En Bretagne, la situation évolue : nous aurons bientôt une chargée de mission départementale pour l'Ille-et-Vilaine, alors qu'auparavant les deux fonctions étaient assumées par la déléguée régionale et sa collaboratrice.

M. Daniel Spagnou. Le chargé de mission dans les Alpes-de-Haute-Provence fait un travail remarquable. Mais il est le seul homme dans toute la France à exercer cette fonction. Il serait d'ailleurs intéressant de l'auditionner : les hommes voient peut-être mieux les choses...

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Nous sommes favorables à la masculinisation de la fonction et pensons utile d'arriver progressivement à une mixité dans

les équipes.

Un certain nombre d'entreprises s'investissent pour établir un rapport de situation comparée (RSC). PSA, en s'appuyant sur la loi de 2001 relative à l'égalité professionnelle, est exemplaire dans ce domaine.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Effectivement, le nouvel accord 2011 de PSA, encore plus approfondi que celui de 2006, me laisse admirative. Il est donc faux de dire que l'établissement d'un RSC est difficile : c'est simplement une question de volonté ! Comment le faire comprendre ?

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Comme je vous l'ai dit la semaine dernière, il existe des résistances collectives. C'est pourquoi les décrets d'application de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites devront ne pas être en retrait : ils devront être les garants d'une généralisation du RSC pour nous permettre d'être très exigeants vis-à-vis de nos partenaires.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je pense que nous avons perdu beaucoup de temps depuis la loi de 2006 sur l'égalité salariale, et j'espère que les décrets imposeront la rédaction du RSC, sans faire d'amalgame avec le plan d'actions.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Tout l'enjeu est là. Les décrets devront définir le RSC comme l'instrument essentiel de la politique de l'égalité dans une entreprise, et cadrer son contenu.

Mme Catherine Coutelle. En Poitou-Charentes, la déléguée régionale est également déléguée départementale, et les moyens dont elle dispose sont insuffisants. Dans cette région, nous a-t-elle dit, seuls 79 RSC ont été réalisés et 17 accords « égalité professionnelle » signés.

En revanche, la délégation aux droits des femmes de Poitou-Charentes a réalisé il y a quelques années un guide très intéressant, qui a servi de modèle dans les autres régions.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Effectivement, nous sommes dans une logique de mise en commun des bonnes pratiques. Les déléguées régionales et les chargées de mission départementales réalisent souvent des brochures « concurrentes ». Celle de Poitou-Charentes est exemplaire, d'autres sont de moins bonne qualité, d'où l'intérêt de mutualiser et de diffuser les bons outils sur le territoire.

Le pilotage du réseau, auquel nous demandons de mettre en œuvre les priorités qui ont été fixées, est un enjeu essentiel. D'où le programme d'actions interministérielles dont Mme Bachelot-Narquin, ministre des solidarités et de la cohésion sociale, parlera dans les prochaines semaines, et notre demande d'élaboration d'un programme stratégique régional en matière d'égalité entre les femmes et les hommes que le préfet fera passer en comité d'action régionale (CAR).

La Commission nationale de la négociation collective du 6 novembre 2009, où les partenaires sociaux s'étaient réunis à l'initiative de M. Xavier Darcos, alors ministre du travail, m'avait confortée dans l'idée que le sujet de l'égalité professionnelle n'avancerait pas tant que des sanctions financières ne seraient pas prévues.

Mme Catherine Laret-Bedel, chef du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle (ministère des solidarités et de la cohésion sociale).

Après la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, des groupes de travail ont été mis en place, dont un sous l'égide de Mme Anne de Ravaran, directrice juridique Ressources humaines du groupe Thalès. Un guide sur le rapport de situation comparée (RSC), issu du groupe de travail de 2007-2008, figure à la fois sur notre site et sur celui du ministère du travail.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le groupe PSA s'est appuyé, lui, sur la loi de 2001 ! Ses premiers accords ont été conclus en 2003 et, aujourd'hui, son RSC s'améliore constamment. C'est la preuve que les critères pertinents contenus dans la loi de 2001 étaient suffisants ; malheureusement, les entreprises ne s'en sont pas emparées.

Mme Catherine Laret-Bedel. C'est la raison pour laquelle le groupe de travail sur le RSC était conduit par un directeur des ressources humaines (DRH) d'entreprise qui s'adressait, avant tout, aux entreprises pour répondre à leurs demandes et voir ce qu'elles étaient capables de faire.

L'utilisation du guide est patente : des rapports de situation comparée ont été réalisés et des accords conclus. Le nombre des accords a d'ailleurs progressé en 2009, de 4,8 % à 6 %.

L'article 99 de la loi portant réforme des retraites mentionne un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, un plan d'action reposant sur le rapport de situation comparée qui, de ce fait, est enrichi. Il doit ainsi comporter des objectifs de progression, un bilan et l'évaluation des coûts. Cet enrichissement constituera une base de négociation pour les partenaires sociaux.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Dans son nouvel accord 2011-2013 qui sera prochainement signé, PSA a ajouté les violences. C'est la politique de l'égalité telle que je la conçois.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. L'enseigne Champion, devenue Carrefour Market, propose de signer un accord du même genre.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Existe-t-il un site qui présente les accords les plus exemplaires ?

Mme Catherine Laret-Bedel. Le site de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), du ministère du travail, présente des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle, dont je vous ai apporté quelques exemplaires. Celui de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) présente quelques accords de branche et d'entreprise.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. On ne peut pas nier qu'un mouvement est en marche.

Mme Catherine Laret-Bedel. Il faut l'accélérer. Les entreprises qui se sont investies pour aboutir à des accords, notamment les entreprises labellisées comme PSA, sont convaincues que les progrès réalisés en collaboration avec les partenaires sociaux constituent un investissement à long terme.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Pour nous, la disposition législative ambitieuse qu'est l'article 99 de la loi de 2010 portant réforme des retraites doit être mise en musique.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. D'autant que la loi de 2006 prévoyait que de nouvelles dispositions législatives devraient définir des sanctions avant 2010.

Le montant de la pénalité désormais fixé à 1 % de la masse salariale est-il une bonne chose ? N'aurait-il pas été préférable d'imaginer une sanction autre que celle du modèle des dispositifs relatifs à l'emploi des seniors et des handicapés ?

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. La sanction est modulable et le montant de 1 % constitue un maximum. Je crois donc beaucoup plus à l'obligation de transparence qu'à la sanction. D'où, encore une fois, l'importance du contenu des décrets d'application. L'obligation de transparence permet aux organisations syndicales et même aux pouvoirs publics motivés de passer à l'étape suivante, c'est-à-dire à l'établissement d'un palmarès des entreprises mettant en œuvre l'égalité professionnelle.

Mme Catherine Laret-Bedel. Il était difficile de proposer une autre formule au titre de la sanction, sachant que le Conseil d'État avait exigé un montant maximal au regard des efforts déployés par l'entreprise. Or, les efforts sont difficiles à mesurer. C'est pourquoi nous sommes un peu circonspectes en la matière.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. La palette des sanctions possibles est limitée. Mais montrer du doigt une entreprise crée une pression d'une autre nature : c'est tout l'intérêt de la transparence.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'était la raison d'être de l'article 6 de la proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, que les sénateurs ont supprimé !

Mme Pascale Crozon. Je pense que la transparence ne suffit pas, d'autant que l'égalité professionnelle ne me semble pas intéresser beaucoup de gens. Les sanctions sont nécessaires : c'est bien pour cela que nous avons dû voter la loi sur la parité en politique. On peut toujours exiger l'établissement d'un rapport de situation comparée mais si le non-respect d'une obligation n'est pas sanctionné, les choses n'avanceront pas.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le montant de 1 % est élevé. Si une entreprise cumule les pénalités « seniors », « handicapés » et « égalité femmes-hommes », cela fera beaucoup !

M. Daniel Spagnou. Je vous rappelle que dans un autre domaine, celui du logement social, il existe une obligation de faire, une sanction et une transparence. Or, les communes préfèrent payer les amendes.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Sur le principe, la sanction n'a pas été remise en cause. C'est en fait sa définition qui fait l'objet d'une réflexion. À ce sujet, le travail des délégations parlementaires est, pour nous, très important.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Elle est très volontaire sur la question, d'autant qu'elle est également membre du groupe des entreprises au CESE.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Il sera très important de mobiliser les petites et moyennes entreprises (PME) qui constituent le tissu économique de notre pays. Quelques initiatives ont été prises à leur intention, comme le Diagnostic égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, document proche du rapport de situation comparé (RSC), désormais mis à la disposition des entreprises de 19 à 49 salariés.

Mme Catherine Laret-Bedel. Les PME de plus de 50 salariés, soumises à la loi, sont accompagnées dans l'élaboration du RSC par les organismes paritaires collecteurs (OPCA) et l'AGEFOS PME qui travaille beaucoup sur l'égalité professionnelle.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne sont pas tenues d'établir un rapport de situation comparée, mais doivent avoir des objectifs en matière d'égalité professionnelle, la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) a mis en œuvre le diagnostic égalité professionnelle. À partir des données déclarées dans les déclarations automatisées des données sociales (DADS), ce document est mis à la disposition des entreprises dont il présente la situation comparée des salarié-e-s dans différents domaines : effectifs, embauches, départs, âge moyen, rémunérations... Ce tableau assez simple permet aux petites entreprises de mettre en évidence les inégalités qui peuvent exister entre les femmes et les hommes. À partir de là, les conseillers de l'AGEFOS PME peuvent se mobiliser pour les aider à construire des actions.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. L'Association des experts-comptables, (ANECs) dont nous avons rencontré le président, ainsi que le principal diffuseur des logiciels de paie ont relayé cette question de l'égalité professionnelle en concevant une plaquette dédiée à ce sujet en direction des PME.

Mme Pascale Crozon. Les contrats de mixité sont un excellent outil pour connaître les petites entreprises.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Vous avez raison : les petites entreprises constituent une cible privilégiée, car elles doivent impérativement être accompagnées.

Les contrats de mixité ont fait l'objet d'un bilan nuancé. Les entreprises pensaient que l'éligibilité au contrat de mixité ou au contrat pour l'égalité professionnelle était conditionnée à l'existence d'un accord d'entreprise préalable ou au nombre de salariés.

C'est pourquoi, en juin 2010 Mme Nadine Morano, alors secrétaire d'État chargée de la famille et des solidarités, a annoncé la mise en place d'un contrat unique dit « mixité égalité », qui lève toute ambiguïté sur les conditions d'éligibilité, puisqu'il permet aux entreprises de financer toute action en matière d'égalité professionnelle.

Ces contrats d'un nouveau genre seront soumis au mois de mars au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et les décrets paraîtront dans la foulée.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il me semble fondamental d'établir un bilan de toutes les actions mises en œuvre en matière d'égalité professionnelle, ne serait-ce que parce qu'il pourra un jour être demandé par les entreprises.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Effectivement, il serait intéressant que toutes les entreprises aient accès à un document de ce type, qui leur permettrait d'être mieux informées. Cela est d'ailleurs prévu.

Nous sommes convenues avec les déléguées régionales d'organiser un atelier qui portera sur un diagnostic partagé des dispositifs existants dans le but de faire émerger de nouvelles pistes d'actions. Nous avons en effet le sentiment que si beaucoup de choses intéressantes existent, elles devraient être complétées par de nouvelles actions.

Table ronde réunissant les syndicats suivants : Force ouvrière (Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu, secrétaire confédérale et Mme Isabel Odoul Asorey, assistante confédérale) ; CGT (Mme Marie-France Boutroue, conseillère confédérale « Espace Europe-International » ; Union syndicale Solidaires (Mme Annick Coupé, déléguée générale) ; CFDT (Mme Laurence Laigo, secrétaire nationale en charge de la politique en direction des femmes) et CFTC (Mme Brigitte Stein, membre de la commission confédérale « équité hommes/femmes »

(procès-verbal du 1^{er} mars 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie, Mesdames, d'avoir répondu à notre invitation.

J'ai donné ce matin une conférence de presse consacrée au rapport de situation comparée (RSC), outil sans lequel on ne peut pas parler d'égalité professionnelle dans l'entreprise. Il ne sert à rien de parler de « plan d'action » : on ne peut être efficace que lorsque l'on dispose de données chiffrées. Si j'ai voté contre le projet de loi de réforme des collectivités territoriales, c'est que l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes avait démontré, chiffres à l'appui, que, dans les scrutins uninominaux, les partis politiques préfèrent être pénalisés plutôt que de présenter des femmes.

En revanche, j'ai voté en faveur de la réforme des retraites après avoir négocié l'article 99 de ce texte. Mais les dispositions relatives au plan d'action ne sont pas satisfaisantes car un tel plan ne peut véritablement faire l'objet d'une discussion. Une négociation ne peut se mener que sur des bases écrites et chiffrées. La proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle précisait, dans son texte initial, que le RSC devait faire l'objet d'une délibération annuelle des conseils d'administration. Le Sénat a supprimé cette disposition et je ne me suis pas arc-boutée, préférant faire avancer la mesure tendant à imposer 40 % de femmes dans les conseils d'administration. Maintenant que le texte est voté, je focalise mon action sur le RSC.

Cela étant, on ne peut faire preuve d'exigence vis-à-vis des entreprises si l'on ne mène pas en même temps un vrai partenariat avec les partenaires sociaux. La rédaction du décret d'application de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites semble faire difficulté. Nous devons ensemble « monter au créneau » ! Si le décret n'est pas satisfaisant, nous aurons perdu une bataille que nous pensions pourtant avoir gagnée à l'issue de la conférence tripartite de 2007 sur l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

Je précise que le blocage se situe au ministère du travail et non au ministère des solidarités et de la cohésion sociale.

Mme Marie-France Boutroue, conseillère confédérale Espace Europe-International (CGT). La conférence de 2007 sera restée sans effets. Nous avons notamment demandé des réunions au niveau du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si l'on veut assurer un suivi correct, il faut réactiver cette instance.

Le rapport de situation comparée et les statistiques qu'il permet d'établir sont indispensables, de même que d'autres statistiques. Jusque-là, nous n'avons jamais pu mener

de véritable négociation sur l'égalité faute de chiffres.

Mais le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes et le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle ne sont plus, depuis 2007, les interlocuteurs clairement identifiés et animés par le souci d'emporter l'adhésion des femmes auxquels nous pouvions nous adresser auparavant. Nous constatons dans les départements une baisse des moyens, et nous n'arrivons pas à obtenir des informations au niveau gouvernemental.

Lors de la conférence de 2007, nous étions également convenus d'établir un rapport de situation comparée destiné aux PME. Le groupe de travail du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle a rendu un avis le 24 juin 2010 et nous disposons désormais d'un RSC pour les entreprises de moins de cinquante salariés, où il est beaucoup plus difficile de mener une action que dans les grandes entreprises.

Pour autant, cela ne règle pas la question de la négociation collective. Une quarantaine de grandes entreprises seulement acceptent de négocier, dans une perspective de « responsabilité sociale des entreprises ». Mais beaucoup refusent absolument cette démarche. Par exemple, dans les entreprises de cinquante à cent salariés du secteur de la construction, où j'ai eu l'occasion de négocier, le patronat est souvent arc-bouté sur des questions sociologiques. Il faut déployer des trésors d'imagination pour faire comprendre que la négociation de branche doit aller au-delà du code du travail.

Il est donc nécessaire de coordonner tous les aspects. Dans les grandes entreprises qui établissent un rapport de situation comparée, nous disposons de chiffres qui nous permettent d'intervenir. Dans les petites entreprises, où les organisations syndicales ne sont pas forcément présentes, la négociation se fait le plus souvent au niveau de la branche.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. À l'initiative de la Délégation aux droits des femmes, l'Assemblée nationale a commandé un sondage sur cette question. Il était demandé aux entreprises cinquante salariés au moins si elles ont connaissance du rapport de situation comparée, si elles l'établissent et si cette procédure les aide à pratiquer une politique d'égalité salariale. Je vous communiquerai les résultats dans quelques semaines, dès que nous en aurons connaissance. Alors que le dernier sondage, effectué à l'initiative du Sénat, remonte à 2003, j'ai souhaité évaluer le résultat de nos efforts de communication au sujet du RSC.

Mme Laurence Laigo, secrétaire nationale en charge de la politique en direction des femmes (CFDT). Comme pour l'ensemble de la population, la dualisation du marché du travail pour les femmes est très forte. Certaines réussissent à s'inscrire dans une stabilité depuis des décennies ; d'autres font partie des salariés pauvres et connaissent l'emploi précaire, les contrats à durée déterminée et le travail à temps partiel. Dans l'un et l'autre cas, les femmes subissent des discriminations et l'action en matière d'égalité ne saurait porter uniquement sur le salaire : celle-ci concerne aussi, par exemple, l'emploi et la formation. Il faut, certes, des négociations spécifiques, mais il importe aussi d'inclure la question de l'égalité hommes-femmes dans des négociations autres, notamment la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires.

Le rapport de situation constitue un outil de travail important en matière de discrimination, sachant qu'il convient de prendre également en compte la problématique des formes d'emploi, des éléments de précarité et, pour les carrières plus stables, les discriminations telles que le « plafond de verre ». On ne pourra aboutir à l'égalité salariale qu'en travaillant sur tous ces sujets.

Avant même de nourrir la réflexion, le rapport de situation comparée est un élément de prise de conscience dans des entreprises où, presque toujours, on affirme qu'il n'y a pas de discriminations parce que l'on est ouvert intellectuellement à la question. Il oblige à voir des phénomènes qu'on ne voit pas toujours.

Ensuite, il permet d'alimenter la négociation annuelle obligatoire, où la question de l'égalité hommes-femmes doit être posée comme un élément de politique intégrée.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Par rapport à la loi de 2001, la loi de 2006 permet-elle vraiment d'intégrer cette question dans la négociation ?

Mme Marie-France Boutroue. Lors des auditions menées pour l'élaboration de la loi de 2001, les employeurs ont notamment fait état de leur refus de prendre en compte le temps de maternité pour calculer les augmentations de salaire. C'est bien pourquoi le décret précise que le RSC doit inclure différents critères, parmi lesquels les conditions de travail, l'absentéisme, les congés de maladie, l'absence de mode d'accueil des enfants et la formation.

Aux termes de la loi de 2001, nous devrions systématiquement disposer du RSC avant de négocier tant au niveau des branches qu'à celui des entreprises, et ces éléments doivent être intégrés aux autres sujets de la négociation annuelle obligatoire.

Mme Laurence Laigo. Le RSC permet donc à la fois d'alimenter la négociation spécifique qui a lieu tous les trois ans et d'intégrer la question de l'égalité à d'autres négociations. Le fait que le décret d'application de l'article 99 soit repoussé a des conséquences sur les NAO, qui se déroulent généralement au printemps.

La négociation triennale spécifique nous apparaît davantage comme une négociation-cadre permettant d'étudier les indicateurs, de faire le bilan et de donner des orientations.

Si nous avons accepté de refonder le RSC en le simplifiant quelque peu, c'est pour qu'il soit plus utilisable car l'outil de diagnostic était l'un des plus complexes d'Europe. Nous avons aussi trouvé une formule adaptée aux entreprises de moins de cinquante personnes, où la situation est souvent plus compliquée et où il faut engager une dynamique. Nous avons consacré beaucoup de temps au sujet ; or, malgré le consensus que nous avons obtenu autour d'un rapport, les choses n'ont guère évolué.

Par ailleurs, l'éventualité de la réintroduction d'un plan d'action pose un problème car elle empêcherait d'intégrer la question du genre dans les négociations. Dans cette approche étriquée de la problématique de l'égalité, on passe à côté de toutes les questions d'emploi, de CDD, de temps partiel, qui concernent les publics les plus précaires.

La dynamique que nous souhaitons créer doit au contraire permettre de réaliser des évaluations et des indicateurs sur le suivi des négociations. Au sein de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC), nous menons en ce sens un travail intéressant avec la direction générale du travail. Nous avons demandé, par exemple, que le rapport sur les accords ne se borne pas à faire état de chiffres, mais qu'il prenne aussi en compte les aspects qualitatifs. Nous constatons en effet que certains accords signés par les deux parties ne sont pas conformes au code du travail et que la question de l'égalité hommes-femmes, qu'il est pourtant obligatoire d'aborder, est de plus en plus sacrifiée dans les NAO.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. N'y a-t-il pas possibilité d'étendre la

négociation ?

Mme Laurence Laigo. Il nous est arrivé d'accepter une telle extension afin d'éviter de faire payer cet aspect à tous les salariés et parce que la partie patronale pouvait se servir du sujet pour bloquer la négociation. Cela dit, jusqu'à quand les organisations syndicales accepteront-elles des accords dans lesquels les partenaires sociaux, pour des raisons de rapports de force et de contexte économique, s'exonèrent délibérément des obligations légales ? Nous n'avons pas l'habitude de demander à la direction générale du travail d'intervenir dans la négociation, mais il y a lieu de s'interroger !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Lorsque nous l'avons auditionné, le directeur général du travail lui-même a reconnu une certaine impuissance sur le sujet de l'égalité.

Mme Martine Billard. Y a-t-il des branches où la question se pose plus particulièrement ?

Mme Laurence Laigo. Nous avons des échanges réguliers à ce sujet avec la direction générale du travail (DGT). Nous souhaitons au moins que le code du travail soit respecté.

Pour créer une dynamique, nous avons besoin d'une évaluation plus qualitative – que nous avons d'ailleurs commencé d'élaborer au niveau de la CNNC –, complétée par différents indicateurs, et d'un dispositif qui se déploie dans un processus tripartite. La conférence pour l'égalité ne fonctionne plus. Il faudrait, à partir du travail mené par la CNNC et la DGT, évaluer annuellement l'état de la négociation, l'évolution des indicateurs, le lien entre cette évolution et celle des politiques familiales, sociales et de conciliation, et déterminer ce sur quoi il faut agir.

La France dispose de tous les textes possibles. Même si les éléments symboliques sont importants, il faut arrêter de charger la barque. Nous devons consacrer notre énergie à un processus tripartite permettant de faire la part entre les évolutions relevant de la loi, du règlement, de l'incitation à la négociation, de la formation et des moyens. En Suède, les partenaires sociaux ont demandé l'instauration d'une telle dynamique face à une situation qui régresse, ou en tout cas plafonne : dans tous les pays de l'OCDE, on observe une stagnation lorsque l'on atteint 15 ou 18 % de différence salariale.

Sommes-nous prêts à franchir un nouveau cap ? Des lois comme celle qui tend à garantir aux femmes une représentation de 40 % dans les conseils d'administration sont une bonne chose, mais ce n'est pas l'*alpha* et l'*oméga* : il importe d'articuler politique familiale, négociation et politique sociale. Les dispositifs adoptés négligent souvent les comportements sociaux et deviennent discriminatoires alors qu'ils procèdent d'une bonne idée.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous avons essayé d'obtenir que l'étude d'impact qui doit, aux termes de la loi organique du 15 avril 2009, accompagner tous les projets de loi, prenne en compte la dimension de l'égalité hommes-femmes, mais le Sénat s'y est refusé.

Mme Laurence Laigo. Nous disposons déjà de plusieurs outils, dont l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour un sujet aussi profondément culturel, il ne serait pas aberrant de se rencontrer au moins une fois par an dans un cadre tripartite et d'examiner notamment l'intégration des femmes sur le marché du travail.

Pendant trois ans, nous nous sommes mobilisées dans le cadre de la conférence sur l'égalité et nous avons beaucoup travaillé. Or nous constatons une stagnation, voire une régression. Il faut une volonté politique globale.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous propose que nous nous retrouvions afin de mener une action commune après que la Délégation aux droits des femmes aura reçu les résultats du sondage. Il arrive un temps où les bonnes paroles ne suffisent plus !

En outre, les difficultés qui entourent la parution du décret d'application de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites m'inquiètent. Des choses importantes se jouent à ce niveau. Le service des droits des femmes attend de notre délégation des prises de position fermes. Il importe que les organisations syndicales soient également fermes pour rappeler que la nécessité de respecter de la loi de 2001 est prioritaire par rapport au plan d'action.

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu, secrétaire confédérale (Force ouvrière). En effet, il faut avant tout s'assurer du respect de la législation en matière d'égalité. La loi et le règlement font obligation aux entreprises de remettre le rapport de situation comparée et d'ouvrir les négociations. On aura beau jeu d'inventer toutes sortes de loi et d'outils complémentaires : il s'agit d'abord d'une question de volonté politique !

Lors de sa campagne électorale, le Président de la République avait fait de l'égalité une priorité. S'agissant de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites, notre organisation a envoyé un courrier à M. Xavier Bertrand et à Mme Roselyne Bachelot pour les mettre en garde contre les effets du « plan d'action » sur le dispositif législatif antérieur, lequel visait à supprimer les écarts salariaux à échéance de trois ans.

Après la conférence tripartite, M. Bertrand avait annoncé des sanctions dissuasives à l'égard des entreprises qui ne remettraient pas le rapport de situation comparée. Or on n'a vu apparaître un semblant de sanction qu'à l'occasion de la loi sur les retraites, et l'on risque d'assister au même phénomène qu'en matière de lutte contre les discriminations fondées sur le handicap : les entreprises préfèrent acquitter les pénalités.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Entre le handicap, les seniors et les femmes, les sanctions peuvent tout de même atteindre 3 % de la masse salariale, ce qui est énorme !

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. Quoi qu'il en soit, nous devons pouvoir disposer du rapport de situation comparée, outil fondamental pour la négociation. Celui-ci doit permettre d'apprécier la situation de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise au regard notamment de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'évolution de carrière, de la rémunération, des conditions de travail. Il arrive fréquemment que les employeurs remettent des RSC volumineux, mais inutilisables car composés de données brutes non analysées et non commentées.

Autre problème : seule l'administration peut contrôler la qualité du rapport.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Déjà en 2006, j'avais demandé que l'inspection du travail dispose de plus de moyens.

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. Ce serait d'autant plus utile que le RSC est un des rares documents qui doivent être obligatoirement adressés à l'inspection du travail.

Les organisations syndicales devraient pouvoir saisir cette administration lorsque le RSC n'est pas remis ou est inexploitable.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il est donc important que vous exerciez une pression pour que le décret d'application de l'article 99 prenne en compte ce problème.

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. Nous avons adressé au ministère une note technique à ce sujet. Du reste, la question était déjà au cœur du débat sur la simplification du RSC. Nous tournons en rond !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pensez-vous que les organisations syndicales puissent signer un document commun pour exiger une réunion du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle à ce sujet ?

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. Je crains que ce ne soit une grand-messe de plus, où chaque organisation syndicale fera sa déclaration devant le ministre du travail sans que cela empêche ce dernier de faire ce qu'il veut. Normalement, le projet de décret doit être soumis aux organisations syndicales.

Mme Marie-France Boutroue. Nous sommes en effet consultés à plusieurs échelons. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, dont la composition est tripartite, a pour rôle d'organiser la consultation. On ne peut certes tout régler, mais plus il y a de consultations, plus nous avons d'occasions de dire ce que nous pensons.

Lors de la conférence de 2007, nous avons nous aussi indiqué que le dispositif législatif était suffisant. Le ministre avait affirmé pour sa part qu'il fallait non seulement examiner la question au niveau de la CNNC, mais aussi réaliser un état des lieux.

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. La sous-commission des conventions et accords, dont je fais partie, est en train de réaliser le bilan pour 2010. En termes de négociations de branche, nous observons une progression en raison de l'échéance fixée au 31 décembre 2010. Mais les négociateurs reprennent pour l'essentiel les dispositions légales, lesquelles sont inapplicables au niveau des entreprises. Alors que nous lui avons demandé de renvoyer à la négociation tous les accords qui ne font que reprendre la loi, l'administration du travail se contente de formuler des réserves.

D'une manière générale, la question de l'égalité professionnelle est beaucoup plus difficile à résoudre au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise. Les sanctions prévues n'ayant pas été mises en œuvres, nous faisons du sur-place. Je rappelle que nous avons demandé qu'une sanction pénale s'ajoute à la sanction financière, insuffisamment dissuasive à nos yeux. Outre la NAO, les entreprises ont l'obligation de négocier chaque année sur l'égalité si aucun accord n'est intervenu en la matière. Nous disposons de tous les outils ; reste à avoir la volonté politique d'exercer une contrainte.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Une contrainte pénale ?

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. Il est primordial de donner à l'administration du travail des moyens pour contrôler l'existence et la pertinence des RSC, mais il faut aussi des sanctions. Sans l'outil du RSC, nous n'avons aucune visibilité sur les inégalités existantes et nous ne pouvons construire une plateforme revendicative pour les résorber dans le cadre d'un plan pluriannuel.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Rencontrez-vous le ministre dans le cadre de la préparation du décret d'application ? Toutes les organisations syndicales ne devraient-elles pas lui demander un rendez-vous ?

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. Nous avons effectivement demandé que les organisations soient reçues dans le cadre de la préparation du décret.

Des réunions bilatérales semblent prévues avant sa publication.

Mme Martine Billard. Les accords signés sont-ils suivis d'effets ?

Mme Annick Coupé, déléguée générale de l'Union syndicale Solidaires. Tous les cas de figure existent et rien n'est jamais définitivement acquis : c'est le cas des négociations actuelles à France Télécom qui se révèlent beaucoup plus difficiles qu'il y a trois ans. Des retours en arrière sont toujours possibles. Il ne faut jamais relâcher la pression.

Madame la présidente, le sondage que vous avez commandé met-il en regard la connaissance du RSC et l'accord sur l'égalité professionnelle ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le sondage porte non pas sur le contenu, mais sur l'existence d'un tel accord.

Grâce au sondage, nous saurons comment les entreprises perçoivent le RSC et l'accord. C'est une démarche très ambitieuse.

Mme Annick Coupé. Nous considérons tous que le RSC est un bon outil, qu'il faudrait peut-être encore simplifier.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il a déjà été simplifié.

Mme Annick Coupé. Il peut être encore amélioré. Nous avons également regretté son absence dans le cadre des négociations sur la fonction publique.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est la première recommandation du rapport, qui sera bientôt publié.

Mme Annick Coupé. Il faut savoir que des RSC à peu près lisibles – une avalanche de chiffres les rend parfois illisibles – peuvent être suivis d'accords insuffisants sur l'égalité professionnelle. Je ne cherche pas à masquer la responsabilité des organisations syndicales – nous menons toutes la même bataille à l'intérieur de nos organisations pour les sensibiliser à ces questions –, mais les employeurs ont, eux aussi, leur part de responsabilité dans la signature d'accords qui se contentent de reprendre la loi sans prévoir notamment d'objectifs chiffrés. Il y a donc un décalage entre le RSC, qui est un bon outil, et la réalité des accords sur l'égalité professionnelle qui, parfois, sont signés sous le label de la diversité. C'est un des problèmes que nous rencontrons aujourd'hui : des entreprises de plus en plus nombreuses abandonnent la négociation sur l'égalité professionnelle pour signer des accords creux sur la diversité.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est une manière de noyer le poisson.

Mme Annick Coupé. Il conviendrait d'inverser la tendance pour aboutir à des accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle. Il faut des négociations spécifiques pour chaque discrimination car, pour chacune d'entre elles, les mécanismes sont

différents.

Il serait également très utile d'instaurer une instance où il soit possible d'évoquer tous les facteurs de perpétuation des inégalités. L'entreprise est en lien direct avec la vie sociale et la vie familiale. Pour analyser de manière globale l'évolution de la situation des femmes, il faudrait prendre en compte les indicateurs de pauvreté, d'égalité professionnelle ou d'accès aux équipements collectifs. Tous ces indicateurs existent, mais ils ne sont jamais, ou presque jamais, rapportés les uns aux autres.

Enfin, s'agissant de la rédaction du décret d'application de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites, le message que les organisations syndicales doivent faire passer partout où elles le peuvent, c'est qu'avec le plan d'action se profile une véritable régression. Nous risquons un affaiblissement des outils législatifs, qui sont déjà loin d'être parfaits, alors même que les problèmes d'égalité professionnelle – les chiffres le montrent – sont loin d'être réglés.

Mme Laurence Laigo. Lors de la conférence tripartite, nous sommes revenues sur la sanction pénale qui n'était jamais appliquée. C'est pourquoi la conférence a accepté sa transformation en sanction administrative.

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. Force ouvrière y était opposée.

Mme Laurence Laigo. La décision a été prise et j'y étais favorable.

Si tel n'avait pas été le cas, aucune sanction reposant sur la masse salariale n'aurait pu être décidée.

Si nous y étions favorables, je le répète, c'est que la loi de 2001 prévoyant la sanction pénale n'était jamais appliquée...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est vrai.

Mme Laurence Laigo. ...alors que la sanction administrative permet d'aider les entreprises qui jouent le jeu en faisant payer celles qui ne le jouent pas. C'est une mesure active et concrète, qui laisse toutefois entier le problème d'une sanction à la fois aisée à appliquer et vraiment efficace, d'autant qu'il est difficile d'évaluer les rapports de situation comparée. La sanction doit-elle concerner la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité salariale, plus intéressante que celle portant sur l'égalité professionnelle, qui est trop large ? Mais nous avons déjà eu des débats sur la difficulté d'appliquer des sanctions dans le cadre de la NAO au niveau des branches.

Non seulement il y a risque de régression, puisqu'un plan d'action pourra remplacer un accord, ce qui ôte tout son intérêt au rapport de situation comparée mais, de plus, aujourd'hui, un bon directeur des ressources humaines ne risque aucune sanction.

On fait croire aujourd'hui que la politique en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes a été durcie alors qu'on a, de fait, utilisé les partenaires sociaux pour valider des cahiers des charges qui n'auront pas été véritablement négociés au sein des entreprises et qui bloqueront la situation pour trois ans. En effet, une fois le plan d'action adopté, les organisations syndicales ne pourront plus exercer aucune pression dans le cadre de la NAO, qui doit se tenir tous les ans. C'est le même cas de figure que pour les seniors : des cabinets de consultants aident les entreprises à monter des plans leur permettant d'éviter toute sanction durant trois ans. Les nouvelles mesures, qui visaient à rendre plus efficace le

processus existant que nous avons déjà du mal à faire appliquer, risquent de le neutraliser. Pourquoi, en effet, l'employeur travaillerait-il sur le rapport de situation comparée si la loi lui permet de s'engager dans un plan d'action unilatéral ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Concernant la rédaction du décret d'application, les députés doivent monter au créneau.

Mme Brigitte Stein, membre de la commission confédérale CTFC équité hommes/femmes. Je défendrai quant à moi plus ardemment le RSC...

Mme Laurence Laigo. Je le défends également !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Tout le monde le défend !

Mme Brigitte Stein. Les entreprises méconnaissent le RSC, parfois volontairement. Quant aux organisations syndicales, elles en font trop souvent une mauvaise lecture.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le RSC a pourtant dix ans !

Mme Brigitte Stein. Certains chefs d'entreprise préparent des rapports qu'une avalanche de chiffres rend trop difficiles à lire.

Le RSC n'en est pas moins, en soi, un très bon outil. Il devrait comporter un indicateur plus lisible sur les déroulements de carrière.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Cet indicateur existe.

Les indicateurs prévus par la loi de 2001 sont clairs et complets : ils ne présentent aucune difficulté, qu'il s'agisse de l'évolution de carrière, des formations qualifiantes, de la vie professionnelle, de la vie familiale.

La loi prévoit également des indicateurs sur les effectifs, la durée et l'organisation du travail, les congés individuels, les embauches et les départs, les conditions de travail, l'exposition aux risques, la pénibilité, la promotion, l'éventail des rémunérations, le nombre de femmes recevant les dix plus hautes rémunérations. La liste n'est pas exhaustive.

Mme Brigitte Stein. Le problème, c'est que l'ensemble de ces indicateurs ne figure pas dans les derniers RSC.

Mme Marie-France Boutroue. Il est vrai que, le RSC prévu pour les petites entreprises contenant moins d'indicateurs, il est désormais davantage utilisé.

Je tiens par ailleurs à souligner que nous ne parlons quasiment jamais de la loi de mai 2001, alors que c'est la plus importante : elle couvre en effet la question de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses dimensions.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. J'ai toujours pris pour référence la loi de 2001 car elle dresse la liste des indicateurs pertinents.

Mme Marie-France Boutroue. Le couperet de la sanction devant tomber en 2010, nous avons assisté à de réelles avancées jusqu'en 2009. Malheureusement, la suppression du couperet a entraîné une réelle démobilitation.

Toutefois, le groupe de travail du Conseil supérieur de l'égalité salariale entre les

femmes et les hommes a constaté que certaines petites entreprises s'efforcent d'intégrer le rapport de situation comparée et s'engagent dans les négociations au niveau des branches. Il faut réactiver le Conseil supérieur de l'égalité : cette instance tripartite nous permet de recueillir des informations et nous pouvons y dire ce que nous pensons.

La loi de mai 2001 prévoit une négociation annuelle obligatoire au niveau des branches : les employeurs qui n'entament pas de négociations devraient être identifiés, notamment par les inspecteurs du travail.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Xavier Darcos avait, en son temps, publié une liste des entreprises récalcitrantes.

Mme Marie-France Boutrou. Nous devons prendre une initiative permettant à nos équipes d'intervenir auprès des inspecteurs du travail.

Alors même que la RGPP et la crise provoquent des goulets d'étranglement, chacun sait qu'un accord coûtera de l'argent, qu'il s'agisse des salaires – un retard de 5 % reste inexplicé –, de la formation, des conditions de travail ou de l'articulation du temps de travail, notamment en ce qui concerne l'accueil des jeunes enfants.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Avant de prévoir un budget supplémentaire pour la formation, ne conviendrait-il pas d'assurer l'égalité de proposition entre les hommes et les femmes ?

Mme Marie-France Boutrou. Il faudrait pour cela que le nombre d'hommes partant en formation diminue.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. En effet. Une banque, que je ne citerai pas, a demandé à ses employés hommes d'accepter une stagnation de leurs salaires pour permettre un rattrapage des salaires de leurs collègues femmes. Il ne faut pas travailler simplement à l'égalité pour demain, mais il importe aussi d'intégrer dans les négociations l'obligation d'un rattrapage. Trop souvent les femmes ont été laissées pour compte.

Mme Marie-France Boutrou. Les organisations syndicales devront prendre des initiatives en ce sens.

Je tiens aussi à rappeler que la Commission des droits des femmes du Parlement européen a adopté des propositions, notamment en ce qui concerne la place des femmes au travail. Nous devrions nous appuyer sur cette feuille de route.

Par ailleurs, un cadre d'action a été signé entre la Confédération européenne des syndicats et le patronat européen, qui intègre la négociation sur l'égalité salariale et l'articulation des temps.

Il faut non seulement appliquer les sanctions prévues par la loi à ceux qui ne la respectent pas, mais, de plus, intégrer les propositions européennes dans les négociations sur le plan national.

En outre, l'enveloppe budgétaire dédiée à l'amélioration de la formation des équipes syndicales, loin d'avoir augmenté, couvre aujourd'hui un champ d'action plus large. Les syndicats payent, mais ils rencontrent des difficultés à envoyer de grandes cohortes de militants dans les négociations collectives. Pourquoi ne pas réexaminer en ce sens le budget dédié à la formation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ?

Mme Colette Langlade. Madame Laigo, vous avez déclaré qu'il suffisait à un cabinet de consultants de préparer un plan d'action habile pour mettre trois ans durant une entreprise à l'abri de toute sanction.

Quelles sont les principales difficultés auxquelles vous vous heurtez ?

Mme Laurence Laigo. En laissant aux employeurs le choix entre la négociation ou le plan d'action, la loi leur offre la possibilité de mener une action unilatérale, ce qui conduit certains d'entre eux à demander à des organismes de consultants de plus en plus spécialisés d'élaborer des plans d'action qui, sans être utiles ou dynamiques, leur permettront d'éviter toute sanction. Les négociations sont ainsi mises au second plan. On prétend renforcer la législation alors même qu'on l'affaiblit : le plan d'action n'est qu'un blanc-seing donné aux employeurs pour contourner durant trois ans l'obligation de négocier.

Mme Catherine Coutelle. Ces mesures n'avaient rien à faire dans le projet de loi portant réforme des retraites : nous n'avons cessé de le répéter lors de son examen. Pour rattacher cette mesure au texte, M. Woerth a pris le prétexte de l'inégalité des pensions consécutive à l'inégalité des salaires et des carrières. Or, il convenait d'améliorer les pensions des femmes qui partent aujourd'hui ou qui partiront sous peu à la retraite, mais cela, malheureusement, nous ne l'avons pas obtenu !

La loi prévoit-elle un cadre pour le plan d'action ou est-ce la liberté la plus totale ? L'appel à des consultants favorise-t-il l'émergence de plans-types ?

Mme Laurence Laigo. Il appartiendra précisément au décret d'application d'encadrer les plans d'action instaurés par la loi portant réforme des retraites. Nous n'avons cependant aucune information sur ce point.

Le choix entre la négociation et le plan d'action a déjà été instauré pour les seniors, ce qui a conduit à définir une liste d'*items* à aborder dans certaines conditions. Si ces dernières sont respectées, l'inspection du travail valide la démarche et l'entreprise échappe à toute sanction.

Alors que nous voulions négocier le cahier des charges du plan d'action avec le ministère, nous serons à peine consultées. Or le risque essentiel du plan d'action sera de briser toute dynamique sociale, d'autant que l'employeur, nous l'avons déjà dit, pourra prendre sa décision de manière unilatérale. Il pourra même recourir à un tel plan pour mettre un terme à des négociations difficiles avec les syndicats, ce qui peut se révéler utile pour lui, surtout en temps de crise. La situation antérieure n'était déjà pas idyllique : fallait-il alléger les contraintes pesant sur les employeurs et sur les représentants syndicaux en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mme Élisabeth Tomé-Gertheinsrichs, adjointe à la directrice générale de la cohésion sociale, devait venir ce soir, après notre table ronde, pour évoquer la préparation du décret d'application de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites. Or elle a demandé à reporter son audition en raison des difficultés rencontrées dans la rédaction de celui-ci : cette rédaction fait manifestement l'objet d'un désaccord entre M. Xavier Bertrand, ministre du travail, de l'emploi et de la santé, et Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des solidarités et de la cohésion sociale. Nous devons nous apprêter à faire preuve de fermeté.

J'avais rappelé à Mme Tomé-Gertheinsrichs, lors d'une précédente audition, que le rapport de situation comparée était à mes yeux la pièce maîtresse du dispositif. L'article 6 de

la proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration prévoyait initialement que le rapport de situation comparée fasse l'objet, une fois par an, d'une délibération du conseil d'administration. Or cette mesure a été supprimée lors de l'examen du texte. C'est pourquoi – je l'ai déjà dit à Mme Tomé-Gertheinrichs –, je veux que le RSC figure dans le décret d'application de l'article 99, d'autant qu'il représente une régression par rapport à la loi adoptée il y a dix ans.

Il ne faut pas avoir peur de le dire : accepter le plan d'action, c'est régresser de dix ans. Est-ce acceptable ?

Mme Catherine Coutelle. Le débat dans l'hémicycle n'a pas porté sur ce point.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est vrai. C'est pourquoi, compte tenu des tensions existant entre le ministère du travail et le ministère des solidarités, que révèle le report de l'audition de Mme Tomé-Gertheinrichs, nous devons nous battre.

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. Il faut exiger que le plan d'action puisse faire l'objet de sanctions si son contenu est insuffisant.

Nous ne le répéterons jamais assez : la loi de 2006 prévoyait à partir de 2010 des sanctions s'il subsistait des écarts de salaires importants entre les hommes et les femmes. Or cette échéance a été supprimée.

Mme Marie-France Boutroue. M. Xavier Bertrand l'a d'abord repoussée d'un an et plus aucune sanction n'est prévue pour 2012 !

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. La loi ne prévoit en effet aucune sanction pour 2012. Seul le décret d'application peut désormais prévoir des sanctions en matière d'exigence salariale. Or – tel est le paradoxe – le plan d'action pourra ne pas évoquer la question des salaires : il marque donc bien une régression.

Mme Marie-France Boutroue. De fait, le plan d'action remet en cause toutes les lois successives sur l'égalité entre hommes et femmes : celle de mai 2001 instaurant le rapport de situation comparée, celle de mars 2004, notamment en ce qui concerne la formation professionnelle, et celle de 2006 sur l'égalité salariale.

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. Le décret d'application doit prévoir que toutes ces dimensions figureront dans le plan d'action. Il doit également prévoir des sanctions.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Un décret ne peut pas reprendre le contenu de plusieurs lois.

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. Il ne s'agit pas de reprendre le contenu de plusieurs lois, mais de définir leurs modalités d'application.

Mme Laurence Laigo. Il faut être réaliste : quel que soit son cahier des charges, le plan d'action ne pourra jamais couvrir des obligations aussi complètes que la négociation.

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. La législation républicaine doit être respectée. Le Parlement a adopté des lois visant à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes : or un tour de passe-passe suffit à supprimer tout moyen d'y parvenir. C'est un problème de fond en ce qu'il porte directement atteinte aux valeurs républicaines.

M. Jean-Luc Pérat. Vous avez toutes évoqué l'inégalité devant la formation professionnelle.

Chacun sait que la carrière professionnelle de la femme est entrecoupée, le plus souvent, de maternités et de périodes consacrées à l'éducation des enfants.

Qu'est-ce qui pourrait pousser les femmes, qui ont à concilier vie professionnelle et vie familiale, à recourir davantage à la formation professionnelle ? S'agit-il d'un problème de communication ? La femme oserait-elle moins que les hommes s'engager dans cette démarche ? Avez-vous des statistiques précises en la matière ? Pouvez-vous dégager des pistes qui permettraient d'améliorer la situation ?

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. Votre question nous ramène au rapport de situation comparée qui donne la photographie des catégories professionnelles partant en formation : il s'agit en majorité de cadres. Les autres catégories de salariés ne partent en formation que pour acquérir de nouvelles compétences techniques : ils doivent s'adapter à une évolution précise de leur poste de travail, alors que le plan de formation, pour les cadres, répond à des objectifs de valeur ajoutée en termes de management.

Par ailleurs, la formation pose le problème, que vous avez évoqué, de l'articulation de la vie familiale avec la vie professionnelle, qui est au cœur des débats depuis la conférence tripartite. On observe également que, plus les salariés sont en difficulté, moins ils ont de chance d'accéder à une formation et donc de changer de métier, sauf s'ils acceptent de prendre un congé sans solde pour partir en formation, ce qui pose le problème du financement de celle-ci. Quant aux femmes travaillant à temps partiel, elles ne bénéficient pas des mêmes dispositions en matière de formation que les salariés qui sont à temps complet. De plus, des horaires souvent éclatés en journée leur interdisent de partir en formation. Il y a donc, en la matière, inégalité des salariés en fonction de la catégorie professionnelle, du sexe et de l'âge – plus un salarié est âgé, plus l'employeur hésitera à investir dans sa formation.

Nous devons engager des négociations pour réduire, notamment, l'inégalité entre les hommes et les femmes devant la formation : chaque salarié doit pouvoir réaliser un bilan de compétences pour évoluer dans sa carrière, voire bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience. Seul le RSC permet d'obtenir une photographie des inégalités existantes, laquelle servira de bases aux négociations.

Mme Pascale Crozon. Il existe un vrai problème de coordination entre les ministères, si bien que les avancées sont laissées au bon vouloir de chacun.

S'agissant des petites entreprises, il existe un outil intéressant qu'il ne faut pas négliger : le contrat pour la mixité des emplois.

Il manque toutefois aujourd'hui de moyens et de structures, d'autant que la direction du travail n'agira pas sans y être sollicitée. La mobilisation, quand elle a lieu, ne concerne que les syndicats.

Les délégations aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, du Sénat et du Conseil économique, social et environnemental réalisent un travail qui devrait, normalement, accompagner celui de l'État : or celui-ci est défaillant. À partir du moment où l'État ne garantit pas les structures nécessaires, nous sommes condamnés à assister à des désaccords entre ministres, en l'occurrence Mme Roselyne Bachelot-Narquin, qui veut agir, et M. Xavier Bertrand, qui freine des quatre fers !

