

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

Audition de Mme Élisabeth Borne, ministre du
Travail, de l'emploi et de l'insertion, 2

Mardi

16 février 2021

Séance de 17 heures 15

Compte rendu n° 41

SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021

**Présidence
de Mme Marie-Pierre
Rixain, *présidente***



La réunion est ouverte à 17 heures 15.

Présidence de Mme Marie-Pierre Rixain, présidente.

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes Mme Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'emploi et de l'insertion, dans le cadre de la mission d'information sur l'égalité économique et professionnelle (Mme Marie Pierre Rixain et Mme Laurence Trastour-Isnart, co-rapporteuses).

Les débats sont accessibles sur le portail vidéo de l'Assemblée à l'adresse suivante :

<http://assnat.fr/BUKhib>

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain, rapporteure de la mission d'information sur l'égalité économique et professionnelle. Mes chers collègues, nous avons aujourd'hui le plaisir de recevoir Mme Élisabeth Borne, ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, dans le cadre de la mission d'information « Travailler, entreprendre, gouverner : accélérer l'égalité économique et professionnelle » dont Laurence Trastour-Isnart et moi sommes les rapporteuses. Je vous remercie, madame la ministre, d'avoir répondu à notre invitation en ces temps contraints et troublés.

Votre audition est l'occasion d'esquisser une première évaluation de l'index de l'égalité professionnelle, deux ans après son lancement. Cette réforme capitale doit nous permettre d'obtenir des résultats concrets dans la lutte contre les inégalités professionnelles qui résistent, depuis plus de vingt ans, aux conquêtes sociales, aux politiques publiques et aux textes législatifs – des résistances si prégnantes qu'elles exigent sans cesse de nouveaux chemins pour que le droit puisse enfin s'appliquer. À cet égard, l'index constitue une avancée, car les entreprises semblent avoir engagé de réels efforts d'amélioration pour remplir l'obligation de résultat qui leur est imposée.

Les premiers résultats sont encourageants. Peut-être pourriez-vous, madame la ministre, nous faire part de l'analyse que vous en faites : voyez-vous des tendances se dessiner dans certains secteurs ou certaines catégories d'entreprises ? Quels contrôles et sanctions sont appliqués par vos services ?

Ces résultats ne doivent toutefois pas mettre fin au débat sur les inégalités salariales et professionnelles. L'index, comme tout outil, demeure perfectible. Le fait par exemple que le décret n'impose pas la publication par l'entreprise de l'ensemble des indicateurs de l'index mais seulement d'une note globale semble s'éloigner de la volonté du législateur. Cette note finale, sur 100 points, ne permet pas de savoir où l'entreprise doit s'améliorer ni où elle obtient de bonnes performances. Autre piste d'amélioration : le manquement à l'obligation légale d'augmenter les salariées à leur retour de congé maternité n'a ni conséquence pécuniaire ni répercussion négative sur la note globale de l'entreprise.

Les acteurs économiques de notre pays ont besoin d'une certaine stabilité du droit pour s'en approprier les objectifs. Il n'est donc pas question de tout chambouler, mais simplement de comprendre quels paramètres peuvent être facilement ajustés afin de renforcer l'efficacité de l'index et d'atteindre l'objectif d'égalité que nous nous sommes collectivement donné.

À cet égard, madame la ministre, vous vous êtes déclarée favorable à l'inclusion dans l'index du critère de la parité des cadres dirigeants des entreprises. Notre Délégation aimerait beaucoup vous entendre sur ce sujet, car, dix ans après la 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, dite loi Copé-Zimmermann, portée par la présidente de la Délégation de l'époque, nous continuons à chercher des solutions pour féminiser les instances de gouvernance opérationnelle des entreprises. La logique de quotas de la loi Copé-Zimmermann fonctionne contre l'endogamie, et même très bien. Elle n'a toutefois pas entraîné la féminisation des instances dirigeantes des entreprises, en raison non d'un manque d'ambition mais de la persistance de puissantes résistances à l'entrée des femmes dans la sphère économique. La seule garantie de droits égaux ne suffit malheureusement pas à rivaliser avec des pratiques séculaires d'infériorisation et d'exclusion des femmes. L'effectivité des droits des femmes requiert donc des politiques volontaristes, comme l'a été la loi Copé-Zimmermann en son temps.

La lutte contre les inégalités professionnelles se fait également au sein de la famille : la structuration publique y perpétue la matrice des inégalités. Les outils de politique familiale enferment encore trop souvent les femmes et les hommes dans un certain rôle, ce qui, associé aux causes structurelles liées à notre héritage patriarcal, entraîne une surreprésentation des femmes dans les emplois dont les salaires sont les plus bas.