Je regrette que les syndicats ne s'impliquent pas davantage dans la question de l'égalité professionnelle, acquise depuis la loi Roudy de 1983, voilà presque trente ans !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le principe « à travail égal, salaire égal » est même inscrit dans la loi depuis 1972 !

Il faut faire passer le message de la gouvernance mixte dans tous les lieux de décision : c'est la seule manière d'avancer intelligemment. Toutefois, contrairement à ce qu'il a fait en votant en 2006 des dispositions assurant une meilleure représentation des femmes aux élections prud'homales, le Parlement ne pouvait pas se permettre de légiférer sur la représentation des femmes au sein des instances dirigeantes des syndicats sans avoir préalablement engagé le dialogue avec ceux-ci, pris connaissance de leurs propositions et obtenu leur accord. Nous ne pouvions pas imposer 40 % de femmes dans les instances dirigeantes des organisations syndicales, car ç'aurait été la révolution ! Pour les conseils d'administration, c'était différent.

Mme Marie-France Boutroue. La mesure serait d'autant plus mal passée que les instances dirigeantes ne maîtrisent pas les listes pour les élections syndicales. La prise de responsabilité syndicale est un acte volontaire : vous pouvez avoir, dans une entreprise, 90 % de syndiqués femmes pour 90 % de représentants hommes.

La loi de mai 2001 traduisait la volonté de l'État d'intégrer au sein de chaque ministère la problématique de la place des femmes. Un ministère au droit des femmes existait. Or cette impulsion n'existe plus : c'est à mes yeux un choix politique. Nous ne sommes donc pas étonnées de la situation actuelle.

Il est nécessaire de réunir le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, même s'il n'a plus les mêmes prérogatives : c'est un lieu identifié de discussions et de propositions.

S'agissant de catégories sociales en difficulté, la formation doit être suivie sur le temps de travail et au sein de l'entreprise, pour éviter les problèmes de transport ou d'accueil des enfants. S'il n'est pas possible que la formation s'effectue au sein de l'entreprise, alors il faut mettre à la disposition des femmes des moyens de locomotion.

Comment des femmes, dont le temps partiel est éclaté entre le matin et le soir, et qui doivent, de plus, s'occuper de leurs enfants, pourraient-elles partir en formation ? Je le répète : pour leur permettre de suivre une formation, l'entreprise doit prévoir des moyens d'ordre financier ou en termes d'accueil de leurs jeunes enfants. Il faut compter également sur les pesanteurs culturelles : dans le cas de femmes de ménage immigrées, le mari refuse souvent leur départ en formation. Seul le rapport de situation comparée permet, là encore, d'avoir une connaissance exacte des besoins.

Mme Catherine Coutelle. Le 17 février 2011, à une question écrite du sénateur François Rebsamen, le ministère des solidarités et de la cohésion sociale a répondu que « suivant la loi portant réforme des retraites, une sanction financière pouvant être portée jusqu'à 1 % de la masse salariale s'appliquera aux entreprises d'au moins cinquante salariés qui n'auraient pas conclu d'accord d'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, n'auraient pas défini d'objectifs et de mesures constituant le plan d'action défini dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ». Le ministère lie donc complètement le plan d'action au rapport de situation comparée, alors que vous affirmez qu'il s'agit de deux choses totalement différentes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faut précisément nous montrer attentifs à la rédaction du décret d'application car le ministère du travail n'adoptera peut-être pas la même position que le ministère des solidarités.

Mme Catherine Coutelle. Le ministère du travail cherchera certainement à dissocier le plan d'action du RSC.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. L'intention qui préside à l'article 99 de la loi portant réforme des retraites est louable : il faut veiller à sa concrétisation. À cet égard la plus grande vigilance s'impose.

Mme Laurence Laigo. Le plan d'action ne doit pas tenir lieu de négociation. Le RSC est un exercice préalable à la négociation. La loi est ambiguë.

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. Il ne faut pas oublier que le RSC est un outil mis à la disposition du comité d'entreprise.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il n'est pas question pour moi de lâcher quoi que ce soit jusqu'à la rédaction définitive du décret. J'ignore si je réussirai, mais je mettrai en œuvre tous les moyens possibles, y compris la presse, pour « monter au créneau ».

Mme Catherine Coutelle. Je comprends la position de Mme Tomé-Gertheinrichs, mais elle illustre la béance existante quant à la volonté politique.

Je tiens à rappeler que M. Woerth n'est jamais venu devant la Délégation aux droits des femmes...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous n'étions sans doute pas dignes de lui ! Pour le rencontrer à ce sujet une première fois, j'avais dû forcer sa porte et l'entretien a été assez tendu : à ses yeux, la question de la retraite des femmes avait été réglée par la majoration de durée d'assurance.

Nous avons dû nous battre pour que le mot « femme » soit au moins prononcé.

Je vous communiquerai les résultats du sondage que j'ai commandé dès que je les recevrai.

Mme Marie-France Boutrou. La pension de retraite est un salaire différé qui dépend des conditions dans lesquelles vous avez travaillé. C'est une raison supplémentaire pour intégrer dans la rédaction du décret le rapport de situation comparée, qui prend en compte la question du travail dans toutes ses dimensions : salaire et formation.

Mme Catherine Coutelle. Au mois de juin prochain doit se tenir, me semble-t-il, une nouvelle convention tripartite entre les organisations syndicales, patronales et le Gouvernement sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle...

Mme Marie-Alice Medeuf Andrieu. Mme Roselyne Bachelot-Narquin a effectivement annoncé une concertation avec les organisations syndicales sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle et sur le temps partiel, à la suite des nombreuses demandes que nous avons formulées successivement auprès de MM. Hortefeux, Darcos et Woerth. Voilà trois ans que nous attendons cette concertation.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mesdames, je vous remercie.

Audition de M. Pascal Bernard, vice-président de l'Association nationale des directeurs des relations humaines (ANDRH) – Commission diversité et égalité entre les hommes et les femmes

(procès-verbal du 1^{er} mars 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Monsieur Pascal Bernard, vos fonctions de vice-président de l'Association nationale des DRH vous donnent une vue globale sur le rapport de situation comparée, sur sa mise en œuvre dans les entreprises et sur les difficultés rencontrées dans son application. Ce rapport est en effet le principal outil pour engager une politique promouvant une égalité réelle dans les entreprises.

M. Pascal Bernard. J'ai fait partie du groupe de travail qui a toiletté, il y trois ans, le rapport de situation comparée. La principale difficulté que j'avais alors rencontrée était venue des PME qui avaient fait valoir qu'il leur était difficile de se conformer à ce texte et qu'elles ne s'estimaient pas liées par son contenu. Or les PME représentent plus des deux tiers des salariés de ce pays. Le risque était donc que le rapport de situation comparé ne touche que le tiers restant.

On s'était alors interrogé sur la façon de mettre en place des outils pour vérifier les progrès ou les reculs de la discrimination entre les hommes et les femmes au sein des PME.

La plupart des entreprises de plus de 300 employés respectent, plus ou moins bien, les recommandations du rapport de situation.

Le rapport de situation donne une vision claire de la façon dont est traitée l'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises. Mais s'il parle des recrutements, de la formation et des salaires, il n'aborde pas la question de l'évolution professionnelle.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le problème des évolutions de carrière semble pourtant être soulevé par le rapport.

M. Pascal Bernard. Parler d'évolution professionnelle consiste à répondre à la question suivante : l'augmentation de la part des femmes dans telle ou telle catégorie professionnelle se reflète-t-elle en nombre et en masse salariale ? Cette question n'est pas abordée dans le rapport.

La seule distinction qui y est opérée est celle entre des catégories : les cadres, les techniciens et agents de maîtrise, et les ouvriers-employés. Or la mesure de la non-discrimination professionnelle exige une analyse beaucoup plus fine C'est ce à quoi nous nous employons dans l'entreprise pour laquelle je travaille quand on se demande, par exemple, si le taux de promotion des ingénieurs chimistes de sexe féminin reflète la part des femmes dans cette catégorie.

Le rapport de situation demanderait par conséquent à être complété pour avoir une vision plus précise des promotions réelles.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les promotions y sont pourtant mentionnées.

M. Pascal Bernard. Oui, mais elles sont réparties selon les trois grandes catégories professionnelles, lesquelles sont trop larges.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. L'important est en effet d'entrer à l'intérieur des catégories professionnelles. Si le rapport ne le fait pas, ce n'est pas satisfaisant.

M. Pascal Bernard. C'est le seul moyen de se rendre compte de l'égalité réelle à l'intérieur d'une profession précise.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Si on lit le rapport, on constate qu'il y est fait état de la catégorie professionnelle et du panel représentatif : *« Pour identifier l'absence de promotion dans une catégorie professionnelle ou un métier, deux informations différentes doivent être conjuguées : le nombre de salariés promus dans l'année et la durée moyenne entre deux promotions. »*

M. Pascal Bernard. Mais ces distinctions ne sont pas faites par métier et très peu d'entreprises le font.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Est-ce, selon vous, un loupé ?

M. Pascal Bernard. Nous étions, au moment de la rédaction du rapport, un certain nombre de directeurs des relations humaines à défendre cette approche plus fine. Mais les PME s'y sont fortement opposées.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. On peut comprendre la réaction des PME. Mais n'y avait-il pas aussi les autres entreprises ?

M. Pascal Bernard. Les PME faisaient partie du groupe de travail chargé de mettre en place le bilan social. Les représentants des grandes entreprises n'ont pas non plus apporté un soutien très franc à notre position.

L'Association nationale des DRH estime qu'une analyse fine, faite métier par métier, présente deux avantages. Elle permet, d'abord, de se rendre compte de la distribution réelle des augmentations de salaires et des promotions. Elle conduit, aussi, à identifier les métiers où peu de femmes sont présentes.

Par exemple, dans le secteur de l'eau, très peu de femmes sont techniciennes ou ingénieurs. Une analyse fine révèle quels sont les métiers qu'il est urgent de féminiser. La politique de promotion professionnelle est le bon critère pour mesurer la dynamique, et non le recrutement. Il faut savoir ce qui se passe une fois que la personne est à l'intérieur de l'entreprise.

Mme Catherine Coutelle. La formation professionnelle semble conduire rarement à une promotion, ce qui n'encourage pas les femmes à s'engager dans cette voie. Dispose-t-on de données sur ce problème ? À l'issue d'une formation professionnelle les hommes sont-ils avantagés ?

M. Pascal Bernard. La question est complexe. La promotion suit rarement la formation. À l'issue d'une formation, la personne est mise dans un parcours de progression consistant à prendre un poste de même niveau mais en se voyant confier plus de responsabilités. La promotion ne vient qu'ensuite. La raison du décrochage entre les hommes et les femmes vient de ce que les femmes assurant, par ailleurs, des tâches familiales ont un emploi du temps moins disponible ; elles sont occupées le soir ou ne peuvent pas partir en mission, en province ou à l'étranger. La discrimination n'est donc pas au niveau de la formation, mais intervient après elle et de manière indirecte.

Il est clair que les inégalités à l'intérieur des entreprises naissent à l'extérieur. Une approche plus systémique est nécessaire. Pour mieux sensibiliser les recruteurs à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes il conviendrait ainsi, comme le fait l'entreprise dans laquelle j'exerce, de compléter leur formation en prenant mieux en compte les inégalités qui caractérisent la situation de la femme à l'extérieur de l'entreprise.

Mme Pascale Crozon. La journée de travail, aux États-Unis ou dans les pays nordiques, se termine vers dix-sept heures. En France l'entreprise est un monde ouvert où les hommes restent tard au travail en prenant une plage de pose conséquente à midi. On attend des femmes qu'elles suivent les mêmes habitudes, ce qui pour elles n'est pas favorable.

M. Pascal Bernard. Il est vrai que pour réussir, les femmes sont contraintes d'adopter le modèle masculin. J'ai été saisi très récemment d'une plainte au sein du groupe où je travaille qui portait précisément sur le caractère trop fréquent des réunions qui se tiennent après 17h30, alors même que la directrice du service concerné est très progressiste.

Mme Pascale Crozon. La femme craint d'être pénalisée si elle ne se conforme pas aux habitudes de management.

M. Pascal Bernard. Le cas que j'ai cité s'est produit dans un groupe dirigé par Claude Evin qui est très favorable à l'égalité et n'impose pas un mode de management qui obligerait les employés à participer à des réunions tard le soir.

Mme Pascale Crozon C'est tout de même aux responsables qu'il revient de modifier cette organisation.

M. Pascal Bernard Des accords signés avec les partenaires sociaux interdisent les réunions tardives pour ne pas prendre du temps sur la vie privée. Le modèle masculin demeure cependant dominant. Dans certains pays comme l'Italie – certainement en réaction aux traditions machistes qui y règnent – les femmes, au niveau des directions des ressources humaines, font preuve d'un engagement beaucoup plus fort qu'en France pour lutter contre ce modèle masculin d'organisation du temps de travail.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Certaines femmes gardent pourtant leur personnalité.

M. Pascal Bernard. Il le faut. C'est dans l'intérêt de tous.

Mme Pascale Crozon Les divorces et les familles monoparentales sont aussi sources de difficultés, les femmes se retrouvant seules pour assurer la garde des enfants.

M. Pascal Bernard Quand la femme se retrouve seule, sa situation se fragilise. Dans ce cas, l'entreprise devrait trouver des modes d'accompagnement.

Pour mieux garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, il convient d'éviter la brisure des carrières au retour des congés maternité. À poste égal, la progression de carrière est, à peu près, similaire; puis vient le décrochage qui est dû au congé maternité.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann La question de la définition des tâches est en cours de réflexion. Il s'agit d'un élément important pour éviter ces écarts dans la progression des carrières.

Mme Pascale Crozon Il y a aussi une discrimination cachée qui se manifeste au moment du recrutement quand on demande à une femme si elle compte avoir un enfant.

M. Pascal Bernard. De telles pratiques sont complètement illégales.

Les adhérents de l'Association nationale des DRH font signer à la personne qui a passé un entretien d'embauche un document dans lequel il lui est demandé si elle est satisfaite des questions qui lui ont été posées. Cette procédure est une garantie de transparence et de traçabilité, tout en constituant une protection pour le DRH.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann Cette préconisation figure-t-elle dans le rapport de situation ? A-t-elle déjà été formalisée ?

M. Pascal Bernard. Non. J'ai émis cette idée l'an dernier au niveau de mon association et non au sein d'un groupe de travail. La pratique tend à se répandre.

M. Jean-Luc Pérat. Avez-vous défini des rubriques de questions dans le cas des entretiens d'embauche ?

Est-ce qu'une femme devenue plus libre, ses enfants ayant grandi, se donne une nouvelle ambition professionnelle en s'engageant dans une formation ou reprend-elle ses anciennes activités au même niveau ?

Quelles perspectives peut-on offrir aux femmes pour les encourager à se lancer dans une formation ?

M. Pascal Bernard. Notre association forme les recruteurs à ne centrer les entretiens que sur les compétences. Le CV anonyme est en ce sens efficace ; quand il est mis en place, plus de femmes, plus de personnes de couleur ou handicapées sont reçues pour un entretien. Seules les compétences requises de la personne, sa formation et l'expérience professionnelle doivent être prises en considération. Si une question porte sur un autre domaine, par exemple le nombre d'enfants ou la situation familiale, le recruteur doit être sanctionné.

Pour aider les personnes dont les carrières ont été ralenties, le tutorat est un moyen d'avenir, même si un retard ne peut jamais être complètement rattrapé, car avec le temps les positions des uns et des autres se sont confortées. Un coach à l'intérieur de l'entreprise, avec éventuellement l'aide d'un consultant externe, met en place un parcours qualifiant individualisé. Il est cependant certain qu'une formation individualisée est plus onéreuse qu'une formation collective.

Mme Colette Langlade. Quel secteur d'activité est le plus réfractaire à l'égalité entre les femmes et les hommes ?

M. Pascal Bernard. Cela dépend de la taille de l'entreprise plus que du secteur d'activité. Les petites entreprises n'ont pas de DRH, elles vivent dans l'urgence et n'ont pas la stabilité nécessaire pour proposer des dispositifs favorisant l'égalité professionnelle.

La comparaison entre secteurs d'activité révèle des situations hétérogènes. Pendant longtemps, le BTP était réputé comme étant peu favorable aux femmes. Mais des entreprises, comme Vinci, ont donné l'exemple et ont tiré les autres vers le haut.

Toutes les entreprises sont attentives à respecter la diversité. C'est pour elles une question d'image auprès de leur clientèle – on peut citer l'Oréal.

Mme Catherine Coutelle. Il conviendrait de rappeler aux entreprises que la diversité n'est pas l'égalité.

Dans le cas des femmes qui se sont mises en retrait des activités de leur entreprise pour prendre des congés parentaux, toutes les études montrent qu'elles ne récupèrent jamais leur niveau de salaire ou de compétence, leur situation s'aggravant en fonction du nombre d'enfants qu'elles ont.

L'idée de disposer d'un temps de travail modulable dans la carrière fait-elle l'objet de réflexions ? Tout le monde sait qu'on est plus disponible à certains âges qu'à d'autres. Je me suis occupée en tant qu'élue de l'organisation du temps de travail dans un service de transports ; des groupes de travail des chauffeurs avaient été mis en place, chacun ayant son organisation horaire. Évidemment, les hommes et les femmes ne rejoignent pas les mêmes groupes. Peut-on imaginer dans les entreprises l'attribution d'un capital temps modulable au cours de la carrière ? On peut trouver aussi d'autres formules telles que l'interdiction des réunions le soir. Une meilleure organisation du temps de travail contribuerait à maintenir les femmes dans les entreprises.

M. Pascal Bernard. Notre association n'a pas encore réfléchi à de telles pistes. Mais il est clair que toute mesure contribuant à une plus grande souplesse d'organisation, sous réserve d'un encadrement, est utile. Ainsi, certaines activités peuvent être exercées à domicile, à condition de ne pas mélanger la vie privée et la vie professionnelle.

Mme Catherine Coutelle. Travailler, c'est sortir de chez soi.

M. Pascal Bernard. Créer un capital temps, comme il existe déjà un capital formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), nécessiterait une concertation avec les partenaires sociaux. Ceux-ci n'ont encore formulé aucune demande de cette nature ; mais on se souvient que les partenaires sociaux, qui sont des hommes pour la plupart, n'étaient pas non plus demandeurs de l'instauration d'une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann Le thème de l'égalité professionnelle semble tout de même commencer à entrer sans les esprits.

M. Pascal Bernard. La diversité et l'égalité ne doivent pas être confondues. Ainsi, quand le label « diversité » a été créé, il était clair qu'il y aurait aussi un label « égalité ». Le second n'a cependant pas connu le même succès que le premier. L'engouement est tel pour le label « diversité » qu'un directeur de chaîne de télévision est venu lui-même défendre son dossier de labellisation.

Cette tendance est dangereuse ; le label que nous avons contribué à créer pourrait devenir un monstre. Un label « diversité » ne doit pouvoir être attribué que s'il existe une démarche tendant à une égalité entre les hommes et les femmes. Il ne faut pas mélanger les deux : les femmes ne sont pas une minorité, elles ne relèvent donc pas d'une politique en faveur des minorités.

Mme Pascale Crozon. A-t-on connaissance d'entreprises qui souhaitent recruter des femmes et qui n'ont pas trouvé de candidates ? On sait en effet que les résultats scolaires des filles sont meilleurs que ceux des garçons. Mais cette différence ne se traduit pas au niveau des orientations ; dans certaines branches, il manque de femmes ingénieurs ou de techniciens.

M. Pascal Bernard. Les femmes sont peu présentes dans les filières de production, qui sont les plus valorisantes pour les carrières. Dans le secteur de l'eau, la carrière d'un directeur d'usine s'occupant de production et celle d'une biologiste, chargée des procédures

de qualité, ne connaîtront pas les mêmes évolutions. Les entreprises doivent nouer des partenariats avec les écoles d'ingénieurs et de techniciens, dès les premières années d'études.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les partenariats doivent exister dès l'école car l'égalité commence à l'école.

Mme Pascale Crozon. Même dès la maternelle ! Les chercheurs ont montré que les comportements des enseignants étaient différents selon qu'ils ont affaire à des filles ou à des garçons.

M. Pascal Bernard. Certains secteurs d'activité qui étaient à forte majorité masculine n'ont dû leur survie qu'au fait qu'ils se sont féminisés. Il en est ainsi de la Marine, si l'on se réfère au témoignage de l'amiral François Dupont.

Mme Catherine Coutelle. À l'inverse, un magistrat m'a fait la réflexion que son métier se dévalorisait car il était envahi par des femmes. Des remarques identiques s'entendent dans le secteur de la médecine.

Est-ce dévalorisant pour une entreprise si le nombre de femmes qui y sont employées dépasse celui des hommes ?

M. Pascal Bernard. Depuis deux ou trois ans, les réactions évoluent.

Mme Pascale Crozon. C'est pourquoi aussi les enseignants sont souvent des femmes car c'est un secteur où les salaires ne sont pas élevés.

Mme Catherine Coutelle. Les mesures relatives au plan d'action défini dans la loi sur les retraites posent problème par rapport au rapport de situation comparée. Vous êtes-vous saisi de cette question ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce plan d'action ne doit pas se substituer au rapport de situation mais s'y intégrer.

M. Pascal Bernard. Il faut maintenir le rapport de situation comparée et le rendre plus exigeant sur certains points comme l'évolution professionnelle. Les données relatives aux formations devraient également apparaître en fonction de la nature des formations et pas seulement au regard du seul critère des sexes. Par exemple, dans le cas des formations longues et coûteuses pour l'entreprise, il serait intéressant de savoir si la part des femmes qui en bénéficient reflète la part des femmes qui y sont employées. Il est facile de donner une bonne image en fournissant des chiffres de formation qui correspondent, dans la réalité, à des temps de formation très brefs. Les statistiques doivent donc être affinées et faire ressortir les niveaux de formation. Le rapport de situation est une photographie importante qui permet de mesurer si des progrès sont faits, ou non. Il ne faut pas le noyer dans un autre document.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les discussions seront vives, en particulier sur la rédaction du décret d'application de l'article 99 de la loi sur les retraites. Pour ma part, je m'opposerai à toute mesure qui ferait régresser la situation des femmes.

M. Pascal Bernard. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes doit rester au cœur des préoccupations.

Mme Pascale Crozon. La situation de notre pays est singulière : nous sommes l'un des pays européens où les femmes travaillent le plus et où elles font le plus d'enfants. Toutes les questions qu'on soulève devraient donc relever de l'évidence.

M. Pascal Bernard. Il convient de bien séparer la cause de la diversité et la cause de l'égalité. Si elles peuvent être complémentaires et utiliser les mêmes démarches ou les mêmes outils, elles restent cependant distinctes dans leur nature.

Audition de Mme Dominique Méda, sociologue, directrice de recherches au Centre d'études de l'emploi

(procès-verbal du 9 mars 2011)

Mme Catherine Coutelle. Nous sommes heureuses d'accueillir aujourd'hui Mme Dominique Méda, chercheure détachée au Centre d'études de l'emploi où elle est directrice de l'unité de recherches « Trajectoires, institutions et politiques d'emploi ». Ses travaux sur l'articulation des temps des femmes et le temps de travail sont d'autant plus d'actualité que certaines propositions actuelles plaident pour un abaissement de ce dernier.

Malgré six lois sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'égalité professionnelle et salariale est loin d'être une réalité : les femmes vivent de très nombreuses discriminations dans l'accèsion aux postes à responsabilités et leur rémunération est globalement inférieure de 27 % à celles des hommes.

Le bilan du rapport de situation comparée réalisé par la Délégation à la suite des auditions est décevant : seules 3 % à 6 % d'entreprises le produisent. Nous attendons toujours que soit pris le décret relatif aux sanctions financières pour celles qui ignoreraient la loi sur ce point : le ministre du travail Xavier Bertrand, a dit devant les femmes du MEDEF qu'il devrait l'être prochainement. Mais nous sommes inquiètes à l'idée que le plan d'action pourrait exclure le rapport de situation comparée.

Madame Méda, nous allons vous écouter sur l'emploi, les responsabilités et les salaires des femmes. Pour ma part, j'ai le sentiment que la situation des femmes s'aggrave dans la mesure où, face à la crise, certains souhaiteraient voir les femmes se retirer un peu plus du monde du travail !

Je termine en disant que nous gagnerions à ce que l'excellent film *We want sex equality*, relatant le combat des ouvrières anglaises chez Ford dans les années 1970 pour l'égalité professionnelle et salariale, soit projeté à l'Assemblée !

Mme Dominique Méda, sociologue du Centre d'études de l'emploi. Je n'ai jamais travaillé directement sur le rapport de situation comparée. À la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail j'ai lancé, entre 1993 et 2006, de nombreux programmes de recherche sur l'égalité professionnelle et la conciliation vie familiale - vie professionnelle ; ainsi que de grandes enquêtes (par exemple, sur les raisons pour lesquelles certaines femmes s'arrêtaient de travailler, sur les carrières des femmes) et le début de la grande enquête de l'Institut national d'études démographiques (INED) sur l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Nous avons aujourd'hui beaucoup de connaissances sur l'égalité entre les hommes et les femmes : nous connaissons les chiffres et savons très bien ce qui se passe. Ce qui manque, ce sont des dispositifs.

Je vous ferai d'abord un bref résumé de mes positions. Ensuite, je vous parlerai des entretiens que j'ai menés il y a deux ans sur les pères, puis du Laboratoire de l'égalité dont je suis un des membres fondateurs.

Les femmes gagnent en moyenne 27 % de moins que les hommes. Trois raisons expliquent cet écart : premièrement, les différences de temps de travail, puisque les femmes occupent davantage d'emplois à temps partiel ; deuxièmement, les types d'emplois, car les femmes n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que

les hommes ; troisièmement, les discriminations à l'encontre des femmes. Il faut travailler sur toutes ces causes pour améliorer la situation.

Face à la montée de l'activité féminine, la société ne s'est pas adaptée en termes de modes d'accueil des jeunes enfants, d'organisation du temps de travail dans les entreprises ou encore d'investissement des pères. Ainsi, comme l'a montré la presse récemment, notamment *Le Monde* daté du 8 mars, les femmes sont obligées de cumuler tous les rôles, notamment professionnel et familial.

Alors que notre pays affiche un taux de fécondité dont on est très fier, il est tout de même dommage que les femmes supportent toutes seules le poids de cette « performance ». Leur investissement professionnel en termes de temps est en effet limité le matin et le soir par la prise en charge des enfants, ce qui a évidemment des répercussions sur leur carrière.

Les ouvrages que j'ai consacrés au sujet – *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, paru en 2001, et *Le deuxième âge de l'émancipation*, écrit avec Hélène Périvier et paru en 2007 – proposaient d'agir au travers des politiques de prise en charge de la petite enfance, des politiques de temps de travail dans l'entreprise, et évoquaient la question centrale des pères.

Je m'arrête sur cette dernière. La prise en charge déséquilibrée des tâches domestiques et parentales sert de support symbolique aux responsables des entreprises pour mener leur politique : pour eux, ce sont les femmes qui prennent en charge ces tâches et elles sont moins disponibles que les hommes. Cette inégalité de partage des tâches est pour moi, sinon la clé, du moins l'une des clés de l'inégalité professionnelle. Il faut donc beaucoup travailler sur cette question, malheureusement jugée non noble et réservée au domaine privé. Il est frappant qu'une partie importante de la population considère encore que les politiques publiques n'ont pas à s'intéresser à la sphère privée, alors même que c'est en partie le nerf de la guerre.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce matin, des chefs d'entreprise ont été interrogés à la radio sur le rôle du père. Selon eux, il ne faut pas obliger les pères à prendre un « congé paternel » s'ils n'en ont pas envie, ce n'est pas leur problème et les femmes sont faites pour s'occuper les enfants ! Les mentalités n'ont pas évolué !

Mme Dominique Méda. On se heurte à des stéréotypes très forts ! Cela étant dit, les questions sont, en général, mal posées...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Comment expliquez-vous que la situation soit différente en Suède et en Norvège ? Et n'êtes-vous pas sidérée par les résultats d'une étude qui montrent qu'il faut renvoyer les femmes à la maison ?

Mme Dominique Méda. Il s'agit de l'enquête ERFI (Étude des relations familiales et intergénérationnelles) – version française de l'enquête « *Generations and gender survey* », (GGS) –, qui a été menée dans plusieurs pays européens. À la question de savoir si le jeune enfant souffre quand sa mère travaille, une proportion importante de la population, aussi bien masculine que féminine, pense encore aujourd'hui que c'est le cas.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Souffre-t-il ou pas ?

Mme Dominique Méda. Les réponses traduisent une opinion ! Des enquêtes très intéressantes ont montré que les très jeunes enfants gardés à l'extérieur de la maison dans des modes de garde de qualité ne souffrent pas. De toute façon, l'expression « souffrir » est

très gênante ! En anglais, le terme utilisé est « *to suffer* » qui signifie aussi « pâtir ». Et les questions elles-mêmes reproduisent les stéréotypes : aucune ne demande si l'enfant souffre quand c'est son père qui travaille !

Néanmoins, l'enquête ERFI demande également si l'enfant souffre quand son père est trop occupé par son travail. Les deux tiers des personnes interrogées répondent par l'affirmative. Cette question sur les pères traduit tout de même un énorme progrès.

Une autre question montre l'ancrage profond des stéréotypes : elle demande qui doit avoir l'emploi en cas de crise de l'emploi. Un quart des personnes répondent « l'homme », mais les plus de soixante-quinze ans sont plus de la moitié à le penser, contre 10 % chez les moins de trente ans.

Selon la dernière enquête de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), 15 % des couples en France sont égalitaires pour la répartition des tâches – les hommes y prennent en charge toutes les tâches, notamment celles liées aux enfants. Dans ces couples, les hommes appartiennent plutôt à la catégorie cadre et professions intermédiaires, sont un peu plus âgés que la moyenne et – surtout – leur conjointe gagne autant qu'eux. On le voit : les hommes les plus impliqués sont ceux dont les conjointes sont très prises par leur travail.

D'après mes enquêtes, les conjointes des hommes les plus impliqués dans la vie familiale gagnent au moins autant qu'eux, mais ont également des contraintes temporelles professionnelles plus fortes. La conclusion est claire : les hommes très impliqués le sont, la plupart du temps, parce qu'ils y sont contraints par leur conjointe. Il faut donc lutter sur deux fronts : l'implication des hommes dans les tâches parentales, mais aussi l'accession des femmes à des postes intéressants et bien payés – d'où l'intérêt des quotas.

Certaines de mes enquêtes ont porté sur de petits échantillons. Une de mes étudiantes a interrogé une trentaine de femmes énarques, essentiellement administratrices civiles, ayant un conjoint énarque. Ces couples sont très impliqués dans leur vie professionnelle, ont délégué énormément de tâches, excepté celles liées à l'intimité et à l'éducation de leurs enfants, auxquelles ils attachent une très grande importance. Le résultat de cette enquête est que les hommes les plus impliqués ont tous une femme qui gagne plus qu'eux.

J'ai moi-même mené des entretiens auprès d'une trentaine d'hommes dans quatre grandes entreprises où les DRH m'avaient fourni des listes d'hommes particulièrement investis dans leur vie familiale. Ces hommes, managers, très diplômés et occupant des postes très prenants, étaient investis dans leur vie familiale et avaient – comme les femmes – une capacité à cumuler tous les rôles. En revanche, à la différence des femmes, ils ne mettaient jamais leur carrière en danger. C'est un autre constat : les femmes savent mettre leur carrière en danger ou en veilleuse, les hommes ne vont jamais jusque-là. Quelques-uns cependant avaient pris un congé parental, notamment un dont le désir de créer une famille était très fort en raison du décès de sa mère lorsqu'il était jeune. Il vivait avec une femme très diplômée et très impliquée dans la vie professionnelle, et sa décision de prendre un congé lui a valu d'être traité par ses collègues de « déviant », c'est-à-dire de quelqu'un qui attaque la norme ! Son entourage professionnel lui a même dit qu'il « foutait sa carrière en l'air » ! On le voit : les stéréotypes sur ce que les hommes et les femmes ont le droit de faire ou pas sont puissants ! Une femme, même très diplômée, a le droit de prendre un temps partiel, mais un homme qui le fait détruit son image d'homme et adopte un comportement déviant. Il faut lutter contre cela.

J'ai également constaté que des hommes relativement jeunes, entre trente-cinq et quarante ans, désirant s'investir dans la vie familiale et s'occuper de leurs enfants avaient des difficultés à être compris de leur encadrement supérieur, en général des hommes de cinquante-cinq ans dont les conjointes ne travaillent pas car ils gagnent très bien leur vie. Ces cadres supérieurs sont incapables de comprendre le souhait de ces hommes plus jeunes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Sauf s'ils ont eux-mêmes des filles.

Mme Dominique Méda. Un peu...

Mme Catherine Coutelle. Existe-t-il des enquêtes sur la mobilité des couples cadres supérieurs ? L'homme est-il prêt à suivre sa femme si celle-ci est mutée et à chercher un autre travail, sachant que c'est généralement l'inverse qui se produit ?

Beaucoup d'entreprises se sont interrogées sur le sujet il y a une dizaine d'années, notamment Gaz de France, mais aussi les banques qui, après avoir obligé leurs cadres à changer de poste tous les trois ans, ont fait marche arrière au vu des divorces et des tensions engendrées dans le couple, la femme ne retrouvant généralement pas un travail équivalent en cas de mutation de son mari.

Mme Dominique Méda. Les études sur le sujet sont peu nombreuses. Total et Schlumberger, quand cette dernière avait une DRH femme, ont essayé de développer les doubles carrières, c'est-à-dire de trouver, en cas de mutation d'un de leur salarié, un poste à la conjointe – mais l'inverse était beaucoup plus rare.

Au cours de ces enquêtes dans les grandes entreprises, j'ai essayé de mettre au jour les différentes conditions pour produire des couples égalitaires, dans lesquels les rôles sont égaux et où les femmes peuvent dérouler une carrière professionnelle comme celle des hommes. Elles sont nombreuses. Premièrement, il faut que la femme ait le même niveau d'étude que l'homme, donc un point de départ équivalent. Deuxièmement, quand arrive l'enfant, la femme ne doit absolument pas s'arrêter de travailler, ni prendre un temps partiel après son congé de maternité. Troisièmement, il faut soit un attachement particulier de l'homme à la vie familiale, comme pour l'homme dont je vous ai parlé plus haut, soit un divorce ou une garde alternée qui constitue un choc obligeant l'homme à s'investir autant que la femme dans la vie familiale. J'ai le souvenir d'un couple où l'homme avait fini par s'investir en voyant sa femme submergée après la naissance de leurs jumeaux.

Encore une fois, les hommes investis sont des hommes contraints, en particulier par l'attachement de leur conjointe à sa vie professionnelle. Un couple égalitaire vers trente-cinq ans exige que la femme n'ait jamais rien lâché, n'ait pas cédé à l'envie de s'arrêter un peu pour s'occuper de ses enfants. C'est très dur pour les femmes ! Autrement dit, c'est le modèle masculin qui gagne, avec la vie familiale qui passe après la vie professionnelle.

Dans un article important écrit en 1994, la philosophe américaine Nancy Fraser présentait plusieurs modèles : l'homme travaille et la femme est à la maison ; l'homme et la femme sont lancés à corps perdu dans le travail et délèguent tout le reste ; les deux sont investis à la fois dans la vie professionnelle et dans la vie familiale, ce dernier modèle ayant sa préférence et étant selon elle le seul capable de garantir l'égalité de genre. Il me semble très compliqué d'arriver à ce modèle car il nécessite d'inciter, d'un côté, les femmes à travailler plus pour qu'un différentiel ne s'organise pas, de l'autre, les hommes à s'investir davantage dans la vie familiale. Je pense également qu'il faut un contexte global favorable à l'idée que la vie familiale est intéressante.

À ce sujet, le moment le plus opportun pour inciter à ce partage égal des responsabilités professionnelles et familiales a été l'instauration de la réduction du temps de travail. À l'époque, le discours de la société autorisait les gens à penser que d'autres choses importantes existaient à côté du travail. J'ai donc beaucoup regretté que le débat sur les 35 heures occulte l'idée selon laquelle la RTT devait principalement permettre aux gens de dégager du temps pour leur famille, et non pour des loisirs. Dans toutes les enquêtes sur le sujet, les gens expriment d'énormes besoins d'avoir plus de temps pour la vie familiale.

Au cours des dernières années, j'ai réalisé un grand nombre d'enquêtes sur le rapport des personnes au travail, notamment en exploitant avec des collègues toutes les enquêtes européennes sur le sujet. Les Français sont les plus attachés à la valeur travail, mais aussi les plus nombreux à souhaiter que leur travail prenne moins de place dans leur vie. Il y a à cela deux types d'explications, me semble-t-il. Premièrement, les conditions de travail en France se sont fortement dégradées ces dernières années – certaines personnes ne supportent plus leur travail. Deuxièmement, le travail prend trop de place dans la vie des gens qui considèrent alors ne plus avoir suffisamment de temps pour s'occuper de leur couple et de leur famille. Si ce sujet est aussi sensible en France, c'est à mon avis parce beaucoup de femmes avec de jeunes enfants sont actives et qu'une grande partie de la population interrogée dit avoir du mal à tout assumer.

D'où ma conviction que cette question du temps de travail est centrale. Faut-il le réduire sur la semaine, sur la vie, à l'aide de comptes individuels, de droits spécifiques accordés aux hommes et aux femmes ? Dans notre livre, Hélène Périer et moi-même proposons un congé parental sous la forme d'un compte de temps ouvert pour le père et pour la mère, avec la même quantité de temps pour l'un et l'autre et des « droits de tirage » : ce dispositif serait une manière d'obliger les pères à prendre leur part une fois le quota des mères épuisé.

En tout cas, toutes les mesures susceptibles d'obliger ou d'inciter les pères à prendre du temps pour leurs enfants, surtout lorsqu'ils sont jeunes, sont bonnes à prendre.

L'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) a organisé, le 4 mars au MEDEF, un colloque consacré à l'implication des pères dans la vie familiale et parentale. Il y avait dans la salle – pour une fois sur ces questions – autant d'hommes que de femmes. Le débat a été nourri. Le directeur de Publicis et un responsable de la CFDT étaient d'accord pour dire qu'un des moyens d'avancer est en effet de passer par les congés pour les pères : un congé de paternité allongé ou un congé parental coupé en deux, en tout cas des droits accordés aux pères et perdus au cas où ils ne seraient pas consommés. La même semaine, dans une interview accordée au magazine *Elle*, Laurence Parisot expliquait qu'il fallait avancer sur cette question.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est à la suite de la prise de position de Laurence Parisot qu'une radio a interrogé des chefs d'entreprise.

Je suis intervenue récemment sur ce sujet devant le Centre des jeunes dirigeants (CJD) et certains chefs d'entreprise m'ont dit que nous allions « mettre la révolution dans l'entreprise » !

Mme Catherine Coutelle. J'ai moi-même rencontré de jeunes chefs d'entreprise : au départ, ils ne voyaient pas l'intérêt du congé de paternité – qu'allaient-ils faire pendant quinze jours à la maison ? –, puis ils se sont rendu compte que c'était une bonne idée. Il faut dire aussi qu'ils se sentent démunis. De plus, les femmes ne doivent pas décourager les hommes en freinant leur prise de responsabilité dans le milieu familial : n'ont-elles pas

tendance à critiquer ce qu'ils font, voire à tout refaire derrière eux... ?

J'ai une amie suédoise qui ne touche jamais à son aspirateur. « C'est mon mari qui le passe, me dit-elle, et je ne le range pas, même lorsqu'il reste sous la table à apéritifs devant mes invités ! ». Cette méthode est d'une efficacité redoutable mais il est très difficile pour la femme de « tenir » !

Les lois votées pour la parité en politique ou encore pour l'embauche des handicapés ne sont pas efficaces, malgré les sanctions prévues. Dans la mesure où le législatif ne suffit pas, sur quels leviers peut-on jouer afin de faire évoluer les mentalités : l'incitation, l'exemple, l'éducation ?

Mme Dominique Méda. Il est important de jouer sur tous les leviers à la fois. Premièrement, sur le législatif par des mesures centrées sur les pères, en particulier le congé parental.

Mme Catherine Coutelle. Est-il possible de légiférer sur le temps au travail, sachant qu'il y a des abus : des gens doivent parfois rester au travail jusqu'à vingt heures... Ne faudrait-il pas fermer les usines à clé à dix-sept heures trente ?

Mme Dominique Méda. Cela s'est produit après le vote de la loi sur la réduction du temps de travail : les inspecteurs du travail sont venus éteindre les lumières chez Thomson !

Mme Catherine Coutelle. La deuxième loi Aubry comportait une disposition sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle, qui devait être négociée par les syndicats. Mais les partenaires sociaux ne s'en sont jamais emparés !

Mme Dominique Méda. C'est pourquoi la parité dans toutes les instances, y compris syndicales, est très importante.

Mme Pascale Crozon. Cela renvoie au problème du pouvoir à l'intérieur du couple à travers le travail.

Mme Dominique Méda. Deuxième levier : je pense qu'il faut des discours généraux, en particulier un discours articulant travail et famille. Aujourd'hui, la valeur travail est sans cesse mise en avant, et le souhait d'avoir un peu de temps pour sa famille mal vu. Il faudrait construire un discours valorisant qui mette l'accent sur l'importance du travail – y compris pour les femmes qui doivent pouvoir accéder à des postes de même qualité que ceux des hommes –, mais aussi sur la place que le travail doit laisser aux activités familiales. Les enquêtes européennes relatives au débordement du travail sur le reste de la vie sont significatives. Malheureusement, d'après le discours ambiant, tout va bien, les gens arrivent à s'en sortir puisque le taux de fécondité en France est relativement élevé, avec deux enfants en moyenne.

Mme Pascale Crozon. Quelle est la situation en Allemagne et en Italie, où le taux de natalité est très bas, et quelles réflexions en tirez-vous ?

Mme Dominique Méda. En Allemagne, la chute du taux de fécondité a entraîné certaines mesures dont je ne suis pas sûre qu'elles soient les bonnes. Le choix auquel étaient confrontées les Allemandes – avoir des enfants ou travailler – persiste, en particulier pour les femmes très diplômées pour lesquelles la conciliation vie familiale vie professionnelle reste mal vue. Là encore, c'est une affaire de mentalité.

Globalement, nous n'avons pas pris la mesure des stéréotypes, observés à tous les niveaux : à l'école, avec les jouets, les livres ; lors de l'orientation ; en matière de politiques d'emploi. Un colloque auquel j'ai assisté a montré que les gens qui promeuvent des mesures en matière de politique d'emploi sont totalement ligotés par leurs stéréotypes, notamment ceux ayant trait aux métiers féminins et masculins.

Le poids des stéréotypes est très lourd : les maîtresses, les mères, les femmes qui s'occupent des politiques d'emploi les transmettent. Alors comment changer les mentalités ?

Il faudrait, et cela pourrait être un troisième levier, des formations « décontaminantes » ! La société tout entière devrait être décontaminée !

Mme Pascale Crozon. Quand Yvette Roudy était ministre des droits de la femme, des formations étaient organisées pour les enseignants. Dans l'enseignement, les stéréotypes étaient très forts : les institutrices avaient souvent choisi ce métier pour pouvoir s'occuper de leurs enfants.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. L'ancienne inspectrice d'académie Claudine Roger m'avait fait prendre conscience que cette problématique de l'égalité commence à la maternelle.

Mme Dominique Méda. Des campagnes contre ce type de stéréotypes n'auraient pas un coût très élevé.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Une journée pédagogique pourrait aborder le sujet.

Mme Catherine Coutelle. Les formations pédagogiques, la formation continue des instituteurs n'existent plus !

Mme Dominique Méda. J'en viens au Laboratoire de l'égalité, une association dont je suis un des membres fondateurs.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il est très gênant pour vous qu'il soit catalogué à gauche...

Mme Dominique Méda. C'est vrai, car il comprend des chercheurs, des chefs d'entreprise, l'ORSE et bien d'autres.

Le Laboratoire pour l'égalité a décidé de lancer un projet de Pacte pour l'égalité, destiné à interpeller les candidats à l'élection présidentielle de 2012 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, sachant que le discours sur ce sujet doit être porté au plus haut niveau en France. Parmi les mesures que nous soumettons, figurent notamment la suspension du financement des partis politiques qui ne présenteraient pas 50 % de femmes, la pénalisation du temps partiel subi, etc.

Le sondage sur les femmes et la présidentielle réalisé par Médiaprisim révèle que, sur la question de l'égalité hommes femmes, les gens sont très intéressés et souhaitent voir les choses évoluer, mais aussi que les stéréotypes demeurent très forts : les gens pensent qu'une qualité féminine et une qualité masculine sont déterminées biologiquement – les femmes seraient plus littéraires et les hommes plus matheux –, pour un quart d'entre eux, les cerveaux des hommes seraient différents de ceux des femmes. Or cette idée est totalement idiote, comme a pu le démontrer Catherine Vidal, neurobiologiste et grande spécialiste du

cerveau, qui fait partie du Laboratoire de l'égalité : lors de la conférence de presse présentant le Pacte pour l'égalité, elle a longuement expliqué qu'il y a plus de différences au sein de chaque genre entre les individus qu'entre les hommes et les femmes.

Ainsi, les progrès de la connaissance peuvent contribuer à faire changer les choses.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Merci beaucoup.

Audition de Mme Flore-Aline Colmet-Daâge, chef de groupe, et de M. Damien Philippot, directeur de clientèle, à l'Institut français d'opinion publique (IFOP)

(procès-verbal du 15 mars 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame, Monsieur, je vous souhaite la bienvenue.

M. Damien Philippot, directeur de clientèle à l'Institut français d'opinion publique (IFOP). Nous allons vous présenter les résultats de l'enquête sur l'application des lois relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, qui a été menée pour l'Assemblée nationale par l'IFOP du 10 au 16 février 2011 auprès d'un échantillon de 602 dirigeants d'entreprises, représentatif des entreprises françaises de plus de 50 salariés. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas en fonction de la taille et du secteur d'activité des entreprises. Nous avons interrogé les DRH des entreprises les plus importantes et les dirigeants des plus petites.

Notre étude comporte quatre parties : la place des femmes dans l'entreprise ; la perception des inégalités professionnelles entre hommes et femmes dans l'entreprise ; les pratiques des dirigeants d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ; la perception des qualités et des compétences distinctives des deux sexes.

Mme Flore-Aline Colmet-Daâge, chef de groupe à l'IFOP. Tout d'abord, voyons quelle est la place des femmes dans l'entreprise.

En moyenne, elles représentent 38,5 % des effectifs globaux des entreprises de plus de 50 salariés, mais seulement 27 % des cadres et 19,3 % des personnels de direction (directeurs et directeurs-adjoints) : leur présence chute donc au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. En outre, dans la mesure où elles représentent 46 % de la population active, ces résultats démontrent qu'elles sont globalement sous-représentées dans les entreprises de plus de 50 salariés.

La taille de l'entreprise influence peu la proportion des femmes dans les effectifs. En revanche, les inégalités sont assez fortes quand on examine les différents secteurs d'activité. En moyenne, le BTP compte 11,1 % de femmes, l'industrie 30,6 %, tandis que le commerce et les services sont beaucoup plus féminisés avec, respectivement, 46,7 % et 47,2 % de femmes.

La proportion de femmes au sein des cadres révèle le même clivage entre les secteurs : 19,6 % dans l'industrie, 23,4 % dans le commerce et 39,6 % dans les services, mais 13,5 % dans le BTP.

La sous-représentation des femmes au sein des personnels de direction est particulièrement marquée, puisqu'elles ne sont que 12,2 % dans l'industrie, 19,9 % dans le commerce et 27,6 % dans les services. Dans le BTP, ce chiffre est de 11,6 % : de ce fait, au sein de ce secteur le moins féminisé, la proportion des femmes aux postes de direction y est toutefois la même qu'au sein de ses effectifs globaux.

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, les femmes représentent 26,8 % des cadres, et seulement 14,3 % des personnels de direction. Tous secteurs confondus, c'est dans les entreprises très féminisées (qui comptent plus de 50 % de femmes) qu'elles sont les plus nombreuses (31,1 %) à occuper ces postes, par rapport à la moyenne.

Dans les entreprises interrogées, en moyenne 16,5 % de femmes travaillent à temps partiel. Les trois quarts de ces entreprises emploient au moins une femme à temps partiel. Dans 21 % des entreprises, au moins 30 % des effectifs féminins sont à temps partiel. Aucune femme ne travaille à temps partiel dans 24 % des entreprises ; elles sont entre 1 % et 50 % dans 62 % des entreprises et 50 % et plus dans 13 % des entreprises.

La proportion de femmes à temps partiel est très faible dans l'industrie (8,4 %). Elle atteint 10,7 % dans le BTP et elle est plus élevée dans les secteurs les plus féminisés : 21,1 % dans le commerce et 22,5 % dans les services.

Cette proportion est assez homogène selon la taille de l'entreprise : 16,7 % dans les entreprises de 50 à 99 salariés ; 16 % de 100 à 249 salariés ; 15,8 % de 250 à 499 salariés ; et de 18,4 % pour 500 salariés et plus.

Deuxième partie : la perception des inégalités professionnelles entre hommes et femmes dans l'entreprise.

Nous avons demandé aux dirigeants d'évaluer, sur une échelle de zéro à dix, l'importance pour leur entreprise de six enjeux que nous leur avons proposés. Avec 7,7 « l'égalité professionnelle entre hommes et femmes » apparaît comme le deuxième enjeu le plus important, à égalité avec « l'intégration des jeunes ». Ces deux préoccupations arrivent juste après « l'accès à la formation pour toutes les catégories de salariés » qui obtient 8,1. « L'égalité professionnelle entre hommes et femmes » devance « le maintien dans l'emploi des seniors », « l'emploi des personnes en situation de handicap » et « l'emploi des seniors ».

Mme Claude Greff. On croit rêver !

M. Damien Philippot. Effectivement, ces résultats montrent un fort décalage entre l'importance accordée à l'enjeu de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et les réalités observées au sein des entreprises ! Les chiffres suivants le confirment. Il est important de noter que cet enjeu arrive avant ceux relatifs aux seniors et aux handicapés.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il y a des femmes seniors et des femmes handicapées ! Les femmes ne sont pas une catégorie !

Mme Flore-Aline Colmet-Daâge. Les dirigeants expliquent les inégalités professionnelles entre hommes et femmes d'abord par les difficultés à articuler vie professionnelle et vie privée. Ainsi, 73 % d'entre eux pensent que « les ruptures de carrière du fait des congés maternité et parentaux » expliquent bien ces inégalités ; 70 % pointent « la plus forte proportion de travail à temps partiel parmi les femmes » et 69 % « les difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle ». Il faut tout de même noter que pour 40 % des chefs d'entreprise – ce qui n'est pas négligeable –, ces inégalités proviennent des « différences d'orientation lors de la scolarité ». Si 31 % des dirigeants pensent qu'« une moindre ambition des femmes en ce qui concerne l'accès à des postes de direction » explique bien ces inégalités, ils sont autant à penser qu'elle l'explique « très mal ».

Les dirigeants ont évalué l'importance des inégalités entre hommes et femmes dans leur entreprise, en attribuant une note de 0 à 10 à dix domaines que nous leur avons présentés (0 signifiant qu'il s'agit d'une réalité pas du tout importante, 10 d'une réalité très importante). Alors qu'ils déclarent, nous venons de le voir, que l'enjeu « égalité professionnelle entre hommes et femmes » est important, ils attribuent 3,3 à « l'accès des femmes à des postes de direction » et 2,5 au « développement des compétences et de

formation des femmes en comparaison avec les hommes » ! Ces notes prouvent une faible prise de conscience des dirigeants, voire un déni de l'existence d'inégalités professionnelles dans leur entreprise, et les chiffres suivants vont montrer l'insuffisance des pratiques de diagnostic, de rattrapage des écarts de rémunération et d'aménagement du temps de travail.

Troisième partie : les pratiques en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Nous avons demandé aux dirigeants s'il existe dans leur entreprise « un rapport de situation comparée ou un diagnostic égalité professionnelle ». Ils sont 51 % à répondre « oui ». Ce taux est de 79 % pour les entreprises de 250 à 499 salariés, de 84 % pour les entreprises de 500 salariés et plus, et de 64 % dans l'industrie. Il est toutefois important de souligner que seule la moitié des entreprises ont mis en place un RSC ou un diagnostic.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce résultat ne montre pas qu'un grand nombre d'entreprises ne respectent pas la loi en ne produisant pas le RSC. Il aurait fallu distinguer dans la question le diagnostic égalité professionnelle et le rapport de situation comparée, obligatoire pour les entreprises de 300 salariés et plus et qui, d'après les derniers chiffres dont nous disposons, notamment ceux du ministère du travail, n'est produit que par 3 % à 6 % d'entre elles ! C'est le RSC qui nous intéresse, qui seul peut servir de base à une politique d'égalité !

Mme Claude Greff. Il est tout de même très inquiétant de constater que la moitié des entreprises ne font rien !

Mme Catherine Coutelle. Autrement dit, un dirigeant sur deux estime qu'il n'y a pas de problème d'égalité hommes femmes dans leur entreprise !

D'après les résultats du sondage de l'IFOP de 2004, commandé par le Sénat, « dans 60 % des entreprises, le rapport de situation comparée n'a jamais été écrit depuis 2002. La proportion d'entreprises dans lesquelles le rapport est écrit évolue peu dans le temps : 32 % en 2004, 30 % en 2002 et 35 % en 2003. »

M. Damien Philippot. Il aurait été intéressant de demander aux dirigeants s'ils savent ce qu'est un RSC.

Les taux en matière de respect de la loi obtenus à partir de l'enquête de 2004 étaient supérieurs à la réalité. En effet, dans ce type de sondage, les réponses sont de l'ordre du déclaratif. À notre question de savoir s'il existe un RSC ou un diagnostic égalité dans leur entreprise, 49 % des dirigeants osent tout de même dire aujourd'hui qu'ils ne font rien ! Mais sur le point précis du RSC, il vaut mieux se fier aux chiffres du ministère du travail.

Lorsque nous avons demandé aux dirigeants quelles étaient les raisons pour lesquelles ils n'effectuaient pas le RSC ou le diagnostic égalité professionnelle, 48 % ont répondu « parce que l'entreprise ne connaît pas de problèmes d'égalité entre les hommes et les femmes » – ils sont 26 % dans les entreprises de 500 salariés et plus –, 26 % « parce que le dispositif est trop complexe » (74 % à le dire dans les entreprises de plus de 500 salariés) et 15 % « parce qu'aucune mesure ne sanctionnait son absence » !

Mme Claude Greff. Ils sont conscients des problèmes, mais puisqu'ils savent qu'ils ne seront pas sanctionnés, ils ne font rien !

Mme Flore-Aline Colmet-Daâge. Quand le RSC ou le diagnostic égalité

professionnelle est réalisé, il l'est pratiquement toujours en interne : 91 % des dirigeants ont répondu ne pas « faire appel à des consultants extérieurs pour le réaliser ».

Parmi les 51 % de dirigeants ayant déclaré réaliser un RSC ou un diagnostic égalité professionnelle, à peine la moitié (48 %) estiment qu'il « a permis de réaliser une analyse efficace des questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans leur entreprise » et seulement un quart (25 %) qu'il « a incité leur entreprise à mettre en place des actions en faveur de l'égalité professionnelle ».

Mme Claude Greff. Il y a encore du travail !

M. Damien Philippot. Effectivement, ces résultats montrent que les dirigeants voient dans le RSC ou le diagnostic non pas un levier d'amélioration, mais un travail bureaucratique, ce que nous avons déjà ressenti dans l'enquête de 2004.

Mme Claude Greff. Par conséquent, la sanction est indispensable.

Mme Catherine Coutelle. Il aurait été intéressant de savoir si les partenaires sociaux s'étaient emparés de cette question, car ce sont eux qui peuvent faire pression dans l'entreprise.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les résultats de ce sondage ne sont pas rassurants.

M. Damien Philippot. Je pense qu'il sera très utile pour mettre en avant un réel problème de prise de conscience et de pratiques au sein des entreprises.

Mme Flore-Aline Colmet-Daâge. En effet, seuls 13 % des dirigeants déclarent « l'existence d'un accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans leur entreprise » !

Mme Colette Langlade. C'est incroyable !

Mme Flore-Aline Colmet-Daâge. Parmi les 85 % déclarant n'avoir pas mis en place un accord de ce type, 30 % disent que « ce thème est traité lors des négociations obligatoires annuelles », et 43 % qu'il « n'est pas traité et n'est pas prévu ». Ce dernier taux est à rapprocher des 49 % d'entreprises qui ne font rien en matière de RSC ou de diagnostic égalité professionnelle !

M. Damien Philippot. Autrement dit, environ une entreprise sur deux s'en désintéresse.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce taux de 85 % est supérieur à celui de 2004, où il était de 72 %. D'où, effectivement, la nécessité des sanctions.

M. Damien Philippot. Certes, mais la question n'était pas tout à fait la même.

Mme Flore-Aline Colmet-Daâge. Ensuite, 20 % des entreprises ont inclus « un rattrapage des écarts de rémunération entre hommes et femmes au cours des négociations annuelles obligatoires ». Parmi elles, seules 9 % le font « chaque année » et 11 % l'ont fait « au moins une fois au cours des trois dernières années ».

M. Damien Philippot. Je pense que cette absence de prise de conscience n'est pas spécifique aux femmes : nos sondages ont montré que la problématique des seniors et celle

des handicapés ne sont pas non plus prises en compte.

Mme Flore-Aline Colmet-Daâge. Nous avons demandé à ceux qui ont déclaré l'existence d'un accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans leur entreprise et/ou que les négociations annuelles obligatoires sur les salaires avaient inclus un rattrapage des écarts de rémunération, dans quels domaines ils avaient fixé des objectifs : 49 % ont répondu « la réduction des inégalités professionnelles », 47 % « l'équité en termes d'évolution professionnelle », 38 % « les possibilités d'aménagement du temps de travail », 33 % « le développement de la formation pour les femmes » et seulement 26 % « l'accès des femmes à des postes de direction », 13 % ne se prononçant pas. Les dirigeants pouvaient choisir plusieurs réponses.

Seules 35 % des entreprises font « un suivi année après année des indicateurs ayant servi de base à leur négociation ». Cela dit, une entreprise sur trois, ce n'est pas négligeable. Le suivi est plus important dans les entreprises de 500 salariés et plus (86 %), et dans celles où il existe un RSC ou un diagnostic égalité professionnelle (72 %).

Lorsque nous avons interrogé les dirigeants pour savoir si des formations sur l'égalité professionnelle étaient organisées dans leur entreprise, 4 % ont répondu « oui, au moins une fois par an », 4 % « oui, tous les deux à trois ans », 1 % « oui, tous les quatre à cinq ans » et 91 % « non, moins souvent ou jamais ». Je pense qu'il faut relativiser ces résultats puisque les formations sont encore insuffisamment développées dans les entreprises : une formation sur une période de deux ans est suivie par seulement 48 % des salariés et elle porte, dans la majorité des cas, soit sur l'expertise métier, soit sur la compétence informatique et/ou la mise à jour logiciel. Parmi ceux ayant répondu « oui », soit 9 %, 17 % dirigent une entreprise de 500 salariés et plus : autrement dit, plus l'entreprise est grande, plus elle se mobilise pour l'égalité.

Les réponses sur les conséquences des négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont également peu optimistes. Seuls 19 % des dirigeants déclarent que ces négociations « ont permis des avancées importantes pour leur entreprise ».

Par contre, 65 % des dirigeants jugent qu'« une simplification du dispositif de négociation sur l'égalité professionnelle permettrait de le rendre plus efficace ». Mais pour un tiers d'entre eux cette simplification ne changerait rien – cette proportion étant plus élevée (38 %) dans les entreprises qui comptent plus de 50 % de femmes.

Par ailleurs, une minorité d'entreprises a pris des mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Certes, 48 % des dirigeants déclarent que « la prise en compte dans l'organisation du temps de travail de l'articulation entre vie personnelle et professionnelle » est mise en place ; mais je précise que cette mesure – la plus présente parmi les sept que nous leur avons soumises – ne concerne pas uniquement les femmes et que, de toute façon, ce taux ne représente pas une majorité. 25 % des dirigeants déclarent que « la fixation d'objectifs chiffrés d'accès des femmes aux formations qualifiantes » est mise en place dans leur entreprise – cette mesure arrive en troisième position – et 19 % « la fixation d'objectifs de femmes promues », qui arrive en cinquième position. Autrement dit, moins d'une entreprise sur quatre se fixe des objectifs concrets en termes d'égalité.

Quatrième partie : les qualités et les compétences distinctives perçues des deux sexes.

Les dirigeants à qui nous avons demandé, par une question ouverte, quelles étaient, selon eux, les compétences distinctives des hommes par rapport aux femmes au sein de

l'entreprise ont répondu spontanément : « force physique, endurance » pour 25 % ; « plus disponibles » pour 22 % ; « davantage de connaissances techniques » pour 7 % ; « plus ambitieux (notion de carrière) » pour 5 %. Ils sont 28 % à répondre « aucune ».

S'agissant, cette fois, des qualités et compétences distinctives des femmes par rapport aux hommes, 33 % ont répondu « consciencieuse, rigoureuse », 18 % « sens de l'écoute, bon relationnel », 13 % « sens de l'organisation », 9 % « volontaires, courageuses ». Par contre, ils ne sont plus que 19 % à ne faire « aucune différence ».

M. Damien Philippot. Ces réponses montrent la force des stéréotypes !

L'enseignement majeur de ce sondage est que la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes ne fait pas partie des priorités des entreprises, voire qu'elle n'est pas un problème pour elles.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Cet enseignement n'est pas suffisamment mis en valeur dans vos conclusions, qui me semblent trop mesurées.

M. Damien Philippot. Les conclusions ont été rédigées par une de nos collègues. La rédaction, à partir de l'observation des chiffres, implique une certaine neutralité. La mise en perspective est autre chose. En 2004, on nous avait également reproché des conclusions trop « sympathiques » pour les entreprises.

Mme Flore-Aline Colmet-Daâge. Alors que la négation de la réalité de la part des dirigeants est forte. Nous pourrions reformuler les conclusions d'ici à la fin de la semaine.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Cela nous aidera s'agissant du décret d'application de l'article 99 de la loi sur les retraites.

En fait, les réponses de tous ces dirigeants ne m'étonnent pas beaucoup. À force de pinailler sur le rapport de situation comparée, le diagnostic égalité professionnelle et le plan d'action, les choses n'avancent pas ! En fait, il n'y a pas de volonté politique pour faire appliquer les dispositions sur le RSC. Pourtant, 39 ans se sont écoulés depuis le vote de la première loi sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes !

Je vous remercie.

Audition de Mmes Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, chef du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale et Agnès de Maulmont, adjointe du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle

(procès-verbal du 29 mars 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame, il ne me sera pas nécessaire de vous présenter car nous avons déjà eu l'occasion de vous auditionner. Aussi, je vous donne immédiatement la parole pour que vous nous fassiez part de l'état d'avancement des travaux de rédaction du décret d'application de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, chef du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les choses ont bien avancé ! L'article 99 a introduit trois modifications substantielles : sur le contenu du rapport de situation comparée ; sur la sanction du défaut de ce rapport – la question étant de savoir comment la mettre en œuvre et la moduler, ainsi que l'a demandé le Conseil d'État dans son avis sur la rédaction de l'article 99 – ; et sur les objectifs de transparence, les éléments de synthèse du RSC dont l'affichage est obligatoire devant être précisés. Le futur décret qui sera prochainement soumis au contrôle du Conseil d'État, devra, sur ces trois aspects, être à la hauteur des exigences formulées par le législateur. À défaut, l'article 99 risquerait de voir sa portée limitée et nous savons combien vous êtes vigilants.

Concernant la première modification, le projet de texte renforce considérablement le rapport de situation comparée tant sur le volet prospectif que sur le volet rétrospectif.

Concernant la sanction, son efficacité devrait être liée à une procédure de mise en demeure par l'inspecteur du travail à l'issue de laquelle la sanction tomberait au taux maximal si l'entreprise n'a pas rempli ses obligations.

Par ailleurs, indépendamment du décret, nous recherchons avec la direction générale du travail le moyen de faire que tout contrôle des inspecteurs du travail prenne en compte un item « Égalité professionnelle ». Chaque entreprise contrôlée serait ainsi systématiquement interrogée sur la rédaction du rapport de situation comparée (RSC). Cette question ferait partie du « kit de base » de l'inspecteur du travail.

Une instruction sera adressée aux inspecteurs du travail afin de leur préciser les situations dans lesquelles - En cas d'absence de RSC - ils pourraient faire preuve de clémence dans l'application de la sanction, la loi ayant prévu une graduation de l'amende allant de 0 à 1 % de la masse salariale des rémunérations et gains bruts. Le projet actuel de décret limite les cas de minoration, la règle étant que la sanction tombe à taux plein, sauf exceptions ou constat des « *efforts significatifs d'une entreprise sur la période de mise en demeure* » lesquels seront précisés par voie d'instruction aux inspecteurs. Dans le cas où une entreprise n'ayant pas respecté son obligation d'établir un RSC pourrait démontrer qu'elle a tout mis en œuvre pour le faire, la sanction à taux plein ne lui serait pas appliquée : si, par exemple, le processus de rédaction de rapport a été interrompu en raison d'une fusion-acquisition, la bonne foi du chef d'entreprise ne peut pas être mise en cause et dans ce cas l'inspecteur sera autorisé à minorer la sanction.

Mais les cas de minoration demeurant limités, leur appréciation ne saurait se faire

de manière aléatoire. Les précisions ainsi apportées par le projet de décret garantissent une égalité de traitement sur tout le territoire.

Enfin, les éléments contribuant à la transparence sont précisés. La loi prévoit que doivent être affichés les résultats relatifs à deux ou trois items de diagnostic du RSC. Le décret devrait imposer à toute entreprise de communiquer sur trois points précis, ciblés en collaboration avec la direction générale du travail.

L'objectif est, si possible avant le 20 avril et en vue d'une publication à la fin du mois d'avril, de faire passer le projet de décret devant le Conseil d'État et de le soumettre au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle ainsi qu'au Conseil national de la négociation collective.

Mme Agnès de Maulmont, adjointe du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle. Les entreprises de moins de 50 salariés devraient aussi avoir une obligation de s'auto-évaluer. Elles y seront aidées par un diagnostic « égalité » qui pourra être automatiquement établi à partir des données contenues dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Nous avons travaillé avec la Caisse nationale d'assurance vieillesse des salariés (CNAV) pour rendre possible la sortie en routine de ce diagnostic par toute entreprise de 19 à 49 employés. Notre objectif, pour 2011, est qu'à l'occasion de la saisie des données DADS par les entreprises, le diagnostic « égalité » soit automatiquement établi et communiqué au chef d'entreprise de sorte qu'il n'ait pas à faire de démarche pour se le procurer. Ces entreprises ne pourront ainsi pas ignorer la problématique de l'égalité, même si elles ne sont pas soumises aux mêmes contraintes que les autres.

M. Jean-Luc Pérat. La façon dont on remplit un questionnaire est importante. Est-il prévu un guide pratique qui aidera toutes les personnes concernées à en comprendre les questions et à s'assurer qu'elles les comprennent bien de la même façon ?

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Pour les entreprises de moins de cinquante salariés, seules les données statistiques comptent ; il n'y a donc pas de place pour l'interprétation personnelle.

Pour les entreprises de plus de cinquante salariés, lorsque les décrets seront publiés, le rapport de situation comparée (RSC) sera renforcé ce qui conduira à revoir les outils d'accompagnement au moyen desquels il peut être établi. Il existe déjà une méthodologie disponible sur le site Internet du ministère ; il faudra rappeler aux inspecteurs, par voie de circulaire, que c'est ce document qui fait foi. Il ne faudrait pas que les entreprises présentent des RSC qui soient des coquilles vides. Le seul document de référence sera celui qui aura été diffusé par le ministère, dans lequel seront donnés les définitions, les modalités de calcul et les plans d'action. Ces précisions figureront dans la circulaire que nous sommes déjà en train de préparer.

Trois risques étaient encourus. Le premier était que le décret ne soit pas à la hauteur des ambitions du législateur ; le deuxième, qu'une latitude trop grande soit laissée dans l'interprétation du texte ; le troisième, que les entreprises ne soient pas traitées par les administrations d'une façon égale sur l'ensemble du territoire.

C'est pourquoi le projet de décret soumis au Conseil d'État mentionne les cas limitatifs dans lesquels une minoration de la sanction pourra être envisagée. Une instruction à l'attention des directeurs régionaux du travail viendra préciser, dans un deuxième temps, ce

qui pourra être considéré comme des éléments de bonne foi susceptibles de soustraire l'entreprise à une sanction à taux plein – on peut penser à des travaux entrepris par l'entreprise après la mise en demeure.

M. Jean-Luc Pérat. Je m'interroge toujours sur la façon dont les questionnaires sont reçus par leurs destinataires. Envisagez-vous une phase expérimentale pour vérifier le caractère explicite de leur contenu ? Demandera-t-on aux chefs d'entreprise de fournir des chiffres, qui sont toujours plus parlants, ou bien de répondre à des questions formulées sous forme de phrases ? Les petites entreprises, notamment, peuvent rencontrer des problèmes pour ce qui constituera pour elles une expérience nouvelle.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Le support méthodologique devra être revu. À cette fin, il est incontournable de procéder dans les conditions mêmes qui avaient permis son élaboration, à savoir en en constituant un nouveau groupe de travail avec les directeurs des relations humaines (DRH) de différentes entreprises.

Mme Agnès de Maulmont. Le rapport de situation comparée renforce le volet concernant les plans d'action. Ceux-ci auront une dimension rétrospective : les entreprises devront se justifier par rapport aux mesures prises en cours d'année et dresser le bilan de ce qui a été fait. Du point de vue prospectif, les entreprises devront faire état d'objectifs de développement pour les années à venir et fournir les indicateurs correspondants. La nature des mesures, quantitatives et qualitatives, devra être précisée, leur coût être évalué et un échéancier devra être établi.

Ces obligations sont dans la loi ; elles seront déclinées par le décret pour les rendre plus lisibles par les entreprises.

Des sanctions financières pourront être prononcées, d'un montant maximum équivalent à 1 % de la masse salariale, si au moins deux objectifs n'ont pas été atteints dans le cas des entreprises de moins de 300 employés, et au moins trois objectifs pour les entreprises de plus de 300 employés.

Certaines entreprises auront besoin de faire des progrès sur certains points et pas sur d'autres.

Les obligations porteront sur au moins deux des huit thématiques suivantes : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Mme Danielle Bousquet. Ces thématiques sont-elles à comprendre en terme de réalisation ou d'objectif ?

Mme Agnès de Maulmont. Il s'agit d'un objectif, l'idée étant que les entreprises s'inscrivent dans une logique de progression.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le rapport de situation comparée date tout de même d'il y a plus de dix ans ! Si sur huit thèmes, on en prend trois pour objectifs, il ne reste plus rien de contraignant.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. C'est vrai, sous réserve qu'on ne prenne en considération que les entreprises qui partent de rien.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce qui est le cas de la moitié des entreprises !

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Mais, il est impossible qu'une entreprise puisse s'attaquer aux huit thèmes en même temps.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Parmi les huit thématiques, celle portant sur la qualification n'est-elle pas incluse dans celle relative à l'embauche ?

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. La qualification correspond au plan de carrière.

Mme Agnès de Maulmont. Concernant la thématique « classification », on constate que la façon dont les emplois sont classés dans l'entreprise est source de discrimination. Il faut donc mieux évaluer les emplois pour mieux reconnaître les compétences féminines qui ont tendance à être sous valorisées. Un travail sur ce sujet est mené en collaboration avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) sur la revalorisation des emplois à prédominance féminine. Un métier qui se féminise est un métier qui se dévalorise ; c'est pourquoi il faut mieux reconnaître les qualifications qui sont exigées et reclasser les emplois correspondants.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Les entreprises seront ainsi obligées de regarder de près les emplois occupés par des femmes et d'en établir une classification.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Quel délai est donné aux entreprises pour remplir les trois objectifs ? Il arrivera bien un moment où les huit objectifs devront être remplis.

Mme Agnès de Maulmont. Un état des lieux devrait leur être demandé sur trois ans : l'année précédente, l'année en cours et l'année à venir.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. À l'année zéro, un diagnostic est demandé à l'entreprise sur trois thèmes. L'entreprise aura besoin de quelques mois pour le réaliser. L'année suivante le plan d'action se met en place. Puis le processus annuel est amorcé, qui oblige l'entreprise à présenter ce qui a été fait, ce qui n'a pas été fait et ce qui doit encore être fait.

Les entreprises devraient être « prises en tenailles » entre deux obligations. Il y a les trois thématiques sur lesquelles elles s'engagent à travailler et qui les obligent à établir un diagnostic et à proposer un plan d'action. Mais le projet actuel de décret prévoit qu'en plus de ces trois objectifs, l'entreprise devra, en tout état de cause, au titre de l'obligation de transparence, rendre compte de son action au regard de trois critères, toujours identiques, renvoyant à trois des huit thématiques. Ce sont donc six thématiques qui sont impliquées.

Mme Danielle Bousquet. Sauf dans le cas où les trois thématiques retenues par l'entreprise sont identiques à celles qui lui sont imposées.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Les critères retenus par le projet de décret ne recouvrent pas une thématique en totalité. De plus, on dira aux entreprises que dans ce cas elles ne peuvent pas se contenter de travailler sur les thématiques qu'elles auront choisies.

Il convient aussi d'être attentif à la façon dont on présente ce dispositif aux entreprises.

Mme Danielle Bousquet. Les entreprises ont tout de même disposé de trente ans pour se mettre en règle !

Mme Agnès de Maulmont. La loi les oblige à établir une synthèse du plan d'action qui doit être affichée et communiquée à toute personne qui la demande. En plus des trois thématiques retenues, la synthèse doit présenter des données portant sur les salaires moyens des femmes et des hommes, sur les durées comparées entre deux promotions et sur le partage des postes d'encadrement.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Concernant la procédure, l'inspecteur du travail devrait *in fine* contrôler systématiquement l'existence ou non du rapport de situation comparée. Dans l'hypothèse d'une absence de rapport, il pourrait prononcer une mise en demeure de l'élaborer sous peine d'une sanction modulable.

Mme Agnès de Maulmont. Une liste de minorations a été dressée.

Mme Danielle Bousquet. Dans quels cas y aura-t-il majoration ?

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Il y a un plafond ; il correspond à 1 % de la masse salariale.

Mme Agnès de Maulmont. L'obligation de moduler les sanctions a été introduite dans la loi suite à l'avis du Conseil d'État. Les minorations prévues ont pour objet les cas de franchissement récent du seuil de 50 salariés, de difficultés économiques de l'entreprise - point sur lequel des précisions seront apportées – ainsi que d'opération de fusion ou de restructuration.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Dans ce dernier cas, il faut en effet laisser du temps au chef d'entreprise. L'inspecteur devrait donc être alors autorisé à minorer la sanction ou à accorder des délais.

Comme vous le constatez, le nombre de cas est limité.

Mme Danielle Bousquet. Quels sont les délais accordés à l'entreprise en cas de contrôle ?

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Toutes les entreprises devraient être assujetties à la procédure à compter du 1^{er} janvier 2012. À partir de cette date, les contrôleurs du travail devraient vérifier l'existence d'un rapport de situation comparée, la façon dont il est appliqué et, le cas échéant, prononcer une mise en demeure de 6 mois.

Au terme de ce délai, la sanction tomberait : le niveau de l'amende devrait dépendre de l'existence ou non d'éléments attestant la bonne foi de l'entreprise et l'existence d'un certain nombre de données objectives.

Mme Danielle Bousquet. Encore faut-il que les contrôleurs soient en nombre suffisant ! Donc, l'année suivante, la sanction est donc prononcée à son montant maximum.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Il n'est en effet pas question qu'une entreprise se prévale, plusieurs années de suite, des mêmes motifs pour ne pas remplir ses obligations. Au moment où l'inspecteur du travail notifiera la sanction, il stipulera d'ailleurs un délai, selon une procédure habituelle en matière de contrôle.

M. Jean-Luc Pérat. Le document de réponse que l'entreprise doit remplir sera-t-il

joint à d'autres formulaires pour écarter les risques d'oubli ? Le délai du 1^{er} janvier 2012 semble en effet être impératif, sur le modèle des délais en matière fiscale.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. À partir du 1^{er} janvier 2012, il n'y aura pas un raz-de-marée de documents. Il n'est pas prévu que les rapports de situation comparée soient envoyés à l'administration du travail. C'est à l'occasion d'un contrôle que ce document sera vérifié.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pourquoi ne pas envoyer à toutes les entreprises de France, le 1^{er} janvier 2012, les documents explicatifs ? Cela ne semblerait pas compliqué.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Ce serait une excellente idée. Il faudra accompagner les entreprises : nous l'évoquerons auprès de nos collègues du travail.

Mme Danielle Bousquet. Les contrôles des rapports de situation comparée seront très espacés dans le temps s'ils ne se font qu'à l'occasion des visites des inspecteurs du travail. Mais si on dispose de « clignotants » permettant d'identifier les entreprises en difficulté, le dispositif serait plus efficace.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Est-il possible de rappeler aux entreprises, par le biais d'Internet, les obligations qui seront les leurs à partir du 1^{er} janvier 2012, en leur communiquant en même temps le modèle du document auquel elles devront se conformer ?

M. Jean-Luc Pérat. Il est nécessaire de faire preuve de pédagogie.

Mme Agnès de Maulmont. La difficulté est que la loi prévoit que pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est seulement tenu à la disposition de l'inspecteur du travail. Il ne lui est donc pas envoyé, à la différence des entreprises de plus de 300 salariés.

Cette disposition a été introduite par une loi de simplification du droit de 2009.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mais la loi de 1999 fixe un seuil de 50 salariés.

Mme Agnès de Maulmont. Oui, mais la loi de simplification est postérieure et ne porte que sur les conditions de transmission du rapport de situation comparée.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le seuil de 50 salariés a été repris dans la loi sur les retraites de 2010. La disposition de la loi de simplification est donc abrogée.

Mme Agnès de Maulmont. Sur ce point-là, non.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Bien au contraire ! L'article 99 portant réforme des retraites avait fixé, dans une première version, un seuil de 300 salariés. À la demande de notre collègue Denis Jacquat, le ministre a accepté de le baisser à 50.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. La disposition introduite en 2009 est une simplification administrative pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Je suggère que soit examinée la possibilité d'envoyer à toutes les entreprises un rappel à la loi, accompagné du nouveau modèle du rapport de situation comparée. Par la même occasion, il conviendrait de leur rappeler que, dorénavant, ce rapport fera l'objet d'un contrôle systématique au moment des contrôles de routine. C'est à vous qu'il revient de mettre à profit le prochain projet de loi de simplification pour modifier la procédure si vous le souhaitez.

Mme Danielle Bousquet. Les contrôles sont trop peu nombreux. Il faut éviter que des entreprises y échappent.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Je rappelle que l'ensemble des dispositions que j'ai exposées ne possèdent encore aucun caractère définitif et que les textes ils n'ont pas encore été, à ce jour, présentés au Conseil d'État.

Audition de Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale

(procès-verbal du 30 mars 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie, madame la ministre, d'avoir accepté de rencontrer la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale. J'espère que vous pourrez apaiser les inquiétudes que nous nourrissons à l'égard des décrets d'application de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites, dont la publication doit normalement intervenir à la fin du mois d'avril.

Par ailleurs, madame la ministre, je sais que vous partagez nos préoccupations quant à l'articulation des temps de vie, un de nos thèmes de prédilection – le temps partiel avait fait l'objet en 2004 d'un rapport de la délégation, qui formulait des préconisations sur ce sujet. Nous sommes à votre disposition pour faire de la table ronde qui doit être consacrée mi-juin à ces questions une pleine réussite.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des solidarités et de la cohésion sociale. Chère Marie-Jo Zimmermann, mesdames, monsieur le député, mon engagement dans le combat pour les droits des femmes est aussi intense que le vôtre, et je considère votre délégation comme un partenaire incontournable du ministère que j'ai l'honneur de servir.

En un quart de siècle, quatre lois ont fixé successivement le cadre juridique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France. J'ai déjà eu l'occasion de les citer en janvier dernier, lors de l'examen de votre proposition de loi, madame la présidente, mais je voudrais les rappeler aujourd'hui, car elles sont essentielles. Il s'agit de la loi du 13 juillet 1983, dite loi Roudy, de la loi du 9 mai 2001, que nous devons à l'initiative de Catherine Génisson, de la loi du 16 novembre 2001, qui protège les salariés contre les discriminations, en instaurant notamment un aménagement de la charge de la preuve, enfin de la loi du 23 mars 2006, dite loi Ameline, qui renforce l'obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle en instaurant une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

Cette loi de 2006 faisait suite à l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, accord signé par les cinq organisations syndicales représentatives de droit et par le MEDEF. Alors que jusqu'ici les partenaires sociaux ne s'étaient jamais impliqués dans le combat en faveur de l'égalité professionnelle, cet accord national interprofessionnel a marqué leur volonté de négocier dans le domaine de l'égalité professionnelle selon une démarche globale et systémique intégrant tous les aspects de l'égalité professionnelle : salaires, recrutement, formation, promotion, mais aussi orientation scolaire et articulation des temps de vie professionnelle et familiale. La loi tend à ce que les négociations entre partenaires sociaux couvrent tout le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et non la seule politique salariale de l'entreprise.

Cette loi fixait une date butoir, imposant aux branches professionnelles et aux entreprises de négocier afin de définir et programmer des mesures de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici 2010, en envisageant une contribution assise sur les salaires à l'issue du bilan à mi-parcours de ces mesures. Malheureusement, ces dispositions ont été rejetées par le Conseil constitutionnel. En effet, ce n'est que depuis la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 que le Parlement peut voter des mesures contraignantes en matière d'égalité professionnelle.

La loi du 23 mars 2006 a tout de même eu une vertu incitative, poussant les entreprises et les branches professionnelles à signer un plus grand nombre d'accords collectifs. Votre proposition de loi relative à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration, madame la présidente, avait provoqué un phénomène similaire, certains préférant devancer la loi. À cet égard, les chiffres sont éloquents : alors qu'en 2005 on recensait 295 accords d'entreprise traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes, on en recense 1 290 en 2009. De la même manière, alors que ce sujet faisait l'objet de 41 accords de branche en 2005, 107 y étaient consacrés en 2009.

Mais c'est l'éternelle histoire du verre à moitié vide ou à moitié plein, selon le point de vue choisi : si la progression est indéniable, elle n'est pas complètement satisfaisante, et les inégalités professionnelles demeurent importantes. En un mot, l'égalité professionnelle est encore loin d'être réalisée. Je n'en donnerai qu'un seul exemple, auquel je sais que vous êtes sensible, madame Zimmermann : 55 % des entreprises n'effectuent pas de rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, le RSC.

La date butoir fixée par la loi du 23 mars 2006 – le 31 décembre 2010 – pour que les entreprises négocient des mesures de résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, a été supprimée par la loi portant réforme des retraites. En revanche, le défaut de négociation sera sanctionné par une pénalité financière, de caractère plus dissuasif.

De plus, en renforçant l'obligation pour les entreprises d'au moins cinquante salariés d'établir un rapport de situation comparée, cette loi constitue une nouvelle étape dans la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, écarts qui stagnent à des niveaux beaucoup trop importants : tous temps de travail confondus, les salaires des femmes sont inférieurs de 27 % à ceux des hommes.

Cette loi fait obligation aux entreprises d'au moins cinquante salariés de conclure un accord d'égalité professionnelle ou, à défaut, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle. En outre, l'entreprise doit assurer la publicité du plan d'action adopté. Les entreprises d'au moins cinquante salariés qui n'auraient pas satisfait à cette obligation sont passibles d'une sanction financière. Le montant de la sanction sera fixé par l'inspection du travail et pourra aller jusqu'à 1 % de la masse salariale des rémunérations et gains bruts, ce qui peut représenter une somme considérable. Ce montant sera modulé par l'autorité administrative, c'est-à-dire l'inspection du travail, en fonction des efforts consentis par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et des motifs des carences constatées, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État.

Comme toujours en ces sortes d'affaires, le diable est dans les détails, la mise en œuvre effective d'une loi exigeant la mise en place d'une mécanique réglementaire très fine. C'est pourquoi je suis particulièrement attentive à ce que nous franchissions la dernière étape du long chemin qui nous a conduits jusqu'ici. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle vous avez souhaité m'auditionner aujourd'hui.

Je répète donc avec la plus grande fermeté que, premièrement, je veillerai scrupuleusement à ce que les décrets d'application définissent clairement les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord comme du plan d'action, ainsi que les critères de modulation des pénalités par l'autorité administrative. Deuxièmement, étant donné que l'article 99 est un mécanisme d'abord incitatif et à vocation pédagogique, l'employeur inspecté disposera d'une période de mise en demeure de six mois pour se conformer à ses obligations légales, qu'il s'agisse de l'accord ou du plan d'action. En cas de

carence, la sanction s'appliquera. Troisièmement, et ce n'est pas la moindre des mesures, le dispositif entrant en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012, c'est à compter de cette date que l'assiette de la sanction financière sera calculée. Une réunion interministérielle est prévue lundi prochain pour préciser les modalités de calcul de cette assiette.

Ces décrets seront publiés avant la fin du mois d'avril 2011.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je m'inquiète des risques persistants de confusion entre rapport de situation comparée et plan d'action. J'aimerais qu'il soit bien clair pour tous, notamment pour les entreprises qui n'ont pas établi de rapport de situation comparée, qu'il ne suffit pas de produire un plan d'action : celui-ci doit être inclus dans un rapport de situation comparée pour être conforme à la loi.

Mme la ministre. Il risque effectivement d'y avoir là un problème de lisibilité, et il faudra veiller, Madame Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, à ce que la rédaction des décrets lève toute ambiguïté à cet égard.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, chef du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, adjointe au directeur général de la cohésion sociale au ministère des solidarités et de la cohésion sociale. C'est là en effet un point essentiel, une confusion entre plan d'action et rapport de situation comparée risquant d'atténuer significativement l'avancée que constitue cette disposition légale. À cet égard, la rédaction des projets de décret est extrêmement claire : le plan d'action est une des composantes essentielles du rapport de situation comparée, mais le champ du RSC est bien plus vaste, puisqu'il inclut un diagnostic de la situation, une analyse des causes des écarts constatés, une recension des actions menées pour les réduire et un plan prospectif, comportant des indicateurs et définissant des objectifs et un calendrier.

Mme Catherine Coutelle. Je voudrais dire au préalable que nous partageons tous l'inquiétude dont Mme Zimmermann vient de vous faire part.

On n'a peut-être pas suffisamment mis en exergue le fait que les inégalités prennent leur source dans la division sexuée de la société et l'absence d'un véritable partage des tâches domestiques. Que Mme Parisot plaide pour la création d'un ministère du droit de la femme et propose de rendre le congé paternité obligatoire, fort bien. Mais ne serait-elle pas davantage dans son rôle en faisant pression sur les entreprises adhérentes du MEDEF pour qu'elles remplissent leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle ?

Comme l'avait pointé Mme Grévy lors de son audition par la délégation, c'est l'absence de partage des tâches qui constitue aujourd'hui l'obstacle majeur à l'égalité salariale, et ce dès l'embauche. J'en veux pour preuve ce qu'une inspectrice pédagogique régionale a osé répondre à une enseignante qui s'étonnait de ne pas avoir été informée qu'un poste en classe préparatoire se libérait dans son académie : « Ce n'est pas un oubli de ma part, ce poste demande une énorme charge de travail très peu compatible avec le métier de mère de famille ». Voilà ce qu'ose écrire aujourd'hui une fonctionnaire éminente de l'éducation nationale !

Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des solidarités et de la cohésion sociale. Valérie Pécresse a condamné ces propos.

Mme Catherine Coutelle. Condamner ne suffit pas : il faut sanctionner. De tels faits sont révélateurs de la pollution mentale généralisée qui nuit à l'embauche et la carrière des femmes. Je peux vous citer le cas d'une jeune femme à qui on a refusé un poste de

manager pour lequel pourtant, de l'aveu même de l'entreprise, elle présentait toutes les qualités, sous le prétexte qu'elle élevait seule ses deux enfants.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des solidarités et de la cohésion sociale. Les décrets d'application de l'article 99 sont le sujet de notre rencontre d'aujourd'hui, mais j'ai bien conscience que les inégalités professionnelles sont le produit de multiples facteurs, et qu'il faut s'attaquer à l'ensemble de ces causes. Ce sera l'objectif de la table ronde que nous consacrerons en juin, avec Xavier Bertrand, à ces questions de partage des responsabilités et d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Il n'est pas acceptable que les femmes soient pénalisées dans leur vie professionnelle parce qu'elles sont seules à assumer les tâches domestiques. La participation des hommes aux tâches ménagères a augmenté de huit minutes en vingt-cinq ans : bel effort ! Force est de constater que les « nouveaux pères » tant vantés existent peu dans la vraie vie. Hormis dans les ménages les plus favorisés, qui peuvent se faire aider sur le plan domestique, ce sont principalement les femmes qui portent le poids des responsabilités familiales.

Pour l'heure, tout ce dont je peux vous assurer c'est que la rédaction des décrets d'application lèvera toutes les ambiguïtés que vous avez mises en exergue.

Le délai de six mois laissé aux entreprises pour se mettre en conformité avec leurs obligations légales s'inspire de celui prévu par le dispositif de pénibilité. Quant aux modalités de calcul de l'assiette de la sanction financière, elles sont encore en discussion. Mon ministère plaidera, avec votre appui, je l'espère, pour que cette assiette inclue les rémunérations versées à partir du 1^{er} janvier 2012, et non à compter des six mois de mise en demeure seulement.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le décret prévoira-t-il une graduation des sanctions ?

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. Si l'autorité administrative constate que l'entreprise ne s'est pas conformée à ses obligations légales, celle-ci sera mise en demeure de s'y conformer dans les six mois. À l'issue de cette mise en demeure, elle est passible de la sanction maximale. Mais l'inspecteur du travail gardera la possibilité de la minorer si l'entreprise peut justifier sa défaillance par des motifs recevables au regard du décret. L'appréciation de l'autorité administrative, même si elle n'exclut pas la considération de la bonne foi de l'entreprise, n'aura donc pas de caractère subjectif, mais se fondera sur un nombre limité de critères définis par voie réglementaire.

M. Jean-Luc Pérat. Ne pourrait-on pas, s'agissant du plan d'action et du RSC, imposer aux entreprises une obligation de publicité similaire à celle qui existe déjà pour les autres documents légaux ? Cela permettrait aux inspecteurs du travail de repérer plus facilement les entreprises qui ne satisferaient pas à leurs obligations. Le personnel est-il associé à l'élaboration de ces documents et jouit-il d'un droit de regard sur la réalisation concrète de ces obligations ?

Mme la ministre. Votre proposition est intéressante. Mais devrait-elle être reprise dans un décret ou ne relèverait-elle pas plutôt d'une circulaire ? Quant aux modalités d'association des représentants du personnel, je laisse à Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs le soin de vous répondre.

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs. En pratique, il y a toujours échange et discussion avec le personnel. En tout état de cause, le texte de loi prévoit déjà l'obligation d'afficher sur les lieux de travail une synthèse du plan d'action comprenant au minimum des

indicateurs et des objectifs de progression. En outre, cette synthèse doit être tenue à la disposition de toute personne qui la demanderait.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre ministère a-t-il prévu de lancer une campagne d'information sur ces dispositions, au moins via l'Internet, à destination d'organismes tels que les chambres de commerce et d'industrie ?

Mme la ministre. C'est le rôle du ministère du travail, qui dispose pour ce faire de plus de moyens que notre ministère. Je proposerai cependant à Xavier Bertrand que le service des droits des femmes participe à une campagne nationale sur ce sujet via ce moyen de diffusion peu coûteux qu'est l'Internet, en direction des entreprises, des organisations professionnelles et syndicales, etc.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Une telle campagne donnerait du poids à ces décrets : il ne faudrait pas que les différents partenaires puissent exciper de leur ignorance pour ne pas remplir leurs obligations.

Mme la ministre. La table ronde prévue en juin sera une occasion de leur rappeler leurs obligations.

Mme Catherine Coutelle. Quelle est la fréquence des contrôles de l'inspecteur du travail dans ce domaine ?

Mme la ministre. Une entreprise est contrôlée en moyenne une fois tous les dix ans.

Mme Catherine Coutelle. Tout est dit !

Mme Chantal Bourragué. Ne faudrait-il pas prévoir que le rapport sur la situation comparée soit intégré au bilan social de l'entreprise, dont la publication est obligatoire ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La loi de 2006 en fait un document légal dont la publication est obligatoire, au même titre que le bilan social.

Audition de Mme Catherine Pierrelée-Chadoutaud, chargée de mission diversité de l'Unité services et logistique Est du groupe ERDF et GRDF et Mme Sylvie Lahellec, chargée de mission nationale

(procès-verbal du 6 avril 2011)

Mme Catherine Coutelle. Nous vous souhaitons la bienvenue. Notre présidente, Mme Zimmermann, nous rejoindra dans quelques instants.

La Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale procède à de nombreuses auditions afin de dresser un bilan de la situation en matière d'égalité professionnelle. C'est à ce titre que nous vous avons invitées à nous présenter la situation chez ERDF-GRDF.

La politique de l'entreprise a-t-elle évolué depuis l'instauration du rapport de situation comparée ? A-t-elle réussi à résorber les différences de salaires ?

Quel est votre sentiment général sur la situation en matière d'égalité professionnelle ? Force est de constater que les six lois votées depuis 1983 dans ce domaine ne sont pas efficaces. Êtes-vous favorables au fait de sanctionner les entreprises qui ne respectent pas la loi ?

Enfin, pouvez-vous nous expliquer pourquoi deux femmes, et non deux hommes, ont répondu à notre invitation ?

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud, chargée de mission diversité – Unité services et logistique Est chez ERDF-GRDF. C'est sans doute parce que nous sommes les meilleures...

Mme Sylvie Lahellec, chargée de mission nationale chez ERDF-GRDF. Le poste que j'occupe relève de la direction des ressources humaines de ERDF – Électricité réseau de distribution France – ; quant à ma collègue, elle occupe la fonction de coordinateur régional en matière d'égalité professionnelle dans la région Est. Il se trouve que je suis une femme, mais sur huit coordinateurs régionaux, trois sont des hommes, et cette mixité est très appréciable.

Je commencerai par vous présenter l'action de l'entreprise sur le plan national. ERDF, filiale du groupe EDF, a été créée le 1^{er} janvier 2008 et elle est depuis un an présidée par une femme, Michèle Bellon – ce qui est assez rare dans le secteur des énergéticiens.

ERDF représente 34 000 salariés sur les 64 000 que compte EDF France. Le groupe EDF SA dans son ensemble, si l'on compte les filiales internationales, emploie 140 000 salariés.

Dès la création de la filiale ERDF, en septembre 2008, nous nous sommes engagés dans un cycle de négociations avec les organisations syndicales dans le but de signer un accord relatif à l'égalité professionnelle – ce qu'elles ont toutes fait. Par ailleurs, ERDF, comme l'ensemble du groupe EDF SA, respecte les accords de branche du secteur des énergéticiens et des industries électriques et gazières. Tous ces éléments sécurisent les négociations sociales à tous les niveaux, en particulier celles relatives aux problématiques d'égalité professionnelle.