Je crois fermement que le travail est un vecteur d'émancipation des femmes. Il me paraît donc essentiel d'œuvrer à l'employabilité des femmes, notamment celles qui sont les plus éloignées du monde professionnel, en prévoyant par exemple des abondements supplémentaires au compte personnel de formation lors d'une interruption de carrière pour congé maternité, parental ou proche aidant, ou encore en renforçant les droits à formation des bénéficiaires du dispositif de prestation partagée d'éducation de l'enfant qui ne bénéficieraient pas d'un emploi garanti à l'issue de ce dispositif. Quelle est votre position sur ce point, et quelle est l'action de votre ministère ?

Mme Laurence Trastour-Isnart, vice-présidente, rapporteure de la mission d'information sur l'égalité économique et professionnelle. Je remercie à mon tour Mme la ministre d'être présente aujourd'hui parmi nous. Notre Délégation a entendu des économistes, des femmes entrepreneures, des dirigeants d'entreprises, des professeurs, des membres du Gouvernement, des hauts fonctionnaires des administrations centrales. À chaque fois j'ai pu constater que si des avancées ont bien eu lieu, des freins à l'égalité des droits entre les hommes et les femmes persistent. Il nous faut donc être plus efficaces. Nos travaux nous ont montré que l'index de l'égalité professionnelle permet d'obtenir des résultats concrets, car il oblige à la transparence. Sa publication est obligatoire depuis 2019 pour les grandes entreprises, et le deviendra le 1^{er} mars de cette année pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. J'aimerais connaître, madame la ministre, le bilan que vous faites de ce dispositif et les améliorations qui, selon vous, pourraient y être apportées. Pensez-vous notamment que la taille des entreprises pèse sur leur capacité à respecter les différents critères composant l'index ?

Par ailleurs, la place des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises a été grandement améliorée sous l'effet des quotas, qui semblent donc avoir prouvé leur efficacité sur le long terme pour accélérer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le même phénomène ne s'est toutefois pas produit dans les instances exécutives. Pensez-vous qu'imposer des quotas dans ces instances permettrait d'aller plus loin ? Si oui, faut-il les assortir d'incitations ou de sanctions ?

En ce qui concerne la formation, nos travaux nous ont montré que certaines filières attireraient beaucoup plus les garçons que les filles, qui sont sous-représentées dans des filières d'avenir comme celles des sciences du numérique. La formation tout au long de la vie connaît les mêmes inégalités. Les femmes exercent plus souvent que les hommes des emplois précaires et leurs charges familiales ne facilitent pas leur retour à l'emploi à la suite d'une interruption dans leur carrière professionnelle. Les inciter à suivre des formations dans des domaines où les inégalités existent pourrait favoriser leur réinsertion professionnelle. Les entreprises sont prêtes à les accueillir, elles en ont même besoin. Quels sont les outils permettant de mesurer l'impact à cet égard des formations bénéficiant de financements publics ? Comment les rendre plus efficaces ?

Mme Élisabeth Borne, ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion. Madame la présidente, madame la rapporteure, mesdames et messieurs les députés, nous nous retrouvons aujourd'hui pour évoquer nos actions en faveur de l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes, un thème essentiel qui est l'objet de votre mission d'information dédiée à l'égalité économique et professionnelle, et qui a été institué par le Président de la République comme grande cause du quinquennat.

Comme dans mes fonctions précédentes, j'ai voulu que mon ministère soit aux avant-postes de ce combat. En tant qu'ingénieure, en tant que préfète de région, en tant que cheffe d'entreprise et en tant que ministre aujourd'hui, je mesure le chemin qui reste à parcourir pour atteindre l'égalité réelle, et mon engagement est total pour y parvenir. J'ai été notamment marraine de l'association Elles bougent, parce qu'il me paraissait important de partager mon expérience et de faire connaître aux jeunes filles les opportunités des métiers scientifiques, techniques et industriels qui sont trop peu ouverts aux femmes.

Au-delà des mots, se battre pour l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est aussi se battre pour des talents individuels et des trajectoires personnelles – je pense notamment à cette jeune femme ingénieure que j'ai rencontrée récemment et qui dirige une partie de la production de l'entreprise Sulky-Burel à Châteaubourg. À toutes les jeunes filles que je rencontre, je dis : « Rien ne vous est impossible. N'acceptez pas qu'on vous dise qu'un métier n'est pas fait pour vous. Soyez ambitieuses, ne vous refusez aucun projet, prenez la place que la société vous doit. » C'est là l'objectif de la politique du Gouvernement : donner à chaque femme la place qu'elle mérite au sein de la société, une place à la hauteur de ses aspirations et de ses ambitions.

Un des combats fondamentaux pour atteindre cet objectif est celui de la lutte contre les inégalités de rémunération. Je salue l'engagement de ma prédécesseure Muriel Pénicaud dans ce combat, car c'est elle qui, avec le Gouvernement, a mis en place l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier sur leur site internet une note sur 100 qui vise à comparer les écarts de rémunération entre femmes et hommes. En cas d'index inférieur à 75 points, l'entreprise doit prendre des mesures correctives pour diminuer les écarts de rémunération dans un délai de trois ans, sous peine de sanctions financières allant jusqu'à 1 % de sa masse salariale.

L'index de l'égalité professionnelle est un outil puissant pour faire changer les pratiques parce qu'il impose une obligation de résultats et un référentiel commun permettant de noter et de classer les entreprises. Avec le recul, il semble être désormais bien intégré par les entreprises et produire des effets bénéfiques mesurables d'une année à l'autre. Les entreprises de plus de 1000 salariés, qui publieront en 2021 l'index pour la troisième fois, ont

accompli des progrès importants puisqu'en 2019, 17 % d'entre elles avaient une note inférieure à 75 alors qu'elles n'étaient plus que 4 % en 2020.

Toutefois, des marges de progrès existent. Deux indicateurs sur cinq sont encore à la traîne. Le premier, qui est pourtant, vous l'avez souligné madame la présidente, une obligation légale, est celui de la revalorisation salariale des femmes à leur retour de congé maternité. Le second est celui du nombre de femmes dans les dix rémunérations les plus élevée : 37 % des entreprises y comptent moins de deux femmes. Enfin, 10 % des entreprises de 250 à 1000 salariés ont obtenu en 2020 une note inférieure à 75 et doivent donc prendre des mesures correctives.

Le 1^{er} mars prochain marquera la deuxième publication de l'index pour les entreprises de 50 à 250 salariés, et la troisième pour les plus grandes. Dans cette perspective, les services du ministère du travail se mobilisent pour l'accompagnement des TPE et PME. J'ai également réuni il y a quelques jours, avec la ministre déléguée Elisabeth Moreno, les ambassadeurs de l'égalité professionnelle pour leur demander de mobiliser les entreprises qui n'ont pas encore publié leur index. Au plus près des territoires, la responsabilité de ces chefs d'entreprises et de leurs directeurs des ressources humaines est de promouvoir l'égalité. Il faut accompagner les entreprises, plus particulièrement entre 50 et 250 salariés, dans la mise en œuvre de l'index.

Malgré les progrès indéniables permis par l'index, les inégalités femmes-hommes persistent. Je souhaite d'abord renforcer l'obligation de publication des résultats de l'index : le site du ministère du travail, qui publie déjà les notes des entreprises de plus de 1000 salariés, le fera à compter du 1^{er} mars pour les entreprises entre 250 et 1000 salarié. En 2021, nous obligerons également les entreprises à rendre leurs résultats plus visibles sur leur site. Par ailleurs, les entreprises bénéficiaires du plan de relance devront publier l'ensemble des sous-indicateurs ainsi que leurs objectifs de progression, même lorsque leur note est supérieure à 75. Je souhaite que, avant la fin du premier semestre 2021, l'ensemble des entreprises publient ces sous-indicateurs, afin d'accroître encore la transparence sur leur performance en matière d'égalité femmes-hommes. Cette publication ne représente pas une charge de travail supplémentaire, puisque le calcul est déjà fait.

À moyen terme, je souhaite progresser sur la question décisive de la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes. Certes, la loi Copé-Zimmermann, dont nous venons de fêter les dix ans, a permis de féminiser les conseils d'administration et les conseils de surveillance des entreprises, mais plusieurs étapes décisives restent encore à franchir. Selon l'observatoire SKEMA de la féminisation des entreprises, les femmes occupent seulement 3 % des 120 postes de président, directeur général ou président directeur général des soixante plus grandes entreprises françaises, et elles ne représentent que 17 % des comités exécutifs alors qu'elles constituent un tiers des cadres.

Assurer la parité dans les fonctions dirigeantes des entreprises demande une démarche différente de celle de la loi Copé-Zimmermann, car les équipes dirigeantes ne se renouvellent pas de la même façon que les conseils d'administration. Contrairement à ces derniers, qui sont composés de personnalités extérieures à l'entreprise et qui sont renouvelés régulièrement, les comités de direction sont constitués de salariés issus des rangs de l'entreprise ; l'accès à un comité exécutif fait souvent suite à une progression en son sein, ou dans le secteur d'activité. Je suis donc convaincue qu'il faut agir au niveau du vivier des cadres dirigeants pour que les femmes accèdent aux instances supérieures. Je suis également convaincue qu'une représentation équilibrée ne pourra être atteinte qu'en imposant aux

entreprises des objectifs contraignants, car il faut parfois forcer les pratiques pour faire changer les mentalités. On pourrait par exemple, afin de mesurer concrètement la part des femmes parmi les cadres dirigeants, créer un indicateur spécifique, en-dehors de l'index mais sur le même modèle, avec des objectifs de progression contraignants et une logique de plan d'action correctif. Cela contribuerait à lever les freins à la progression de la carrière des femmes. Une concertation sera prochainement engagée en ce sens avec les partenaires sociaux.

La question de l'égalité économique et professionnelle restera au cœur de l'action du Gouvernement jusqu'à la fin du quinquennat, a fortiori dans le contexte de la crise sanitaire.