Le principal enjeu de cet accord concerne l'évolution durable des mentalités. Les

stéréotypes sont bien ancrés dans les entreprises, particulièrement dans une entreprise comme la nôtre car lors de sa création, le réseau de distribution a conservé le cœur de métier, à savoir les aspects techniques et les interventions sur le réseau, et confié les plateaux clientèles, majoritairement féminins, au commercialisateur, ce qui a fait passer brutalement le pourcentage de femmes dans l'entreprise de 22 % à 15 %.

L'évolution durable des mentalités concerne non seulement les managers et les personnels de l'entreprise mais également les membres des organisations syndicales, qui doivent aussi s'efforcer d'être exemplaires. Car si les femmes participent activement aux négociations dans les domaines de l'égalité professionnelle ou des handicaps, elles sont en revanche très peu présentes lorsqu'il s'agit de toutes les autres problématiques. C'est la raison pour laquelle nous avons inscrit dans l'accord l'objectif de mixité des délégations.

L'accord porte également sur la mixité de l'emploi. Nous essayons d'attirer les jeunes filles vers les métiers techniques car nous rencontrons des problèmes de *sourcing* dus à la pauvreté du vivier de jeunes femmes qui s'orientent vers des diplômés à dominante technique. Le nombre de jeunes femmes ingénieurs – puisqu'il est avéré que les filles réussissent mieux leurs études – nous permettra d'embaucher suffisamment de jeunes femmes cadres, mais nous aurons plus de mal à trouver des techniciennes car seulement 1 % de femmes choisissent un baccalauréat professionnel en électrotechnique. Nous souhaitons créer des partenariats avec l'éducation nationale, mais pour cela il nous faut faire évoluer les mentalités.

Nous devons par ailleurs agir sur les parcours. Dans notre entreprise, une femme recrutée à un poste d'exécution, dans le tertiaire comme dans le technique, a plus de chances d'obtenir un poste de maîtrise qu'un homme ; en revanche, une femme recrutée sur un poste de maîtrise a moins de chances de devenir cadre qu'un homme. Cette différence tient à l'exigence de mobilité géographique liée aux postes de cadre et que les femmes, pour des raisons familiales, ont plus de mal à accepter. Par ailleurs, les postes de cadre s'accompagnent souvent de formations promotionnelles qui imposent de passer une semaine par mois loin de son domicile, ce qui n'est pas forcément facile pour les femmes. À cela s'ajoute la maternité, qui ralentit inéluctablement la carrière des femmes, même si cela ne se traduit pas dans leur salaire. Les femmes demeurent responsables de leur famille, même si la participation des hommes aux travaux ménagers a augmenté de huit minutes depuis trente ans...

L'accession des femmes au collège cadre est un élément que nous surveillons étroitement et nous insistons auprès des managers pour qu'ils détectent les femmes dont le potentiel leur permettra d'assumer une fonction de cadre.

Il existe un deuxième plafond de verre chez les cadres supérieurs et les cadres dirigeants. Bien qu'une femme se trouve à la tête de l'entreprise et que quatre femmes aient intégré le comité exécutif, les femmes cadres dirigeants ne représentent que 8,4 % de nos effectifs – mais elles n'étaient que 5,7 % en 2008, ce qui témoigne d'une certaine progression. Quant au conseil de surveillance, il ne compte que deux femmes sur quinze membres – nous sommes encore loin des 20 % auxquels la loi nous obligera dans trois ans...

Mme la Présidente Marie-Jo Zimmermann. Les sénateurs vont plus loin puisqu'ils souhaitent supprimer les jetons de présence lorsque ce quota ne sera pas atteint !

Mme Sylvie Lahellec. L'un des points les plus importants de l'accord est naturellement l'égalité salariale. En ce qui concerne la rémunération principale, nous avons globalement réussi à atteindre l'égalité, avec une légère infériorité pour les hommes.

Nous nous efforçons de parvenir à cette égalité non seulement sur un plan global mais pour chaque niveau de responsabilités. Dans notre entreprise, plusieurs critères interviennent dans l'augmentation des rémunérations : l'avancement, qui récompense le travail fourni, l'ancienneté, qui s'applique à tous, enfin les promotions. Mais dans la mesure où le recrutement des femmes cadres date des années 1980 et que celui des techniciennes est encore plus récent, les salaires d'une certaine catégorie de femmes présentent un léger écart négatif.

Cela dit, le groupe EDF menait déjà, trois ou quatre ans avant la création de la filiale ERDF, une politique visant à effacer les écarts de rémunération par le biais de quotas d'avancement réservés aux femmes.

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. Grâce à ces quotas, l'entreprise était parvenue à l'égalité.

Mme Sylvie Lahellec. Ce système a été abandonné, mais nous restons vigilants et nous évaluons chaque année le pourcentage d'avancement des hommes et des femmes, notamment de celles qui ont bénéficié d'un congé de maternité, car nous ne souhaitons pas recourir à nouveau aux quotas.

Il existe au sein de l'entreprise ERDF une autre forme de rémunération liée à la performance des cadres, et celle-ci enregistre un très léger écart au détriment des femmes - elle représente 8,5 % des salaires des femmes, contre 9 % pour les hommes. Il faut noter que les femmes managers qui travaillent à temps partiel se voient infliger la double peine car pour elles ce pourcentage est moins important sous prétexte qu'elles ne sont pas présentes cinq jours sur cinq – ce qui ne se justifie pas puisque leur rémunération de base est déjà moins importante.

L'égalité salariale est un travail de longue haleine et nous ne devons pas relâcher nos efforts. Le rapport de situation comparée est un outil intéressant car il nous permet de dresser chaque année un état des lieux, qui s'ajoute à différents tableaux de bord qui nous permettent, le cas échéant, de tirer la sonnette d'alarme.

L'accord porte enfin sur l'accès à la formation, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et la parentalité. En janvier 2008, l'entreprise comptait 15 % de femmes. Trois ans après la signature du premier accord, elle en compte 17 %. Cette progression peut sembler modeste, mais nous surveillons étroitement le taux de recrutement de femmes. Celui-ci atteignait 24 % l'année qui a suivi la signature de l'accord ; il se situe actuellement aux alentours de 20 %, mais il atteint 34 % pour les cadres et 28 % pour les femmes à haut potentiel, qui sont destinées à occuper des postes de direction.

Mme la Présidente Marie-Jo Zimmermann. Si elle ne s'était pas engagée à établir chaque année le rapport de situation comparée, ERDF aurait-elle mené la même politique en faveur des femmes ?

Mme Sylvie Lahellec. Il nous est difficile de le dire car le rapport de situation comparée existe dans le groupe EDF depuis un certain nombre d'années et il est vraiment passé dans les mœurs de l'entreprise. Ce qui a changé, c'est que nous pouvons aujourd'hui nous appuyer sur les institutions représentatives du personnel, les comités d'établissement et le comité central.

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. Le rapport de situation comparée que nous présentons chaque année est établi au plus près du terrain. Par ailleurs, dès lors qu'une

équipe manageriale est sensibilisée à la problématique de l'égalité professionnelle, tous les partenaires et les membres de l'équipe sont attentifs aux progrès obtenus en ce sens.

En outre, conformément à l'accord signé par l'entreprise, nous rencontrons chaque semestre en région les partenaires sociaux pour effectuer le suivi de notre plan d'action et nous rendons compte des avancées. Quant au rapport de situation comparée, il nous permet de structurer les informations et de juger les actions que nous avons engagées.

Par ailleurs, il existe au sein de chaque comité d'établissement une commission relative à l'égalité professionnelle, dont la mission est de vérifier si l'égalité professionnelle est respectée.

Nous nous étions fixé pour objectif de réduire les inégalités salariales avant le 31 décembre 2010. Nous avons fait un gros effort pour identifier les inégalités et les résorber. Dans la région Est, où l'entreprise emploie 4 000 personnes, il n'existait que très peu d'écarts salariaux.

L'inégalité entre les hommes et les femmes touche également la formation, ce qui s'explique par la moins grande disponibilité des femmes. C'est à l'équipe de direction qu'il appartient de mettre en place des formations au plus près du terrain. Le passage d'un poste de maîtrise à un poste de cadre est un pas important dans une entreprise comme la nôtre, tout comme le passage de l'exécution à la maîtrise.

Mme Catherine Coutelle. Dans votre entreprise, les cadres sont-ils rémunérés au forfait ? Je considère pour ma part que le forfait cadre est une forme de discrimination indirecte car le cadre, n'ayant pas d'horaires fixes, est en quelque sorte à la disposition de l'entreprise. D'ailleurs de nombreuses femmes s'interdisent d'accepter un poste de cadre...

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. La rémunération au forfait est laissée au choix des cadres. Chez EDF, les cadres ont des horaires, mais il appartient à l'équipe de direction de se montrer exemplaire en la matière. Cela dit, le forfait cadre présente des avantages, notamment celui de permettre à l'employé de commencer sa journée de travail très tôt le matin et de rentrer chez lui en milieu d'après-midi.

Mme Catherine Coutelle. Les hommes utilisent-ils cette possibilité ?

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. Oui, mais ils le disent moins...

Dans l'entreprise, les congés de parentalité intéressent tout autant les cadres que les agents d'exécution et de maîtrise.

Un exemple éloquent en matière d'horaires de travail : un directeur de région décide de ne plus fixer de réunion au-delà de 19 heures ; sa décision est actée par le comité de direction ; le lendemain matin, une réunion est programmée à 19 heures 30. Quelle exemplarité !

Mme Catherine Coutelle. Pourquoi, en France, les réunions ne sont-elles pas programmées avant 17 heures et comptabilisées sur le temps de travail ? Est-ce vraiment une question de mentalité ?

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. Cela correspond en effet à la culture française.

Mme Catherine Coutelle. Dans certains pays, celui qui travaille au-delà de

17 heures est perçu comme un mauvais cadre. En France, c'est l'inverse, et nombreux sont ceux qui travaillent jusqu'à 19 heures. Lorsqu'ils arrivent chez eux, à 20 heures, les enfants sont lavés et prêts à se coucher. Leur père n'a plus qu'à jouer avec eux, à leur raconter une histoire avant de les mettre au lit. Il peut ensuite boire un whisky et regarder le football à la télévision... Je ne caricature pas ! Des études ont montré que si les Parisiens supportent si bien les embouteillages, c'est qu'ils permettent aux hommes d'être tranquillement assis dans leur voiture pendant que les choses avancent à la maison... J'ai rencontré des cadres qui ont été délocalisés en province : certains sont traumatisés par le peu de temps qu'ils passent dans les transports !

Mme Sylvie Lahellec. La culture de la longue journée et de la présence sur le poste de travail est bien française et n'est pas spécifique à notre entreprise.

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. Certains de nos collègues l'expliquent par une habitude prise dans les classes préparatoires, où la charge de travail est telle que les jeunes travaillent sans s'arrêter et n'apprennent pas à gérer leur temps. Je tenais à vous citer l'exemple de ce directeur de région qui a pris la décision de quitter son poste de travail à 18 heures 30 en semaine et à 17 heures le vendredi : toutes les équipes de travail ont adopté son comportement. Voilà cette fois l'exemplarité !

Mme la Présidente Marie-Jo Zimmermann. Catherine Coutelle a raison : prolonger la journée de travail et organiser des réunions en fin de journée permet à un certain nombre d'hommes d'éviter les tâches ménagères... Le directeur des ressources humaines d'une entreprise de sidérurgie lorraine – qui a été formé dans une entreprise américaine, où l'efficacité d'une personne n'est pas jugée à ses heures de présence – a décidé de programmer les réunions de service le matin à 8 heures. Depuis, les personnels terminent leur journée à 17 heures.

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. L'unité de la région Est compte 50 femmes sur 300 cadres et elle est dirigée par une femme. Nous avons créé un réseau de femmes cadres afin d'étudier certains sujets comme le temps de travail : il ressort de nos travaux que la grande difficulté à mettre en place l'égalité professionnelle vient des femmes elles-mêmes.

Nos travaux sur le thème de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont abouti à la rédaction d'une note politique contenant des engagements et des objectifs. Pour ne pas ajouter à la cohorte des objectifs que nous présentons à notre manager, nous avons décidé de ne pas officialiser ce plan, préférant le mettre en pratique pendant un an avant de demander à l'unité régionale de lancer certaines actions.

Cette démarche novatrice démontre la volonté des femmes de faire évoluer les mentalités au sein de l'entreprise. Cela commence par notre directrice, qui s'interdit de fixer les réunions après 17 heures et oblige ses collaborateurs à commencer à 9 heures 30. Il appartient aux femmes de soulever le plafond de verre et de montrer leurs qualités, qui sont différentes de celles des hommes, et de faire admettre qu'en effet, à 17 heures, il y a peut-être mieux à faire que faire semblant de travailler ! L'exemplarité fonctionne très bien : je vous garantis que si le patron joue au golf et va à la messe, il ne faut pas six mois pour que le comité de direction fasse de même...

Mme Sylvie Lahellec. Le 8 mars, à l'occasion de la Journée des droits de la femme, nous avons demandé à chaque direction régionale de désigner deux femmes représentatives de notre métier. Nous les avons interrogées sur les difficultés rencontrées au cours de leur formation et les raisons pour lesquelles elles avaient choisi un métier technique. La réalité

est qu'il leur a fallu faire preuve d'une incroyable énergie pour entrer dans ces métiers, y compris à des postes d'exécution. Certaines nous ont dit avoir été dissuadées de passer un bac professionnel, un BEP ou un CAP d'électricien, et celles qui se sont adressées au pôle emploi pour exercer ce type de métier ont été rejetées en tant que femmes ! C'est en consultant internet qu'elles ont pris connaissance de nos offres d'emploi. Elles ont postulé et nous les avons recrutées. Il est nécessaire de faire évoluer les mentalités.

Mme Colette Langlade. Si nous voulons que les jeunes filles accèdent à des diplômes dans les domaines technique, artisanal et industriel, il faut informer les parents de l'existence des formations correspondantes.

Les informations nécessaires à l'élaboration du plan de situation comparée sont-elles mises à jour au niveau départemental ou au niveau régional ? Les fichiers sont-ils toujours bien renseignés ?

M. Jean-Luc Pérat. Il faut orienter la stratégie de l'éducation nationale. Pour cela, les conseils généraux devraient organiser des rencontres pour sensibiliser les chefs d'établissement et les personnes chargées de l'orientation.

Il faut aider les femmes qui élèvent des enfants à retrouver leur place dans l'entreprise. Comment les y aider ?

Mme la Présidente Marie-Jo Zimmermann. Et comment donner à la jeune génération l'envie de se battre ? Les jeunes femmes, aujourd'hui, sont tellement heureuses d'avoir un poste qu'elles n'osent pas demander plus.

Mme Catherine Coutelle. Si le RSC semble être un outil efficace, j'ai entendu dire que les accords de branche étaient parfois vides sur la question de l'égalité professionnelle. Celui dont dépend ERDF vous a-t-il permis d'avancer ?

On sait par ailleurs qu'en matière d'égalité professionnelle, ce qui freine les femmes c'est la gestion du temps et le partage des tâches. Pour leur permettre de suivre une formation professionnelle loin de leur domicile, votre entreprise est-elle prête à envisager de donner au père un congé parental ?

Enfin, la mobilité, qui oblige les cadres à changer de poste tous les trois ans, provoque des divorces et incite les femmes à interrompre leur carrière. C'est la raison pour laquelle certaines banques et GDF ont abandonné cette exigence. Qu'en est-il pour ERDF ?

Mme Sylvie Lahellec. Le rapport de situation comparée est élaboré par les services des ressources humaines avant d'être présenté au comité central d'entreprise ainsi qu'aux comités d'établissement. Il a donc une certaine validité, même s'il n'est pas toujours parfaitement renseigné.

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. Nous comparons les résultats du rapport de situation comparée avec ceux du bilan social. Notre système d'information est très au point et nous sommes tout à fait rassurés quant à la solidité des informations.

Pour briser le plafond de verre, il faut recourir au mentorat, ce que nous avons mis en place dans l'entreprise. Il appartient aux femmes qui ont une certaine expérience de montrer l'exemple aux jeunes femmes. Je suis maman de trois enfants, pourtant je ne me suis jamais arrêtée de travailler et j'ai voyagé dans le monde entier avec mon entreprise. Je suis bien placée pour parler de gestion du temps et d'organisation. L'exemplarité, la transmission

des informations et le tutorat : voilà les outils qu'il faut mettre en place.

Le fait pour une femme d'avoir un enfant ne remet nullement en cause ses compétences. Lorsqu'une femme est en congé de maternité, nous la tenons régulièrement informée de ce qui se passe dans l'entreprise. Les femmes cadres sont très attentives à ces informations et lorsqu'elles reviennent, elles reprennent le travail sans rencontrer le moindre problème.

Afin de promouvoir leur métier, les techniciennes de l'entreprise, qui font preuve d'un dynamisme débordant, participent à des forums et se rendent dans les lycées. L'orientation à la fin de la troisième est déterminante. Il faut que les parents et les conseillers d'orientation soient informés de l'existence de ces filières dans lesquelles les femmes ont toute leur place, sans qu'elles aient besoin de soulever de lourdes charges. En allant chercher des femmes et des hommes qui ont quitté le système scolaire et souhaitent reprendre des études, par le biais de l'alternance et des contrats de professionnalisation, nous offrons des métiers techniques à des personnes parfois mal orientées.

Ceux qui prônent la mobilité sont généralement des Parisiens, qui ont travaillé dans le VII^e et dans le VIII^e arrondissement... La vraie mobilité consiste à travailler à Paris, puis à Soissons, Toulouse, Limoges, Saint-Dizier et Épinal... Nous sommes revenus sur la mobilité car nous avons considéré que la période de trois ans était trop courte. Les employés de l'entreprise occupent désormais plus longtemps le même emploi pour mener à bien leurs initiatives et en apprécier les résultats. Nous sommes désormais intéressés par la mobilité fonctionnelle, qui consiste par exemple à passer d'un emploi de manager à celui d'expert au sein de la même unité géographique.

Mme Catherine Coutelle. Je vous remercie pour cette rencontre intéressante.

Audition de M. Olivier Léaurant, directeur des ressources humaines du Groupe Le Figaro et M. Loïc Chaslin, responsable RH

(procès-verbal du 12 avril 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Monsieur le directeur, je vous remercie d'avoir bien voulu venir aborder avec nous la question de l'égalité entre les femmes et les hommes telle qu'elle se pose dans le secteur de la presse écrite. L'accès des femmes à des postes de responsabilité semble, en particulier, poser problème et la presse, tant écrite que télévisuelle, ne présente pas une image très positive sur ce plan.

Dans quelle mesure vous êtes vous efforcé, au sein de votre entreprise, d'effacer cette image négative ?

Comment, au niveau des comités de rédaction, gérez-vous l'évolution des rapports entre les femmes et les hommes ?

Enfin, comment percevez-vous l'application de la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance ?

M. Olivier Léaurant. Au *Figaro*, comme dans toutes les entreprises de presse, les femmes sont mal représentées.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je précise que ce n'est pas la situation spécifique du *Figaro* qui m'a alertée sur ce problème.

M. Olivier Léaurant. On aurait pu penser que le développement des journaux en ligne changerait cette tendance. Mais on a constaté, deux ans après la création du *Figaro.fr*, que les mêmes symptômes se manifestaient dans ce nouveau secteur. La direction du *Figaro* sur le web est assurée par un homme ; il en va de même pour *Le Monde.fr*.

Seule la presse féminine fait exception. Qu'il s'agisse de *Figaro Madame*, de *Marie Claire* ou de *Femmes actuelles*, les femmes sont, dans ce secteur, davantage représentées que les hommes.

La même réalité statistique me semble se constater dans l'audiovisuel.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La situation dans la presse audiovisuelle me semble bien pire. La présence de plusieurs célèbres présentatrices de journaux télévisés ne reflète pas la réalité des équipes de rédaction.

M. Olivier Léaurant. Dans la presse écrite, on ne peut pas dire que la situation soit catastrophique. *Le Figaro* a été la première entreprise de ce secteur à avoir signé un accord quinquennal interne au groupe, dans les deux mois suivant l'adoption de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de l'établissement du rapport de situation comparée, nous avons constaté l'existence d'écarts de salaires et d'une représentation défavorable aux femmes dans les postes de responsabilité, qu'il s'agisse des conseils d'administration – mais en ce domaine la question relevait des actionnaires – ou des comités de rédaction. Dans toutes les instances de direction, la part des femmes s'élevait au quart des effectifs, sauf pour le magazine *Le Figaro-Madame* où la proportion était inversée.

Tous les autres groupes de presse étaient dans la même situation.

Les écarts de rémunération étaient de 20 %, les hommes occupant majoritairement les postes de responsabilité les mieux rémunérés.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Vous parlez d'écarts de salaire sur un même poste de travail ou globalement ?

M. Olivier Léaurant. Il s'agissait d'un écart global, sur l'ensemble des salaires. Mais il est intéressant de regarder la situation poste à poste. Là, on constatait des écarts de l'ordre de 10 %.

En 2010, suite aux accords qui ont été passés, les écarts ont baissé à 3,5 %. La décision a en effet été prise de favoriser chaque année les augmentations de salaire des femmes par rapport à celles des hommes. Et cela prend un peu de temps mais cela marche !

Notre travail consiste à valider chaque année cette politique volontariste inscrite dans un accord et dans le bilan annuel. Ainsi, à poste égal, peu à peu les écarts se réduisent.

Par ailleurs, nous avons échoué à rééquilibrer la représentation des femmes dans les postes à responsabilité car ces derniers étaient déjà occupés par des hommes et on ne pouvait pas systématiquement remplacer les hommes libérant leurs fonctions par des femmes ; néanmoins, la proportion des femmes est tout de même passée à un tiers sur ce type de poste, au lieu d'un quart et sur l'ensemble des effectifs, il y a une égalité dans la répartition des postes.

Nous nous interrogeons sur les raisons de ce plafond de verre. Les hésitations qu'éprouvent les femmes à s'investir viennent du fait qu'on est amené, dans le secteur de la presse, à travailler le dimanche et le soir, ce qui pose des problèmes pour concilier la vie personnelle et la vie professionnelle. Rentrer chez soi après 21 heures n'est pas accepté par des femmes qui ont des enfants.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Quelles sont les différentes formes de travail ? Qu'en est-il, par exemple, du travail dans les imprimeries ?

M. Olivier Léaurant. Dans les imprimeries on a surtout affaire à des hommes. Au niveau du journal, on distingue les journalistes et les commerciaux.

Même si beaucoup de femmes travaillent dans les rédactions des journaux féminins, les patrons restent des hommes. Il en va ainsi pour *Elle* ou *Marie Claire*. C'est une donnée culturelle.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Des femmes sont-elles choisies pour traiter de préférence certaines rubriques particulières ? Peut-on dire, par exemple, que le secteur de l'économie est attribué à des journalistes hommes plutôt que femmes ?

M. Olivier Léaurant. Les statistiques des cartes d'identité des journalistes montrent que le métier de journaliste compte 60 % d'hommes et 40 % de femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. On dit que quand un métier se féminise, cela est mauvais signe.

Mme Catherine Coutelle. On peut le vérifier dans la magistrature et l'enseignement.

M. Olivier Léaurant. À l'exception des sujets portant sur la mode, où les journalistes sont plus nombreuses, et des sujets portant sur la politique pour lesquels on pourrait, peut-être, constater une prédominance des journalistes hommes, tous les autres thèmes sont traités à part égale.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. En 2006, vous vous êtes fixé l'objectif de réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Pour beaucoup d'entreprises, cela pose un sérieux problème car une politique de rattrapage des niveaux de salaire implique que le salaire des hommes stagne tandis que celui des femmes avance.

C'est la première fois que je prends connaissance du cas d'une entreprise qui ait fait accepter une telle démarche.

M. Olivier Léaurant. L'accord date d'il y a cinq ans et sera bientôt renégocié dans l'optique de poursuivre la même politique pour arriver à une situation d'égalité.

Les esprits commencent à s'habituer à un problème fréquemment soulevé. La question évolue aussi avec l'arrivée de générations plus jeunes. En cinq ans, le site web du *Figaro* est passé de 10 à 100 journalistes, hommes et femmes à proportion égale et recevant des salaires équivalents.

Pendant, l'existence d'un plafond de verre se manifeste aussi à l'occasion des élections professionnelles ; qu'il s'agisse des candidats ou des élus, on ne compte qu'un quart de femmes.

Mme Catherine Coutelle. Les négociations qui ont eu lieu à la suite de l'adoption de la loi de 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ont-elles été impulsées par l'action volontaire de la direction ou sont-ce les partenaires sociaux qui se sont emparés de la loi ? Dans cette dernière hypothèse, ont-ils toujours aujourd'hui cette même revendication ?

J'ai le sentiment qu'aujourd'hui les journalistes correspondants de guerre des journaux télévisés sont souvent des femmes. En va-t-il de même dans votre entreprise ?

Le souci de la vie familiale pourrait être invoqué par les hommes aussi. Les congés paternité sont-ils souvent demandés ? Les tensions qui vont s'aggraver dans les négociations salariales font dire à certains syndicats que le congé paternité ne constitue pas une priorité.

M. Olivier Léaurant. Les négociations sur les questions d'égalité de salaires ne répondent à aucun mot d'ordre syndical. C'est la direction du *Figaro*, qui, par souci de l'image de l'entreprise, a impulsé l'accord signé en 2006. L'entreprise se devait de présenter la même diversité que celle de la société.

Les syndicats sont majoritairement représentés par des hommes ; ils sont peu nombreux à défendre la cause de l'égalité. Cela ne veut pas dire qu'ils se soient opposés à nos arbitrages en faveur des femmes, mais ils n'ont pas été les moteurs d'un processus, dont, au final, ils sont plutôt satisfaits.

Mais les récentes élections de mars ont confirmé cet état des choses ; la question de l'égalité n'a pas été un argument électoral.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. On peut dire que c'est même un non-sujet !

Mme Catherine Coutelle. La question de l'égalité doit se poser pour tout le monde, y compris au sein des syndicats.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est une mesure qu'on ne pouvait pas imposer aux syndicats, comme on l'a fait pour les conseils d'administration.

M. Olivier Léaurant. Au cours des négociations sur le protocole électoral en vue des élections professionnelles nous avons proposé que les listes fassent figurer à part égale des femmes et des hommes. Un syndicat a refusé cette disposition, arguant du fait que les syndicats étaient libres de présenter qui ils voulaient.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Une telle proposition figurait dans la loi de 2006, mais elle a été invalidée par le Conseil constitutionnel. Un responsable syndical nous avait dit, à l'époque, que ce serait impossible à gérer.

Mme Catherine Coutelle. Il n'y a pas de vivier de candidates.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il y a bien un vivier mais il est constitué de petites mains et non de responsables.

M. Olivier Léaurant. Le problème est de concilier vie professionnelle et vie familiale. C'est donc une question d'organisation du temps.

Les quelques mesures que nous avons envisagées pour essayer de trouver des solutions ont échoué. On a ainsi organisé des entretiens pour les personnes en congés maternité ou en retour de congés pour qu'elles ne se sentent pas oubliées par leur milieu professionnel. Mais les femmes, surtout pendant la grossesse, demandaient qu'on les laisse tranquilles.

Mme Catherine Coutelle. Cela se comprend, surtout avant l'accouchement !

En 2009, Mme Brigitte Grésy, dans son rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, remis à M. Xavier Darcos, alors ministre du travail, avait souligné les difficultés liées à la reprise du travail après un congé maternité.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce rapport avait été commandé par M. Brice Hortefeux.

Mme Catherine Coutelle. Dans quelle mesure conciliez-vous le principe de diversité, qui consiste en ce que soient représentés dans l'entreprise, par exemple les gens de couleur, les femmes ou les personnes handicapées, et le principe d'égalité entre les sexes ?

M. Olivier Léaurant. Si on réussit à maîtriser la question de l'égalité, celle de la diversité est par contre une catastrophe. Il faudrait probablement voir ce qui se passe dans les écoles de journalisme.

Mme Catherine Coutelle. Faut-il parler de formatage dans ces écoles ? On sait que parmi les boursiers qui devaient préparer l'ENA cette année, aucun n'a été reçu, faute d'en maîtriser les codes sociaux.

Seriez-vous prêts, par exemple, à recruter quelqu'un qui ne sortirait pas d'une école de journalisme ?

M. Olivier Léaurant. Non, les personnes recrutées sortent des écoles de

journalisme. On peut recruter des personnes qui se forment en alternance, mais les candidats de la diversité sont rares. On peut compter quelques pigistes ayant spontanément proposé leur candidature mais la plupart étaient sortis d'une école de journalisme.

Je suis par ailleurs très étonné que nous ne recevions jamais de candidatures de personnes handicapées. Nous comptons pourtant, parmi les journalistes, une personne très handicapée. Son intégration se passe très bien.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre siège se situe boulevard Haussmann. Recourez-vous au télé-travail, notamment pour les journalistes travaillant sur le site web de votre journal ?

M. Olivier Léaurant. Non, en raison des équipements et du fait que le travail s'organise en équipe.

1 300 personnes travaillent boulevard Haussmann ; en tout, le groupe emploie 2 000 personnes, dont la moitié de femmes et 700 journalistes, dont là aussi, 50 % de femmes.

Je constate, par ailleurs, le succès de la formule du travail à temps partiel dans le cadre d'un congé parental. Après la troisième année de congé, la personne revient travailler à temps partiel, ce qui lui permet de se réadapter progressivement à sa tâche.

Les horaires des journalistes sont les suivants : la journée de travail commence à 10 heures, les papiers devant être prêts pour 20 heures, au moment du bouclage de l'édition à 20 h 30. Mais, selon les services, le travail peut se poursuivre plus tard ou commencer plus tôt.

Mme Catherine Coutelle. Le présentiel n'est pas en France efficace. Trop de réunions de cadres ont lieu le soir alors qu'on pourrait très bien les fixer systématiquement avant 17 heures et en raccourcir la durée.

M. Olivier Léaurant. On est également amené à travailler le dimanche. Une de nos journalistes, une jeune femme, commence même à 3 h 30 du matin pour rédiger une lettre économique qui est diffusée à 7 heures.

Les femmes sont présentes dans tous les services ; il n'y a pas de problème, par exemple, pour qu'une femme soit en charge de l'information relative à l'industrie. Mais le directeur de rédaction du service économie est un homme, de même que son adjoint.

Le comité exécutif est composé de cinq membres, tous des hommes, âgés de 40 à 50 ans.

La principale difficulté est l'accès des femmes à des postes de responsabilité. C'est, je le répète, un problème culturel.

Mme Catherine Coutelle. La raison pour laquelle les boursiers que je citais tout à l'heure ont échoué au concours d'entrée à l'ENA est qu'ils n'ont pas réussi à briser ce cadre culturel.

À quelle proportion estimez-vous le nombre de journalistes qui sont membres de telle ou telle famille portant un nom connu ?

M. Olivier Léaurant. Je n'ai pas le sentiment que cela corresponde à une réalité. J'avoue que je déconseillerais à mes enfants de devenir journalistes.

Mme Catherine Coutelle. L'accord que vous avez signé en 2006 a-t-il incité les autres journaux à faire de même ?

M. Olivier Léaurant. Non. Par exemple, le fonctionnement interne du journal *Le Monde* est encore très marqué par la culture d'après guerre.

Mme Catherine Coutelle. Le développement des journaux en ligne devrait faire évoluer les choses.

M. Olivier Léaurant. Très certainement.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie d'avoir accepté notre invitation.

Audition de Mme Florence Méaux, directrice générale du groupe AFNOR Certification et de M. Thierry Geoffroy, chargé de mission à la direction générale

(procès-verbal du 12 avril 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame, monsieur, vous gérez au nom de l'AFNOR le label Égalité professionnelle, institué en 2004 par Mme Nicole Ameline. C'est une très belle idée, que nous devons à Mme Cristina Lunghi, mais me suivrez-vous si je dis qu'elle n'atteindra son plein effet qu'à deux conditions : que ce label, que l'on a d'abord attribué, parfois, en considération de mesures exceptionnelles, pour récompenser des entreprises « méritantes », ne le soit que sur le fondement d'un rapport de situation comparée (RSC), et que, sans attendre le renouvellement, on procède à une évaluation intermédiaire, pouvant éventuellement conclure à un retrait du label ? D'autre part, ne pensez-vous pas comme moi qu'il doit impérativement être maintenu distinct du label Diversité, qui en est inspiré ? En effet, je suis convaincue que le respect de la diversité est plus aisé à atteindre que l'égalité professionnelle.

Mme Florence Méaux, directrice générale d'AFNOR Certification. Dès lors que la création du label Égalité visait à inciter les entreprises à se saisir des outils fournis par la loi pour faire respecter l'égalité entre leurs salariés, nous ne labellisons pas les entreprises qui n'ont pas établi de rapport de situation comparée.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Tel qu'enrichi par la loi du 9 mai 2001, avec des indicateurs relatifs à l'embauche, à la formation, à l'articulation entre travail et vie familiale, etc. ?

M. Thierry Geoffroy, chargé de mission à la direction générale d'AFNOR Certification. Certainement. Si ces éléments ne figurent pas dans le dossier de candidature, nous ne donnons pas suite. D'ailleurs, la première chose que vérifient les partenaires sociaux, présents dans la Commission de labellisation, est l'existence d'un RSC.

Mme Florence Méaux. En sus de cette condition, qui représente déjà un frein, le cahier des charges est très exigeant, ce qui explique que le label n'ait été attribué à ce jour qu'à 48 organismes, rassemblant un peu moins d'un million de salariés – cela paraît peu, mais c'est beaucoup en l'état de notre société ! Il s'agit pour 50 % de grands groupes, pour 35 % de PME-TPE, pour 5 % d'associations et pour 10 % d'organismes de la sphère publique. La ville de Rennes est une des rares collectivités publiques à en être titulaire. Ce n'est le cas d'aucun ministère ; d'ailleurs, depuis sept ans, très peu d'entre eux se sont portés candidats, alors que certains s'engagent en faveur de la diversité. C'est d'autant plus dommage que la fonction publique aurait les moyens de se montrer exemplaire...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Sans volonté à la tête d'un groupe ou d'un ministère, les mesures restent lettre morte.

Mme Florence Méaux. Le label Égalité est délivré pour une durée de trois ans renouvelable, avec une évaluation intermédiaire au bout de dix-huit mois. Si, lors de celle-ci, on constate que la situation de l'entreprise ne s'est pas améliorée, le label est retiré. Certaines entreprises l'ont ainsi perdu.

En ce qui concerne les rapports avec le label Diversité, nous gérons les deux et les promovons avec le même enthousiasme. Mais nous avons toujours tenu à les garder distincts. « L'égalité n'est pas soluble dans la diversité », a dit Mme Grésy. De fait, les

optiques sont radicalement différentes : l'égalité concerne la totalité de l'humanité alors que le respect de la diversité suppose de comparer la situation de groupes ou d'individus à celle d'un être fictif représentatif d'une sorte de moyenne dans des conditions données.

Il est indéniable que le label Diversité se porte mieux que le label Égalité. En effet, l'exclusion, les difficultés à vivre ensemble sont très médiatisées et monopolisent l'attention alors que l'égalité est un « non-sujet » pour la société française qui considère que les femmes parviennent à conquérir les postes à responsabilité – oubliant que ce n'est que très lentement et au prix de grands sacrifices personnels... À cela s'ajoute le fait qu'à la différence du ministère de l'intérieur, qui consacre de grands efforts au label Diversité qu'il a créé, le ministère du travail et de la solidarité, qui a lancé le label Égalité, non seulement ne s'implique pas dans sa promotion, mais n'a jamais posé sa candidature à ce label, alors même que c'était à sa portée. Nous sommes pourtant allés porter la bonne parole à chaque changement de ministre et nous allons sans doute faire de même auprès de Mme Bachelot.

Certes, il est plus facile d'œuvrer pour la diversité que pour l'égalité. Néanmoins, prétendre que le label Égalité pâtit de l'existence du label Diversité serait erroné : il s'est en effet plutôt mieux porté depuis que ce dernier a été créé. Quant aux méthodes, elles ne sont guère différentes dans les deux cas et les entreprises qui ont traqué des discriminations entre hommes et femmes n'ont pas de difficultés à transposer ce travail aux dix-huit « piliers » de la diversité. C'est pourquoi un certain nombre de celles qui ont obtenu le label Égalité ont ensuite décroché le label Diversité – l'inverse est plus rare, mais possible.

Néanmoins, je le répète, nous prêchons pour le maintien de la séparation, car le label Égalité, se focalisant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, est plus exigeant que n'importe quel « pilier » du label Diversité. Pour celui-ci, nous vérifierions si les procédures de l'entreprise sont à même de cerner et combattre les sources de discrimination dans tous les domaines où elle y est exposée, mais il est évident que nous ne pouvons scruter les situations au microscope même si nous invitons ces entreprises à analyser leurs risques propres, de sorte que, sur les dix-huit piliers, elles n'en retiennent par exemple que cinq ou six.

Le ministère de l'économie et des finances, qui en a retenu sept, a réalisé un travail colossal : les entretiens de recrutement font systématiquement l'objet d'un enregistrement, auquel un candidat peut désormais faire appel en cas de suspicion de discrimination, et les jurys de ces oraux bénéficient d'une formation. Cela se justifie car nous sommes tous des discriminateurs en puissance : homme ou femme, lors des tests sur ordinateur pour définir le candidat idéal, vous avez toute chance de dessiner le portrait-robot d'un bel homme de quarante ans, brun aux yeux bleus, avec un costume, une cravate et une chemise blanche... Parmi les piliers retenus, figure l'égalité entre hommes et femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Voilà le danger pour le label Égalité professionnelle !

M. Thierry Geoffroy. Distinguons : le ministère a l'obligation de traquer toutes les discriminations, quelles qu'elles soient, et il est ainsi amené à identifier les inégalités liées au sexe, mais il ne les traite pas : le label Diversité, qui ne prend pas en compte celles qui sont liées à la maternité, à l'existence de stéréotypes ou à la répartition des tâches ménagères au sein des couples, n'est pas le cadre qui le permettrait.

Mme Florence Méaux. On ne constatera pas de discriminations flagrantes entre hommes et femmes dans les organismes qui ont obtenu le label Diversité. De toute façon, les partenaires sociaux ne nous laisseraient pas le décerner si nos évaluateurs avaient acquis la

conviction qu'y subsisteraient des problèmes de ce genre. Il est toutefois exact que l'attribution de ce label n'implique pas que les conditions sont réunies pour une vraie égalité professionnelle. Pour l'accorder, nous ne vérifions jamais qu'on s'abstient d'organiser des réunions après dix-huit heures ou qu'on autorise des aménagements d'horaires au retour du congé de maternité, par exemple. Le fait que les procédures de recrutement d'une entreprise permettent aux femmes d'être jugées sur leurs seules compétences ne leur garantit pas non plus un accès aux plus hautes fonctions. Seul le label Égalité prend en compte ces obstacles insidieux en relation avec la question – essentielle à cet égard – de la parentalité.

M. Thierry Geoffroy. Environ 260 organismes détiennent le label Diversité, qui existe depuis seulement deux ans. Quatre autres ministères régaliens se préparent pour l'obtenir...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Contre 48 pour le label Égalité qui existe depuis sept ans, et aucun ministère ! Il est vrai qu'à propos du décret d'application de l'article 99 de la loi sur les retraites, un conseiller de Matignon a fait valoir qu'on obligeait déjà les entreprises à des efforts en faveur des handicapés et des seniors, et qu'on ne pouvait les pénaliser « en plus sur les femmes ! » Pourtant, celles-ci constituent la moitié de l'humanité...

M. Thierry Geoffroy. Le paysage n'est pas si noir : une entreprise titulaire du label Diversité a été conduite à identifier les discriminations entre hommes et femmes en son sein, et donc à réfléchir sur le sujet. Cela a forcément des répercussions.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le label Diversité ne doit pas étouffer le label Égalité ! En effet, non seulement l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de 19 %, mais, en matière de formation, les femmes subissent des discriminations entre trente et quarante ans, c'est-à-dire à l'âge où se décide une carrière et où elles doivent, elles, s'occuper beaucoup de leurs enfants. Or l'égalité salariale et la formation sont des critères primordiaux pour l'attribution du label Égalité.

M. Thierry Geoffroy. Les entreprises n'ont pas une conscience claire de ces problèmes. Elles s'estiment même irréprochables, en général. Nous pourrions par conséquent avoir beaucoup plus de titulaires du label Égalité si nous les acceptions sans exiger le rapport de situation comparée. Mais au moins les deux tiers des entreprises qui se portent candidates ignorent tout de ce rapport !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous n'avons pas su vendre la loi de 2001 ! Et celle de 2006 a entretenu la confusion entre le bilan social et le RSC, qui sont deux choses totalement différentes. Si le législateur s'était contenté d'adapter la loi de 2001, notamment aux TPE et PME, nous aurions progressé en matière de communication, dont le ministère chargé du label aurait dû se préoccuper davantage. La Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée, elle, organise des conférences de presse.

Les entreprises dont la candidature a été refusée faute de rapport de situation comparée déposent-elles un autre dossier par la suite ?

M. Thierry Geoffroy. En général, nous n'entendons plus parler d'elles...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Essayent-elles d'intégrer le volet égalité dans le label Diversité ?

M. Thierry Geoffroy. Non, car les partenaires sociaux – associés à la décision de

délivrance du label – sont très attachés à ne pas mélanger les deux.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mais n'avez-vous pas dit que le ministère de l'économie et des finances avait intégré une préoccupation d'égalité dans la gestion du label Diversité ?

M. Thierry Geoffroy. Pour les discriminations entre sexes, il s'est avant tout intéressé aux questions de progression dans la hiérarchie et de fragilité au quotidien. Le label Diversité obligeant à installer une cellule d'écoute que peut saisir tout salarié s'estimant victime d'une discrimination, Bercy a ainsi pu déterminer le portrait type de la personne discriminée : il s'agit d'une femme de quarante-cinq ans, parent isolé de santé fragile. Le ministère a dès lors été à même de mener des actions spécifiques dans les départements qui comportaient le plus grand nombre de personnes correspondant à ce profil. Pour autant, cela ne signifie pas qu'il agit spécifiquement en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Mme Florence Méaux. Le nombre de labels Égalité n'aurait pas été plus élevé si le label Diversité n'avait pas vu le jour. Ce dernier fait – un peu – progresser la cause de l'égalité professionnelle. La question est de savoir comment la relancer fortement. L'idéal serait qu'un grand ministère montre l'exemple.

M. Thierry Geoffroy. Les partenaires sociaux demandent instamment à l'État de s'impliquer sur le sujet.

Mme Florence Méaux. Sur les 48 labels Égalité, les deux tiers sont en cours de renouvellement, ce qui représente une vraie réussite. Aux dires de nos clients, le label les aide réellement à progresser.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Avez-vous essayé de mettre cela à profit pour faire connaître le label avec leur aide ?

Mme Florence Méaux. Oui, mais nous avons du mal à trouver des axes de communication. Nous nous sommes adressés aux journaux féminins en essayant de les convaincre de publier des témoignages d'entreprises, mais le sujet ne les passionne pas.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ils peuvent au mieux favoriser une prise de conscience, si par exemple, dans une salle d'attente, une femme lit dans *Elle* ou *Marie-Claire* vingt lignes sur la loi sur l'égalité mais, pour une explication de ce qu'apporte le label, mieux vaudrait essayer d'obtenir des articles de la presse économique – *Les Échos* et les pages économiques du *Figaro* et du *Monde*, par exemple – en invitant les journalistes à une réunion qui regrouperait les 48 entreprises labellisées.

Mme Florence Méaux. Nous ne l'avons jamais fait, mais c'est une bonne idée, d'autant qu'un grand nombre de ces entreprises sont prêtes à témoigner.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Comme PSA, L'Oréal, la BNP, etc. La BNP fait d'ailleurs un rattrapage de salaires.

Mme Florence Méaux. Le rattrapage des salaires est un des critères du label Égalité, pris en compte dans les évaluations périodiques.

Les femmes sont peu nombreuses dans les conseils d'administration et, surtout, dans les comités exécutifs. Et les hommes ne sont pas ravis à la perspective de devoir leur céder la place en application des quotas ! Certains chefs d'entreprise sont progressistes –

Daniel Lebègue, Louis Schweitzer, Jean-Martin Folz, etc. –, mais ils sont rares ! Toutefois, on peut être optimiste en constatant que les jeunes générations sont plus attachées à la qualité de vie et à l'éducation des enfants.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Dans les entreprises où les décisions importantes sont prises entre dix-huit et vingt heures, les femmes sont pénalisées. Le label Égalité intègre-t-il cet élément ?

Mme Florence Méaux. Oui. Un des critères obligatoires pour tous les organismes est l'aménagement des horaires et l'instauration de méthodes de travail favorisant la compatibilité des vies professionnelle et familiale – des hommes comme des femmes. Il suppose une charte des temps proscrivant les réunions tardives, ou trop matinales pour ne pas empêcher les gens d'emmener leurs enfants à l'école.

M. Thierry Geoffroy. Pour nous, les mesures adoptées doivent être efficaces. J'ai le souvenir d'une grande société qui avait ouvert, pour les enfants de ses employés, une crèche dans un des plus beaux arrondissements de Paris où se trouve son siège social. Habitant en banlieue, son personnel n'a pas vu l'intérêt d'emprunter les transports en commun avec leur bébé dans les bras, de sorte que la crèche n'a été remplie qu'à 5 %. Nous avons jugé la mesure inefficace.

Mme Florence Méaux. Nous sommes également très attentifs aux dispositifs en faveur du télétravail, pour lequel la France est très en retard par rapport aux pays scandinaves, alors que les durées de transport en Île-de-France – incompatibles avec des vies de père et de mère de famille – plaident en sa faveur.

M. Thierry Geoffroy. Les exemples remarquables sont rares, mais ils existent. Ainsi, certaines entreprises offrent des services pour faciliter la vie au quotidien : entretien de la voiture, nettoyage et repassage du linge,... Les femmes qui travaillent y sont sensibles.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faudra mettre en évidence ces éléments lorsque quand vous réunirez vos 48 labellisés.

Mme Florence Méaux. Effectivement, une communication générale des labellisés présente un grand intérêt. Et il serait intéressant de l'organiser avec l'animatrice du club des labellisés, Cristina Lunghi. Mais sachez aussi que, dans son livre sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notre collaboratrice Élisabeth Ferro-Vallé a déjà compilé les meilleures pratiques.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. On pourrait imaginer un logo qui permettrait aux entreprises de se prévaloir du label sur leur site et sur leurs documents officiels. Et que pensez-vous d'une suggestion de M. Jean-Pierre Jouyet, qui consisterait à prendre en compte cet élément dans l'attribution de marchés ?

Mme Florence Méaux. Ce serait un levier puissant, mais cela suppose de modifier le code des marchés publics.

M. Thierry Geoffroy. En revanche, dans cette matière des marchés, on peut constater des évolutions en faveur de la diversité. La rédaction de l'article 14 du nouveau code, en vigueur depuis 2006, ouvre la possibilité de prendre en compte des critères sociaux et, au titre de ces clauses sociales, le Guide pratique des acheteurs publics, refondu régulièrement, a intégré la notion. Le choix entre les soumissionnaires ne peut se faire sur ce critère mais l'entreprise retenue devra démontrer qu'elle s'attache à promouvoir cette

diversité dans le cadre des travaux ayant donné lieu au marché public. Ce guide est très important car il est lu par l'ensemble des acheteurs publics et ne se limite pas aux seuls grands marchés de l'État.