Celle-ci a en effet mis en lumière les inégalités en matière de partage des tâches et de conciliation entre vie professionnelle et personnelle. Selon une étude de l'Institut national d'études démographiques de juillet 2020, les conditions de télétravail des femmes sont souvent moins propices à un travail efficace que celles des hommes. À titre d'exemple, 25 % des femmes contre 41 % des hommes disposent d'une pièce pour s'isoler. L'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail a pour objectifs de préserver le droit à la déconnexion et de faciliter l'articulation entre le temps travaillé et la vie personnelle, afin notamment de soulager la charge mentale des femmes.

La crise a également mis en lumière les métiers de la première et de la deuxième ligne, dont les conditions sont souvent précaires et dans lesquels les femmes sont surreprésentées. La revalorisation de ces métiers est l'un des objectifs du chantier des travailleurs de la deuxième ligne que nous menons avec les partenaires sociaux, qui doit aboutir à des réponses concrètes dans le courant de l'année 2021. Au-delà des personnels soignants, qui ont fait l'objet d'une reconnaissance de la nation dans le cadre du Ségur de la santé, les aides à domicile, les caissières, les personnels d'entretien, qui sont en grande partie des femmes, méritent également davantage de reconnaissance. La mission d'accompagnement des partenaires sociaux confiée à Mmes Sophie Moreau-Follenfant et Christine Erhel avance bien : d'ici début mars, nous aurons pu mesurer la qualité des emplois exercés par les travailleurs de deuxième ligne, dont la liste est en cours d'élaboration. C'est sur cette base que les travaux des branches commenceront afin de mieux valoriser ces métiers fortement féminisés.

D'autres chantiers restent devant nous pour avancer vers l'égalité réelle.

Nous devons tout d'abord réfléchir à la manière de tenir compte de la prépondérance des femmes dans les emplois à bas salaires, un critère que l'index ne prend pas en compte aujourd'hui. Les femmes sont très nombreuses parmi les salariés vivant de contrats saisonniers ou de contrats courts. Elles occupent trois emplois en CDD sur cinq et près de quatre emplois à temps partiel sur cinq. Elles sont également surreprésentées parmi les emplois peu rémunérés : 59 % des 2,9 millions de salariés rémunérés autour du SMIC horaire sont des femmes.

Dans de nombreux pays dans le monde, les femmes ont été plus précarisées par la crise que les hommes. En France, les aides massives ont permis qu'elles ne subissent pas une hausse du chômage plus forte que les hommes. Selon le rapport mondial sur les salaires publié par l'Observatoire international du travail (OIT) en décembre 2020 à partir d'une estimation fondée sur les vingt-huit pays européens, sans les subventions salariales, les femmes auraient perdu 8,1 % de leur salaire au deuxième trimestre 2020, contre 5,4 % pour les hommes. En France, les taux de chômage des femmes et des hommes ne varient pas de façon différente

entre le troisième trimestre 2019 et le troisième trimestre 2020 : la hausse est de 0,6 point pour les hommes et de 0,7 point pour les femmes.

Nous devons ensuite nous attacher à augmenter la représentation des femmes dans les métiers traditionnellement jugés masculins. Des actions plus volontaristes doivent être menées en matière d'orientation à l'école et dans l'enseignement supérieur pour lutter contre les stéréotypes de genre au sein de certains métiers.

Si l'on souhaite que les entreprises recrutent leurs ingénieurs à parité, il faut se préoccuper de former les femmes à ces métiers. Dans les écoles d'ingénieur, je suis bien placée pour le savoir, les femmes sont encore trop peu nombreuses : un quart des effectifs seulement, depuis dix ans. Mais il n'y a pas de fatalité, comme nous le montre l'exemple du Maroc, où les femmes représentent la moitié des effectifs. Par ailleurs, j'ai pu me rendre compte en tant que PDG de la RATP que des postes de conducteur de bus ou chauffeur routier sont occupés de façon écrasante par des hommes alors qu'aucune logique de capacité physique ne le justifie.

Nous devons également aller plus loin dans la conciliation entre la parentalité et la vie professionnelle. Cela peut notamment passer par une refonte du congé parental, mais aussi par des outils dans l'entreprise. Des travaux seront engagés sur ce sujet avec le secrétaire d'État Adrien Taquet, et une mission sera confiée à deux personnalités qualifiées. Je connais l'engagement des membres de la Délégation sur ces sujets : je pense notamment au rapport de Céline Calvez sur la place des femmes dans les médias en période de crise.

Nous devons enfin nous engager dans la lutte contre les discriminations à l'embauche. Dans un marché du travail en tension ou dans une économie dégradée, celles et ceux qui trouvaient déjà porte close en raison de leur âge, de leur origine, de leur couleur de peau ou de leur handicap, doivent faire face à des obstacles décuplés.

Toutes ces idées doivent faire l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux afin de bâtir collectivement un plan d'action en faveur de l'égalité économique entre les femmes et les hommes.

En outre, nous devons être exemplaires en matière de lutte contre le harcèlement et les violences dans l'entreprise. J'ai ainsi demandé que le processus de ratification de la convention de l'Organisation internationale du travail sur la violence et le harcèlement au travail soit accéléré. La France a été moteur dans l'adoption en 2019 de cette première norme internationale qui offre un cadre partagé pour prévenir, combattre et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, particulièrement à l'égard des femmes. Avec la crise, la procédure de ratification a pris du retard, mais le Gouvernement est déterminé à aller au plus vite.

Les mesures prises dans le cadre du plan de relance bénéficient aussi fortement aux femmes, qu'il s'agisse du plan 1 jeune 1 solution ou des dispositifs d'accompagnement aux mutations économiques.

Le plan 1 jeune 1 solution, doté de 7 milliards d'euros, bénéficiera bien sûr aux jeunes femmes, quelle que soit leur qualification, qu'elles soient jeunes diplômées, jeunes apprenties, élèves en décrochage, demandeuses d'emploi ou en difficulté d'accès à l'emploi. En ce qui concerne plus spécifiquement l'apprentissage, la part des femmes est passée de 36,3 % à 41 % en 2020, soit une progression de près de 5 % en un an. C'est la meilleure

preuve qu'une communication renforcée sur les formations permet de lutter contre l'autocensure des jeunes filles.

Quant au plan d'investissement dans les compétences, il cible aussi les femmes. Certains programmes leur sont même entièrement dédiés, comme le programme Women in Digital 93, issu de l'appel à projets « 100 % inclusion », qui offre à des femmes peu qualifiées, demandeuses d'emploi de longue durée et résidant en Seine-Saint-Denis, des solutions de retour à l'emploi grâce à des outils numériques. L'objectif est d'orienter et de remobiliser 5 000 femmes grâce à un chatbot d'orientation, Adabot, et de former 200 femmes aux métiers de développeuse web et d'intégratrice web. Ce projet permet de lutter à la fois contre les stéréotypes de genre à l'œuvre dans les métiers du code et contre la précarité et l'exclusion sociale de ces femmes.

Pour faciliter les reconversions professionnelles dans un même bassin de vie et anticiper les mutations économiques, nous avons coconstruit avec les partenaires sociaux le dispositif Transitions collectives, que nous avons officiellement lancé il y a quinze jours. Je suis très heureuse de vous annoncer que le premier projet que je lancerai d'ici quelques semaines mettra à l'honneur des dizaines de femmes, agents d'entretien ou caissières, qui ont manifesté leur intérêt pour se former au métier d'aide-soignante.

Mesdames et messieurs les députés, je le redis devant vous, la crise sanitaire et ses conséquences économiques ne feront jamais passer au second plan la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Je crois profondément que la diversité, à tous les niveaux, est synonyme de performance économique et sociale. Les entreprises fonctionnent mieux, les équipes sont plus harmonieuses, la prise de décision est bien meilleure quand on associe les deux moitiés de l'humanité et quand il y a de la diversité dans les profils et les talents.

Mon parcours m'a permis de constater que les hommes se posent rarement des questions avant de revendiquer un poste ou une promotion. Les femmes doivent oser à leur tour. Il leur faut refuser par principe l'idée qu'un métier ou qu'un secteur ne serait pas fait pour elles.

Je me tiens à votre disposition pour répondre à vos questions.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Je vous remercie vivement pour cette présentation très engagée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement est précieux pour les divers combats que mène la Délégation.

Les inégalités de salaire peuvent s'expliquer par l'orientation professionnelle, puisque les femmes choisissent des filières qui sont beaucoup moins rémunératrices que les hommes, et aussi par la difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale – d'où le « soupçon de maternité » qui pèse sur les femmes. L'UNAF (Union nationale des associations familiales) recommande d'inciter les entreprises à intégrer dans les conventions collectives des mesures en faveur de cette conciliation. Cette question se pose par exemple à propos du télétravail, qui est devenu une pratique répandue, ou encore du congé parental, qui peut tenir des femmes et des hommes durablement éloignés de leur emploi, et du marché de l'emploi. Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge nous expliquait ce matin que certaines entreprises jouent beaucoup mieux que d'autres le jeu de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, en maintenant de manière informelle le lien avec un salarié en congé parental, par exemple en le conviant à la fête de Noël. Il est par ailleurs

nécessaire de s'assurer qu'une personne reprenant son emploi après un congé parental, maternité, paternité, ou bientôt un congé proche aidant, soit rapidement opérationnelle lors de son retour dans l'entreprise. Ce retour peut demander une formation – on peut imaginer un expert-comptable devant se former à un nouveau logiciel. Quelles actions le ministère envisage-t-il pour inciter les entreprises à de telles actions, pouvant aller jusqu'à une reprise graduelle de l'activité ?

Il y a déjà trois ans, le Conseil d'orientation pour l'emploi prévoyait que l'emploi féminin allait subir une rapide mutation, en raison notamment de l'automatisation et de la numérisation des activités professionnelles. La crise actuelle pourrait accélérer cette mutation. Outre des formations professionnelles, en particulier dans le domaine du numérique, quelles mesures sont envisageables afin de ne pas laisser certaines femmes sur le bord du chemin ?