Les entreprises titulaires du label Diversité qui font connaître à l'ensemble de leurs fournisseurs et clients leur attachement à la promotion de la diversité font aussi énormément avancer les choses. En interrogeant par exemple sur leur politique en la matière les cabinets de recrutement ou les agences d'intérim qu'elles font travailler, elles les sensibilisent et les amènent à s'engager, ce qui a un effet d'entraînement sur d'autres.

Enfin, les départements des achats de certaines grandes entreprises peuvent « sanctuariser » des budgets en faveur d'entreprises exemplaires, même si leurs prestations sont plus chères que celles de leurs concurrentes – ce peut être des sous-traitants faisant travailler des personnes handicapées, des ateliers protégés...

Ce qui vaut pour le label Diversité ne vaut pas pour le label Égalité. Néanmoins, ce dernier n'est pas figé : de même que son cahier des charges a évolué sous l'effet de la nouvelle loi sur l'égalité salariale, il est vraisemblable qu'il évoluera encore après le vote des dispositions instituant des quotas dans les conseils d'administration.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le coût du label Égalité est-il élevé pour l'entreprise ?

M. Thierry Geoffroy. Non, car il dépend de l'effectif. Pour une petite entreprise, il est compris entre 3 000 et 4 000 euros sur trois ans.

Mme Florence Méaux. Ce qui est cher, ce sont les coûts cachés de la démarche d'accession au label – travail de la DRH, du chargé de mission égalité professionnelle, éventuellement d'une société de conseil. Pour une PME, cela peut se monter à 20 000 ou 30 000 euros ; la labellisation elle-même n'y compte que pour 10 % à 15 %. Ces montants sont sans commune mesure avec le retour sur investissement que l'entreprise peut espérer en termes de dialogue social, de bien-être au travail et donc de productivité.

M. Thierry Geoffroy. Dans le BTP, les accidents du travail ont diminué grâce à la présence des femmes sur les chantiers, car elles portent les vêtements de protection, et les hommes ont fini par les imiter !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le travail sur l'ergonomie en faveur des femmes chez PSA a également bénéficié aux hommes.

M. Thierry Geoffroy. On peut aussi citer l'exemple d'Eurocopter. Mais le label peut aussi jouer directement pour les hommes, dans de rares cas : ainsi l'Agence de communication Euro RSCG, où les femmes sont surreprésentées, a pris des mesures en leur faveur, en particulier à propos du congé de paternité.

Je tiens à souligner un élément très important : c'est que les partenaires sociaux associés au label Égalité sont extrêmement constructifs sur le sujet, et ce depuis le départ. Il y a entre les syndicats un consensus remarquable.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Et pourtant aucun syndicat ne pourrait obtenir le label Égalité aujourd'hui...

Mme Florence Méaux. Nous pouvons labelliser un organisme qui ne serait pas

irréprochable pour ce qui est de la proportion de femmes ou de l'égalité salariale, mais qui s'engagerait à établir les documents prévus par la loi et à progresser sur tous les points figurant au cahier des charges du label. Si nous refusions celui-ci aux organismes dont le comité exécutif comprend peu de femmes, nous n'en labelliserions aucun... Mais si nous ne constatons aucune amélioration au bout de dix-huit mois, nous lui retirons le label.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Merci beaucoup.

Audition de Mme Françoise Milewski, économiste au Centre de recherche en économie de Sciences Po

(procès-verbal du 24 mai 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Françoise Milewski, économiste au Centre de recherche en économie de Sciences Po, qui va nous parler de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que du décret d'application de l'article 99 de la loi sur les retraites.

Mme Françoise Milewski, économiste au Centre de recherche en économie de Sciences Po. La loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006 et la conférence tripartite de novembre 2007 ont permis, d'une part, de préciser le contenu du rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (RSC) et, d'autre part, une ouverture vers des sanctions financières à l'encontre des entreprises n'ayant pas négocié un accord sur l'égalité professionnelle ou rédigé un RSC. La mise en place et la publication des indicateurs du RSC devaient constituer une base de négociation en matière d'égalité professionnelle dans les entreprises. J'y reviendrai.

La loi qui devait fixer les sanctions financières, à la suite de celle de 2006, n'a pas été déposée pour cause d'« encombrement du calendrier parlementaire »... C'est dans la loi de 2011 portant réforme des retraites, en particulier dans l'article 99, que les choses ont été précisées.

Aujourd'hui, le projet de décret d'application de cet article 99 est en recul par rapport à la loi. Étudié dans le cadre d'une réunion récente du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle – convoqué en 48 heures, alors qu'il ne s'était pas réuni depuis très longtemps ! –, ce décret a suscité la colère des syndicats à la fois sur le fond et sur la procédure, certains n'ayant pas eu le temps de l'analyser juridiquement. Les discussions se sont donc déroulées dans des conditions déplorables, et tous les syndicats ont voté contre.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je crois savoir que le MEDEF s'est abstenu.

Mme Françoise Milewski. Ce projet de décret pose à mes yeux deux problèmes majeurs.

D'abord, celui de la négociation. La loi sur les retraites dispose que « Les entreprises sont soumises à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par le plan d'action ». Dans mon esprit, les mots « à défaut un plan d'action » se justifiaient par la nécessité de ne pas exclure du champ d'application de la loi les entreprises ne comportant pas de représentation syndicale. Il aurait été souhaitable que le décret d'application soit plus explicite, et précise la formule : « un accord avec les partenaires sociaux ou, à défaut – constaté par un procès-verbal de désaccord – un plan d'action ». L'égalité professionnelle devrait en effet faire partie intégrante de la négociation sociale, et il faut tout faire pour l'impulser.

Or la tendance actuelle est de mettre sur le même plan la négociation collective et le plan d'action unilatéral. Cette évolution des relations sociales est frappante.

Au total, le projet de décret est en retrait par rapport à l'article 99, par rapport à ce qui aurait été nécessaire après la loi de 2006 et aussi au regard des engagements pris à l'époque.

Un plan d'action n'est pas un accord. Les premiers bilans de la loi sur les seniors montrent que certaines entreprises se contentent de produire un plan d'action, sans objectif ambitieux, uniquement pour se conformer à la loi ! Je crois donc à la nécessité, d'une part, du rapport de situation comparée et de sa publication, d'autre part, de négociations avec les partenaires sociaux et de leur publicité. A défaut d'accord, l'entreprise ferait un plan d'action, mais, au moins, les choses seraient claires.

Le projet de décret pose ensuite le problème de la sanction financière.

Si l'Inspection du travail constate l'absence d'accord ou de plan d'action, l'entreprise aurait six mois pour se mettre en conformité avec la loi. Il suffira donc d'attendre le constat, et de réaliser alors un plan d'action. Il permettra à l'entreprise de ne pas être soumise à une sanction financière. Même si c'était le cas, c'est-à-dire si l'entreprise ne se mettait pas en conformité en réalisant un plan d'action, cette sanction ne porterait que sur les six mois de défaut de mise en œuvre. J'ajoute que le nombre d'inspecteurs du travail est insuffisant et que le contrôle des infractions à l'égalité entre les femmes et les hommes n'est qu'une de leurs nombreuses tâches.

Enfin, le projet de décret prévoit que la sanction financière sera au maximum de 1 % des rémunérations et des gains ; mais ce principe de la modulation figurait déjà dans la loi.

Au total, après la loi de 2006 et la conférence de 2007, on est revenu « à la case départ » en matière d'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs du RSC avaient pourtant fait l'objet d'une réelle discussion au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, dont un groupe de travail a d'ailleurs contribué à l'élaboration du diagnostic égalité professionnelle – document proche du RSC – élaboré par la CNAVTS et fourni aux entreprises de moins de cinquante salariés. Toutes ces démarches ont été constructives.

Je voudrais dire aussi quelques mots sur les autres sujets en cours de discussion. Le rapport de Françoise Guégot sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique comprend des dispositions très intéressantes sur l'accès aux emplois supérieurs et la transposition à la fonction publique de dispositions applicables au secteur privé. Il est évident que celle-ci ne doit pas rester à la traîne. J'espère qu'un projet de loi concrétisera les propositions du rapport. À cet égard, l'État peut donner l'exemple, en particulier s'agissant des emplois à la décision du gouvernement, pour lesquels la situation n'est pas meilleure que pour les autres emplois supérieurs : en la matière, une loi n'est pas nécessaire !

En ce qui concerne le temps partiel, la fameuse conférence tripartite, promise de longue date (elle devait se tenir dans la foulée de la conférence de novembre 2007), n'a malheureusement pas eu lieu. Elle fut enfin annoncée pour le mois de juin 2011, mais on ne voit rien venir. La question devrait être intégrée à la conférence sur le partage des responsabilités professionnelles et familiales ; mais, si la discussion des questions sur le partage des responsabilités et la parentalité est effectivement importante, elle ne devrait pas se substituer à l'engagement de négociations concrètes sur le temps partiel et la précarité, ni à l'engagement des pouvoirs publics sur ce problème.

La période actuelle est contradictoire à plusieurs titres.

D'un côté, les choses bougent. Des entreprises privées se mobilisent grâce à la mise en œuvre de la loi sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des conseils d'administration. Beaucoup de réseaux de femmes voient le jour, et discutent des développements de carrière. Autres exemples, pêle-mêle : les syndicats développent la formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes ; la recherche sur les questions de genre se renforce et de plus en plus d'enseignements traitent des inégalités entre les femmes et les hommes.

D'un autre côté, la grande agitation législative n'a débouché que sur la loi relative à la représentation des femmes dans les conseils d'administration – puisque celle sur l'égalité salariale est aujourd'hui vidée de son contenu par le décret – ; la loi sur la fonction publique se fait toujours attendre ; la conférence sur le temps partiel n'a pas lieu. On verra quelles mesures seront prises à l'issue de la Conférence de juin qui portera sur les stéréotypes et le partage des tâches.

Le temps partiel est pourtant un sujet crucial. Pourquoi ne pas taxer (ou faire perdre le bénéfice de certains avantages sur les bas salaires) les entreprises qui utilisent massivement des temps partiels très courts, de moins de quinze heures ?

De façon plus générale, dans un de mes articles publiés l'été dernier, je me suis interrogée sur les raisons pour lesquelles les politiques publiques étaient si peu suivies d'effet.

La première explication, certes simpliste, est le décalage entre le discours et sa mise en œuvre. La deuxième est l'inertie des acteurs, notamment aux niveaux intermédiaires, qui, tant que les lois ne comporteront pas de sanction, continuera à bloquer toute évolution.

La seconde concerne la question de la cohérence des politiques publiques. Le développement du temps partiel, de la précarité, des petits boulots, est en partie le produit des politiques publiques, en particulier économiques, du fait de la déstructuration du marché du travail. C'est d'ailleurs ce qui explique pourquoi les écarts de salaires ont cessé de se réduire depuis le début des années 1990. Par conséquent, il est impératif d'apprécier les politiques publiques d'égalité entre les femmes et les hommes y compris dans leurs composantes économiques.

En outre, il faut introduire dans le débat, l'évolution des structures familiales, avec l'accroissement du nombre de divorces et de séparations. L'incidence sur les retraites des femmes, par exemple, est importante : une femme qui a fait le choix du temps partiel se retrouvera, en cas de séparation, dans une situation de faible revenu puis de faible pension de retraite. Plusieurs études récentes de l'Institut national d'études démographiques (INED) montrent que certaines catégories de femmes seules seront pauvres à la retraite. Cette réalité, pour après-demain, n'est pas anticipée par les politiques publiques : il faudrait réfléchir au partage des droits à la retraite des conjoints en cas de divorce ou de séparation.

Il faut donc rediscuter de la question plus générale des politiques publiques.

Pour revenir d'un mot sur la fonction publique : la re-mise en œuvre du RSC et des tableaux de bord statistiques est nécessaire, car les changements de méthodologie ont opacifié le constat, et l'obligation de déposer tous les deux ans un rapport de situation comparée aux assemblées parlementaires n'est plus respectée. Il faudrait aussi transposer les mesures favorisant l'accès aux emplois de direction (objectifs chiffrés, comme proposé par

Mme Françoise Guégot), car pourquoi demander au secteur privé ce qui n'existe pas dans la fonction publique ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La réforme constitutionnelle le permet.

Mme Françoise Milewski. Du côté de l'enseignement supérieur et de la recherche, il est inacceptable que certaines dérogations ouvertes pour la constitution des jurys perdurent depuis dix ans !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Avec le décret de l'article 99, la marche arrière est enclenchée par rapport à la situation de 2001 ! Et la table ronde de juin sur le temps partiel portera sur des stéréotypes que l'on connaît depuis longtemps ! Je comprends que les gens soient révoltés.

Mme Françoise Milewski. La précarité engendrée par le développement du temps partiel et des emplois de service à la personne est connue depuis longtemps. Les propositions faites en la matière le sont tout autant : dispositifs correctifs du temps partiel, organisation du travail, etc. Nous répétons toujours les mêmes choses ! À présent, il s'agit de prendre les mesures et de les faire appliquer.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La loi de 2006 était vouée à l'échec puisqu'elle ne comportait aucune contrainte, aucune sanction. Les dispositions en la matière ont sans cesse été reportées. Et aujourd'hui, non seulement le décret est en recul par rapport à la loi, mais il n'en reprend même pas les termes sur le RSC. Autrement dit, il n'y a pas de continuité et nous avons travaillé pour rien pendant dix ans ! C'est la preuve qu'une loi sur la fonction publique s'impose : si elle est votée, j'en demanderai une application immédiate.

Mme Françoise Milewski. Le projet de décret ne retient plus que trois indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes, dont un sur la parentalité.

En outre, il prévoit « quatre motifs de défaillance » qui permettent aux employeurs de ne pas se voir réclamer la pénalité en cas de non-respect de la loi.

Mme Danielle Bousquet. Tout le monde connaît la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, dites-vous. Selon moi, elle est connue dans le milieu des chercheurs, des enseignants et des DRH, mais pas dans la population. Les gens écarquillent les yeux quand on leur présente le temps partiel comme une trappe à pauvreté pour les femmes ! Une de nos collègues a même rédigé il y a quelques années un rapport émerveillé sur le choix du temps partiel pour les mères de famille... Je crois donc indispensable de continuer à écrire sur le sujet, à en parler dans tous les cercles et à marteler les vérités, y compris auprès de nos collègues !

Vous dites que les blocages sont intermédiaires. Selon moi, ils sont partout. Il faudrait donc parvenir à les identifier un à un – dans tous les domaines, y compris politique – pour trouver des éléments de réponses à chacun d'entre eux. Il n'est pas normal de se heurter à autant de difficultés pour faire intégrer cette exigence d'égalité entre les femmes et les hommes, qui détermine toutes les autres !

Mme Françoise Milewski. Ceux qui élaborent les politiques publiques connaissent depuis longtemps la problématique. Nous aussi dans nos cercles restreints. Il est vrai que la population, elle, n'est pas assez informée. C'est pourquoi, il faut reprendre

systématiquement les explications sur les fondements des inégalités femmes-hommes, et sur la justice sociale.

Aujourd'hui, la politique d'égalité est traitée hors du champ de l'économie, sous l'angle de la seule correction des effets. C'est ce blocage majeur qu'il faut mettre en cause. Cela ne sera pas facile, d'autant qu'il faut aussi combattre les stéréotypes (à l'école, dans la famille, dans l'entreprise...).

Certes, le MEDEF n'est pas favorable aux sanctions, mais ... le thème de l'égalité est politiquement correct et ne creuse pas le déficit public ! Pourquoi un tel recul sur la question de l'égalité salariale avec ce projet de décret ? On en revient au débat évoqué tout à l'heure sur les politiques publiques.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie

**Audition de M. Antoine de Gabrielli, fondateur de l'association
« Mercredi-c-papa » et de Mme Sophie Michon, membre de l'association**

(procès-verbal du 22 juin 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie, monsieur, d'avoir accepté notre invitation. Je m'en félicite car je souhaitais que vous repreniez devant notre Délégation les propos que vous avez tenus hier à l'occasion de la convention de l'UMP sur « la place des femmes dans la société » et qui ont impressionné M. Jean-François Copé, secrétaire général de l'UMP. Celui-ci a jugé très pertinente votre réflexion sur le temps de travail et sur le partage des responsabilités entre les femmes et les hommes.

M. Antoine de Gabrielli, fondateur de l'association « Mercredi-c-papa ». Vous me rassurez. Je n'étais pas certain d'avoir réussi à faire passer mon message...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre conception de la vie professionnelle n'est pas ordinaire et n'avait jamais été présentée de la sorte ; elle nous invite à engager une réflexion sur la vie professionnelle en France. . Nous allons devoir nous montrer inventifs si nous voulons avancer sur ces questions. Cela suppose en particulier de réfléchir à la responsabilité des pères, au sein de leur famille et dans le monde du travail : le partage des responsabilités entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise est un concept totalement nouveau, riche d'enseignements en matière d'organisation du temps de travail – je cite souvent le cas de ce DRH, formé en Amérique, qui réunit l'équipe de direction non plus à la fin de la journée mais le matin, ce qui fait qu'à 18 heures tout le monde a quitté l'entreprise et ce qui évite que d'aucuns prétextent d'une réunion pour rentrer tardivement chez soi...

M. Antoine de Gabrielli. L'association « Mercredi-c-papa » s'est donné pour mission de réfléchir à ce qui bloque l'accès des femmes aux postes à responsabilités dans les entreprises les plus avancées. Quelques grands groupes, avec lesquels nous travaillons, ont fait des efforts, notamment en mettant en place des groupes de partage ou des réseaux de femmes et en éliminant les obstacles habituels à la promotion des femmes.

Une frontière importante subsiste néanmoins entre les femmes et les hommes, en raison du phénomène de présentéisme. Cela dit, la cause de la mixité ne peut progresser durablement si nous maintenons une approche accusatoire et culpabilisatrice des hommes : les hommes doivent en devenir partie prenante, en particulier dans l'entreprise où ils occupent la majorité des postes à responsabilité.

Nous devons les impliquer de manière positive, c'est le travail de notre association : le jour où nous parviendrons à motiver les hommes sur les questions de mixité, l'accès des femmes aux postes à responsabilité fera un bond en avant. Les femmes assurant encore 80 % des tâches domestiques, il leur est difficile d'accepter des postes qui exigent qu'elles terminent leur journée à 22 heures ; il faut changer cela.

Il existe différentes façons de le faire. On peut en effet agir sur les horaires de travail, en permettant que l'on quitte l'entreprise plus tôt, comme dans un certain nombre de pays anglo-saxons, et en évitant de programmer des réunions après 18 heures. Cela est assez simple.

Reste une question plus politique et plus complexe : en France, une personne travaille beaucoup ou ne travaille pas du tout. Nous compensons nos cinq semaines de congés payés et nos réductions du temps de travail (RTT) par des journées de travail très

lourdes. Le nombre d'heures de travail est à peu près le même que dans les pays anglo-saxons, mais les journées y sont moins chargées – en revanche ils ont beaucoup moins de jours de congé. Certes, il serait difficile de revenir en France à quinze jours de congés payés...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Vous voulez provoquer une révolution...

M. Antoine de Gabrielli. En revanche, nous pouvons remettre en question notre vision monolithique du travail. Dans notre système, chacun a cinq semaines de congé et doit travailler un certain nombre d'heures. Pourquoi ne pas laisser le choix, par exemple de ne prendre que quinze jours de vacances en échange de quelques heures de travail en moins chaque jour ? Cela n'a rien d'impossible. Mobiliser l'intelligence et l'énergie de chacun est désormais un défi pour les entreprises. Faire en sorte que chaque collaborateur puisse donner le meilleur de lui-même est devenu la base même du management : il faut pour cela, en négociation avec l'entreprise, laisser les salariés libres d'organiser leur temps et leur mode de travail en fonction de leur manière de fonctionner.

Imposer une organisation du temps de travail unique aux parents de trois enfants de moins de cinq ans, aux célibataires, aux fanatiques du travail et à ceux qui ont une vie sociale très riche n'a guère de sens. En la matière, seule la diversité nous permettra d'avancer.

Il serait difficile d'appliquer de manière globale la réduction des congés payés ou la suppression des RTT, mais nous pouvons réfléchir à un système plus simple. Dans les pays scandinaves, les entreprises offrent à leurs salariés la possibilité de travailler à distance deux jours par semaine. Le travail à la maison, le télétravail, le travail nomade ne sont pas des notions tout à fait identiques mais on voit bien que l'on peut travailler chez soi plus efficacement qu'au bureau. En France, certaines entreprises ont passé des accords en ce sens. Le groupe Renault accorde depuis peu une journée de travail à distance à ses collaborateurs, et cela fonctionne très bien : tout le monde peut avoir envie de travailler à son domicile plutôt que dans un *open space*.

Ce modèle, mis en œuvre dans un certain nombre de pays, ne s'oppose pas à la logique de l'entreprise, mais il peut s'opposer à la logique culturelle des entreprises extrêmement hiérarchisées, ce qui n'est pas le cas des entreprises plus modernes, où l'on travaille dans un esprit de confiance.

Ces deux jours de travail à distance peuvent se suivre, être séparés, ou être répartis en quatre demi-journées. Cette souplesse fait disparaître le problème du présentisme et permet aux femmes et aux hommes d'organiser leur temps à leur convenance : ils peuvent assister à des réunions à l'école, récupérer leur enfant malade à l'école, travailler en attendant le médecin. Certes, cette organisation, décidée en accord avec l'entreprise, n'est pas possible à tous les postes et dans tous les métiers : elle est plus difficile à mettre en œuvre dans l'industrie que dans les services et pour les postes à faible responsabilité. Mais c'est possible : ainsi, le groupe Auchan a institué des pôles de caisses pour permettre aux caissières de mieux organiser leur temps de travail. Si nous parvenons à l'instaurer, cette souplesse révolutionnera le monde du travail et fera sauter l'obstacle du présentisme. Que des cadres ambitieux souhaitent assumer des responsabilités dans l'entreprise sans lui consacrer tout leur temps entrera dans notre culture.

Ce modèle d'organisation peut paraître très innovant, mais il correspond à la façon de vivre des étudiants. Il est d'ailleurs plébiscité par les jeunes dans plusieurs sondages récents. Selon le premier, réalisé par le cabinet Deloitte auprès de 400 étudiants de niveau

bac + 5, 96 % des étudiants sont favorables à ce que le travail soit organisé de façon souple entre le domicile et le bureau, 85 % souhaitent des horaires flexibles, 84 % espèrent avoir un accès aux outils technologiques de l'entreprise 24 heures sur 24, 65 % plébiscitent le travail nomade c'est-à-dire qu'ils ne jugent pas indispensable pour travailler d'être en permanence dans son bureau : ils ne veulent plus passer neuf heures dans un bureau et être évalués sur leur temps de présence ; ils veulent qu'on fasse confiance à leur capacité de s'organiser pour répondre aux objectifs qu'on leur assigne.

Ce modèle correspond à une vision adulte du travail. L'entreprise de formation que je dirige compte vingt personnes. Aucun d'entre nous n'a de bureau. Nous ne sommes pas évalués sur notre présence mais sur le travail que nous accomplissons avec nos clients.

Mme Edwige Antier. C'est de cette façon que travaillent les avocates et les journalistes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Et les députées !

M. Antoine de Gabrielli. Nous avons tous vécu de cette façon. Il n'y a rien là de révolutionnaire. La maîtrise du temps de travail offre une vie plus épanouissante. Les collaborateurs ne veulent plus être des gamins sous surveillance !

Mme Edwige Antier. Le télétravail, dans la mesure où il réduit le temps de transport, permet d'économiser de l'énergie. Ce qui libère le temps de travail, c'est l'utilisation d'internet !

M. Antoine de Gabrielli. Vous avez raison. Rien ne s'oppose aujourd'hui à l'évolution du temps de travail.

Le deuxième sondage, réalisé par le cabinet Universum auprès de 300 000 étudiants, montre que la majorité d'entre eux considère que l'objectif principal d'une carrière est d'apporter un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Ce sondage indique également qu'aux États-Unis, 62 % des entreprises proposent le travail nomade.

Enfin, une étude réalisée par *Skype* sur un millier de personnes – 50 % de dirigeants et 50 % de collaborateurs – montre que 82 % d'entre eux souhaitent que le choix du lieu de travail par les salariés devienne la norme.

Mme Edwige Antier. Sur le site *auféminin.com*, un grand nombre de femmes ont plébiscité la flexibilité du temps de travail.

M. Antoine de Gabrielli. Flexibilité qui leur est refusée comme elle l'est aux hommes. Actuellement l'évaluation des collaborateurs de l'entreprise ne repose que sur leur présence : il faut être là ! Un cadre, s'il est un peu ambitieux, ne peut partir avant 22 heures... Depuis dix ans, une fois par mois, je réunis dans un café, autour du thème « réussir sa vie », une cinquantaine d'hommes qui discutent de leur vie professionnelle, familiale et personnelle.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Accepteriez-vous que nous assistions à l'une de ces réunions ?

M. Antoine de Gabrielli. Naturellement.

Ces réunions m'ont appris que les hommes subissent le présentéisme. Un homme n'est pas génétiquement heureux de rester au bureau jusqu'à 23 heures ; s'il le fait, c'est

pour obéir aux stéréotypes masculins de la réussite.

Mme Edwige Antier. J'appelle cela l'heure des machos, car c'est après 20 heures que sont décidées les promotions pour participer au conseil d'administration, pendant que les femmes font réviser la grammaire à leurs enfants !

M. Antoine de Gabrielli. Nous connaissons les stéréotypes des hommes sur les femmes, nous commençons à mieux connaître les stéréotypes des femmes sur les femmes ; nous connaissons moins bien les stéréotypes des hommes sur les hommes, mais il est clair qu'ils subissent les stéréotypes masculins liés à la performance. Quand on leur offre la possibilité d'en parler sans être jugés, ils expriment une grande souffrance.

Mme Edwige Antier. Certains hommes ne connaissent pas leurs enfants !

M. Antoine de Gabrielli. Ce qui m'a beaucoup frappé, c'est que les hommes estiment que leur femme attend d'eux qu'ils rentrent à 22 heures car c'est un gage de leur succès. Ils n'évoquent pas cette pression avec leur femme, ce qui engendre du stress et de graves difficultés personnelles. Ce n'est pas un hasard si les suicides chez Renault ou France Télécom sont massivement le fait des hommes.

J'ai la conviction que les hommes verraient avec enthousiasme la fin du verrou du présentisme et que, si on le leur proposait, ils choisiraient massivement d'organiser librement quatre demi-journées de travail. Chez Renault, entreprise de culture machiste, à la suite d'un accord d'entreprise portant sur une journée par semaine les hommes sont aussi nombreux que les femmes à avoir fait ce choix. C'est un énorme succès !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faut que toutes les entreprises proposent un tel accord !

Mme Edwige Antier. Je rappelle que je suis pédiatre. Lorsque je me suis rendue en Suède, j'ai rencontré trois jeunes papas, ingénieurs chez Ericsson. Les parents bénéficient là-bas de congés de mater-paternité durant lesquels ils perçoivent 80 % de leur salaire. Les mamans choisissent de s'arrêter les six premiers mois après la naissance pour allaiter et les papas s'occupent de l'enfant au cours des six mois suivants. Par la suite, tous les enfants bénéficient d'une place gratuite dans une crèche jusqu'à l'âge de sept ans. La crèche est accessible 35 heures par semaine pour les mamans qui travaillent, mais également 15 heures pour celles qui ne travaillent pas – on sait à quel point il est difficile de s'occuper de très jeunes enfants. Ces trois jeunes papas, qui se sont rendus à notre entretien avec leurs enfants, se sont dit satisfaits d'avoir bénéficié de six mois de congé, reconnaissant que cela les avaient humanisés. Mais ils ont ajouté que leurs femmes avaient plus de chance qu'eux car il est plus facile de s'occuper d'un bébé que d'un enfant de plus de six mois et qu'elles ne se rendaient pas compte de leur fatigue lorsqu'elles rentraient à la maison !

Tous les hommes que je rencontre me l'avouent : s'ils rentrent tard, c'est pour échapper au bain et aux caprices. Car les enfants sont incontestablement la plus belle aventure de la vie, mais ils exigent une énergie extraordinaire. Une mère au foyer est dix fois plus fatiguée qu'une femme députée ou médecin. Cet effort constitue peut-être une barrière pour les hommes.

M. Antoine de Gabrielli. C'est en effet une barrière, pour les hommes comme pour les femmes. Il se trouve que je suis moi-même père de six enfants. Lorsqu'ils étaient petits, ma femme travaillait aussi : nous avons souvent reconnu qu'il était plus tranquille de rester au bureau que de rentrer à la maison...

Mme Edwige Antier. Si l'homme ne se rend pas compte de ce que vit sa femme,

c'est le couple qui est en danger. Je suis d'accord avec vous, mais veillons à valoriser le temps passé avec l'enfant car c'est un temps précieux, tant pour l'enfant que pour la mère.

M. Antoine de Gabrielli. Une personne qui travaillera quatre demi-journées à domicile sera amenée à s'occuper des enfants, ce qui entraînera un redécoupage des tâches au sein du couple. Mais avant que les hommes effectuent la moitié des tâches ménagères, il faudra peut-être attendre vingt ans...

Le partage de la parentalité est important pour les familles mais également pour la vie sociale. Les hommes sont monomaniaques : ils travaillent tellement qu'ils n'ont de temps à consacrer ni à leur famille ni à autre chose. Ce n'est pas un hasard s'il n'y a sur les bancs de l'Assemblée nationale quasiment aucun homme – et aucune femme – ayant des responsabilités dans une entreprise. S'ils disposaient de quatre demi-journées, les hommes pourraient avoir un engagement social et politique. Il faut y réfléchir avec les organisations syndicales et rechercher une façon de limiter les horaires, car avec les outils numériques certains iraient jusqu'à travailler jour et nuit.

Nous avons beaucoup réfléchi au sein de notre association au congé paternité, essayant de trouver une solution gagnant-gagnant. En y incluant les congés pathologiques, le congé parental – Brigitte Grévy parle de « délit de maternité » –, dure en moyenne six mois. Or il est extrêmement difficile pour une entreprise de gérer l'absence d'une personne pendant ce temps. Jean-François Copé nous a invités à ne pas stigmatiser les patrons qui font la tête lorsqu'ils apprennent qu'une femme est enceinte : mais leur absence pose un grave problème, surtout dans les petites entreprises. Or, les TPE de moins de vingt personnes représentent 97 % des entreprises en France et plus de 4 millions de salariés. Le congé paternité est une idée intéressante, mais je préférerais que les pères aient le choix entre un mois à temps plein, deux mois à mi-temps, ou encore quatre mois à quart-temps.

Mme Edwige Antier. Un congé à la carte est une idée intéressante, étant entendu que les trois premiers mois doivent être accordés à la mère, dans l'intérêt du bébé.

M. Antoine de Gabrielli. Dans une entreprise, l'absence d'une personne pendant plusieurs semaines est très complexe à gérer. Permettre à cette personne de travailler deux heures par jour faciliterait les choses et éviterait cette rupture dont les femmes sont souvent victimes. Par ailleurs, la réduction du congé parental de trois à un an, faciliterait la reprise de la vie professionnelle.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Plutôt que de le réduire, nous avons proposé de le fractionner. Anne-Marie Comparini et moi-même avons déposé un amendement en ce sens dès 2006 : le congé parental n'était alors guère de mode, le congé de paternité apparaissait comme une aberration et Mme Arel, ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, avait ainsi trouvé notre proposition totalement irréaliste...

Il est vrai que le congé parental de trois ans coupe la mère de sa vie professionnelle ; son fractionnement permet aux parents d'utiliser leur congé plus tard, par exemple lorsque leurs enfants sont adolescents. L'idéal serait que les personnes disposent d'un capital temps, qui pourrait être fractionné, sur le modèle du droit individuel à la formation. Lorsque j'ai évoqué le congé parental fractionné, Jean-François Copé s'est d'abord montré dubitatif, mais après réflexion il a admis que ce n'était pas une mauvaise idée et je me félicite, que nous l'ayons reprise lors de la convention. Nous devons aller vers plus de souplesse, c'est d'ailleurs ce qu'attend la jeune génération.

Mme Edwige Antier. Lorsqu'elles ont un certain niveau d'études, l'utilisation d'internet permet aux femmes qui prennent un congé parental de rester en contact avec le

monde et de retrouver plus rapidement une activité par la suite.

M. Antoine de Gabrielli. Pour encourager l'accès des femmes aux postes à responsabilités, qui est un véritable enjeu, il faut leur permettre de rester en contact avec l'entreprise.

Il faut non seulement, comme vous le proposez, offrir aux salariés la possibilité de fractionner le congé, mais aussi leur laisser le choix de travailler un mois à mi-temps ou à tiers-temps. Il faut en finir avec le « tout ou rien ». Nous constatons aujourd'hui que les femmes cadres en congé de maternité travaillent chez elles quelques heures par jour.

Mme Edwige Antier. En effet ! Les femmes qui s'arrêtent quelque temps, que ce soit pour un congé parental, par convenance personnelle ou parce qu'elles ont été licenciées ne se considèrent pas comme des femmes au foyer mais plutôt comme professionnellement « entre parenthèses ».

M. Antoine de Gabrielli. Elles travaillent chez elles en toute illégalité, ce qui inquiète les entreprises dont elles sont salariés. Il est donc indispensable d'acter ce phénomène et de proposer des congés fractionnables.

Mme Edwige Antier. Cela suppose que l'entreprise s'adapte, ainsi que les modes de garde.

M. Antoine de Gabrielli. Nous devons être attentifs aux difficultés des petits patrons : ils seraient beaucoup moins contrariés si les personnes en congé pouvaient travailler un peu, ne serait-ce que deux heures par jour.

Beaucoup de femmes souhaitent « rester tranquilles » pendant un an, mais pas forcément pour se consacrer uniquement à leurs enfants. Elles préféreraient peut-être prendre un an à mi-temps, à tiers-temps, ou à deux tiers de temps. Il faut leur en laisser le choix. Le patron d'une petite entreprise sera ravi d'accorder une prime à une femme qui produit deux heures de travail par jour. Certes, un tel dispositif n'est pas simple, il exige de bâtir un cadre juridique, en accord avec les organisations syndicales, mais c'est l'intérêt des patrons, des salariés et de la société tout entière car c'est de la sorte qu'on évitera que trop de femmes ne quittent leur entreprise.

Mme Sophie Michon, membre de l'association « Mercredi-c-papa ». Donner cette liberté aux femmes témoignerait d'une relation transparente de confiance entre elles et l'entreprise et supprimerait la peur qu'elles ressentent lorsqu'elles doivent annoncer qu'elles sont enceintes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre objectif est donc d'améliorer le climat dans l'entreprise.

M. Antoine de Gabrielli. Absolument, dans l'intérêt des femmes et les hommes ! Leur offrir quelques heures pour s'occuper d'eux traduirait une véritable égalité de traitement sans qu'il soit nécessaire de tenir un discours égalitaire.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Cela encouragerait également le dialogue, si souvent absent dans l'entreprise.

M. Antoine de Gabrielli. Si certains patrons de PME tiennent un discours caricatural sur l'embauche des femmes, c'est qu'ils ont été confrontés à des problèmes insolubles. Il faut que nous les entendions et que nous apportions des solutions : il suffit de supprimer certaines rigidités.

Mme Edwige Antier. Pourquoi avoir choisi d'insister sur le « mercredi » dans le nom de votre association ?

M. Antoine de Gabrielli. Nous avons d'abord choisi de l'appeler « Papa est en haut » mais, cela prêtait à certaines interprétations ; nous avons donc choisi « Mercredi-c-papa », même si nous ne nous contentons pas de militer pour que les papas ne travaillent pas le mercredi.

Mme Edwige Antier. Si notre jeunesse est malade, c'est que nos enfants ne sont pas, comme on pourrait le croire, des enfants rois mais des enfants bousculés en permanence, qui vivent trop en collectivité et ne passent pas assez de temps avec leurs parents. Nous en sommes réduits à renforcer ensuite les sanctions dans les établissements scolaires et la justice des mineurs, alors que c'est nous qui les avons bousculés lorsqu'ils étaient petits. Quant à l'école, c'est une vraie machine à détruire. Si ensuite ils passent leur temps devant la télévision et les jeux vidéo, on comprend pourquoi ils vont si mal. En tant que pédiatre, je répète sans cesse que les enfants ont besoin de leurs parents, mais on me reproche de vouloir ramener les mères à la maison...

M. Antoine de Gabrielli. Ma mère était pédiatre, je me souviens du mal qu'elle se donnait pour consacrer du temps à ses enfants. Mon père était aussi médecin, nous les voyions tous deux à des horaires décalés, mais nous les voyions !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce que nous faisons subir à nos enfants est parfois d'une telle violence...

Mme Edwige Antier. Et on s'étonne ensuite que les jeunes soient « déglingués » !

Mme Sophie Michon. J'ajoute que lorsque les hommes et les femmes ne font rien en commun pour les enfants, ils ne peuvent pas en parler ensemble, ce qui nuit beaucoup au couple.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie pour votre action en faveur de la parité.

ANNEXE 2 : CHRONOLOGIE DES LOIS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Dès 1946, le **Préambule de la Constitution**, proclame au nombre des principes politique, économique et social « *particulièrement nécessaires à notre temps* », celui selon lequel « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

De 1951 à 1972, les **conventions de l'Organisation internationale du travail** (OIT) affirment respectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes « *pour un travail de valeur égale* » (n° 100 du 21 juin 1951), le droit à un congé de maternité rémunéré au cours duquel l'employeur ne peut pas licencier l'intéressée (n° 103 du 28 juin 1958) ou l'interdiction de toute « *distinction, exclusion ou préférence* » en matière d'emploi et de profession, fondée, notamment sur le sexe (n° 111 du 25 juin 1958).

Le **Traité de Rome du 25 mars 1957** reprend à son tour le principe d'une égalité de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins en précisant que si la rémunération est accordée pour un même travail « *payé à la tâche* », elle doit être « *établie sur la base d'une même unité de mesure* » tandis que si elle est accordée « *pour un travail payé au temps* », elle doit être établie « *pour un même poste de travail* ».

La **loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972** relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes inscrit dans le Code du travail (article L. 3221-2) le principe selon lequel « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ».

La **directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976** relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail précise qu'aucune discrimination fondée sur le sexe – même indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial – ne saurait freiner les conditions d'accès : aux emplois ou postes de travail, quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle ; à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation, de perfectionnement et de recyclage professionnels ; aux conditions de travail, y compris les conditions de licenciement.

En 1982, différents textes contribuent à l'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail (**loi n° 82-380 du 7 mai 1982** supprimant les dernières exceptions au principe de l'égalité d'accès aux emplois publics, **loi n° 82-596 du 10 juillet 1982** instaurant un statut de conjoint collaborateur pour

les femmes d'artisans et de commerçants et **loi n° 82-915 du 4 août 1982** posant l'interdiction de toute discrimination, en particulier celles fondées sur le sexe, dans le règlement intérieur ou dans l'utilisation par l'employeur de son pouvoir en matière de sanction disciplinaire et de licenciement).

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (dite « loi Roudy ») précise que le principe de l'égalité s'applique en matière de recrutement, de rémunération, de promotion et de formation. Une même rémunération devant être octroyée aux personnes effectuant des travaux de valeur égale, elle définit ces derniers comme étant ceux qui « *exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* » (article L. 3221-4 du code du travail).

Elle crée le contrat de mixité professionnelle.

Elle oblige les chefs d'entreprises à élaborer un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise et à le transmettre pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, puis pour information aux délégués syndicaux et à l'inspecteur du travail. Ce rapport « *comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des hommes et des femmes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective* ». Il doit également recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée et les mesures prévues pour l'année qui vient, accompagnées d'une définition qualitative, quantitative et financière des actions à mener.

La loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle intègre le RSC au sein d'un rapport unique annuel comprenant toute une série de consultations périodiques obligatoires (article L. 2323-47 du code du travail), le rapport de situation économique (RSE).

Les lois de janvier 1984 ouvrent, dans la fonction publique et dans le secteur privé un congé d'éducation parentale pour l'un ou l'autre des parents, sans distinction de sexe et **la loi n° 99-574 du 9 juillet 1999** d'orientation agricole octroie le statut de conjoint collaborateur aux conjointes d'exploitants ou de chefs d'entreprise agricoles.

Le traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997, intègre au nombre des différentes missions confiées à la Communauté européenne, celle de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de rechercher « *à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes* ». De ce fait,

les États membres ne doivent plus seulement assurer une égalité de rémunération entre les deux sexes pour un même travail mais assurer une égalité des chances et de traitement des femmes et des hommes au travail, en attribuant si nécessaire des avantages spécifiques – qui ne sauraient prendre la forme de quotas rigides - au sexe sous-représenté afin de lui faciliter l'exercice d'une activité professionnelle.

La Convention n° 183 du 15 juin 2000 de l'OIT assure à la femme de retour d'un congé de maternité, le droit, lorsqu'elle reprend son travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 consacre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, et non plus pour les seules questions d'emploi, de travail et de rémunération. Elle prévoit la possibilité de mettre en œuvre des actions positives en faveur des seules femmes.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite « loi Génisson »), intègre dans le code du travail diverses dispositions protectrices sur le travail de nuit (articles L. 3122-29 et suivants) – celui des femmes enceintes notamment (articles L. 1225-9 et suivants) –, sur le harcèlement sexuel au sein des entreprises (articles L. 1153-1 et suivants), sur une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections prud'homales et aux élections professionnelles dans l'entreprise (L. 2324-6) et sur une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs ainsi que dans les jurys de recrutement ou de promotion interne des fonctions publiques.

Elle renforce l'égalité professionnelle mise en place en 1983 :

– en complétant le contenu obligatoire du rapport de situation comparée (RSC) qui doit désormais comporter une analyse de cette situation des femmes et des hommes dans l'entreprise sur la base « *d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise* » (article L. 2323-57 du code du travail). Ces indicateurs doivent être portés à la connaissance des salariés des entreprises de plus de 300 salariés par voie d'affichage (article L. 2323-59 du même code). Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise se doit de constituer une commission de l'égalité professionnelle, chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le RSC (article L. 2325-34 du même code).

– en instaurant une obligation triennale pour chaque branche professionnelle de négocier sur l'égalité professionnelle sur la base d'un RSC établi notamment pour les domaines suivants : conditions d'accès à l'emploi, formation, promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi dont celles des travailleurs à temps partiel (article L. 2241-3 du code du travail ;

– en obligeant les entreprises d'au moins 50 salariés à négocier chaque

année sur l'égalité professionnelle. Déclenchée à l'initiative de l'employeur ou, à défaut, à la demande d'un syndicat représentatif, la négociation est engagée à partir des éléments figurant dans le RSC éventuellement complété d'indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. Si elle débouche sur un accord, sa périodicité est portée à trois ans (article L. 2242-5 du code du travail).

– en intégrant des objectifs d'égalité professionnelle dans les négociations de branche obligatoires annuelles sur les salaires et dans les négociations de branche quinquennales sur les classifications (articles L. 2241-7 et L. 2241-9 du code du travail) ainsi que dans les négociations annuelles obligatoires des entreprises lesquelles, outre la négociation précitée sur l'égalité professionnelle, portent sur les salaires et la durée du travail, le régime de prévoyance maladie, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale et les travailleurs handicapés (article L. 2242-6 du même code).

La loi de 2001 comportait également un chapitre entier de dispositions consacrées à la fonction publique aux termes desquelles, notamment, il est fait obligation au Gouvernement de déposer tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires « *un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes* » (article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires), et à l'administration de composer ses jurys de façon « à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations institue au profit des délégués du personnel, un droit d'alerte en matière discrimination directe ou indirecte en raison du sexe et permet aux organisations syndicales d'engager une procédure à la place du salarié victime de discrimination. Par ailleurs, renversant la charge de la preuve devant la juridiction prud'homale, cette loi impose à l'employeur de justifier la mesure supposée discriminante par des motifs légitimes, c'est-à-dire des motifs professionnels objectifs.

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social fixe parmi les objectifs de la formation celui de « *permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance* » (article L. 6311-1 du code du travail) et permet de prendre des mesures spécifiques à l'égard des femmes par voie conventionnelle ou réglementaire en vue d'établir une égalité des chances et de corriger les déséquilibres constatés (article L. 6112-2 du même code).

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes garantit un accès équilibré des femmes et des hommes aux filières de formation initiale et continue (articles L. 6112-1 et suivants du code du travail) et inscrit l'intéressement ou les distributions d'actions dans la liste des moyens pouvant constituer des discriminations salariales indirectes (article

L. 1132-1 du même code). Elle entend assurer une égalité professionnelle des genres aux moyens de plusieurs leviers :

– imposer aux employeurs des entreprises de moins de 50 salariés « *de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre* » (article L. 1142-5 du même code) ;

– encadrer plus précisément la négociation sur l'égalité professionnelle en définissant les domaines sur lesquels elle doit « *notamment* » porter : les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Les indicateurs, précisément définis pour les entreprises de plus de 300 salariés (article D 2223-12 du code précité), ont été simplifiés pour les entreprises de moins de 300 salariés (article R 2223-9 du même code).

- favoriser la conciliation de l'activité professionnelle avec la vie personnelle et familiale en justifiant dans le plan de gestion prévisionnel des emplois et des compétences des mesures mises en œuvre pour favoriser cette articulation (article D. 5121-4 du code du travail), en prenant en compte les périodes d'absence pour congés parentaux (maternité, paternité, présence parentale...) pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (article L. 6323-2 du même code). Par ailleurs, les impacts négatifs de la maternité sur les salaires sont neutralisés, la personne qui rentre d'un congé maternité ou d'adoption ayant le droit de bénéficier des augmentations générales de salaire accordées pendant son absence et de la moyenne des augmentations individuelles de salaires perçues par les salariés de sa catégorie (article L. 1225-44 du même code) et les congés auxquels elle peut prétendre à son retour lui sont assurés (article L. 3141-2 du même code) ;

– supprimer avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération existant au niveau de la branche entre les femmes et les hommes par une négociation spécifique tendant à l'adoption de mesures idoines définies et programmées au cours des négociations annuelles sur les salaires et au cours des négociations quinquennales sur les classifications, sur la base du rapport de situation comparée (RSC) de branche. Lorsque la négociation n'a pas eu lieu, le ministre chargé du travail peut réunir une commission mixte pour engager la négociation (articles L. 2241-9 à L. 2241-12 et D. 2241-2 du code du travail) ;

– supprimer avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération existant au niveau des entreprises d'au moins 50 salariés entre les femmes et les hommes, par l'adoption de mesures définies et programmées au cours des négociations annuelles sur les salaires. Cette négociation « complémentaire » est fondée sur un diagnostic des écarts existants, établi sur la base des éléments figurant dans le RSC de l'entreprise. Les accords sur les salaires ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente que si elles sont

accompagnées d'un procès-verbal attestant que l'employeur a bien ouvert, sérieusement et loyalement, des négociations sur la résorption des écarts de rémunération (article L. 2242-7 du code du travail).

En contrepartie des sujétions imposées aux entreprises, la loi mettait en œuvre des aides ou exonérations financières, telle l'aide forfaitaire accordée aux entreprises de moins de cinquante salariés recrutant un travailleur temporaire pour remplacer la salariée partie en congé de maternité ⁽¹⁾.

L'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites institue une sanction financière à l'encontre des entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu d'accord d'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, qui n'auraient pas défini les objectifs et les mesures constituant le plan d'action de leur RSC. L'article précise le contenu de ce plan d'action - objectifs de progression fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels, définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et évaluation de leur coût - et en organise la publicité en direction des salariés par l'affichage sur le lieu de travail – ou par tout autre moyen – d'une synthèse de ce plan devant au minimum comprendre des indicateurs et des objectifs de progression.