Enfin, dans un but de féminisation des cadres dirigeants dans les entreprises, vous suggérez la création d'un nouvel indicateur, associé à des objectifs chiffrés et à un plan correctif. Y adjoindrez-vous des sanctions, à l'instar de l'index de l'égalité professionnelle ? L'une des réussites de la loi Copé-Zimmermann a été de prévoir, plutôt que des sanctions financières, une sanction quant aux décisions prises par l'entreprise, avec des conséquences immédiates sur son fonctionnement. Cela a eu des résultats notables, notamment au niveau des conseils d'administration. Comment rendre le nouveau dispositif aussi efficace ?

Mme Élisabeth Borne, ministre. Sur la question de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, ma conviction est que les entreprises ont tout intérêt à permettre à l'ensemble de leurs salariés de concilier harmonieusement les deux. Les femmes ne sont pas seules à avoir une vie privée, et nous voyons d'ailleurs de plus en plus d'hommes s'occupant de leurs enfants en garde alternée par exemple. C'est positif, car j'ai pu constater en tant que cheffe d'entreprise que les hommes osent peut-être plus que les femmes s'opposer à des réunions tardives au motif qu'ils doivent aller chercher leur enfant à la crèche. Or l'entreprise gagne à atténuer le niveau de stress de ses salariés. Vous savez que les entreprises de plus de 50 salariés doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle, et que cette dernière peut aussi être un thème des négociations sur la qualité de vie au travail. Ce sont donc des sujets dont les entreprises se saisissent. Peut-être pourraient-elles le faire davantage ? C'est en tout cas dans leur plus grand intérêt.

L'allongement du congé parental, qui sera applicable en juillet prochain, est une bonne mesure pour les enfants – c'est ainsi que nous l'avons pensée avec Adrien Taquet – mais aussi pour les parents. J'ai entendu certains représentants d'entreprises me dire que du coup, ils n'embaucheraient plus d'hommes. Cela laisse rêveur ! S'ils n'embauchent déjà plus de femmes à cause du congé maternité, ça deviendra vite compliqué... On constate en tout cas que le rééquilibrage de l'implication des pères et des mères dans l'accompagnement de l'enfant amène les entreprises à réfléchir différemment lors de leurs processus de recrutement.

Lorsqu'une salariée reprend son activité après une interruption due à un congé maternité, elle a droit à un abondement normal de son compte personnel de formation, qui peut être complété par un abondement prévu par un accord de branche. Je pourrai vous transmettre des informations plus précises afin que la Délégation puisse avoir connaissance des branches qui ont prévu un tel accord. Mais il faudrait sans doute faire plus, surtout pour les femmes qui se sont arrêtées pendant plusieurs années pour élever leurs enfants. Je vous ai dit qu'il y avait très peu de femmes parmi les conducteurs de bus à la RATP, alors que c'est un métier qui peut être proposé à des femmes ayant interrompu leur vie professionnelle.

Malheureusement, nous avons eu beaucoup de mal, sans doute à cause de la persistance des stéréotypes, à faire venir ces femmes vers ces métiers.

Dans un contexte de crise qui accélère la mutation prévisible des emplois, il faut accompagner les salariés concernés dans la formation à un nouveau métier. J'ai déjà parlé de Transitions collectives : le fait que des femmes travaillant comme caissière ou agent de propreté puissent suivre une formation de dix-huit mois me paraît très positif. Le financement de cette formation ainsi que sa rémunération pourront être pris en charge jusqu'à 100 % par l'État. Le monde bouge, on se formera de moins en moins à un métier pour toute sa vie. Il me semble absolument fondamental de donner à tous une nouvelle chance tout au long de la vie.

S'agissant de la part des femmes parmi les cadres dirigeants, je retiens de la loi Copé-Zimmermann que ce qui paraissait impossible est devenu possible, moyennant quelques obligations. Un indicateur spécifique me paraît indispensable : s'il ne s'agissait que d'un des critères de l'index de l'égalité femmes-hommes, dont il ne représenterait que 5 % à 10 % de la note globale, ce ne serait pas à la hauteur de l'enjeu. Cet indicateur aurait les mêmes vertus que le critère de l'index mesurant les écarts de rémunération : toutes les entreprises seraient jugées sur des critères comparables, et cela soulève un enjeu de réputation qu'il ne faut pas sous-estimer. Des sanctions financières seraient également souhaitables. Elles sont très peu utilisées pour l'instant : depuis l'entrée en vigueur de l'index de l'égalité, on compte 270 mises en demeure, dont 228 pour défaut de déclaration et 32 pour défaut de mesures de correction. Soixante-quatorze sont encore en cours d'instruction et seulement six pénalités ont été appliquées, avec des taux allant de 0,3 % à 1 %, ce qui est le maximum. Or des sanctions financières me semblent très utiles pour les entreprises réfractaires.

M. Gaël Le Bohec. Les femmes rencontrent davantage de difficultés que les hommes dans le monde du travail, et ces difficultés – carrières hachées, inégalités salariales, contrats à temps partiel subi – tendent à s'accroître avec la crise sanitaire. Je connais, madame la ministre, votre engagement et je me félicite que le Gouvernement ait instauré cet index qui, en permettant de mesurer concrètement les inégalités, favorise des discussions factuelles dans les entreprises et fait ainsi avancer les choses.

L'index doit également être utilisé comme levier de prévention, notamment dans le domaine de l'éducation et de la formation, que vous avez évoqué en parlant des stéréotypes de genre. Je m'interroge sur la manière dont la fonction publique pourrait montrer l'exemple. Je suis conscient des difficultés liées aux contraintes budgétaires, mais pensez-vous par exemple qu'un index d'égalité professionnelle puisse exister à court terme dans les ministères ou même dans l'ensemble de la fonction publique ?

Mme Céline Calvez. Merci, madame la ministre, d'avoir cité le rapport sur la place des femmes dans les médias en période de crise que j'ai eu le plaisir de rédiger. Une de ses préconisations consiste à créer un index de l'égalité professionnelle spécifique au secteur des médias. Nous avons en effet buté dès le début sur un manque de chiffres : comment analyser une situation de crise si l'on ne dispose pas des données sur la situation normale ! Il faudrait notamment analyser la place des femmes dans les postes à responsabilité non seulement dans l'ensemble des services, mais plus spécifiquement dans l'éditorial.

Comment donc élaborer un index spécifique, dans les médias ou dans d'autres secteurs ? Les organismes syndicaux ont un rôle à jouer. Les syndicats de journalistes ont manifesté un grand intérêt pour ce type d'outil qui permet de mesurer et qui favorise la prise de conscience.

Outre cette prise de conscience, ces index doivent être assortis de conséquences. On pourrait ainsi imaginer que les aides publiques à la presse, qui se chiffrent à plusieurs millions d'euros et qui sont aujourd'hui calculées en fonction du nombre de journalistes, prennent en considération les résultats de l'entreprise en la matière. La mission d'information confiée à Laurence Franceschini sur les conditions d'attribution des aides à la presse est l'occasion de mener une telle réflexion.

Mme Bénédicte Taurine. Vos annonces sur les obligations de publication par les entreprises me semblent positives, madame la ministre : tout ce qui améliore la transparence est bon. Mais, ainsi que le souligne le dernier rapport de Terra Nova, l'index de l'égalité professionnelle ne tient compte que des temps pleins. Or 85 % des salariés qui travaillent moins de 35 heures par semaine sont des femmes. La prépondérance des femmes dans les bas salaires n'est donc pas prise en compte par l'index, ce qui est problématique.

Par ailleurs, le critère relatif aux augmentations salariales, annuelles ou faisant suite à un congé maternité, ne prend pas en compte le montant des revalorisations. Les hommes peuvent donc continuer à bénéficier d'une augmentation plus importante que les femmes sans que cela n'apparaisse dans l'index.

Enfin, les élus du personnel siégeant au comité social et économique devraient pouvoir disposer des informations permettant le calcul de l'index. Sauf erreur de ma part, ce n'est pas le cas et aucune autre entité ne contrôle les calculs publiés par l'entreprise, qui se retrouve donc dans la position de s'autoévaluer. Pensez-vous qu'il soit possible de combler ces lacunes ?

Enfin, s'agissant de la part des femmes dans les équipes dirigeantes, Bruno Le Maire a annoncé en janvier travailler à l'établissement de quotas. Votre idée de passer par un index est-elle compatible avec des quotas, ou est-ce une divergence entre vous ?

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Madame Taurine, votre intervention me permet de rebondir sur la question de la précarisation de l'emploi féminin, marquée notamment par les temps partiels et par les horaires décalés – la ministre déléguée Agnès Pannier-Runacher nous a invités à réfléchir à cette dernière question. Certains secteurs de service pourraient revoir leur modèle d'organisation et de fonctionnement. Concrètement, on pourrait ainsi imaginer que le ménage dans certaines institutions ou entreprises soit fait à des horaires moins décalés.

Par ailleurs, je suis favorable à l'imposition de quotas, mais une obligation chiffrée revient au même : je ne vois pas de divergence ici.

Mme Élisabeth Borne, ministre. Pour lutter contre les inégalités professionnelles, il nous faut porter notre attention sur les deux bouts de la chaîne : à la fois sur la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes des entreprises et sur leur surreprésentation dans les emplois précaires et mal rémunérés.