Par ailleurs, l'article aligne le rapport sur la situation économique (RSE) des entreprises de moins de 300 salariés – créé en 1993, comme il l'a été dit auparavant, il comprend un RSC simplifié - sur le RSC des entreprises de plus de 300 salariés ; comme ce dernier, le RSE devra désormais comporter une analyse de la situation respective des femmes et des hommes dans les mêmes huit domaines que sont l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, les conditions de rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

En contrepartie de ces nouvelles mesures contraignantes et partant du constat qu'une grande partie des entreprises n'avaient pas observé leur obligation de supprimer les écarts salariaux, **la date butoir de la négociation relative cette suppression fixée par la loi de 2006 au 31 décembre 2010 est supprimée.**

Le montant de la sanction de l'absence d'accord ou de plan d'action peut être modulé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou des motifs de sa défaillance quant au respect de ses obligations. Il ne peut dépasser 1 % de la masse salariale des rémunérations et gains bruts versés par l'entreprise.

La loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^e République précise que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, « *ainsi*

(1) Cette aide a été supprimée par la loi de finances pour 2008.

qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » .

La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit tout d'abord que devront nommer une femme dans les six mois suivants la promulgation de la loi, les conseils d'administration et les conseils de surveillance des entreprises cotées en bourse, des entreprises qui, au cours de trois exercices consécutifs, emploient plus de 500 salariés et présentent un chiffre d'affaires ou un total de bilan supérieur à 50 millions d'euros et des entreprises publiques relevant de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public si ces conseils n'en comptaient pas parmi leurs membres. Ces conseils devront ensuite en comprendre 20 % dans les trois ans suivant cette promulgation puis 40 % dans les six ans qui la suivent. **Le non-respect de ces quotas** entraînera la nullité des nominations (sauf celles des femmes). Un mécanisme de sanctions financières est également prévu, avec notamment la possibilité d'une suspension temporaire des "jetons de présence" (rémunérations pour participation aux conseils d'administration).

La loi rend en outre, obligatoire un examen annuel du rapport de situation comparée (RSC) par les conseils d'administration ou de surveillance.

ANNEXE 3 : PROPOSITIONS DE MME FRANÇOISE GUÉGOT CONTENUES DANS SON RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME DANS LA FONCTION PUBLIQUE

PARTIE IV : SIX PROPOSITIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME-FEMME DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1. Renforcer le dispositif statistique existant pour mieux identifier les obstacles dans le déroulement de carrière des femmes et mettre en place de nouveaux indicateurs.

2. Fixer des objectifs clairs et contraignants de proportion de femmes aux postes de direction :

- obliger les administrations à employer 40% de cadres supérieurs d'un sexe ou de l'autre d'ici 2015 ;
- atteindre une proportion de 40% de cadres dirigeants de l'un ou de l'autre sexe nommés en Conseil des ministres d'ici 2017 ;
- transposer la loi Copé-Zimmermann aux établissements publics ;
- appliquer la règle de 40 % à tous les jurys de recrutement

3. Agir sur la gestion des ressources humaines pour améliorer les déroulements de carrière des femmes :

- assurer un suivi obligatoire avant et après les interruptions de carrière ;
- neutraliser les périodes pour le temps passé en congé parental ;
- instaurer des tableaux de bord « suivi de carrière » ;
- promouvoir le management au féminin.

4. Favoriser la conciliation vie privée-vie professionnelle en installant des chartes de « gestion du temps » et en proposant des services pour faciliter la vie quotidienne

5. Mettre en place un Plan national de formation et de communication à l'égalité professionnelle :

- un volet pour la sensibilisation à destination de tous les agents ;
- un volet formation spécifique Ressources humaines ;
- mettre en place des délégués « égalités professionnelles » ;

6. Partager ces objectifs avec les organisations syndicales et aboutir à la signature d'un accord national dans la Fonction publique sur ces sujets.

ANNEXE 4 : ENQUÊTE DE L'IFOP SUR L'APPLICATION DES LOIS RELATIVES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

SOMMAIRE

- 1 - LA MÉTHODOLOGIE.....	239
- 2 - LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS	240
A- Les entreprises françaises de plus de 50 salariés n'atteignent pas la parité en termes d'effectifs, un déséquilibre de plus en plus flagrant à mesure que l'on grimpe dans la hiérarchie	240
B- Les inégalités professionnelles sont reconnues comme un enjeu d'importance mais leur existence au sein des entreprises est très fortement sous-estimé.....	241
C- Par conséquent, les pratiques en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises demeurent très minoritaires	244
D- Les dirigeants d'entreprise reconnaissent des qualités et compétences distinctives aux deux sexes mais n'échappent pas aux clichés	248
CONCLUSION.....	249
- 3 - LES RÉSULTATS DÉTAILLÉS.....	251
A- LA PERCEPTION DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS L'ENTREPRISE	251
L'importance de différents enjeux pour l'entreprise.....	251
Les causes perçues des inégalités professionnelles entre hommes et femmes	258
L'importance des inégalités entre hommes et femmes dans l'entreprise dans plusieurs domaines	264
B - LA PLACE DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE	271
La proportion de femmes au sein de l'entreprise	271
La proportion de femmes travaillant à temps partiel au sein de l'entreprise.....	275
C - LES PRATIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES	277
L'existence d'un rsc ou d'un diagnostic égalité professionnelle	277
Les raisons pour lesquelles le rapport n'a pas été réalisé.....	279
L'appel à des consultants extérieurs pour réaliser le rapport	282
Les conséquences du rapport.....	284
L'existence d'un accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans l'entreprise	287

L'inclusion d'un rattrapage des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans les négociations annuelles obligatoires	289
Les objectifs fixés lors des négociations annuelles obligatoires	291
L'existence d'un suivi année par année des indicateurs servant de base à la négociation	293
L'organisation de formations sur le sujet de l'égalité professionnelle dans l'entreprise	295
Les avancées permises par les négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	297
L'efficacité induite par une simplification du dispositif de négociation sur l'égalité professionnelle	299
Les différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle mises en place dans l'entreprise	301
D- LES QUALITÉS ET COMPÉTENCES DISTINCTIVES PERÇUES DES DEUX SEXES	309
Les qualités et compétences distinctives des hommes par rapport aux femmes au sein de l'entreprise	309
Les qualités et compétences distinctives des femmes par rapport aux hommes au sein de l'entreprise	312

MÉTHODOLOGIE

Ce document présente les résultats d'une étude réalisée par l'Ifop. Elle respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Aucune publication totale ou partielle ne peut être faite sans l'accord exprès de l'Ifop.

Etude réalisée par l'Ifop pour :	l'Assemblée nationale
Echantillon	Echantillon de 602 dirigeants d'entreprises, représentatif des entreprises françaises de plus de 50 salariés. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille et secteur d'activité).
Mode de recueil	Les interviews ont eu lieu par téléphone sur le lieu de travail des personnes interrogées.
Dates de terrain	Du 10 au 16 février 2011

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

A- LES ENTREPRISES FRANÇAISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS N'ATTEIGNENT PAS LA PARITÉ EN TERMES D'EFFECTIFS, UN DÉSÉQUILIBRE DE PLUS EN PLUS FLAGRANT À MESURE QUE L'ON GRIMPE DANS LA HIÉRARCHIE

- Les femmes sont minoritaires au sein des entreprises interrogées (entreprises de plus de 50 salariés), et leur présence s'étirole au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. Ainsi, en moyenne, les femmes représentent 38,5% des effectifs globaux de ces entreprises, 27,0% des cadres et 19,3% des personnels de direction. Notons ici que ces chiffres relativisent la faiblesse des inégalités professionnelles perçues par les dirigeants, que nous constaterons par la suite : dans 14% des entreprises interrogées, il n'y a aucune femme cadre et dans 39% d'entre elles aucune femme à un poste de direction. Les femmes ne représentent la moitié ou plus des effectifs que dans 36% des entreprises interrogées, la moitié des cadres dans 23% d'entre elles, et la moitié du personnel de direction dans 17%.

Si la taille de l'entreprise n'influence pas vraiment sur la proportion de femmes au sein des effectifs, en revanche, de fortes disparités sont à l'œuvre quand on considère les différents secteurs d'activité. Ainsi, le BTP constitue le secteur le moins féminisé (11,1% de femmes parmi les effectifs) mais les femmes sont tout autant représentées aux postes de direction (13,5% des cadres et 11,6% des personnels de direction) et le BTP s'affirme ainsi comme le seul secteur où l'on ne note aucune sous-représentation des femmes aux postes de direction par rapport à leur poids dans l'effectif global.

L'industrie apparaît également, mais de manière moins marquée que dans le BTP, comme un secteur où les femmes sont sous-représentées (30,6% des effectifs), et ce d'autant plus que l'on monte dans la hiérarchie puisqu'elles ne représentent plus que 19,6% des cadres et 12,2% des personnels de direction.

Dans le commerce et les services, la parité est pratiquement atteinte au niveau des effectifs totaux (respectivement 46,7% et 47,2%). La présence féminine décroît en revanche aux postes hiérarchiquement plus élevés, et ceci de manière plus affirmée dans le commerce. Ainsi, les femmes représentent 23,4% des effectifs cadres dans le commerce et 39,6% dans les services, puis respectivement 19,9% et 27,6% des personnels de direction.

Enfin, relevons qu'assez logiquement, c'est dans les entreprises dont les effectifs comptent le plus de femmes que les femmes sont les plus présentes aux fonctions de cadres et de personnel de direction.

- Dans les entreprises interrogées, en moyenne 16,5% des femmes travaillent à temps partiel. Les trois quarts de ces entreprises (75%) emploient au moins une femme à temps partiel. Ce chiffre varie assez nettement selon la taille salariale, en passant de 90% parmi les entreprises de

plus de 500 salariés à 68% parmi celles comptant entre 50 et 99 salariés. La proportion de femmes travaillant à temps partiel se révèle plus importante dans les secteurs d'activité les plus féminisés : les entreprises du commerce emploient en moyenne 21,1% de femmes à temps partiel et les entreprises des services 22,5%. Cette proportion est significativement moins élevée parmi les entreprises du BTP (10,7%) et de l'industrie (8,4%). Ceci s'explique par le fait que **la proportion de femmes à temps partiel soit corrélée à la proportion de femmes au sein de l'entreprise**. En effet, dans les entreprises comptant au moins 50% de femmes, 26,8% travaillent à temps partiel contre seulement 10,6% dans les entreprises comptant moins de 50% de femmes.

B- LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES SONT RECONNUES COMME UN ENJEU D'IMPORTANCE MAIS LEUR EXISTENCE AU SEIN DES ENTREPRISES EST TRÈS FORTEMENT SOUS-ESTIMÉ

- **L'égalité professionnelle apparaît comme un sujet d'importance pour les entreprises.** Invités à évaluer l'importance de cet enjeu au sein de leur société par une note de 0 à 10, les dirigeants d'entreprises interrogés lui attribuent en moyenne une note de 7,7.

Ainsi, l'égalité entre les sexes apparaît comme le deuxième enjeu le plus important parmi les six proposés, à égalité avec l'intégration des jeunes. Ces deux préoccupations sont devancées par l'accès à la formation pour toutes les catégories de salariés (note moyenne de 8,1). L'égalité professionnelle entre hommes et femmes devance le maintien dans l'emploi des seniors (7,3), l'emploi des personnes en situation de handicap (7,0) et l'emploi des seniors (6,9).

L'accès à la formation pour toutes les catégories de salariés apparaît comme un enjeu assez consensuel et peu de différences se font jour entre les différents types d'entreprises. Ce constat prévaut également concernant l'intégration des jeunes même si doit être relevée une plus forte importance accordée à cet enjeu dans le BTP (8,2 contre 7,7 en moyenne) alors qu'il apparaît légèrement en recul dans l'industrie (7,2 contre 7,7).

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes semble préoccuper tous les types d'entreprises et les différences de perception sur ce sujet parmi les différents profils demeurent modestes. Pour autant, relevons que le secteur du BTP accorde moins d'importance à cet enjeu (7,4 contre 7,7 en moyenne), certainement du fait de la moindre féminisation de ce secteur d'activité. À l'inverse, les entreprises des services sont celles qui accordent le plus d'importance à l'égalité professionnelle entre les sexes (8,0). Les plus petites entreprises interrogées (8,1 parmi les entreprises comprenant entre 50 et 99 salariés) jugent également cet enjeu plus prioritaire que la moyenne, et, ce qui recoupe certainement en partie ce constat, les plus petites entreprises n'étant pas toujours dotées de services ressources humaines dédiés, les dirigeants y donnent plus de poids que les fonctions RH (8,1 contre 7,6). Les entreprises où il y a le plus de femmes, surtout parmi les fonctions dirigeantes, sont également celles qui accordent le plus d'importance à l'égalité professionnelle entre les sexes : 8,2 parmi les entreprises comportant plus de 50% de femmes (contre 7,4 parmi les autres), 8,4 parmi celles qui comportent plus de 50% de femmes cadres (contre

7,5) et même 8,6 parmi celles dont plus de la moitié de la direction est composée de femmes (contre 7,5). Enfin, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes a logiquement plus d'importance parmi les entreprises qui ont déjà agi dans son sens : 8,5 dans les entreprises ayant mis en place un accord spécifique à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (contre seulement 7,7 dans les autres) et 8,6 parmi celles qui ont déjà organisé des formations sur le sujet (contre 7,6 dans les autres).

Dernier enseignement intéressant dans l'analyse de l'importance accordée aux différents enjeux par les catégories d'entreprise : les entreprises comportant le plus de femmes et notamment aux postes de direction portent également davantage d'attention au maintien dans l'emploi des seniors, à l'emploi des personnes en situation de handicap et à l'emploi des seniors.

- Venant contredire l'importance accordée à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, **les chefs d'entreprises et responsables des ressources humaines interrogés ne décèlent que peu d'inégalités professionnelles entre les sexes au sein de leur entreprise**. Sur une échelle de 0 à 10 (où 0 signifie que l'inégalité n'est pas une réalité dans l'entreprise et 10 qu'elle est une réalité très importante), les notes moyennes s'échelonnent entre 2,5 et 3,3, ce qui démontre une faible prise de conscience des inégalités professionnelles parmi les dirigeants des entreprises françaises de plus de 50 salariés. On pourrait presque parler d'un **certain déni de l'existence d'inégalités professionnelles au sein même de l'entreprise** et pointer une **relativisation de l'importance accordée à cet enjeu, dans le sens où celle-ci ne s'accompagne pas d'une prise de conscience de la réalité des inégalités**.

L'inégalité la plus reconnue concerne l'accès des femmes aux postes de direction, qui obtient la note maximale accordée par les répondants (3,3). **Cette perception d'une inégalité relativement modérée est pourtant largement contredite par les faits puisque parmi les entreprises interrogées, seules 17% voient leurs effectifs dirigeants composés à plus de moitié de femmes.**

La deuxième inégalité la plus constatée concerne l'évolution professionnelle en général (3,2), les inégalités en termes d'accès à des positions hiérarchiques apparaissant donc comme les plus fortement reconnues par les dirigeants interrogés.

Des inégalités en termes de salaires sont également constatées, celles-ci se plaçant en troisième position (3,0), à égalité avec l'aménagement du temps de travail (3,0) (note passant cependant à 3,4 au sein des entreprises où plus de la moitié des effectifs féminins travaillent à temps partiel). Les inégalités se traduisant par des comportements machistes (2,9) sont jugées réelles dans pratiquement la même proportion. Enfin, les inégalités en termes de développement des compétences et de formation (2,5) constituent celles les moins reconnues comme une réalité au sein de l'entreprise.

Fait intéressant, la reconnaissance des inégalités professionnelles augmente avec la taille de l'entreprise. Ceci est vrai dans tous les domaines mais se révèle particulièrement flagrant pour l'accès des femmes aux postes de direction, la note attribuée à la réalité de cette discrimination au

sein de l'entreprise passant de 3,0 dans les sociétés comptant entre 50 et 99 salariés à 4,4 parmi celles en comptant plus de 500.

Relevons ensuite un certain réalisme des personnes interrogées puisque **c'est dans les entreprises comptant le moins de femmes au global, parmi le personnel cadres et parmi le personnel de direction, que les inégalités professionnelles entre les sexes sont les plus reconnues**, même si cette reconnaissance demeure limitée (les notes maximales s'établissant seulement à 3,7 sur 10 pour l'accès aux postes de direction parmi les entreprises ayant moins de 50% de femmes dans leurs effectifs et/ou moins de 50% de femmes parmi les cadres). Ceci explique sans doute que le secteur du BTP, plus masculin surtout aux postes à responsabilité, soit le plus sensible aux inégalités professionnelles.

Les inégalités sont significativement plus perçues dans les entreprises ayant mis en place un rattrapage des écarts de rémunération entre hommes et femmes, ce qui prouve que ce rattrapage a été mis en place pour contrecarrer des inégalités reconnues et que les entreprises les plus conscientes des inégalités entre les sexes sont les plus actives en la matière. Ce lien n'existe pas dans les entreprises ayant mis en place un RSC, un diagnostic égalité professionnelle ou un accord spécifique. Il apparaît même que les entreprises où ces accords n'existent pas perçoivent tendanciellement moins d'inégalités professionnelles entre les sexes.

- **Les personnes interrogées expliquent d'abord les inégalités professionnelles entre hommes et femmes par les difficultés à articuler vie professionnelle et vie privée.** La première cause perçue de ces inégalités réside dans les ruptures de carrière du fait des congés maternité et parentaux, 73% des personnes interrogées estimant que cette cause explique bien ces inégalités (dont 16% « très bien »). Les personnes interrogées pointent ensuite la plus forte proportion de travail à temps partiel chez les femmes (70% dont 13% « très bien »), souvent associée à la garde des enfants, et les difficultés à concilier vie personnelle et professionnelle en général (69% dont 15% « très bien »).

Les facteurs structurels ne sont que minoritairement reconnus comme expliquant les inégalités professionnelles. Ainsi, seules 40% des personnes interrogées estiment que les différences d'orientation lors de la scolarité constituent une explication à ces inégalités. **L'idée d'une moindre ambition des femmes pour les postes de direction n'a que peu de relief par rapport aux autres raisons testées** mais constitue tout de même une explication aux inégalités entre hommes et femmes pour un tiers des personnes interrogées (31%).

Des différences se dégagent selon les profils d'entreprise, notamment en termes de secteur d'activité, mais aucune tendance forte n'émerge. Relevons néanmoins que dans le secteur du BTP, les ruptures de carrière du fait des congés maternité et parentaux ainsi que les difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle sont moins considérées comme des explications aux inégalités que la moyenne, alors qu'à l'inverse, la plus forte proportion de travail à temps partiel parmi les femmes est davantage pointée. Les difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle sont davantage mentionnées dans le commerce (73% contre 69% en moyenne) et l'industrie (73% également). Les personnes interrogées dans le secteur du commerce pointent également davantage la responsabilité des ruptures de carrière dues aux congés maternité et parentaux (83% contre 73%

en moyenne).

C- PAR CONSÉQUENT, LES PRATIQUES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DES ENTREPRISES DEMEURENT TRÈS MINORITAIRES

- **La moitié des entreprises interrogées (51%) ont élaboré un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi entre les hommes et les femmes (RSC) ou un diagnostic égalité. Parmi celles-ci, 38% le font tous les ans et 13% tous les deux à cinq ans.** À l'inverse, plus de quatre entreprises sur dix (44%) déclarent ne pas avoir effectué cette démarche, en dépit de l'obligation légale.

L'existence d'un RSC ou d'un diagnostic égalité professionnelle dépend largement de la taille de l'entreprise. Il est beaucoup plus effectué par les plus grandes d'entre elles. Si seules 38% des entreprises de 50 à 99 salariés ont répondu à leurs obligations légales en la matière, cette proportion grimpe jusqu'à 84% parmi les entreprises de plus de 500 salariés. Les dispositifs d'évaluation sont également plus présents dans l'industrie (64%) que dans le BTP (47%), le commerce (47%) et les services (44%).

- **Parmi les raisons évoquées pour ne pas effectuer de RSC ou de diagnostic égalité, les entreprises mentionnent en premier lieu l'absence de problèmes d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise (48%),** s'inscrivant ainsi en cohérence avec leur perception de faibles inégalités au sein de leur entreprise. Les répondants mentionnent ensuite la trop grande complexité du dispositif et le manque de moyens pour le réaliser (26%). Le fait qu'il n'existe aucune sanction n'est cité que par 15% des personnes interrogées. Enfin, 7% arguent d'un manque de connaissance de la législation et 17% n'ont pas effectué ce diagnostic car leur taille salariale ne les faisait pas encore entrer dans le champ de la loi.

Peu de clivages apparaissent dans l'analyse détaillée des résultats entre les différents types d'entreprise.

- **Quand le rapport est réalisé, il l'est pratiquement toujours en interne (pour 91% des entreprises). Seules 8% font appel à des consultants extérieurs.** Les petites entreprises y recourent davantage (11%), ainsi que les entreprises du secteur du commerce (14%). Les entreprises les plus féminisées sous-traitent également davantage leur RSC ou leur diagnostic égalité (18% des entreprises comptant plus de 50% de femmes cadres et 17% de celles comptant plus de 50% de femmes parmi les personnels de direction).
- **Le jugement sur l'efficacité du rapport se révèle assez sévère parmi les entreprises qui l'effectuent. À peine la moitié d'entre elles (48%) estime que celui-ci a permis de réaliser une analyse efficace des questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise. Et seul un quart (25%) a été incité à mettre en place des actions en faveur de l'égalité suite à**

ce rapport.

L'efficacité de l'analyse est cependant soulignée par une nette majorité des grandes entreprises (66% des entreprises comptant entre 250 et 499 salariés et 63% de celles en comptant plus de 500), tandis que ce sont les plus petites qui se montrent les plus critiques (40% des entreprises de 50 à 99 salariés et 44% de celles comptant entre 100 et 249 salariés). La pertinence de l'analyse est également plus reconnue dans le secteur de l'industrie (54%) que dans le BTP (33%).

L'intention de mettre en place des actions concrètes suite au rapport est également plus présente parmi les plus grandes entreprises (57% des entreprises de plus de 500 salariés contre seulement 25% en moyenne) alors qu'elle s'avère en retrait parmi les entreprises comptant entre 50 et 99 salariés (18%) et parmi les entreprises du BTP (14%).

- **Seules 13% des entreprises de plus de 50 salariés ont mis en place un accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.** Parmi les 85% d'entreprises n'ayant pas mis en place un accord de ce type, 43% affirment qu'elles ne le feront pas et que ce thème n'est pas traité par ailleurs. Ainsi, plus d'une entreprise sur quatre nie l'utilité d'un tel accord. 30% des entreprises justifient la non-existence d'un accord spécifique à un traitement du thème lors des négociations annuelles obligatoires. Enfin, 12% des entreprises affirment qu'elles mettront en place un tel accord en 2011.

Les plus grandes entreprises sont celles qui ont mis le plus souvent en place un accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle (23% contre seulement 13% en moyenne). Ces accords existent également davantage dans le secteur des services (16%) et tendanciellement dans les entreprises les plus féminisées – les différences sur ce point restant toutefois faibles.

À l'inverse, les entreprises n'ayant pas mis en place d'accord spécifique et n'ayant pas l'intention de le faire se recrutent plutôt parmi les plus petites entreprises (52% contre 43% en moyenne), le secteur du BTP (52%) et dans une moindre mesure, des services (48%).

- Les rattrapages des différentiels de salaires existent également dans seulement une minorité des entreprises interrogées et sont légèrement plus répandus que les accords spécifiques. **20% des entreprises interrogées ont inclus un rattrapage des écarts de rémunération au cours des négociations annuelles obligatoires durant les trois dernières années.** Seules 9% le font chaque année. 78% des entreprises interrogées n'ont pas, au cours des trois dernières années, inclus un rattrapage de rémunération entre les sexes lors de leurs négociations annuelles obligatoires.

Les accords de rattrapage de rémunération entre hommes et femmes sont plus fréquemment mis en œuvre dans les entreprises les plus grandes (500 salariés et plus) (29% contre 20% en moyenne mais seules 7% le font chaque année, soit un score inférieur à la moyenne – 9%) et dans l'industrie (25%). En revanche, ils sont moins présents dans les entreprises les plus féminisées parmi les cadres et les personnels de direction (respectivement 16% des entreprises comportant plus de 50% de femmes parmi les cadres et 17% parmi celles comptant plus de 50% de femmes parmi les personnels de direction). Enfin, 39% des entreprises qui ont établi un accord spécifique relatif à

l'égalité professionnelle entre les sexes ont inclus un rattrapage de rémunération dans leurs négociations annuelles obligatoires.

- **Les objectifs fixés dans les accords spécifiques et les rattrapages de rémunération inclus dans les négociations annuelles touchent tout autant la réduction des inégalités salariales (49%) que l'équité en termes d'évolution professionnelle (47%).** Les possibilités d'aménagement du temps de travail (38%) sont également assez souvent incluses dans ces accords, tout comme dans une moindre mesure le développement de la formation pour les femmes (33%). L'accès des femmes à des postes de direction n'est présent que dans un quart des accords (26%).
- **63% des entreprises ayant mis en place de tels accords suivent les indicateurs qui ont servi de base à la négociation année par année** tandis que 35% accomplissent un suivi moins fréquent. Ce suivi annuel est plus pratiqué par les grandes entreprises (80% des entreprises comptant de 250 à 499 salariés et 86% de celles comptant plus de 500 salariés), ainsi que dans celles qui ont effectué un RSC ou un diagnostic égalité professionnelle (72%) ou ont mis en place un accord spécifique relatif à l'égalité entre hommes et femmes (69%).
- **Le jugement porté sur les conséquences des négociations sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes s'avère assez négatif.** Seules 19% des personnes interrogées estiment que ces négociations ont permis des avancées importantes : 4% des avancées « très importantes » et 15% des avancées « assez importantes ».
Pour 76% des dirigeants d'entreprises et DRH interrogés, ces négociations n'ont pas débouché sur des avancées significatives, 46% jugeant même ces avancées « pas du tout importantes ».

Les grandes entreprises qui, comme nous l'avons vu sur d'autres indicateurs, sont les plus proactives en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, reconnaissent davantage les avancées permises par les négociations (28% les jugent importantes contre 19% en moyenne).

- Pour autant, le dispositif n'est pas totalement rejeté et les répondants estiment largement qu'il pourrait devenir plus efficace s'il était revu : **les deux tiers des personnes interrogées (65%) jugent qu'une simplification du dispositif de négociation sur l'égalité professionnelle permettrait de la rendre plus efficace** : 26% « certainement » et 39% « probablement ». Seules 34% estiment qu'une simplification n'entraînerait pas davantage d'efficacité du dispositif : 23% « probablement pas » et 11% « certainement pas ». Néanmoins, ce jugement favorable ne doit pas laisser oublier que la complexité n'est citée qu'en deuxième position quand il s'agit d'expliquer pourquoi les diagnostics égalité ne sont pas réalisés au sein des entreprises, la non-reconnaissance des inégalités professionnelles constituant le frein le plus fort à leur réalisation.

Peu de différences dans ce jugement apparaissent à l'analyse des résultats par profil d'entreprise. Relevons cependant que les plus petites entreprises tendent à davantage considérer cette simplification comme permettant une meilleure efficacité (68% des entreprises de 50 à 99 salariés

contre 65% en moyenne). Fait intéressant, l'opinion sur ce point ne varie pas, que l'entreprise ait ou non effectivement mis en place un rattrapage des écarts de rémunération (63% contre 64%). En revanche, l'idée d'une simplification est davantage approuvée par les entreprises n'ayant conduit aucun RSC ou diagnostic égalité professionnelle (69% contre 60% parmi celles en ayant effectué un) ou ayant conclu un accord spécifique (66% contre 58%).

- **Seules 9% des entreprises interrogées organisent des formations sur l'égalité professionnelle entre les sexes.** Parmi elles, 4% le font au moins une fois par an, 4% tous les deux à trois ans et 1% tous les quatre à cinq ans. Plus de neuf entreprises sur 10 (91%) n'organisent pas – ou moins que tous les cinq ans – de formation sur le sujet.

Encore une fois, les plus grandes entreprises se montrent plus mobilisées sur le front de l'égalité professionnelle entre les deux sexes : 17% des entreprises comptant plus de 500 salariés organisent de telles formations contre seulement 9% en moyenne. Les entreprises les plus féminisées dans les postes à responsabilité les rejoignent : 13% des entreprises comptant plus de 50% de femmes parmi les cadres et 14% de celles comptant plus de 50% de femmes parmi les personnels de direction.

- **Seule une minorité des entreprises françaises de plus de 50 salariés a effectivement mis en place des mesures en faveur de l'égalité professionnelle.**

La mesure la plus présente est la prise en compte dans l'organisation du temps de travail de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, instituée dans presque la moitié des entreprises interrogées (48%) et que 5% affirment vouloir mettre en place en 2011.

Assez loin derrière, **près d'une entreprise sur quatre (39%) assure avoir adopté des mesures relatives à la qualité de l'emploi à temps partiel** (et 4% déclarent vouloir mettre en place une telle mesure en 2011). Ainsi, en cohérence avec les résultats précédents, **l'égalité professionnelle est d'abord abordée, par les entreprises interrogées, sous l'angle dominant de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée. La problématique de l'évolution des femmes et de leur accès à des postes de responsabilité n'arrive qu'au second plan** : 25% des entreprises ont fixé des objectifs chiffrés d'accès des femmes aux formations qualifiantes (et 7% déclarent avoir l'intention de le faire en 2011), 21% ont établi des objectifs de recrutement d'hommes ou de femmes dans des métiers non mixtes (et 5% ont l'intention de le faire en 2011) et 19% ont fixé des objectifs de femmes promues (6% déclarant vouloir le faire en 2011). La mise en place d'aides à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle se révèle néanmoins fortement minoritaire (19%, 4% ayant l'intention de le faire en 2011), très certainement du fait du coût de ces mesures. Enfin, seules 14% des entreprises interrogées déclarent avoir révisé la classification appliquée à une catégorie très féminisée (4% déclarent vouloir le faire en 2011).

Dans les entreprises les plus féminisées, et plus particulièrement aux niveaux hiérarchiques supérieurs, les actions en faveur de l'égalité professionnelle sont plus répandues. Celles-ci sont également plus nombreuses dans les entreprises qui ont mis en place des accords concernant l'égalité professionnelle ou celles ayant inclus des rattrapages de rémunération dans les négociations

annuelles obligatoires.

Les différences en termes de secteur d'activité et de taille salariale demeurent modestes. Pour autant, certains éléments marquants peuvent être soulignés : les entreprises du secteur du commerce ont significativement moins tenu compte dans l'organisation du temps de travail de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle (39% contre 48% en moyenne). Les entreprises des services ont davantage appliqué de mesures concernant la qualité de l'emploi à temps partiel (49% contre 39% en moyenne), ainsi que les entreprises qui emploient une proportion importante de femmes à temps partiel : parmi les entreprises où plus de 50% des femmes travaillent à temps partiel, 60% ont pris de telles mesures. Les entreprises du secteur des services apparaissent également particulièrement plus impliquées dans la mise en place de dispositifs d'aide à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle (27% contre 19% en moyenne), alors qu'au contraire, sur ce point, le secteur du BTP apparaît particulièrement en retard (9%).

D- LES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE RECONNAISSENT DES QUALITÉS ET COMPÉTENCES DISTINCTIVES AUX DEUX SEXES MAIS N'ÉCHAPPENT PAS AUX CLICHÉS

- **Les dirigeants d'entreprise accordent des qualités et des compétences très différentes aux deux sexes et démontrent la persistance des représentations associées aux genres.**
- **Chez les hommes, deux qualités principales sont soulignées spontanément : la force physique et l'endurance (25%), avant une plus grande disponibilité (22%).** Les autres qualités mentionnées par les répondants sont ensuite très faiblement citées. Au-delà de la force physique, les personnes interrogées évoquent plus largement l'idée d'une puissance assumée : plus ambitieux (5%), assurance (3%), force de caractère (3%), résistance au stress (1%). Deuxième dimension fortement présente, la capacité des hommes à accepter les règles professionnelles et à, en quelque sorte, mettre de côté les affects et leur vie personnelle : plus facile à manager (3%), ne mêlent pas vie professionnelle et vie privée (2%), moins rancuniers (1%).
- **Les qualités distinctives reconnues aux femmes appartiennent à d'autres dimensions. Est d'abord souligné le fait qu'elles soient consciencieuses et rigoureuses (33%), qualité citée par un tiers des répondants et qui émerge très nettement.** Plus largement est évoquée une qualité de travail, qui prend également la forme du sens de l'organisation (13%), la capacité de faire deux choses à la fois (8%), une meilleure performance (2%) et davantage de savoir-faire (1%). Le bon relationnel des femmes est également largement mentionné (18%). Il faut sans doute rapprocher celui-ci d'autres qualités qui laissent à penser que les femmes auraient un rapport aux autres plus apaisé et plus facile : plus soucieuses de l'intérêt général (4%), faculté d'adaptation (4%), patience (3%), douceur (3%) et meilleures en management (2%). Est également cité un certain respect des règles : ponctualité (3%), respect de la hiérarchie (2%). Les femmes sont également jugées plus volontaires et courageuses (9%). Enfin, dans des proportions marginales, les répondants évoquent la franchise (1%) et le sens de l'anticipation (1%).

Malgré une reconnaissance de caractères bien distincts pour chacun des genres, notons que 28% des personnes interrogées déclarent spontanément ne pas entrevoir de qualités masculines particulières au travail et 19% s'agissant d'éventuelles qualités féminines. Si ces résultats sont positifs et démontrent que les clichés associés à chacun des sexes sont refusés par un nombre conséquent des personnes interrogées, ils mettent également en lumière que les femmes sont perçues comme davantage porteuses de différences liées à leur genre.

CONCLUSION

Cette étude menée par l'Ifop pour l'Assemblée nationale auprès des dirigeants et des DRH des entreprises françaises de plus de 50 salariés dégage plusieurs enseignements intéressants concernant les perceptions et les pratiques relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes :

- **L'importance de l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les sexes au sein de leur entreprise est très largement reconnue** par les dirigeants et les DRH interrogés, devançant la problématique des seniors et l'intégration des personnes en situation de handicap, et ce alors même que ces sujets ont été au cœur de l'actualité ces derniers mois. **Néanmoins, cette considération se révèle de pure forme et ne s'accompagne pas d'une prise de conscience de la réalité des inégalités professionnelles.** En effet, l'importance des inégalités identifiées au sein de leur structure se révèle très faible (avec des notes comprises entre 2,5 pour ce qui est du développement des compétences et des formations des femmes et 3,3 s'agissant de l'accès à des postes de direction). **Cette évaluation s'inscrit en porte-à-faux avec la structure salariale des entreprises fournie par ces mêmes dirigeants** : il apparaît en effet que les femmes sont nettement sous-représentées aux postes de cadres. Plus encore, alors que les entreprises de plus de 50 salariés déclarent connaître un niveau d'inégalité faible dans ce domaine, les femmes n'occupent que 19% des postes de direction tandis qu'elles représentent au global 38% des effectifs.

- **Les inégalités professionnelles sont d'abord perçues comme reliées à une difficile articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, ce qui se traduit également dans les actions mises en œuvre par l'importance accordée aux dispositifs visant à leur meilleure conciliation.** Ces dernières, dont on notera qu'elles ne visent pas spécifiquement les femmes, constituent pratiquement les seules actions concrètes régulièrement mises en place par les entreprises pour lutter contre les inégalités professionnelles, encore qu'elles n'existent que dans moins de la moitié des entreprises interrogées.

Les causes plus structurelles sont minorées, alors que leur réalité est bien connue. Ainsi, le moindre accès des femmes à des postes directionnels de fait de différences dans l'orientation scolaire est peu reconnu. Cause certaine de ces différences d'orientation, le sentiment, pourtant bien présent chez les dirigeants même – puisqu'ils reconnaissent des différences fortes sont perçues entre les hommes et les femmes quant aux qualités et aux compétences qu'elles peuvent apporter dans

l'entreprise – que les femmes ne seraient pas disposées du fait de différence « de nature » à occuper des postes à responsabilité est très largement sous-estimé. **De fait, une très faible proportion d'entreprises a aujourd'hui mis en place des actions pour favoriser l'accès des femmes aux postes dirigeants**, notamment en termes de rattrapage des écarts de rémunération ou d'objectifs de femmes accédant à des postes de direction...

- **On relève toutefois que davantage de moyens sont mis au service de l'égalité professionnelle dans les grandes entreprises**, les plus petites montrant plus de difficultés. Les entreprises les plus féminisées sont par ailleurs celles qui agissent le plus sur le sujet. En outre, les dispositifs ont tendance à se multiplier dans les entreprises conscientes des inégalités, tandis qu'une proportion significative (43%) apparaît réticente à traiter de ce sujet, que ce soit par l'intermédiaire d'un accord spécifique ou lors des négociations annuelles.

- **Ce déni des inégalités explique également le fait que peu d'actions concrètes soient mises en place au sein des entreprises et que les inégalités soient peu reconnues : les entreprises réalisent peu de bilans sur les écarts pouvant exister entre les hommes et les femmes en leur sein.** Ainsi, malgré les mesures législatives en vigueur, la moitié de dirigeants d'entreprises de plus de 50 salariés ne réalise ni rapport de situation comparée (RSC) ni diagnostic égalité professionnelle. Et lorsqu'elles ne répondent pas à cet impératif, la moitié d'entre elles justifie ce choix par l'absence de problème d'égalité entre hommes et femmes au sein de leur structure. En outre, même lorsque le RSC ou le diagnostic sont réalisés, leur efficacité fait débat et ils ne conduisent à des actions concrètes que dans un cas sur quatre. **Une simplification des dispositifs ou un renforcement des actions en cas de non respect de la loi peut constituer une piste d'amélioration mais le manque de reconnaissance des inégalités demeure la plus grande barrière à des avancées significatives dans le domaine.** La réduction des inégalités professionnelles doit avant tout passer par un changement des mentalités dans l'entreprise et dans la société plus généralement, qui, pour s'opérer dans la situation actuelle, semble devoir s'accompagner d'une plus grande fermeté quant à l'application des obligations légales.

LES RÉSULTATS DÉTAILLÉS

A- LA PERCEPTION DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS L'ENTREPRISE

L'importance de différents enjeux pour l'entreprise

Question : Pouvez-vous évaluer l'importance pour votre entreprise de chacun des enjeux suivants, sur une échelle de 0 à 10 (0 signifiant qu'il s'agit d'un enjeu pas du tout important, 10 d'un enjeu très important, les notes intermédiaires servent à nuancer votre jugement) ?

Base : Question posée aléatoirement à 389 personnes de l'échantillon.	Notes inférieures à 5 (%)	Notes égales ou supérieures à 5 (%)	Notes égales ou supérieures à 8 (%)	TOTAL (%)	Moyenne <i>(note sur 10)</i>
• L'accès à la formation pour toutes les catégories de salariés	4	96	73	100	8.1
• L'intégration des jeunes	3	97	65	100	7.7
• L'égalité professionnelle entre hommes et femmes ..	7	93	64	100	7.7
• Le maintien dans l'emploi des seniors	5	95	53	100	7.3
• L'emploi des personnes en situation de handicap	10	90	49	100	7.0
• L'emploi des seniors	9	91	43	100	6.9

**. L'importance de différents enjeux pour l'entreprise.
. L'accès à la formation pour toutes les catégories de salariés.**

	Notes inférieures à 5	Notes égales ou supérieures à 5	Notes égales ou supérieures à 8	Moyenne
	(%)	(%)	(%)	(Note sur 10)
ENSEMBLE	4	96	73	8.1
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE				
50 à 99 salariés	4	96	74	8.2
100 à 249 salariés	4	96	68	7.8
250 à 499 salariés	5	95	76	8.0
500 salariés et plus	-	100	83	8.3
SECTEUR D'ACTIVITE				
BTP	2	98	68	8.0
Commerce	5	95	69	7.9
Industrie	2	98	75	8.1
Services	4	96	75	8.2
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE				
PDG, Dirigeant / DG, DGA	4	96	59	7.9
RH (DRH ou responsable RH)	4	96	77	8.1
REGION				
Région parisienne	10	90	70	7.8
Nord est	-	100	75	8.3
Nord ouest	3	97	72	7.9
Sud ouest	5	95	79	8.1
Sud est	2	98	71	8.1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE				
Moins de 50%	3	97	72	8.0
50% et plus	5	95	74	8.2
PROPORTION DE FEMMES CADRES				
Aucune	3	97	65	7.8
Moins de 50%	3	97	75	8.1
50% et plus	7	93	73	8.3
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION				
Aucune	1	99	74	8.2
Moins de 50%	4	96	70	7.9
50% et plus	9	91	75	8.2
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL				
Aucune	6	94	71	8.0
Moins de 50%	2	98	77	8.2
50% et plus	5	95	60	7.9
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	3	97	74	8.1
Non	5	95	73	8.0
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	8	92	79	8.1
Non	3	97	72	8.0
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	2	98	80	8.3
Non	4	96	71	8.0
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	-	100	71	8.4
Non, moins souvent ou jamais	4	96	73	8.0

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'importance de différents enjeux pour l'entreprise.

L'intégration des jeunes.

	Notes inférieures à 5	Notes égales ou supérieures à 5	Notes égales ou supérieures à 8	Moyenne
	(%)	(%)	(%)	(Note sur 10)
ENSEMBLE	3	97	65	7.7
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE				
50 à 99 salariés	2	98	69	8.0
100 à 249 salariés	5	95	63	7.5
250 à 499 salariés	2	98	57	7.4
500 salariés et plus	12	88	58	7.3
SECTEUR D'ACTIVITE				
BTP	2	98	82	8.2
Commerce	3	97	71	7.9
Industrie	8	92	54	7.2
Services	1	99	68	8.0
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE				
PDG, Dirigeant / DG, DGA	4	96	68	7.9
RH (DRH ou responsable RH)	3	97	65	7.7
REGION				
Région parisienne	2	98	72	7.9
Nord est	2	98	64	7.7
Nord ouest	4	96	60	7.6
Sud ouest	7	93	79	7.9
Sud est	4	96	61	7.7
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE				
Moins de 50%	4	96	65	7.6
50% et plus	3	97	66	7.9
PROPORTION DE FEMMES CADRES				
Aucune	4	96	66	7.8
Moins de 50%	4	96	65	7.6
50% et plus	-	100	65	8.0
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION				
Aucune	5	95	65	7.7
Moins de 50%	4	96	68	7.8
50% et plus	-	100	62	7.9
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL				
Aucune	2	98	70	7.9
Moins de 50%	5	95	66	7.7
50% et plus	2	98	54	7.6
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	3	97	62	7.6
Non	3	97	70	8.0
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	-	100	77	8.1
Non	4	96	64	7.7
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	3	97	73	7.8
Non	4	96	63	7.7
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	-	100	67	8.1
Non, moins souvent ou jamais	4	96	65	7.7

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'importance de différents enjeux pour l'entreprise. .L'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

	Notes inférieures à 5	Notes égales ou supérieures à 5	Notes égales ou supérieures à 8	Moyenne
	(%)	(%)	(%)	(Note sur 10)
ENSEMBLE	7	93	64	7.7
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE				
50 à 99 salariés	4	96	70	8.1
100 à 249 salariés	12	88	56	7.2
250 à 499 salariés	10	90	55	7.4
500 salariés et plus	5	95	70	7.7
SECTEUR D'ACTIVITE				
BTP	10	90	59	7.4
Commerce	9	91	61	7.6
Industrie	3	97	63	7.6
Services	9	91	70	8.0
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE				
PDG, Dirigeant / DG, DGA	7	93	71	8.1
RH (DRH ou responsable RH)	7	93	62	7.6
REGION				
Région parisienne	5	95	64	7.9
Nord est	8	92	68	7.6
Nord ouest	5	95	68	7.9
Sud ouest	16	84	59	7.3
Sud est	8	92	60	7.7
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE				
Moins de 50%	8	92	58	7.4
50% et plus	5	95	75	8.2
PROPORTION DE FEMMES CADRES				
Aucune	7	93	65	7.6
Moins de 50%	8	92	59	7.5
50% et plus	6	94	80	8.4
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION				
Aucune	9	91	60	7.4
Moins de 50%	7	93	60	7.6
50% et plus	3	97	82	8.6
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL				
Aucune	8	92	73	7.9
Moins de 50%	7	93	61	7.6
50% et plus	9	91	64	7.8
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	7	93	64	7.7
Non	7	93	66	7.8
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	3	97	78	8.5
Non	7	93	63	7.7
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	4	96	66	7.8
Non	7	93	64	7.7
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	-	100	83	8.6
Non, moins souvent ou jamais	8	92	62	7.6

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

.L'importance de différents enjeux pour l'entreprise.

.Le maintien dans l'emploi des seniors.

	Notes inférieures à 5	Notes égales ou supérieures à 5	Notes égales ou supérieures à 8	Moyenne
	(%)	(%)	(%)	(Note sur 10)
ENSEMBLE	5	95	53	7.3
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE				
50 à 99 salariés	6	94	55	7.4
100 à 249 salariés	6	94	47	7.2
250 à 499 salariés	2	98	51	7.3
500 salariés et plus	1	99	62	7.5
SECTEUR D'ACTIVITE				
BTP	4	96	55	7.4
Commerce	9	91	46	7.0
Industrie	4	96	59	7.5
Services	4	96	51	7.3
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE				
PDG, Dirigeant / DG, DGA	3	97	57	7.4
RH (DRH ou responsable RH)	6	94	51	7.3
REGION				
Région parisienne	6	94	49	7.2
Nord est	5	95	53	7.2
Nord ouest	5	95	56	7.4
Sud ouest	10	90	55	7.1
Sud est	3	97	52	7.5
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE				
Moins de 50%	6	94	50	7.2
50% et plus	4	96	58	7.5
PROPORTION DE FEMMES CADRES				
Aucune	9	91	52	7.2
Moins de 50%	6	94	50	7.2
50% et plus	2	98	60	7.7
PROPORTION DE FEMMES PARI LA DIRECTION				
Aucune	6	94	57	7.4
Moins de 50%	6	94	46	7.1
50% et plus	2	98	58	7.6
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL				
Aucune	7	93	56	7.4
Moins de 50%	4	96	50	7.2
50% et plus	7	93	59	7.5
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	3	97	54	7.5
Non	9	91	51	7.1
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	5	95	55	7.5
Non	5	95	53	7.3
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	3	97	55	7.5
Non	6	94	52	7.3
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	-	100	49	7.6
Non, moins souvent ou jamais	6	94	53	7.3

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

**L'importance de différents enjeux pour l'entreprise.
L'emploi des personnes en situation de handicap.**

	Notes inférieures à 5	Notes égales ou supérieures à 5	Notes égales ou supérieures à 8	Moyenne (Note sur 10)
	(%)	(%)	(%)	
ENSEMBLE	10	90	49	7.0
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE				
50 à 99 salariés	11	89	53	7.1
100 à 249 salariés	11	89	45	6.8
250 à 499 salariés	8	92	46	7.1
500 salariés et plus	6	94	44	7.2
SECTEUR D'ACTIVITE				
BTP	12	88	45	6.7
Commerce	8	92	50	7.1
Industrie	10	90	50	6.9
Services	12	88	49	7.0
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE				
PDG, Dirigeant / DG, DGA	14	86	43	6.6
RH (DRH ou responsable RH)	9	91	52	7.1
REGION				
Région parisienne	21	79	42	6.3
Nord est	9	91	49	7.1
Nord ouest	6	94	58	7.2
Sud ouest	11	89	43	7.0
Sud est	7	93	51	7.3
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE				
Moins de 50%	13	87	42	6.6
50% et plus	6	94	61	7.6
PROPORTION DE FEMMES CADRES				
Aucune	7	93	41	6.9
Moins de 50%	12	88	46	6.8
50% et plus	9	91	63	7.5
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION				
Aucune	9	91	48	7.0
Moins de 50%	13	87	47	6.7
50% et plus	8	92	56	7.4
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL				
Aucune	14	86	50	6.7
Moins de 50%	9	91	49	7.0
50% et plus	7	93	53	7.4
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	8	92	52	7.2
Non	14	86	46	6.7
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	9	91	60	7.4
Non	10	90	49	7.0
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	8	92	51	7.0
Non	11	89	49	7.0
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	12	88	56	7.2
Non, moins souvent ou jamais	10	90	49	7.0

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'importance de différents enjeux pour l'entreprise.