L'idée n'est bien sûr pas d'orienter un peu plus d'hommes vers les emplois dont on constate qu'ils sont précaires, mais bien de travailler à réduire la précarité de ces emplois, au bénéfice de tous les salariés. C'est le sens de la mission qui a été confiée à Jean François Mbaye et à Xavier Iacovelli sur les contrats courts, ainsi que du chantier que nous avons ouvert avec les partenaires sociaux sur les travailleurs de la deuxième ligne. Nous n'avons pas été suffisamment attentifs à ces métiers, dont les conditions d'exercice ont été mises en

lumière par la crise. Il faut faire progresser la qualité de ces emplois, au bénéfice des femmes et de tous les salariés. C'est un enjeu important. Il y a quelques décennies, l'emploi de la femme fournissait un salaire d'appoint à celui du chef de famille. Aujourd'hui, beaucoup de femmes élèvent seules leurs enfants mais continuent à se retrouver enfermées dans des emplois précaires.

S'agissant des instances dirigeantes, Bruno Le Maire et moi disons la même chose. Des obligations, des objectifs contraignants sont nécessaires pour que les entreprises progressent sur ces sujets, mais il faut trouver la bonne façon de les mettre en pratique. Dans un conseil d'administration régulièrement renouvelé et composé de personnalités extérieures, il est envisageable d'imposer du jour au lendemain un quota. Les cadres dirigeants de l'entreprise, eux, sont peu renouvelés. On pourrait donc s'inspirer de la loi du 12 mars 2012, la loi Sauvadet, qui impose des objectifs de représentation équilibrée des femmes dans les primo-nominations de la fonction publique.

Gaël Le Bohec a raison : la fonction publique doit être exemplaire. L'État doit s'imposer à lui-même ce qu'il impose aux entreprises. La loi Sauvadet, vieille de neuf ans, a fait progresser la féminisation dans les fonctions supérieures de l'administration, mais sans vraiment s'emballer : le taux de femmes dans les primo-nominations est passé de 32 % en 2013 à 37 % en 2018, sur un objectif de 40 %. Nous devons en tirer les leçons pour définir les bons leviers sur cet enjeu majeur.

S'agissant des médias, je suis en dehors de mon champ, mais je pense qu'il est intéressant d'adopter une approche spécifique pour certains secteurs à l'organisation particulière. Cette approche pourra être réalisée au niveau des branches. L'enjeu est d'intégrer des sous-indicateurs adaptés, mais en gardant ce qui fait la force de l'index de l'égalité : le fait que toutes les entreprises soient jugées sur des critères identiques. Il faut par ailleurs s'assurer que les indicateurs soient facilement calculables par les entreprises, afin de ne pas leur imposer une charge administrative trop lourde : elles ont aujourd'hui suffisamment de sujets de préoccupation !

Mme Laurence Trastour-Isnart, rapporteure. Dans la fonction publique, en raison des interruptions d'activité liées à la maternité, une femme qui démarre en même temps qu'un homme, et au même niveau, accèdera moins rapidement à des postes à responsabilité. Il serait donc intéressant de prévoir une régulation à ce niveau.

Certains concours de la fonction publique attirent aussi beaucoup plus de femmes que d'hommes, comme pour le recrutement des crèches par exemple. Favoriser la candidature des hommes permettrait de lutter contre les stéréotypes et contribuerait au développement chez les enfants, dès leur plus jeune âge, d'une vision plus égalitaire entre les femmes et les hommes.

Mme Élisabeth Borne, ministre. Les stéréotypes de genre sont extrêmement puissants et contribuent au déséquilibre de la représentation des femmes et des hommes dans beaucoup de métiers. C'est regrettable car la qualité de vie au travail et l'efficacité du collectif de travail reposent sur la diversité. J'en suis profondément convaincue. La lutte contre ces stéréotypes passe notamment par l'orientation, qui mobilise non seulement le ministère de l'éducation nationale et celui de l'enseignement supérieur, mais aussi les régions qui ont désormais des responsabilités dans ce domaine. Il faut cesser d'orienter les jeunes en fonction de leur genre : vous êtes une femme, vous êtes pharmacienne ; vous êtes un homme, vous êtes ingénieur. Dans ce domaine, la France n'a pas progressé depuis dix ans. C'est, pour moi, un

mystère. On touche parfois encore à la caricature ! Il y a tout un travail culturel à faire pour sortir des stéréotypes. J'avais visité, dans le cadre de mes fonctions de préfète de région, un centre aéré dans lequel les encadrants semblaient trouver tout naturel que les petits garçons jouent avec des voitures et les filles avec des poupées – et donc, accessoirement, qu'ils ne jouent pas du tout ensemble. Cela rend la suite plus compliquée !

Sur la progression des carrières dans la fonction publique, je pense que les concours permettent d'effacer les inégalités de genre pourvu que les femmes soient bien armées pour reprendre leur vie professionnelle après leur congé maternité, comme cela devrait être le cas en entreprise. Je suis convaincue que la fonction publique doit être exemplaire si on veut demander aux entreprises d'agir. Il faut se saisir de cette question.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Nous sommes bien d'accord, l'État exemplaire est un impératif !

Merci, madame la ministre, d'avoir ainsi éclairé nos travaux.

La réunion s'achève à 18 heures 20.

Membres présents ou excusés

En raison de la crise sanitaire, les relevés de présence sont suspendus.