.L'emploi des seniors.

	Notes inférieures à 5	Notes égales ou supérieures à 5	Notes égales ou supérieures à 8	Moyenne (Note sur 10)
	(%)	(%)	(%)	
ENSEMBLE	9	91	43	6.9
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE				
50 à 99 salariés	10	90	45	7.0
100 à 249 salariés	11	89	39	6.7
250 à 499 salariés	3	97	36	6.9
500 salariés et plus	7	93	51	7.2
SECTEUR D'ACTIVITE				
BTP	12	88	31	6.4
Commerce	11	89	38	6.5
Industrie	8	92	47	7.1
Services	9	91	46	7.0
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE				
PDG, Dirigeant / DG, DGA	9	91	48	6.9
RH (DRH ou responsable RH)	9	91	41	6.9
REGION				
Région parisienne	11	89	42	6.9
Nord est	8	92	43	6.9
Nord ouest	9	91	47	6.9
Sud ouest	17	83	39	6.5
Sud est	6	94	41	7.0
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE				
Moins de 50%	9	91	38	6.7
50% et plus	10	90	50	7.2
PROPORTION DE FEMMES CADRES				
Aucune	19	81	35	6.3
Moins de 50%	8	92	39	6.9
50% et plus	6	94	58	7.4
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION				
Aucune	10	90	41	6.8
Moins de 50%	11	89	40	6.8
50% et plus	3	97	54	7.4
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL				
Aucune	12	88	43	6.8
Moins de 50%	7	93	40	6.9
50% et plus	12	88	52	7.2
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	7	93	45	7.0
Non	13	87	40	6.7
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	3	97	56	7.3
Non	10	90	41	6.9
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	9	91	50	7.2
Non	9	91	41	6.8
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	7	93	45	7.1
Non, moins souvent ou jamais	9	91	43	6.9

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Les causes perçues des inégalités professionnelles entre hommes et femmes

Question : Diriez-vous que ces différentes causes expliquent très bien, assez bien, assez mal ou très mal les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes ?

	TOTAL Bien (%)	Très bien (%)	Assez bien (%)	TOTAL Mal (%)	Assez mal (%)	Très mal (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• Les ruptures de carrière du fait des congés maternité et parentaux	73	16	57	27	19	8	-	100
• La plus forte proportion de travail à temps partiel parmi les femmes	70	13	57	30	21	9	-	100
• Les difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle ...	69	15	54	31	23	8	-	100
• Les différences d'orientation lors de la scolarité	40	9	31	60	37	23	-	100
• Une moindre ambition des femmes en ce qui concerne l'accès à des postes de direction	31	4	27	69	37	32	-	100

.Les causes perçues des inégalités professionnelles entre hommes et femmes.

.Les ruptures de carrière du fait des congés maternité et parentaux.

	TOTAL Bien	Très bien	Assez bien	TOTAL Mal	Assez mal	Très mal
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	73	16	57	27	19	8
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE						
50 à 99 salariés	70	17	53	30	20	10
100 à 249 salariés	80	16	64	20	14	6
250 à 499 salariés	67	16	51	33	26	7
500 salariés et plus	70	14	56	30	24	6
SECTEUR D'ACTIVITE						
BTP	66	20	46	34	21	13
Commerce	83	18	65	17	13	4
Industrie	67	12	55	33	22	11
Services	72	18	54	28	20	8
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE						
PDG, Dirigeant / DG, DGA	74	16	58	26	19	7
RH (DRH ou responsable RH)	72	16	56	28	19	9
REGION						
Région parisienne	74	22	52	26	15	11
Nord est	72	15	57	28	18	10
Nord ouest	75	16	59	25	17	8
Sud ouest	58	16	42	42	38	4
Sud est	77	14	63	23	16	7
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE						
Moins de 50%	69	15	54	31	20	11
50% et plus	80	19	61	20	16	4
PROPORTION DE FEMMES CADRES						
Aucune	72	23	49	28	17	11
Moins de 50%	73	14	59	27	19	8
50% et plus	71	18	53	29	21	8
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION						
Aucune	70	12	58	30	23	7
Moins de 50%	75	19	56	25	16	9
50% et plus	74	19	55	26	16	10
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL						
Aucune	65	18	47	35	19	16
Moins de 50%	76	16	60	24	19	5
50% et plus	74	16	58	26	18	8
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE						
Oui	72	15	57	28	20	8
Non	73	19	54	27	18	9
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES						
Oui	73	11	62	27	16	11
Non	73	18	55	27	19	8
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES						
Oui	65	16	49	35	21	14
Non	75	17	58	25	18	7
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE						
Oui	69	16	53	31	22	9
Non, moins souvent ou jamais	73	16	57	27	19	8

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

.Les causes perçues des inégalités professionnelles entre hommes et femmes.

.La plus forte proportion de travail à temps partiel parmi les femmes.

	TOTAL Bien	Très bien	Assez bien	TOTAL Mal	Assez mal	Très mal	Nsp
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	70	13	57	30	21	9	-
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE							
50 à 99 salariés	72	15	57	28	20	8	-
100 à 249 salariés	68	10	58	32	22	10	-
250 à 499 salariés	64	11	53	35	24	11	1
500 salariés et plus	66	16	50	34	26	8	-
SECTEUR D'ACTIVITE							
BTP	76	11	65	24	15	9	-
Commerce	70	16	54	30	21	9	-
Industrie	67	13	54	33	24	9	-
Services	69	11	58	31	21	10	-
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE							
PDG, Dirigeant / DG, DGA	74	16	58	26	17	9	-
RH (DRH ou responsable RH)	68	12	56	32	23	9	-
REGION							
Région parisienne	66	10	56	34	22	12	-
Nord est	77	16	61	23	20	3	-
Nord ouest	63	9	54	37	25	12	-
Sud ouest	69	10	59	31	25	6	-
Sud est	72	18	54	28	17	11	-
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE							
Moins de 50%	68	11	57	32	22	10	-
50% et plus	72	16	56	28	20	8	-
PROPORTION DE FEMMES CADRES							
Aucune	74	14	60	26	17	9	-
Moins de 50%	68	12	56	32	23	9	-
50% et plus	72	16	56	28	19	9	-
PROPORTION DE FEMMES PARMI LA DIRECTION							
Aucune	73	11	62	27	20	7	-
Moins de 50%	67	12	55	33	23	10	-
50% et plus	68	18	50	32	21	11	-
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL							
Aucune	71	14	57	29	20	9	-
Moins de 50%	69	12	57	31	22	9	-
50% et plus	75	19	56	25	16	9	-
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE							
Oui	64	10	54	36	25	11	-
Non	76	16	60	24	17	7	-
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES							
Oui	59	6	53	41	26	15	-
Non	72	14	58	28	20	8	-
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES							
Oui	71	8	63	29	19	10	-
Non	70	15	55	30	21	9	-
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE							
Oui	65	8	57	35	27	8	-
Non, moins souvent ou jamais	70	14	56	30	21	9	-

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

.Les causes perçues des inégalités professionnelles entre hommes et femmes.

.Les difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle.

	TOTAL Bien	Très bien	Assez bien	TOTAL Mal	Assez mal	Très mal
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	69	15	54	31	23	8
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE						
50 à 99 salariés	69	13	56	31	21	10
100 à 249 salariés	70	19	51	30	23	7
250 à 499 salariés	59	12	47	41	34	7
500 salariés et plus	72	11	61	28	23	5
SECTEUR D'ACTIVITE						
BTP	62	14	48	38	32	6
Commerce	73	14	59	27	17	10
Industrie	63	13	50	37	27	10
Services	73	17	56	27	21	6
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE						
PDG, Dirigeant / DG, DGA	77	18	59	23	18	5
RH (DRH ou responsable RH)	66	14	52	34	25	9
REGION						
Région parisienne	66	16	50	34	27	7
Nord est	74	14	60	26	21	5
Nord ouest	64	17	47	36	24	12
Sud ouest	75	11	64	25	22	3
Sud est	69	14	55	31	20	11
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE						
Moins de 50%	68	14	54	32	23	9
50% et plus	70	17	53	30	22	8
PROPORTION DE FEMMES CADRES						
Aucune	76	19	57	24	17	7
Moins de 50%	67	14	53	33	24	9
50% et plus	70	14	56	30	23	7
PROPORTION DE FEMMES PARI LA DIRECTION						
Aucune	74	12	62	26	20	6
Moins de 50%	66	16	50	34	26	8
50% et plus	64	17	47	36	24	12
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL						
Aucune	74	16	58	26	16	10
Moins de 50%	67	14	53	33	25	8
50% et plus	67	15	52	33	25	8
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE						
Oui	70	13	57	30	22	8
Non	69	17	52	31	24	7
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES						
Oui	68	14	54	32	26	6
Non	69	15	54	31	23	8
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES						
Oui	75	12	63	25	21	4
Non	68	16	52	32	23	9
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE						
Oui	67	11	56	33	27	6
Non, moins souvent ou jamais	69	15	54	31	22	9

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

.Les causes perçues des inégalités professionnelles entre hommes et femmes.

.Les différences d'orientation lors de la scolarité.

	TOTAL Bien	Très bien	Assez bien	TOTAL Mal	Assez mal	Très mal	Nsp
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	40	9	31	60	37	23	-
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE							
50 à 99 salariés	42	12	30	58	37	21	-
100 à 249 salariés	36	7	29	64	42	22	-
250 à 499 salariés	44	4	40	56	27	29	-
500 salariés et plus	46	12	34	54	32	22	-
SECTEUR D'ACTIVITE							
BTP	38	6	32	62	41	21	-
Commerce	43	10	33	57	33	24	-
Industrie	37	10	27	63	41	22	-
Services	42	9	33	57	35	22	1
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE							
PDG, Dirigeant / DG, DGA	43	9	34	56	32	24	1
RH (DRH ou responsable RH)	39	9	30	61	39	22	-
REGION							
Région parisienne	47	15	32	52	32	20	1
Nord est	40	9	31	60	38	22	-
Nord ouest	38	7	31	62	41	21	-
Sud ouest	34	12	22	66	46	20	-
Sud est	41	7	34	59	31	28	-
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE							
Moins de 50%	38	10	28	62	38	24	-
50% et plus	44	9	35	55	35	20	1
PROPORTION DE FEMMES CADRES							
Aucune	46	13	33	54	31	23	-
Moins de 50%	39	11	28	61	40	21	-
50% et plus	41	5	36	58	33	25	1
PROPORTION DE FEMMES PARMI LA DIRECTION							
Aucune	35	6	29	65	44	21	-
Moins de 50%	41	11	30	59	36	23	-
50% et plus	50	12	38	49	26	23	1
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL							
Aucune	40	10	30	60	36	24	-
Moins de 50%	40	9	31	60	39	21	-
50% et plus	43	10	33	57	33	24	-
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE							
Oui	41	7	34	59	35	24	-
Non	39	12	27	61	40	21	-
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES							
Oui	46	17	29	54	36	18	-
Non	39	8	31	61	37	24	-
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES							
Oui	42	15	27	57	37	20	1
Non	39	8	31	61	38	23	-
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE							
Oui	45	11	34	53	38	15	2
Non, moins souvent ou jamais	40	9	31	60	37	23	-

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

**.Les causes perçues des inégalités professionnelles entre hommes et femmes.
 .Une moindre ambition des femmes en ce qui concerne l'accès à des postes
 de direction.**

	TOTAL Bien	Très bien	Assez bien	TOTAL Mal	Assez mal	Très mal
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	31	4	27	69	37	32
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE						
50 à 99 salariés	32	4	28	68	38	30
100 à 249 salariés	30	5	25	70	39	31
250 à 499 salariés	29	4	25	71	31	40
500 salariés et plus	23	1	22	77	39	38
SECTEUR D'ACTIVITE						
BTP	33	3	30	67	36	31
Commerce	30	3	27	70	35	35
Industrie	28	4	24	72	37	35
Services	34	5	29	66	40	26
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE						
PDG, Dirigeant / DG, DGA	36	4	32	64	38	26
RH (DRH ou responsable RH)	29	4	25	71	37	34
REGION						
Région parisienne	30	4	26	70	41	29
Nord est	36	7	29	64	39	25
Nord ouest	28	2	26	72	34	38
Sud ouest	32	1	31	68	45	23
Sud est	29	5	24	71	32	39
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE						
Moins de 50%	30	4	26	70	39	31
50% et plus	30	3	27	70	36	34
PROPORTION DE FEMMES CADRES						
Aucune	32	5	27	68	35	33
Moins de 50%	29	3	26	71	39	32
50% et plus	36	6	30	64	36	28
PROPORTION DE FEMMES PARMI LA DIRECTION						
Aucune	31	4	27	69	40	29
Moins de 50%	29	3	26	71	39	32
50% et plus	36	7	29	64	29	35
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL						
Aucune	38	7	31	62	33	29
Moins de 50%	27	2	25	73	40	33
50% et plus	35	8	27	65	36	29
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE						
Oui	28	3	25	72	36	36
Non	35	5	30	65	39	26
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES						
Oui	29	3	26	71	38	33
Non	31	4	27	69	37	32
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES						
Oui	41	5	36	59	32	27
Non	28	4	24	72	40	32
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE						
Oui	28	6	22	72	43	29
Non, moins souvent ou jamais	31	4	27	69	37	32

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'importance des inégalités entre hommes et femmes dans l'entreprise dans plusieurs domaines

Question : Plus précisément, en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, pouvez-vous évaluer l'importance des inégalités existant au sein de votre entreprise dans chacun des domaines suivants sur une échelle de 0 à 10 (0 signifiant qu'il s'agit d'une réalité pas du tout importante, 10 d'une réalité très importante, les notes intermédiaires servent à nuancer votre jugement) ? Les inégalités en termes ...

	Notes inférieures à 5 (%)	Notes égales ou supérieures à 5 (%)	Notes égales ou supérieures à 8 (%)	TOTAL (%)	<i>Moyenne</i> <i>(note sur 10)</i>
• D'accès des femmes à des postes de direction	61	39	12	100	3.3
• D'évolution professionnelle	62	38	8	100	3.2
• De salaire	68	32	9	100	3.0
• D'aménagement du temps de travail	66	34	9	100	3.0
• De vigilance à l'égard des comportements machistes	68	32	8	100	2.9
• De développement des compétences et de formation des femmes en comparaison avec les hommes	73	27	6	100	2.5

.L'importance des inégalités entre hommes et femmes dans l'entreprise dans plusieurs domaines.

.D'accès des femmes à des postes de direction.

	Notes inférieures à 5	Notes égales ou supérieures à 5	Notes égales ou supérieures à 8	Moyenne
	(%)	(%)	(%)	(note sur 10)
ENSEMBLE	61	39	12	3.3
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE				
50 à 99 salariés	65	35	11	3.0
100 à 249 salariés	59	41	11	3.5
250 à 499 salariés	57	43	10	3.7
500 salariés et plus	44	56	17	4.4
SECTEUR D'ACTIVITE				
BTP	55	45	16	3.7
Commerce	59	41	11	3.5
Industrie	63	37	13	3.2
Services	62	38	10	3.3
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE				
PDG, Dirigeant / DG, DGA	65	35	11	3.2
RH (DRH ou responsable RH)	60	40	12	3.4
REGION				
Région parisienne	58	42	13	3.6
Nord est	66	34	12	3.1
Nord ouest	53	47	14	3.7
Sud ouest	59	41	8	3.3
Sud est	68	32	9	3.1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE				
Moins de 50%	56	44	14	3.7
50% et plus	70	30	8	2.8
PROPORTION DE FEMMES CADRES				
Aucune	54	46	15	3.7
Moins de 50%	57	43	13	3.7
50% et plus	76	24	7	2.2
PROPORTION DE FEMMES PARI LA DIRECTION				
Aucune	58	42	13	3.5
Moins de 50%	56	44	10	3.6
50% et plus	76	24	12	2.3
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL				
Aucune	53	47	18	3.6
Moins de 50%	63	37	10	3.3
50% et plus	65	35	11	3.0
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	61	39	10	3.3
Non	60	40	15	3.4
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	58	42	15	3.5
Non	61	39	11	3.3
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	52	48	14	4.0
Non	63	37	11	3.2
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	58	42	11	3.2
Non, moins souvent ou jamais	61	39	12	3.4

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

.L'importance des inégalités entre hommes et femmes dans l'entreprise dans plusieurs domaines.

.D'évolution professionnelle.

	Notes inférieures à 5	Notes égales ou supérieures à 5	Notes égales ou supérieures à 8	Moyenne
	(%)	(%)	(%)	(note sur 10)
ENSEMBLE	62	38	8	3.2
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE				
50 à 99 salariés	62	38	8	3.0
100 à 249 salariés	62	38	9	3.4
250 à 499 salariés	67	33	6	3.2
500 salariés et plus	58	42	7	3.7
SECTEUR D'ACTIVITE				
BTP	54	46	11	3.5
Commerce	64	36	6	3.1
Industrie	61	39	7	3.3
Services	65	35	8	3.1
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE				
PDG, Dirigeant / DG, DGA	62	38	8	3.0
RH (DRH ou responsable RH)	63	37	7	3.3
REGION				
Région parisienne	65	35	7	3.1
Nord est	61	39	7	3.1
Nord ouest	56	44	9	3.5
Sud ouest	65	35	8	3.2
Sud est	67	33	7	3.0
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE				
Moins de 50%	57	43	8	3.5
50% et plus	71	29	7	2.6
PROPORTION DE FEMMES CADRES				
Aucune	56	44	6	3.4
Moins de 50%	59	41	9	3.5
50% et plus	75	25	4	2.2
PROPORTION DE FEMMES PARI LA DIRECTION				
Aucune	55	45	7	3.5
Moins de 50%	62	38	9	3.4
50% et plus	78	22	6	2.2
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL				
Aucune	55	45	12	3.6
Moins de 50%	64	36	6	3.1
50% et plus	68	32	10	3.1
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	66	34	6	3.1
Non	57	43	10	3.4
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	67	33	10	2.7
Non	62	38	7	3.3
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	45	55	15	4.2
Non	66	34	6	3.0
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	62	38	13	3.1
Non, moins souvent ou jamais	62	38	7	3.2

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'importance des inégalités entre hommes et femmes dans l'entreprise dans plusieurs domaines.

.De salaire.

	Notes inférieures à 5	Notes égales ou supérieures à 5	Notes égales ou supérieures à 8	Moyenne
	(%)	(%)	(%)	(note sur 10)
ENSEMBLE	68	32	9	3.0
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE				
50 à 99 salariés	68	32	10	2.9
100 à 249 salariés	67	33	11	3.2
250 à 499 salariés	67	33	5	3.1
500 salariés et plus	71	29	5	3.3
SECTEUR D'ACTIVITE				
BTP	58	42	10	3.3
Commerce	71	29	10	3.0
Industrie	65	35	9	3.2
Services	70	30	9	2.8
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE				
PDG, Dirigeant / DG, DGA	69	31	8	2.8
RH (DRH ou responsable RH)	67	33	10	3.1
REGION				
Région parisienne	63	37	11	3.3
Nord est	68	32	9	2.8
Nord ouest	68	32	13	3.2
Sud ouest	63	37	8	3.1
Sud est	73	27	5	2.9
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE				
Moins de 50%	64	36	11	3.3
50% et plus	74	26	7	2.6
PROPORTION DE FEMMES CADRES				
Aucune	63	37	11	3.3
Moins de 50%	65	35	10	3.3
50% et plus	78	22	7	2.1
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION				
Aucune	63	37	10	3.3
Moins de 50%	68	32	9	3.1
50% et plus	77	23	9	2.4
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL				
Aucune	61	39	15	3.4
Moins de 50%	70	30	6	2.9
50% et plus	71	29	14	3.0
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	69	31	8	3.0
Non	63	37	12	3.2
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	72	28	9	2.6
Non	67	33	10	3.1
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	52	48	14	4.2
Non	72	28	8	2.8
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	62	38	10	3.2
Non, moins souvent ou jamais	68	32	9	3.0

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

**.L'importance des inégalités entre hommes et femmes
dans l'entreprise dans plusieurs domaines.
.D'aménagement du temps de travail.**

	Notes inférieures à 5	Notes égales ou supérieures à 5	Notes égales ou supérieures à 8	Moyenne (note sur 10)
	(%)	(%)	(%)	
ENSEMBLE	66	34	9	3.0
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE				
50 à 99 salariés	65	35	8	2.9
100 à 249 salariés	64	36	12	3.2
250 à 499 salariés	76	24	7	2.6
500 salariés et plus	62	38	6	3.4
SECTEUR D'ACTIVITE				
BTP	59	41	9	3.3
Commerce	68	32	7	2.9
Industrie	68	32	9	2.8
Services	64	36	9	3.1
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE				
PDG, Dirigeant / DG, DGA	64	36	9	3.0
RH (DRH ou responsable RH)	66	34	9	3.0
REGION				
Région parisienne	65	35	10	3.1
Nord est	62	38	9	3.1
Nord ouest	70	30	8	2.9
Sud ouest	66	34	7	2.8
Sud est	66	34	10	3.0
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE				
Moins de 50%	63	37	9	3.1
50% et plus	70	30	9	2.8
PROPORTION DE FEMMES CADRES				
Aucune	55	45	11	3.4
Moins de 50%	67	33	9	3.0
50% et plus	70	30	8	2.8
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION				
Aucune	60	40	9	3.2
Moins de 50%	68	32	8	2.9
50% et plus	70	30	11	2.9
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL				
Aucune	65	35	12	3.1
Moins de 50%	66	34	7	2.9
50% et plus	65	35	14	3.4
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	69	31	9	2.9
Non	62	38	10	3.2
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	71	29	9	2.5
Non	66	34	9	3.0
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	60	40	10	3.6
Non	67	33	8	2.8
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	58	42	7	3.2
Non, moins souvent ou jamais	67	33	9	3.0

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

.L'importance des inégalités entre hommes et femmes dans l'entreprise dans plusieurs domaines.

.De vigilance à l'égard des comportements machistes.

	Notes inférieures à 5	Notes égales ou supérieures à 5	Notes égales ou supérieures à 8	Moyenne
	(%)	(%)	(%)	(note sur 10)
ENSEMBLE	68	32	8	2.9
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE				
50 à 99 salariés	73	27	8	2.7
100 à 249 salariés	64	36	9	3.0
250 à 499 salariés	68	32	2	2.8
500 salariés et plus	55	45	10	3.7
SECTEUR D'ACTIVITE				
BTP	60	40	6	3.4
Commerce	69	31	5	2.7
Industrie	71	29	7	2.9
Services	68	32	11	2.9
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE				
PDG, Dirigeant / DG, DGA	74	26	7	2.6
RH (DRH ou responsable RH)	66	34	8	2.9
REGION				
Région parisienne	72	28	7	2.7
Nord est	71	29	9	2.8
Nord ouest	70	30	10	2.9
Sud ouest	54	46	12	3.5
Sud est	67	33	3	2.7
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE				
Moins de 50%	63	37	9	3.3
50% et plus	77	23	6	2.2
PROPORTION DE FEMMES CADRES				
Aucune	62	38	10	3.2
Moins de 50%	67	33	8	3.0
50% et plus	75	25	5	2.2
PROPORTION DE FEMMES PARI LA DIRECTION				
Aucune	65	35	10	3.1
Moins de 50%	68	32	7	2.9
50% et plus	74	26	6	2.2
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL				
Aucune	62	38	11	3.2
Moins de 50%	69	31	7	2.9
50% et plus	78	22	6	2.2
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	71	29	7	2.8
Non	64	36	8	3.0
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	77	23	8	2.6
Non	67	33	8	2.9
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	62	38	13	3.4
Non	69	31	6	2.7
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	64	36	7	3.0
Non, moins souvent ou jamais	69	31	8	2.8

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

**L'importance des inégalités entre hommes et femmes
dans l'entreprise dans plusieurs domaines.
.De développement des compétences et de formation des femmes
en comparaison avec les hommes.**

	Notes inférieures à 5	Notes égales ou supérieures à 5	Notes égales ou supérieures à 8	Moyenne (note sur 10)
	(%)	(%)	(%)	
ENSEMBLE	73	27	6	2.5
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE				
50 à 99 salariés	71	29	8	2.5
100 à 249 salariés	72	28	4	2.5
250 à 499 salariés	80	20	5	2.3
500 salariés et plus	79	21	5	2.2
SECTEUR D'ACTIVITE				
BTP	65	35	6	2.9
Commerce	73	27	6	2.4
Industrie	73	27	8	2.6
Services	76	24	5	2.2
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE				
PDG, Dirigeant / DG, DGA	70	30	8	2.5
RH (DRH ou responsable RH)	74	26	6	2.4
REGION				
Région parisienne	81	19	6	2.2
Nord est	71	29	10	2.7
Nord ouest	70	30	9	2.8
Sud ouest	69	31	2	2.4
Sud est	74	26	4	2.2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE				
Moins de 50%	70	30	7	2.7
50% et plus	79	21	6	2.1
PROPORTION DE FEMMES CADRES				
Aucune	65	35	6	2.9
Moins de 50%	72	28	7	2.6
50% et plus	82	18	4	1.6
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION				
Aucune	69	31	5	2.6
Moins de 50%	74	26	6	2.6
50% et plus	78	22	9	2.0
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL				
Aucune	63	37	10	2.9
Moins de 50%	77	23	4	2.2
50% et plus	71	29	10	2.7
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	78	22	5	2.3
Non	68	32	8	2.7
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	73	27	10	2.4
Non	74	26	6	2.4
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	64	36	7	3.2
Non	76	24	6	2.2
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	74	26	10	2.5
Non, moins souvent ou jamais	73	27	6	2.5

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

- B - LA PLACE DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

La proportion de femmes au sein de l'entreprise

Question : Quelle est la proportion de femmes au sein de votre entreprise... ?

	Aucune (%)	TOTAL Moins de 50 % (%)	De 1% à moins de 20% (%)	De 20% à moins de 30% (%)	De 30% à moins de 40% (%)	De 40% à moins de 50% (%)	TOTAL 50 % et plus (%)	De 50% à moins de 60% (%)	Plus de 60% (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• Au global	-	64	30	14	11	9	36	8	28	-	100
• Parmi les cadres	14	63	32	11	13	7	23	11	12	-	100
• Parmi les personnels de directions (directeurs, directeurs adjoints...)	39	43	23	10	7	3	17	9	8	1	100

	<i>Moyenne (%)</i>
• Au global	38.5
• Parmi les cadres	27.0
• Parmi les personnels de directions (directeurs, directeurs adjoints) .	19.3

. La proportion de femmes au sein de l'entreprise.

.Au global.

	Aucune	TOTAL	De 1%	De 20%	De 30%	De 40%	TOTAL	De 50%	Plus de	Nsp	Moyenne
	(%)	Moins	à	à moins	à moins	à moins	50 % et	à moins	60%	(%)	(%)
	(%)	de 50 %	moins	de 30%	de 40%	de 50%	plus	de 60%	(%)	(%)	(%)
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	-	64	30	14	11	9	36	8	28	-	38.5
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE											
50 à 99 salariés	-	64	32	13	9	10	36	6	30	-	38.7
100 à 249 salariés	-	63	29	15	12	7	37	9	28	-	38.4
250 à 499 salariés	-	55	32	11	6	6	45	14	31	-	39.1
500 salariés et plus	-	70	17	18	20	15	29	13	16	1	36.7
SECTEUR D'ACTIVITE											
BTP	1	94	84	6	4	-	5	3	2	-	11.1
Commerce	-	54	11	14	19	10	46	5	41	-	46.7
Industrie	-	77	35	19	10	13	23	11	12	-	30.6
Services	-	49	25	11	7	6	51	9	42	-	47.2
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE											
PDG, Dirigeant / DG, DGA	-	55	32	6	11	6	45	8	37	-	43.1
RH (DRH ou responsable RH)	-	66	29	16	11	10	34	8	26	-	37.0
REGION											
Région parisienne	-	68	27	14	15	12	32	9	23	-	37.4
Nord est	-	70	38	18	8	6	30	9	21	-	32.7
Nord ouest	-	57	31	11	8	7	43	8	35	-	40.8
Sud ouest	-	63	33	17	9	4	37	7	30	-	37.4
Sud est	-	62	24	12	13	13	38	6	32	-	43.1
PROPORTION DE FEMMES CADRES											
Aucune	1	75	50	7	12	6	24	3	21	-	29.6
Moins de 50%	-	73	31	19	12	11	27	10	17	-	32.5
50% et plus	-	28	13	4	5	6	72	7	65	-	61.1
PROPORTION DE FEMMES PARMI LA DIRECTION											
Aucune	-	73	40	13	11	9	27	6	21	-	32.2
Moins de 50%	-	68	28	17	13	10	32	11	21	-	35.1
50% et plus	-	29	13	6	4	6	71	6	65	-	61.3
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL											
Aucune	-	91	55	16	8	12	9	7	2	-	20.4
Moins de 50%	-	60	23	15	12	10	40	9	31	-	41.9
50% et plus	-	33	23	4	6	-	67	5	62	-	55.8
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE											
Oui	-	64	28	15	10	11	36	10	26	-	37.6
Non	-	65	33	13	12	7	35	5	30	-	38.4
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES											
Oui	-	60	28	9	15	8	40	7	33	-	40.8
Non	-	65	31	14	10	10	35	8	27	-	37.9
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES											
Oui	-	65	34	12	11	8	35	9	26	-	35.5
Non	-	62	29	14	10	9	38	8	30	-	39.5
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE											
Oui	-	60	20	15	18	7	40	12	28	-	41.4
Non, moins souvent ou jamais	-	64	31	14	10	9	36	8	28	-	38.2

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

.La proportion de femmes au sein de l'entreprise.

.Parmi les cadres.

	Aucune	TOTAL	De 1% à	De 20%	De 30%	De 40%	TOTAL	De 50%	Plus de	Nsp	Moyenne
	(%)	Moins de 50 %	moins de 20%	à moins de 30%	à moins de 40%	à moins de 50%	50 % et plus	à moins de 60%	60%	(%)	(%)
ENSEMBLE	14	63	32	11	13	7	23	11	12	-	27.0
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE											
50 à 99 salariés	18	55	27	9	13	6	27	12	15	-	28.7
100 à 249 salariés	13	68	40	9	11	8	19	10	9	-	23.6
250 à 499 salariés	6	69	30	19	14	6	23	13	10	2	28.4
500 salariés et plus	1	85	38	15	19	13	13	5	8	1	26.8
SECTEUR D'ACTIVITE											
BTP	31	59	42	12	1	4	10	9	1	-	13.5
Commerce	14	69	34	11	13	11	17	9	8	-	23.4
Industrie	13	78	40	13	19	6	8	6	2	1	19.6
Services	11	46	21	9	10	6	43	17	26	-	39.6
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE											
PDG, Dirigeant / DG, DGA	22	48	22	7	13	6	30	12	18	-	30.6
RH (DRH ou responsable RH)	11	67	35	12	13	7	21	11	10	1	25.8
REGION											
Région parisienne	8	61	28	10	11	12	30	17	13	1	32.6
Nord est	18	72	43	15	9	5	10	4	6	-	17.6
Nord ouest	19	55	28	7	14	6	25	12	13	1	27.4
Sud ouest	9	72	39	7	15	11	17	7	10	2	26.0
Sud est	12	59	25	13	16	5	29	13	16	-	31.4
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE											
Moins de 50%	17	72	41	13	13	5	10	7	3	1	18.7
50% et plus	10	45	16	6	13	10	45	18	27	-	41.6
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION											
Aucune	28	61	35	11	9	6	11	7	4	-	16.7
Moins de 50%	6	82	41	13	19	9	11	8	3	1	22.9
50% et plus	7	19	4	3	7	5	74	25	49	-	58.5
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL											
Aucune	21	64	41	8	10	5	15	9	6	-	19.6
Moins de 50%	11	67	32	13	15	7	22	12	10	-	27.2
50% et plus	20	39	18	2	9	10	41	12	29	-	39.4
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE											
Oui	11	67	31	13	14	9	21	11	10	1	26.7
Non	18	58	34	7	11	6	24	10	14	-	26.7
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES											
Oui	13	63	29	8	17	9	23	17	6	1	26.4
Non	14	64	33	11	13	7	22	10	12	-	26.9
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES											
Oui	15	66	34	11	15	6	18	8	10	1	24.1
Non	14	61	32	10	12	7	25	12	13	-	27.9
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE											
Oui	17	50	29	1	11	9	33	11	22	-	31.3
Non, moins souvent ou jamais	14	64	32	12	13	7	22	11	11	-	26.6

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La proportion de femmes au sein de l'entreprise.

.Parmi les personnels de directions (directeurs, directeurs adjoints...).

	Aucune	TOTAL	De 1% à	De 20%	De 30%	De 40%	TOTAL	De 50%	Plus de	Nsp	Moyenne
	(%)	Moins	moins	à moins	à moins	à moins	50 % et	à moins	60%	(%)	(%)
		de 50 %	de 20%	de 30%	de 40%	de 50%	plus	de 60%			
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	39	43	23	10	7	3	17	9	8	1	19.3
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE											
50 à 99 salariés	42	35	18	8	7	2	22	13	9	1	21.4
100 à 249 salariés	40	48	25	12	6	5	12	4	8	-	16.4
250 à 499 salariés	25	59	27	20	10	2	16	9	7	-	21.0
500 salariés et plus	28	64	40	12	9	3	7	2	5	1	14.3
SECTEUR D'ACTIVITE											
BTP	57	31	17	8	4	2	12	11	1	-	11.6
Commerce	37	42	19	14	6	3	21	15	6	-	19.9
Industrie	44	49	26	11	10	2	5	3	2	2	12.2
Services	30	42	24	8	7	3	27	10	17	1	27.6
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE											
PDG, Dirigeant / DG, DGA	43	30	13	7	6	4	27	13	14	-	24.9
RH (DRH ou responsable RH)	37	47	26	11	8	2	15	8	7	1	17.5
REGION											
Région parisienne	24	52	24	15	9	4	23	12	11	1	24.1
Nord est	47	46	26	12	6	2	7	3	4	-	12.1
Nord ouest	41	44	21	9	9	5	15	9	6	-	18.8
Sud ouest	43	39	24	7	8	-	17	8	9	1	17.9
Sud est	39	33	20	7	5	1	26	13	13	2	23.5
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE											
Moins de 50%	45	46	25	12	8	1	8	5	3	1	12.5
50% et plus	28	37	19	8	5	5	35	16	19	-	31.1
PROPORTION DE FEMMES CADRES											
Aucune	74	18	14	2	2	-	8	7	1	-	5.8
Moins de 50%	38	57	30	13	10	4	5	3	2	-	13.2
50% et plus	19	21	8	8	3	2	58	29	29	2	45.2
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL											
Aucune	46	40	22	10	7	1	13	10	3	1	14.1
Moins de 50%	38	44	24	10	7	3	17	10	7	1	18.2
50% et plus	29	38	16	11	8	3	33	6	27	-	34.6
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE											
Oui	38	47	23	11	9	4	14	9	5	1	17.0
Non	39	38	22	10	5	1	22	10	12	1	21.4
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES											
Oui	34	45	25	10	8	2	21	12	9	-	21.5
Non	39	43	22	11	7	3	17	9	8	1	18.8
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES											
Oui	40	45	28	6	9	2	15	6	9	-	17.7
Non	39	42	22	11	6	3	18	10	8	1	19.8
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE											
Oui	36	40	29	2	4	5	24	16	8	-	20.4
Non, moins souvent ou jamais	39	44	22	11	8	3	16	8	8	1	19.2

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La proportion de femmes travaillant à temps partiel au sein de l'entreprise

Question : Et parmi les femmes employées par votre entreprise, quelle est la proportion qui travaille à temps partiel ?

	Ensemble (%)
Aucune	24
TOTAL Moins de 50 %	62
• De 1% à moins de 20%	44
• De 20% à moins de 30%	10
• De 30% à moins de 40%	5
• De 40% à moins de 50%	3
TOTAL 50 % et plus	13
• De 50% à moins de 60%	5
• Plus de 60%	8
- Ne se prononcent pas	1
TOTAL	100

• <i>Moyenne</i>	16.5%
------------------------	--------------

.La proportion de femmes travaillant à temps partiel au sein de l'entreprise.

	Aucune	TOTAL	De 1% à	De 20%	De 30%	De 40%	TOTAL	De 50%	Plus de	Nsp	Moyenne
	(%)	Moins	moins	à moins	à moins	à moins	50 % et	à moins	60%	(%)	(%)
		de 50 %	de 20%	de 30%	de 40%	de 50%	plus	de 60%			
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	24	62	44	10	5	3	13	5	8	1	16.5
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE											
50 à 99 salariés	32	55	37	10	4	4	13	5	8	-	16.7
100 à 249 salariés	20	66	51	9	6	-	14	5	9	-	16.0
250 à 499 salariés	13	77	61	11	5	-	10	3	7	-	15.8
500 salariés et plus	3	82	58	8	10	6	8	5	3	7	18.4
SECTEUR D'ACTIVITE											
BTP	39	52	35	15	2	-	9	6	3	-	10.7
Commerce	16	66	43	12	5	6	17	5	12	1	21.1
Industrie	30	67	54	8	4	1	2	1	1	1	8.4
Services	20	58	40	8	7	3	22	8	14	-	22.5
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE											
PDG, Dirigeant / DG, DGA	27	52	31	10	5	6	21	5	16	-	23.3
RH (DRH ou responsable RH)	23	66	49	9	6	2	10	4	6	1	14.3
REGION											
Région parisienne	27	62	47	6	6	3	10	4	6	1	14.1
Nord est	30	57	41	10	6	-	13	3	10	-	15.9
Nord ouest	26	58	42	8	5	3	15	6	9	1	17.8
Sud ouest	21	66	49	10	4	3	12	6	6	1	15.6
Sud est	16	71	48	14	5	4	13	5	8	-	18.3
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE											
Moins de 50%	34	59	44	9	5	1	6	4	2	1	10.6
50% et plus	6	70	48	11	6	5	24	5	19	-	26.8
PROPORTION DE FEMMES CADRES											
Aucune	36	46	29	9	7	1	18	8	10	-	18.7
Moins de 50%	25	66	52	8	4	2	8	3	5	1	12.4
50% et plus	16	60	34	15	6	5	24	8	16	-	26.3
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION											
Aucune	29	62	43	10	7	2	9	3	6	-	14.6
Moins de 50%	23	65	53	6	4	2	11	5	6	1	14.3
50% et plus	19	57	30	17	4	6	24	7	17	-	26.2
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC PROFESSIONNELLE A L'EGALITE											
Oui	18	71	55	9	4	3	10	5	5	1	15.0
Non	33	52	33	11	5	3	14	3	11	1	16.9
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES											
Oui	20	60	48	6	5	1	19	7	12	1	18.4
Non	25	63	45	10	5	3	11	4	7	1	15.9
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES											
Oui	21	66	47	11	5	3	12	6	6	1	15.9
Non	25	62	45	9	5	3	13	4	9	-	16.6
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE											
Oui	22	58	43	2	8	5	19	9	10	1	19.2
Non, moins souvent ou jamais	24	63	45	11	5	2	12	4	8	1	16.2

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

**- C - LES PRATIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE HOMMES ET FEMMES**

L'existence d'un RSC ou d'un diagnostic égalité professionnelle

Question : Selon la loi du 9 mai 2001, les entreprises de plus de 50 salariés doivent élaborer un « Rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi entre les hommes et les femmes dans l'entreprise » (RSC) ou d'un « diagnostic égalité professionnelle » pour les entreprises de 50 à 300 salariés. Avez-vous effectué ce rapport ou ce diagnostic ?

	Ensemble (%)
TOTAL Oui	51
• Oui, chaque année	38
• Oui, tous les deux à cinq ans	13
Non	44
- Ne se prononcent pas	5
TOTAL	100

L'existence d'un RSC ou d'un diagnostic égalité professionnelle.

	TOTAL Oui (%)	Oui, chaque année (%)	Oui, tous les deux à cinq ans (%)	Non (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	51	38	13	44	5
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE					
50 à 99 salariés	38	27	11	57	5
100 à 249 salariés	60	42	18	36	4
250 à 499 salariés	79	71	8	19	2
500 salariés et plus	84	67	17	6	10
SECTEUR D'ACTIVITE					
BTP	47	21	26	50	3
Commerce	47	31	16	47	6
Industrie	64	50	14	34	2
Services	44	37	7	49	7
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE					
PDG, Dirigeant / DG, DGA	37	25	12	59	4
RH (DRH ou responsable RH)	57	43	14	38	5
REGION					
Région parisienne	48	34	14	43	9
Nord est	58	45	13	40	2
Nord ouest	54	36	18	43	3
Sud ouest	39	25	14	61	-
Sud est	51	43	8	41	8
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE					
Moins de 50%	52	38	14	45	3
50% et plus	51	39	12	42	7
PROPORTION DE FEMMES CADRES					
Aucune	40	24	16	55	5
Moins de 50%	56	44	12	40	4
50% et plus	48	32	16	46	6
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION					
Aucune	52	40	12	44	4
Moins de 50%	57	43	14	38	5
50% et plus	40	24	16	55	5
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL					
Aucune	39	28	11	60	1
Moins de 50%	59	45	14	36	5
50% et plus	41	26	15	48	11
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	55	39	16	40	5
Non	52	39	13	44	4
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	59	44	15	37	4
Non	50	37	13	46	4
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	60	37	23	33	7
Non, moins souvent ou jamais	51	39	12	45	4

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Les raisons pour lesquelles le rapport n'a pas été réalisé

Question : Pour quelle(s) raison(s) votre entreprise n'a-t-elle pas effectué ce rapport ?

Base : répondants ayant déclaré que leur entreprise n'a pas effectué de RSC ou de diagnostic égalité professionnelle, soit 44% de l'échantillon (234 personnes)	(%)
• Parce que l'entreprise ne connaît pas de problèmes d'égalité entre les hommes et les femmes	48
• Parce que le dispositif est trop complexe et que vous manquez de moyens pour réaliser ce travail	26
• Moins de 50 salariés à l'époque (réponse non suggérée)	17
• Parce qu'aucune mesure ne sanctionnait son absence.....	15
• Par manque de connaissance de la législation (réponse non suggérée)	7
• Autre raison ¹	8
- Ne se prononcent pas	1
TOTAL.....	(*)

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

¹ Sont cités dans des proportions non significatives : le manque de temps, le manque de personnel spécialisé, l'absence d'attentes des IRP sur cette question.

.Les raisons pour lesquelles le rapport n'a pas été réalisé.

	Parce que l'entreprise ne connaît pas de problèmes d'égalité entre les hommes et les femmes (%)	Parce que le dispositif est trop complexe et que vous manquez de moyens pour réaliser ce travail (%)	Moins de 50 salariés à l'époque (%)	Parce qu'aucune mesure ne sanctionnait son absence (%)
ENSEMBLE	48	26	17	15
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE				
50 à 99 salariés	48	20	24	12
100 à 249 salariés	47	40	-	21
250 à 499 salariés	51	46	-	22
500 salariés et plus	26	74	-	-
SECTEUR D'ACTIVITE				
BTP	57	26	11	8
Commerce	43	34	16	9
Industrie	54	39	9	23
Services	45	13	23	15
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE				
PDG, Dirigeant / DG, DGA	52	17	18	10
RH (DRH ou responsable RH)	46	31	16	17
REGION				
Région parisienne	40	28	19	19
Nord est	41	30	23	11
Nord ouest	64	27	10	16
Sud ouest	51	15	13	17
Sud est	42	29	16	12
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE				
Moins de 50%	48	32	12	16
50% et plus	48	16	25	12
PROPORTION DE FEMMES CADRES				
Aucune	48	29	14	11
Moins de 50%	44	31	16	18
50% et plus	58	12	21	11
PROPORTION DE FEMMES PARMI LA DIRECTION				
Aucune	49	27	12	16
Moins de 50%	47	34	13	19
50% et plus	47	14	27	5
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL				
Aucune	50	25	15	14
Moins de 50%	47	30	15	15
50% et plus	48	18	24	14
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	37	33	20	8
Non	50	26	16	15
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES				
Oui	44	41	11	10
Non	48	23	18	15
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
Oui	42	32	34	-
Non, moins souvent ou jamais	49	26	15	16

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

.Les raisons pour lesquelles le rapport n'a pas été réalisé.

	Manque de connaissance de la législation	Autre raison	Nsp
	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	7	8	1
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE			
50 à 99 salariés	6	8	1
100 à 249 salariés	9	8	1
250 à 499 salariés	-	5	-
500 salariés et plus	-	18	-
SECTEUR D'ACTIVITE			
BTP	5	8	3
Commerce	4	7	2
Industrie	4	12	-
Services	10	6	-
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE			
PDG, Dirigeant / DG, DGA	13	9	-
RH (DRH ou responsable RH)	4	8	1
REGION			
Région parisienne	8	9	3
Nord est	5	6	-
Nord ouest	4	12	-
Sud ouest	6	1	-
Sud est	9	10	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE			
Moins de 50%	8	9	1
50% et plus	3	6	-
PROPORTION DE FEMMES CADRES			
Aucune	8	11	-
Moins de 50%	6	8	1
50% et plus	6	7	-
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION			
Aucune	8	11	1
Moins de 50%	4	5	1
50% et plus	9	8	-
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL			
Aucune	10	7	1
Moins de 50%	6	9	1
50% et plus	-	7	-
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES			
Oui	4	12	2
Non	7	8	1
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES			
Oui	-	12	2
Non	8	7	1
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE			
Oui	-	14	-
Non, moins souvent ou jamais	7	8	1

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'appel à des consultants extérieurs pour réaliser le rapport

Question : Avez-vous fait appel à des consultants extérieurs pour réaliser ce rapport ?

Base : répondants ayant déclaré que leur entreprise a effectué un RSC ou un diagnostic égalité professionnelle, soit 51% de l'échantillon (339 personnes)	(%)
• Oui	8
• Non	91
- Ne se prononcent pas	1
TOTAL.....	100

.L'appel à des consultants extérieurs pour réaliser le rapport.

	Oui	Non	Nsp
	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	8	91	1
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE			
50 à 99 salariés	11	88	1
100 à 249 salariés	8	92	-
250 à 499 salariés	1	99	-
500 salariés et plus	7	89	4
SECTEUR D'ACTIVITE			
BTP	10	90	-
Commerce	14	83	3
Industrie	7	92	1
Services	5	95	-
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE			
PDG, Dirigeant / DG, DGA	14	84	2
RH (DRH ou responsable RH)	7	92	1
REGION			
Région parisienne	12	88	-
Nord est	5	93	2
Nord ouest	9	91	-
Sud ouest	-	100	-
Sud est	10	89	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE			
Moins de 50%	8	91	1
50% et plus	9	90	1
PROPORTION DE FEMMES CADRES			
Aucune	4	96	-
Moins de 50%	6	93	1
50% et plus	18	82	-
PROPORTION DE FEMMES PARMI LA DIRECTION			
Aucune	5	95	-
Moins de 50%	8	90	2
50% et plus	17	83	-
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL			
Aucune	7	93	-
Moins de 50%	7	93	-
50% et plus	21	75	4
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES			
Oui	14	84	2
Non	7	92	1
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES			
Oui	11	88	1
Non	8	91	1
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE			
Oui	16	79	5
Non, moins souvent ou jamais	7	93	-

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Les conséquences du rapport

Question : Et diriez-vous que ce rapport ... ?

Base : répondants ayant déclaré que leur entreprise a effectué un RSC ou un diagnostic égalité professionnelle, soit 51% de l'échantillon (339 personnes)	Oui	Non	Nsp	TOTAL
	(%)	(%)	(%)	(%)
• A permis de réaliser une analyse efficace des questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans votre entreprise	48	52	-	100
• A incité votre entreprise à mettre en place des actions en faveur de l'égalité professionnelle	25	75	-	100

**.Les conséquences du rapport.
.À permis de réaliser une analyse efficace des questions liées à l'égalité
entre les hommes et les femmes dans votre entreprise.**

	Oui	Non	Nsp
	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	48	52	-
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE			
50 à 99 salariés	40	60	-
100 à 249 salariés	44	55	1
250 à 499 salariés	66	34	-
500 salariés et plus	63	37	-
SECTEUR D'ACTIVITE			
BTP	33	67	-
Commerce	42	58	-
Industrie	54	45	1
Services	47	53	-
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE			
PDG, Dirigeant / DG, DGA	36	64	-
RH (DRH ou responsable RH)	50	49	1
REGION			
Région parisienne	47	53	-
Nord est	51	47	2
Nord ouest	43	57	-
Sud ouest	58	42	-
Sud est	46	54	-
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE			
Moins de 50%	46	53	1
50% et plus	51	49	-
PROPORTION DE FEMMES CADRES			
Aucune	49	51	-
Moins de 50%	49	50	1
50% et plus	43	57	-
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION			
Aucune	44	55	1
Moins de 50%	54	46	-
50% et plus	35	65	-
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL			
Aucune	41	59	-
Moins de 50%	49	50	1
50% et plus	51	49	-
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES			
Oui	49	51	-
Non	48	51	1
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES			
Oui	59	41	-
Non	44	56	-
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE			
Oui	57	43	-
Non, moins souvent ou jamais	47	52	1

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

**.Les conséquences du rapport.
.A incité votre entreprise à mettre en place des actions en faveur de l'égalité
professionnelle.**

	Oui	Non	Nsp
	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	25	75	-
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE			
50 à 99 salariés	18	82	-
100 à 249 salariés	22	77	1
250 à 499 salariés	27	73	-
500 salariés et plus	57	43	-
SECTEUR D'ACTIVITE			
BTP	14	86	-
Commerce	31	67	2
Industrie	24	76	-
Services	26	74	-
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE			
PDG, Dirigeant / DG, DGA	21	79	-
RH (DRH ou responsable RH)	26	73	1
REGION			
Région parisienne	25	75	-
Nord est	24	76	-
Nord ouest	23	77	-
Sud ouest	20	80	-
Sud est	31	67	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE			
Moins de 50%	22	77	1
50% et plus	31	69	-
PROPORTION DE FEMMES CADRES			
Aucune	19	81	-
Moins de 50%	25	74	1
50% et plus	25	75	-
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION			
Aucune	23	76	1
Moins de 50%	28	72	-
50% et plus	23	77	-
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL			
Aucune	12	85	3
Moins de 50%	28	72	-
50% et plus	26	74	-
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES			
Oui	39	58	3
Non	23	77	-
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES			
Oui	48	52	-
Non	18	81	1
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE			
Oui	34	66	-
Non, moins souvent ou jamais	24	75	1

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

**L'existence d'un accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle
entre hommes et femmes dans l'entreprise**

Question : Existe-t-il un accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle
entre les hommes et les femmes dans votre entreprise ?

	Ensemble (%)
Oui	13
TOTAL Non	85
• Non, car ce thème est traité lors des négociations obligatoires annuelles ..	30
• Non, mais c'est prévu pour 2011	12
• Non, ce thème n'est pas traité et ce n'est pas prévu	43
- Ne se prononcent pas	2
TOTAL	100

L'existence d'un accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans l'entreprise.

	Oui	TOTAL Non	Non, car ce thème est traité lors des négo- ciations obliga- toires annuelles	Non, mais c'est prévu pour 2011	Non, ce thème n'est pas traité et ce n'est pas prévu	Nsp
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	13	85	30	12	43	2
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE						
50 à 99 salariés	15	83	20	11	52	2
100 à 249 salariés	9	89	38	10	41	2
250 à 499 salariés	12	88	53	15	20	-
500 salariés et plus	23	76	39	25	12	1
SECTEUR D'ACTIVITE						
BTP	10	89	25	12	52	1
Commerce	13	84	27	12	45	3
Industrie	12	87	38	16	33	1
Services	16	83	27	8	48	1
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE						
PDG, Dirigeant / DG, DGA	19	79	24	5	50	2
RH (DRH ou responsable RH)	12	87	33	14	40	1
REGION						
Région parisienne	16	82	27	11	44	2
Nord est	10	87	39	14	34	3
Nord ouest	12	88	32	9	47	-
Sud ouest	13	85	29	8	48	2
Sud est	17	81	24	14	43	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE						
Moins de 50%	13	86	29	14	43	1
50% et plus	15	83	33	8	42	2
PROPORTION DE FEMMES CADRES						
Aucune	12	86	28	10	48	2
Moins de 50%	14	85	30	15	40	1
50% et plus	14	84	35	3	46	2
PROPORTION DE FEMMES PARMI LA DIRECTION						
Aucune	12	85	29	15	41	3
Moins de 50%	14	86	33	12	41	-
50% et plus	16	82	27	4	51	2
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL						
Aucune	11	88	21	7	60	1
Moins de 50%	13	86	35	15	36	1
50% et plus	19	77	26	6	45	4
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE						
Oui	14	85	44	13	28	1
Non	12	88	17	10	61	-
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES						
Oui	26	72	35	12	25	2
Non	10	89	30	12	47	1
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE						
Oui	29	69	44	9	16	2
Non, moins souvent ou jamais	12	87	29	12	46	1

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'inclusion d'un rattrapage des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans les négociations annuelles obligatoires

Question : Au cours des trois dernières années, les négociations annuelles obligatoires sur les salaires ont-elles inclus un rattrapage des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes ?

	Ensemble (%)
TOTAL Oui	20
• Oui, chaque année	9
• Oui, au moins une fois au cours des trois dernières années	11
Non	78
- Ne se prononcent pas	2
TOTAL	100

.L'inclusion d'un rattrapage des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans les négociations annuelles obligatoires.

	TOTAL Oui	Oui, chaque année	Oui, au moins une fois au cours des trois dernières années	Non	Nsp
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	20	9	11	78	2
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE					
50 à 99 salariés	22	11	11	77	1
100 à 249 salariés	16	7	9	80	4
250 à 499 salariés	21	8	13	77	2
500 salariés et plus	29	7	22	69	2
SECTEUR D'ACTIVITE					
BTP	18	5	13	79	3
Commerce	19	9	10	80	1
Industrie	25	10	15	71	4
Services	17	10	7	81	2
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE					
PDG, Dirigeant / DG, DGA	23	13	10	77	-
RH (DRH ou responsable RH)	19	8	11	78	3
REGION					
Région parisienne	20	9	11	78	2
Nord est	19	8	11	78	3
Nord ouest	25	11	14	72	3
Sud ouest	20	10	10	80	-
Sud est	18	8	10	80	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE					
Moins de 50%	21	8	13	76	3
50% et plus	19	11	8	80	1
PROPORTION DE FEMMES CADRES					
Aucune	22	7	15	76	2
Moins de 50%	21	10	11	76	3
50% et plus	16	9	7	84	-
PROPORTION DE FEMMES PARMI LA DIRECTION					
Aucune	21	8	13	77	2
Moins de 50%	21	10	11	76	3
50% et plus	17	10	7	83	-
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL					
Aucune	17	10	7	81	2
Moins de 50%	21	8	13	76	3
50% et plus	19	11	8	80	1
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	23	8	15	75	2
Non	17	10	7	81	2
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	39	20	19	60	1
Non	17	7	10	81	2
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	34	17	17	66	-
Non, moins souvent ou jamais	18	8	10	79	3

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Les objectifs fixés lors des négociations annuelles obligatoires

Question : Dans quels domaines des objectifs ont-ils été fixés lors de cet accord ou de ces négociations ?

Base : répondants ayant déclaré qu'il existait un accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans leur entreprise et/ou que les négociations annuelles obligatoires sur les salaires avaient inclus un rattrapage des écarts de rémunération, soit 28% de l'échantillon (176 personnes)	(%)
• La réduction des inégalités salariales	49
• L'équité en termes d'évolution professionnelle	47
• Les possibilités d'aménagement du temps de travail	38
• Le développement de la formation pour les femmes	33
• L'accès des femmes à des postes de direction	26
- Ne se prononcent pas	13
TOTAL.....	(*)

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

.Les objectifs fixés lors des négociations annuelles obligatoires.

	La réduction des inégalités salariales (%)	L'équité en termes d'évolution professionnelle (%)	Les possibilités d'aménagement du temps de travail (%)	Le développement de la formation pour les femmes (%)	L'accès des femmes à des postes de direction (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	49	47	38	33	26	13
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE						
50 à 99 salariés	39	45	44	30	30	14
100 à 249 salariés	51	46	24	36	20	16
250 à 499 salariés	72	48	20	32	8	6
500 salariés et plus	79	57	47	47	26	6
SECTEUR D'ACTIVITE						
BTP	34	57	25	29	23	19
Commerce	47	47	47	36	37	5
Industrie	50	49	33	36	16	10
Services	52	42	40	30	29	20
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE						
PDG, Dirigeant / DG, DGA	35	43	41	39	30	11
RH (DRH ou responsable RH)	55	48	36	31	23	14
REGION						
Région parisienne	51	57	30	21	20	14
Nord est	43	32	35	37	33	14
Nord ouest	54	44	37	29	22	8
Sud ouest	38	35	50	25	20	19
Sud est	51	59	42	47	30	15
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE						
Moins de 50%	49	51	37	31	26	12
50% et plus	49	39	40	37	25	15
PROPORTION DE FEMMES CADRES						
Aucune	59	43	34	33	17	3
Moins de 50%	49	49	35	29	24	16
50% et plus	43	44	50	45	36	11
PROPORTION DE FEMMES PARMI LA DIRECTION						
Aucune	56	38	32	33	19	12
Moins de 50%	54	59	38	37	30	12
50% et plus	25	37	50	24	30	18
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL						
Aucune	43	36	31	16	27	21
Moins de 50%	53	52	36	37	20	9
50% et plus	39	42	54	42	45	17
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE						
Oui	53	46	34	37	28	11
Non	42	43	41	26	20	17
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES						
Oui	47	58	40	39	31	20
Non	52	37	35	27	21	7
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES						
Oui	54	47	36	31	21	6
Non	37	46	43	38	36	30
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE						
Oui	60	82	68	46	35	4
Non, moins souvent ou jamais	47	40	32	31	24	15

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'existence d'un suivi année par année des indicateurs servant de base à la négociation

Question : Effectuez-vous un suivi année par année sur les indicateurs qui ont servi de base à votre négociation ?

Base : répondants ayant déclaré qu'il existait un accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans leur entreprise et/ou que les négociations annuelles obligatoires sur les salaires avaient inclus un rattrapage des écarts de rémunération, soit 28% de l'échantillon (176 personnes)	(%)
• Oui	63
• Non	35
- Ne se prononcent pas	2
TOTAL	100

.L'existence d'un suivi année par année des indicateurs servant de base à la négociation.

	Oui	Non	Nsp
	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	63	35	2
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE			
50 à 99 salariés	58	41	1
100 à 249 salariés	61	35	4
250 à 499 salariés	80	16	4
500 salariés et plus	86	11	3
SECTEUR D'ACTIVITE			
BTP	51	49	-
Commerce	58	38	4
Industrie	70	29	1
Services	62	35	3
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE			
PDG, Dirigeant / DG, DGA	55	42	3
RH (DRH ou responsable RH)	67	31	2
REGION			
Région parisienne	62	32	6
Nord est	68	31	1
Nord ouest	47	50	3
Sud ouest	68	32	-
Sud est	76	24	-
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE			
Moins de 50%	60	38	2
50% et plus	69	28	3
PROPORTION DE FEMMES CADRES			
Aucune	56	36	8
Moins de 50%	60	38	2
50% et plus	77	23	-
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION			
Aucune	64	33	3
Moins de 50%	61	36	3
50% et plus	66	34	-
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL			
Aucune	41	55	4
Moins de 50%	71	27	2
50% et plus	59	41	-
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE			
Oui	72	25	3
Non	47	51	2
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES			
Oui	69	28	3
Non	57	42	1
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES			
Oui	63	36	1
Non	65	30	5
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE			
Oui	82	9	9
Non, moins souvent ou jamais	60	39	1

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'organisation de formations sur le sujet de l'égalité professionnelle dans l'entreprise

Question : Des formations sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont-elles organisées dans votre entreprise ?

	Ensemble (%)
TOTAL Oui	9
• Oui, au moins une fois par an	4
• Oui, tous les deux à trois ans	4
• Oui, tous les quatre à cinq ans	1
Non, moins souvent ou jamais	91
- Ne se prononcent pas	-
TOTAL	100

.L'organisation de formations sur le sujet de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

	TOTAL Oui (%)	Oui, au moins une fois par an (%)	Oui, tous les deux à trois ans (%)	Oui, tous les quatre à cinq ans (%)	Non, moins souvent ou jamais (%)
ENSEMBLE	9	4	4	1	91
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE					
50 à 99 salariés	10	4	5	1	90
100 à 249 salariés	10	5	3	2	90
250 à 499 salariés	3	2	1	-	97
500 salariés et plus	17	5	9	3	83
SECTEUR D'ACTIVITE					
BTP	8	2	6	-	92
Commerce	8	2	5	1	92
Industrie	9	5	2	2	91
Services	10	5	5	-	90
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE					
PDG, Dirigeant / DG, DGA	12	3	7	2	88
RH (DRH ou responsable RH)	8	4	3	1	92
REGION					
Région parisienne	11	6	3	2	89
Nord est	10	5	4	1	90
Nord ouest	7	3	3	1	93
Sud ouest	9	5	4	-	91
Sud est	8	1	6	1	92
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE					
Moins de 50%	8	3	4	1	92
50% et plus	11	5	5	1	89
PROPORTION DE FEMMES CADRES					
Aucune	11	2	6	3	89
Moins de 50%	7	4	2	1	93
50% et plus	13	4	9	-	87
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION					
Aucune	9	3	4	2	91
Moins de 50%	9	5	3	1	91
50% et plus	13	4	9	-	87
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL					
Aucune	8	2	4	2	92
Moins de 50%	9	5	3	1	91
50% et plus	14	3	9	2	86
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	10	4	5	1	90
Non	8	4	3	1	92
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	20	8	10	2	80
Non	7	3	3	1	93
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	16	6	7	3	84
Non	8	3	4	1	92

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Les avancées permises par les négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Question : Selon vous, les négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont-elles permis des avancées importantes par votre entreprise ?

	Ensemble (%)
TOTAL Oui	19
• Oui, très importantes	4
• Oui, assez importantes	15
TOTAL Non	76
• Non, peu importantes	30
• Non, pas du tout importantes	46
- Ne se prononcent pas	5
TOTAL	100

.Les avancées permises par les négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

	TOTAL Oui	Oui, très importantes	Oui, assez importantes	TOTAL Non	Non, peu importantes	Non, pas du tout importantes	Nsp
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	19	4	15	76	30	46	5
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE							
50 à 99 salariés	21	5	16	72	25	47	7
100 à 249 salariés	12	2	10	85	33	52	3
250 à 499 salariés	14	1	13	84	40	44	2
500 salariés et plus	28	2	26	71	44	27	1
SECTEUR D'ACTIVITE							
BTP	16	5	11	81	31	50	3
Commerce	21	3	18	76	34	42	3
Industrie	19	3	16	74	29	45	7
Services	17	4	13	79	29	50	4
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE							
PDG, Dirigeant / DG, DGA	27	8	19	67	27	40	6
RH (DRH ou responsable RH)	16	2	14	80	31	49	4
REGION							
Région parisienne	19	1	18	77	34	43	4
Nord est	23	7	16	73	30	43	4
Nord ouest	16	3	13	78	29	49	6
Sud ouest	17	-	17	77	35	42	6
Sud est	17	4	13	80	27	53	3
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE							
Moins de 50%	17	2	15	78	31	47	5
50% et plus	21	6	15	75	30	45	4
PROPORTION DE FEMMES CADRES							
Aucune	18	4	14	81	33	48	1
Moins de 50%	18	2	16	77	32	45	5
50% et plus	19	6	13	75	24	51	6
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION							
Aucune	17	2	15	79	34	45	4
Moins de 50%	21	4	17	75	31	44	4
50% et plus	19	7	12	76	21	55	5
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL							
Aucune	20	3	17	74	22	52	6
Moins de 50%	15	2	13	81	35	46	4
50% et plus	32	11	21	65	24	41	3
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE							
Oui	18	3	15	78	36	42	4
Non	17	4	13	77	23	54	6
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES							
Oui	29	8	21	67	34	33	4
Non	16	3	13	79	30	49	5
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES							
Oui	39	5	34	60	40	20	1
Non	13	3	10	83	28	55	4
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE							
Oui	36	9	27	62	44	18	2
Non, moins souvent ou jamais	17	3	14	78	29	49	5

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'efficacité induite par une simplification du dispositif de négociation sur l'égalité professionnelle

Question : Selon vous, une simplification du dispositif de négociation sur l'égalité professionnelle permettrait-elle de le rendre plus efficace ?

Base : Question posée aléatoirement à une moitié de l'échantillon, soit 305 personnes.	(%)
TOTAL Oui	65
• Oui, certainement	26
• Oui, probablement	39
TOTAL Non	34
• Non, probablement pas	23
• Non, certainement pas	11
- Ne se prononcent pas	1
TOTAL	100

.L'efficacité induite par une simplification du dispositif de négociation sur l'égalité professionnelle.

	TOTAL Oui (%)	Oui, certainement (%)	Oui, probablement (%)	TOTAL Non (%)	Non, probable- ment pas (%)	Non, certai- nement pas (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	65	26	39	34	23	11	1
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE							
50 à 99 salariés	68	27	41	30	19	11	2
100 à 249 salariés	59	22	37	40	27	13	1
250 à 499 salariés	65	25	40	33	26	7	2
500 salariés et plus	57	32	25	41	31	10	2
SECTEUR D'ACTIVITE							
BTP	66	37	29	31	19	12	3
Commerce	68	30	38	32	22	10	-
Industrie	63	16	47	36	30	6	1
Services	61	29	32	36	19	17	3
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE							
PDG, Dirigeant / DG, DGA	62	29	33	36	20	16	2
RH (DRH ou responsable RH)	65	25	40	34	24	10	1
REGION							
Région parisienne	57	29	28	43	36	7	-
Nord est	62	28	34	35	30	5	3
Nord ouest	56	25	31	43	27	16	1
Sud ouest	64	18	46	32	21	11	4
Sud est	77	25	52	22	7	15	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE							
Moins de 50%	66	26	40	32	22	10	2
50% et plus	62	26	36	38	25	13	-
PROPORTION DE FEMMES CADRES							
Aucune	59	28	31	37	22	15	4
Moins de 50%	65	25	40	33	24	9	2
50% et plus	65	27	38	35	20	15	-
PROPORTION DE FEMMES PARMI LA DIRECTION							
Aucune	62	26	36	35	25	10	3
Moins de 50%	64	27	37	35	24	11	1
50% et plus	69	21	48	31	18	13	-
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL							
Aucune	66	24	42	32	13	19	2
Moins de 50%	64	25	39	34	25	9	2
50% et plus	63	28	35	37	30	7	-
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE							
Oui	60	23	37	39	29	10	1
Non	69	27	42	28	16	12	3
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES							
Oui	58	21	37	42	20	22	-
Non	66	27	39	32	23	9	2
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES							
Oui	63	22	41	36	26	10	1
Non	64	26	38	34	22	12	2
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE							
Oui	61	31	30	39	26	13	-
Non, moins souvent ou jamais	64	25	39	34	23	11	2

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Les différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle mises en place dans l'entreprise

Question : Pour chacune des mesures suivantes en faveur de l'égalité professionnelle, pouvez-vous indiquer si elles ont été mises en place dans votre entreprise ?

	Oui (%)	TOTAL Non (%)	Non, mais c'est prévu pour 2011 (%)	Non, et ce n'est pas prévu (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• La prise en compte dans l'organisation du temps de travail de l'articulation entre vie personnelle et professionnelle (ex : aménagements d'horaires, télétravail, pas de réunion en fin de journée...)	48	52	5	47	-	100
• Des mesures relatives à la qualité de l'emploi à temps partiel : polyvalence, cumul d'emploi, accès au temps plein	39	60	4	56	1	100
• La fixation d'objectifs chiffrés d'accès des femmes aux formations qualifiantes	25	74	7	67	1	100
• La fixation d'objectifs de recrutement d'hommes ou de femmes dans des métiers repérés comme non mixtes	21	78	5	73	1	100
• La fixation d'objectifs de femmes promues	19	80	6	74	1	100
• Des dispositifs d'aide à l'articulation entre vie personnelle et professionnelle (ex : crèche, services de courses / pressing, incitation à prendre le congé parental [prise en charge du complément de rémunération]...)	19	81	4	77	-	100
• La révision des classifications appliquées à une catégorie très féminisée	14	86	4	82	-	100

**.Les différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle mises en place dans l'entreprise.
.La prise en compte dans l'organisation du temps de travail de l'articulation entre vie personnelle et professionnelle.**

	Oui (%)	TOTAL Non (%)	Non, mais c'est prévu pour 2011 (%)	Non, et ce n'est pas prévu (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	48	52	5	47	-
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE					
50 à 99 salariés	51	49	3	46	-
100 à 249 salariés	45	54	7	47	1
250 à 499 salariés	43	57	6	51	-
500 salariés et plus	51	49	4	45	-
SECTEUR D'ACTIVITE					
BTP	53	47	6	41	-
Commerce	39	61	7	54	-
Industrie	49	50	4	46	1
Services	52	48	4	44	-
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE					
PDG, Dirigeant / DG, DGA	52	48	3	45	-
RH (DRH ou responsable RH)	47	53	5	48	-
REGION					
Région parisienne	47	53	4	49	-
Nord est	49	51	6	45	-
Nord ouest	48	51	3	48	1
Sud ouest	51	49	6	43	-
Sud est	48	52	5	47	-
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE					
Moins de 50%	49	51	4	47	-
50% et plus	47	53	7	46	-
PROPORTION DE FEMMES CADRES					
Aucune	50	50	2	48	-
Moins de 50%	47	53	5	48	-
50% et plus	51	49	5	44	-
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION					
Aucune	47	53	3	50	-
Moins de 50%	48	51	5	46	1
50% et plus	52	48	6	42	-
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL					
Aucune	31	68	5	63	1
Moins de 50%	53	47	4	43	-
50% et plus	56	44	9	35	-
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	51	49	5	44	-
Non	44	55	4	51	1
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	57	43	8	35	-
Non	47	53	4	49	-
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	50	50	8	42	-
Non	47	53	4	49	-
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	63	37	9	28	-
Non, moins souvent ou jamais	47	53	4	49	-

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

**.Les différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle mises en place dans l'entreprise.
.Des mesures relatives à la qualité de l'emploi à temps partiel : polyvalence, cumul d'emploi, accès au temps plein.**

	Oui (%)	TOTAL Non (%)	Non, mais c'est prévu pour 2011 (%)	Non, et ce n'est pas prévu (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	39	60	4	56	1
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE					
50 à 99 salariés	40	60	4	56	-
100 à 249 salariés	34	64	4	60	2
250 à 499 salariés	47	53	1	52	-
500 salariés et plus	43	54	6	48	3
SECTEUR D'ACTIVITE					
BTP	20	80	9	71	-
Commerce	34	65	3	62	1
Industrie	36	63	2	61	1
Services	49	49	5	44	2
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE					
PDG, Dirigeant / DG, DGA	41	58	7	51	1
RH (DRH ou responsable RH)	38	61	3	58	1
REGION					
Région parisienne	33	65	4	61	2
Nord est	33	66	2	64	1
Nord ouest	43	56	4	52	1
Sud ouest	42	56	2	54	2
Sud est	43	57	6	51	-
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE					
Moins de 50%	32	67	4	63	1
50% et plus	50	48	5	43	2
PROPORTION DE FEMMES CADRES					
Aucune	34	66	8	58	-
Moins de 50%	35	63	3	60	2
50% et plus	51	48	5	43	1
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION					
Aucune	36	63	3	60	1
Moins de 50%	36	63	5	58	1
50% et plus	52	47	3	44	1
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL					
Aucune	12	86	3	83	2
Moins de 50%	44	55	4	51	1
50% et plus	60	39	9	30	1
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	39	61	5	56	-
Non	35	63	4	59	2
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	50	49	5	44	1
Non	37	62	4	58	1
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	41	58	3	55	1
Non	38	61	4	57	1
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	50	44	4	40	6
Non, moins souvent ou jamais	37	62	4	58	1

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

**.Les différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle mises en place dans l'entreprise.
.La fixation d'objectifs chiffrés d'accès des femmes aux formations qualifiantes.**

	Oui (%)	TOTAL Non (%)	Non, mais c'est prévu pour 2011 (%)	Non, et ce n'est pas prévu (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	25	74	7	67	1
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE					
50 à 99 salariés	29	70	8	62	1
100 à 249 salariés	20	78	8	70	2
250 à 499 salariés	20	79	3	76	1
500 salariés et plus	17	82	5	77	1
SECTEUR D'ACTIVITE					
BTP	15	85	13	72	-
Commerce	28	72	6	66	-
Industrie	22	76	8	68	2
Services	28	71	6	65	1
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE					
PDG, Dirigeant / DG, DGA	35	65	9	56	-
RH (DRH ou responsable RH)	21	78	7	71	1
REGION					
Région parisienne	20	78	5	73	2
Nord est	25	73	10	63	2
Nord ouest	29	71	6	65	-
Sud ouest	21	79	11	68	-
Sud est	25	74	7	67	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE					
Moins de 50%	18	81	8	73	1
50% et plus	35	64	6	58	1
PROPORTION DE FEMMES CADRES					
Aucune	22	75	9	66	3
Moins de 50%	22	77	7	70	1
50% et plus	32	67	7	60	1
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION					
Aucune	21	78	9	69	1
Moins de 50%	25	74	6	68	1
50% et plus	31	68	9	59	1
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL					
Aucune	22	78	7	71	-
Moins de 50%	23	76	8	68	1
50% et plus	39	59	7	52	2
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	25	73	8	65	2
Non	23	77	7	70	-
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	43	57	11	46	-
Non	22	77	7	70	1
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	28	71	11	60	1
Non	24	75	7	68	1
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	42	53	16	37	5
Non, moins souvent ou jamais	23	76	6	70	1

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

**.Les différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle mises en place dans l'entreprise.
.La fixation d'objectifs de recrutement d'hommes ou de femmes dans des métiers repérés comme non mixtes.**

	Oui (%)	TOTAL Non (%)	Non, mais c'est prévu pour 2011 (%)	Non, et ce n'est pas prévu (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	21	78	5	73	1
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE					
50 à 99 salariés	22	77	6	71	1
100 à 249 salariés	18	82	3	79	-
250 à 499 salariés	20	79	3	76	1
500 salariés et plus	25	74	13	61	1
SECTEUR D'ACTIVITE					
BTP	22	78	12	66	-
Commerce	22	77	3	74	1
Industrie	17	82	5	77	1
Services	23	77	5	72	-
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE					
PDG, Dirigeant / DG, DGA	21	79	8	71	-
RH (DRH ou responsable RH)	21	78	4	74	1
REGION					
Région parisienne	24	75	5	70	1
Nord est	19	81	7	74	-
Nord ouest	17	83	4	79	-
Sud ouest	19	81	2	79	-
Sud est	25	74	6	68	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE					
Moins de 50%	21	78	6	72	1
50% et plus	22	78	3	75	-
PROPORTION DE FEMMES CADRES					
Aucune	12	88	12	76	-
Moins de 50%	22	77	4	73	1
50% et plus	24	76	5	71	-
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION					
Aucune	19	80	5	75	1
Moins de 50%	21	79	5	74	-
50% et plus	28	72	5	67	-
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL					
Aucune	12	87	5	82	1
Moins de 50%	22	78	5	73	-
50% et plus	34	66	5	61	-
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	23	76	4	72	1
Non	18	82	5	77	-
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	35	65	5	60	-
Non	19	81	5	76	-
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	28	72	8	64	-
Non	19	80	4	76	1
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	26	74	17	57	-
Non, moins souvent ou jamais	20	79	4	75	1

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

.Les différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle mises en place dans l'entreprise.

.La fixation d'objectifs de femmes promues.

	Oui (%)	TOTAL Non (%)	Non, mais c'est prévu pour 2011 (%)	Non, et ce n'est pas prévu (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	19	80	6	74	1
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE					
50 à 99 salariés	21	79	8	71	-
100 à 249 salariés	15	83	4	79	2
250 à 499 salariés	19	81	5	76	-
500 salariés et plus	20	78	5	73	2
SECTEUR D'ACTIVITE					
BTP	12	88	12	76	-
Commerce	19	80	6	74	1
Industrie	18	81	5	76	1
Services	22	77	6	71	1
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE					
PDG, Dirigeant / DG, DGA	21	78	9	69	1
RH (DRH ou responsable RH)	18	81	5	76	1
REGION					
Région parisienne	17	81	9	72	2
Nord est	24	76	7	69	-
Nord ouest	15	84	6	78	1
Sud ouest	19	81	2	79	-
Sud est	20	79	5	74	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE					
Moins de 50%	17	82	6	76	1
50% et plus	23	76	5	71	1
PROPORTION DE FEMMES CADRES					
Aucune	14	84	7	77	2
Moins de 50%	19	81	6	75	-
50% et plus	22	76	5	71	2
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION					
Aucune	14	85	7	78	1
Moins de 50%	19	81	6	75	-
50% et plus	30	67	4	63	3
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL					
Aucune	13	87	6	81	-
Moins de 50%	20	79	6	73	1
50% et plus	29	69	7	62	2
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	21	78	7	71	1
Non	17	82	5	77	1
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	32	66	12	54	2
Non	17	82	5	77	1
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	23	76	10	66	1
Non	18	81	5	76	1
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	35	60	16	44	5
Non, moins souvent ou jamais	18	82	5	77	-

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

**.Les différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle mises en place dans l'entreprise.
.Des dispositifs d'aide à l'articulation entre vie personnelle et professionnelle.**

	Oui (%)	TOTAL Non (%)	Non, mais c'est prévu pour 2011 (%)	Non, et ce n'est pas prévu (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	19	81	4	77	-
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE					
50 à 99 salariés	20	80	3	77	-
100 à 249 salariés	18	82	4	78	-
250 à 499 salariés	18	82	6	76	-
500 salariés et plus	16	83	6	77	1
SECTEUR D'ACTIVITE					
BTP	9	91	10	81	-
Commerce	17	83	2	81	-
Industrie	15	85	4	81	-
Services	27	73	4	69	-
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE					
PDG, Dirigeant / DG, DGA	23	77	3	74	-
RH (DRH ou responsable RH)	18	82	4	78	-
REGION					
Région parisienne	22	78	3	75	-
Nord est	18	82	2	80	-
Nord ouest	18	82	6	76	-
Sud ouest	17	83	6	77	-
Sud est	19	81	4	77	-
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE					
Moins de 50%	16	84	4	80	-
50% et plus	25	75	4	71	-
PROPORTION DE FEMMES CADRES					
Aucune	22	78	6	72	-
Moins de 50%	14	86	5	81	-
50% et plus	31	69	1	68	-
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION					
Aucune	17	83	3	80	-
Moins de 50%	18	82	6	76	-
50% et plus	26	74	1	73	-
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL					
Aucune	10	90	5	85	-
Moins de 50%	20	80	4	76	-
50% et plus	32	67	2	65	1
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	20	80	4	76	-
Non	16	84	5	79	-
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	29	71	5	66	-
Non	17	83	4	79	-
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	27	73	5	68	-
Non	16	84	4	80	-
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	31	69	5	64	-
Non, moins souvent ou jamais	18	82	4	78	-

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

.Les différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle mises en place dans l'entreprise.

.La révision des classifications appliquées à une catégorie très féminisée.

	Oui (%)	TOTAL Non (%)	Non, mais c'est prévu pour 2011 (%)	Non, et ce n'est pas prévu (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	14	86	4	82	-
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE					
50 à 99 salariés	17	82	4	78	1
100 à 249 salariés	9	91	3	88	-
250 à 499 salariés	10	90	5	85	-
500 salariés et plus	14	85	7	78	1
SECTEUR D'ACTIVITE					
BTP	12	87	5	82	1
Commerce	18	81	2	79	1
Industrie	13	87	6	81	-
Services	12	88	5	83	-
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE					
PDG, Dirigeant / DG, DGA	18	81	5	76	1
RH (DRH ou responsable RH)	12	88	4	84	-
REGION					
Région parisienne	12	88	4	84	-
Nord est	12	88	4	84	-
Nord ouest	13	87	4	83	-
Sud ouest	11	87	4	83	2
Sud est	17	83	6	77	-
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE					
Moins de 50%	12	88	3	85	-
50% et plus	16	83	6	77	1
PROPORTION DE FEMMES CADRES					
Aucune	8	92	5	87	-
Moins de 50%	14	86	3	83	-
50% et plus	15	84	7	77	1
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION					
Aucune	12	87	3	84	1
Moins de 50%	13	87	4	83	-
50% et plus	16	83	8	75	1
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL					
Aucune	12	88	1	87	-
Moins de 50%	14	85	5	80	1
50% et plus	15	85	7	78	-
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	13	87	5	82	-
Non	14	85	3	82	1
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	25	75	8	67	-
Non	12	88	3	85	-
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES					
Oui	22	78	10	68	-
Non	11	89	3	86	-
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE					
Oui	17	83	8	75	-
Non, moins souvent ou jamais	13	87	4	83	-

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

-D- LES QUALITÉS ET COMPÉTENCES DISTINCTIVES PERÇUES DES DEUX SEXES

Les qualités et compétences distinctives des hommes par rapport aux femmes au sein de l'entreprise

Question : Selon vous, quelles sont les qualités et compétences distinctives des hommes par rapport aux femmes au sein de l'entreprise ?

- Question ouverte : réponses non suggérées -

Base : Question posée aléatoirement à une moitié de l'échantillon, soit 301 personnes.	(%)
• Force physique, endurance	25
• Plus disponibles	22
• Davantage de connaissances techniques	7
• Plus ambitieux (notion de carrière)	5
• Assurance (notamment dans les relations clients)	3
• Plus faciles à manager	3
• Pragmatisme	3
• Force de caractère	3
• Ne mêlent pas vie privée et travail	2
• Indispensables en cas de travail de nuit	1
• Moins rancuniers	1
• Résistance au stress	1
- Autres qualités et compétences citées	3
- Aucune : ne fait pas de différence entre hommes et femmes	28
- Réponses hors sujet	5
- Ne se prononce pas	5
TOTAL	(*)

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

.Les qualités et compétences distinctives des hommes par rapport aux femmes au sein de l'entreprise.

	Force physique, endurance	Plus disponibles	Davantage de connaissances techniques	Plus ambitieux (notion de carrière)	Assurance (notamment dans les relations clients)	Plus faciles à manager	Pragmatisme	Force de caractère
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	25	22	7	5	3	3	3	3
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE								
50 à 99 salariés	27	21	7	4	4	1	3	5
100 à 249 salariés	21	23	5	8	2	5	2	-
250 à 499 salariés	27	27	16	6	4	8	7	-
500 salariés et plus	21	15	3	3	3	-	3	-
SECTEUR D'ACTIVITE								
BTP	24	26	3	6	7	3	2	5
Commerce	25	30	7	3	4	2	-	4
Industrie	17	20	8	6	3	2	4	2
Services	33	17	9	6	3	3	4	1
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE								
PDG, Dirigeant / DG, DGA	25	22	8	9	4	1	4	4
RH (DRH ou responsable RH)	25	22	7	4	3	3	2	2
REGION								
Région parisienne	24	20	12	5	2	5	3	2
Nord est	29	17	7	3	4	2	4	2
Nord ouest	23	24	2	4	8	5	3	4
Sud ouest	36	21	9	13	-	-	-	-
Sud est	18	27	9	4	-	-	2	3
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE								
Moins de 50%	27	25	5	6	2	3	3	2
50% et plus	22	17	11	3	6	3	3	3
PROPORTION DE FEMMES CADRES								
Aucune	28	25	3	7	5	7	3	-
Moins de 50%	24	22	7	5	3	3	3	3
50% et plus	27	21	11	5	3	-	2	4
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION								
Aucune	24	23	5	7	4	2	3	4
Moins de 50%	26	22	9	3	3	4	2	-
50% et plus	25	17	10	7	5	3	2	2
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL								
Aucune	31	24	4	5	2	3	4	3
Moins de 50%	21	24	10	6	3	2	3	1
50% et plus	32	11	-	-	6	5	-	6
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE								
Oui	22	23	6	5	3	2	4	1
Non	30	22	10	6	4	4	1	4
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES								
Oui	23	11	9	2	3	4	3	3
Non	25	25	7	6	4	3	3	3
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES								
Oui	23	21	14	1	4	3	2	2
Non	26	21	6	6	3	2	3	2
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE								
Oui	34	18	9	-	-	2	7	-
Non, moins souvent ou jamais	24	22	7	6	4	3	2	3

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

.Les qualités et compétences distinctives des hommes par rapport aux femmes au sein de l'entreprise.

	Ne mêlent pas vie privée et travail (%)	Indispensables en cas de travail de nuit (%)	Moins rancuniers (%)	Résistance au stress (%)	Autres (%)	Aucune : ne fait pas de différence entre hommes et femmes (%)	Réponses hors sujet (%)	Ne se prononce pas (%)
ENSEMBLE	2	1	1	1	3	28	5	5
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE								
50 à 99 salariés	3	1	1	2	3	31	3	4
100 à 249 salariés	2	2	-	-	3	23	8	6
250 à 499 salariés	-	-	2	2	-	19	7	5
500 salariés et plus	-	-	3	-	4	43	4	6
SECTEUR D'ACTIVITE								
BTP	2	-	-	5	3	25	1	7
Commerce	2	4	-	2	2	35	4	3
Industrie	4	-	3	1	1	32	5	8
Services	-	1	-	-	4	20	7	3
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE								
PDG, Dirigeant / DG, DGA	2	3	-	1	5	24	4	6
RH (DRH ou responsable RH)	2	1	2	1	2	30	5	4
REGION								
Région parisienne	2	-	1	-	-	27	4	5
Nord est	3	-	2	1	6	23	8	5
Nord ouest	2	2	-	3	-	31	6	9
Sud ouest	-	-	1	-	6	31	-	2
Sud est	2	4	2	-	2	29	3	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE								
Moins de 50%	2	1	2	1	3	24	4	6
50% et plus	1	1	1	1	2	34	6	3
PROPORTION DE FEMMES CADRES								
Aucune	1	6	3	3	3	22	4	3
Moins de 50%	2	1	1	1	3	28	6	6
50% et plus	2	-	1	-	-	32	2	4
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION								
Aucune	3	2	3	1	3	25	4	7
Moins de 50%	1	1	-	1	3	27	6	5
50% et plus	2	-	1	-	-	37	2	-
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL								
Aucune	3	-	-	4	5	26	2	5
Moins de 50%	2	1	2	-	2	26	5	5
50% et plus	-	3	1	-	3	40	7	6
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE								
Oui	4	1	2	1	1	28	7	5
Non	-	2	-	1	3	25	3	5
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES								
Oui	8	-	4	-	-	39	4	9
Non	1	2	1	1	3	26	5	4
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES								
Oui	4	-	1	-	3	35	2	7
Non	1	2	1	1	2	27	6	4
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE								
Oui	2	-	2	2	-	32	6	5
Non, moins souvent ou jamais	2	1	1	1	3	27	5	5

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Les qualités et compétences distinctives des femmes par rapport aux hommes au sein de l'entreprise

Question : Selon vous, quelles sont les qualités et compétences distinctives des femmes par rapport aux hommes au sein de l'entreprise ?

- Question ouverte : réponses non suggérées -

Base : Question posée aléatoirement à une moitié de l'échantillon, soit 301 personnes.	(%)
• Consciencieuses, rigoureuses	33
• Sens de l'écoute, bon relationnel	18
• Sens de l'organisation	13
• Volontaires, courageuses	9
• Capacité à faire deux choses à la fois	8
• Plus soucieuses de l'intérêt général	4
• Faculté d'adaptation	4
• Patience	3
• Douceur	3
• Ponctualité	3
• Meilleures en management	2
• Plus performantes	2
• Respect de la hiérarchie	2
• Franchise	1
• Sens de l'anticipation	1
• Davantage de savoir-faire	1
- Autres qualités et compétences citées.....	3
- Aucune : ne fais pas de différence.....	19
- Réponses hors sujet	2
- Ne se prononce pas	3
TOTAL	(*)

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

.Les qualités et compétences distinctives des femmes par rapport aux hommes au sein de l'entreprise.

	Conscien- cieuses, ri- goureuses	Sens de l'écoute, bon rela- tionnel	Sens de l'organisa- tion	Volontai- res, coura- geuses	Capacité à faire deux choses à la fois	Plus sou- cieuses de l'intérêt général	Faculté d'adapta- tion
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	33	18	13	9	8	4	4
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE							
50 à 99 salariés	32	21	17	7	7	5	3
100 à 249 salariés	32	14	12	14	8	6	3
250 à 499 salariés	36	19	9	5	10	-	4
500 salariés et plus	35	15	7	7	11	4	6
SECTEUR D'ACTIVITE							
BTP	33	11	5	15	6	3	-
Commerce	31	13	16	10	16	2	6
Industrie	34	21	17	11	8	4	3
Services	34	21	11	4	3	7	3
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE							
PDG, Dirigeant / DG, DGA	34	25	21	8	7	8	7
RH (DRH ou responsable RH)	32	16	11	9	8	3	3
REGION							
Région parisienne	35	20	5	10	9	2	4
Nord est	24	20	18	14	13	4	5
Nord ouest	41	21	21	11	9	7	1
Sud ouest	37	24	18	4	7	6	4
Sud est	29	11	8	4	3	3	4
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE							
Moins de 50%	30	17	13	11	8	4	3
50% et plus	38	21	14	4	8	5	5
PROPORTION DE FEMMES CADRES							
Aucune	25	14	20	10	9	10	-
Moins de 50%	33	18	13	9	9	2	5
50% et plus	37	21	10	7	4	6	3
PROPORTION DE FEMMES PARMI LA DIRECTION							
Aucune	29	18	16	11	6	6	3
Moins de 50%	36	16	10	7	10	3	3
50% et plus	33	24	17	5	7	5	5
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL							
Aucune	30	19	12	7	5	4	3
Moins de 50%	32	19	13	10	9	3	4
50% et plus	40	16	23	4	10	8	2
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE							
Oui	34	20	13	8	7	4	4
Non	30	18	14	10	10	6	4
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES							
Oui	29	19	10	15	13	4	2
Non	33	18	14	8	7	5	3
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES							
Oui	33	25	20	10	4	-	3
Non	32	17	11	8	9	6	4
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE							
Oui	30	19	10	11	12	-	13
Non, moins souvent ou jamais	33	18	14	9	8	5	3

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

.Les qualités et compétences distinctives des femmes par rapport aux hommes au sein de l'entreprise.

	Patience	Douceur	Ponctualité	Meilleures en management	Plus performantes	Respect de la hiérarchie	Franchise
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	3	3	3	2	2	2	1
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE							
50 à 99 salariés	2	1	2	3	3	1	1
100 à 249 salariés	5	6	5	2	2	2	2
250 à 499 salariés	4	2	-	4	4	2	1
500 salariés et plus	2	6	4	2	2	6	4
SECTEUR D'ACTIVITE							
BTP	-	4	-	-	-	-	1
Commerce	2	3	4	2	2	2	4
Industrie	3	6	4	4	2	2	1
Services	4	-	2	2	3	2	-
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE							
PDG, Dirigeant / DG, DGA	-	-	2	-	-	2	-
RH (DRH ou responsable RH)	4	4	3	3	3	2	2
REGION							
Région parisienne	2	5	2	6	1	2	-
Nord est	1	2	1	-	4	1	1
Nord ouest	1	1	5	3	-	-	2
Sud ouest	2	5	-	-	4	4	-
Sud est	7	3	3	2	3	2	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE							
Moins de 50%	2	3	2	3	2	2	-
50% et plus	4	3	3	1	3	2	4
PROPORTION DE FEMMES CADRES							
Aucune	-	-	3	5	-	-	-
Moins de 50%	3	5	4	2	3	2	2
50% et plus	4	-	-	1	3	2	-
PROPORTION DE FEMMES PARMIS LA DIRECTION							
Aucune	2	3	5	4	-	2	1
Moins de 50%	4	4	2	2	4	-	2
50% et plus	2	-	-	-	4	2	-
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL							
Aucune	3	5	4	6	2	-	-
Moins de 50%	4	3	3	1	3	2	2
50% et plus	-	-	-	2	-	-	-
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE							
Oui	3	2	3	4	2	3	2
Non	3	5	2	-	3	-	-
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES							
Oui	-	2	2	-	-	4	2
Non	3	3	3	3	3	1	1
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES							
Oui	-	1	3	1	1	4	1
Non	4	3	3	3	3	1	2
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE							
Oui	-	-	2	7	-	-	2
Non, moins souvent ou jamais	3	3	3	2	3	2	1

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

.Les qualités et compétences distinctives des femmes par rapport aux hommes au sein de l'entreprise.

	Sens de l'anticipation	Davantage de savoir-faire	Autres	Aucune : ne fait pas de différence	Réponses hors sujet	Ne se prononce pas
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	1	1	3	19	2	3
TAILLE SALARIALE DE L'ENTREPRISE						
50 à 99 salariés	1	1	5	18	3	2
100 à 249 salariés	2	1	2	21	-	4
250 à 499 salariés	2	-	2	19	2	4
500 salariés et plus	2	2	4	20	-	6
SECTEUR D'ACTIVITE						
BTP	-	7	3	31	-	4
Commerce	-	3	4	16	-	9
Industrie	4	-	2	16	3	-
Services	1	-	5	21	1	2
FONCTION DE LA PERSONNE INTERROGEE						
PDG, Dirigeant / DG, DGA	-	2	4	21	2	-
RH (DRH ou responsable RH)	2	1	3	19	1	4
REGION						
Région parisienne	3	1	4	16	4	6
Nord est	2	1	5	19	3	5
Nord ouest	1	-	1	18	-	-
Sud ouest	-	-	4	16	-	-
Sud est	-	3	3	26	-	3
PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE						
Moins de 50%	2	1	3	19	2	4
50% et plus	-	1	4	20	-	2
PROPORTION DE FEMMES CADRES						
Aucune	3	2	5	26	-	5
Moins de 50%	1	1	4	16	2	3
50% et plus	1	2	2	24	-	2
PROPORTION DE FEMMES PARMI LA DIRECTION						
Aucune	2	1	3	21	2	2
Moins de 50%	1	-	5	18	2	4
50% et plus	1	2	1	22	-	5
PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL						
Aucune	5	1	3	22	4	2
Moins de 50%	-	1	4	18	1	3
50% et plus	-	4	4	23	-	5
EXISTENCE D'UN RSC OU D'UN DIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE						
Oui	1	1	4	21	1	2
Non	2	1	3	16	3	3
EXISTENCE D'UN ACCORD SPECIFIQUE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES						
Oui	-	-	10	27	-	-
Non	1	1	3	19	2	3
RATTRAPAGE DES ECARTS DE RENUMERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES						
Oui	-	1	5	23	-	1
Non	2	1	3	19	2	4
ORGANISATION DE FORMATIONS SUR LE SUJET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE						
Oui	5	2	2	28	-	-
Non, moins souvent ou jamais	1	1	4	19	2	3

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs