

Nouveau rapport sur la situation de l'égalité professionnelle femmes - hommes

jeudi 9 juillet 2009

Le "Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes", paru le 8 juillet 2009, fait le point sur les différences de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi et d'évolution dans l'emploi, et propose un ensemble de mesures qui seront débattues par les partenaires sociaux à partir de la rentrée 2009.

Ci dessous, la synthèse du rapport et les liens pour télécharger le document complet.

Sommaire de cet article

- [Présentation d'ensemble](#)
- [Bilan des différences de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché du \(...\)](#)
- [II Bilan de la négociation collective et de l'action des pouvoirs publics](#)
- [III. Quarante propositions pour l'égalité professionnelle](#)

Présentation d'ensemble

SYNTHESE

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

Brigitte GRESY
8 juillet 2009

Cette mission de préparation de la concertation sur l'égalité professionnelle que le gouvernement conduira avec les partenaires sociaux, au second semestre 2009, porte sur deux points :

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

Bilan des différences de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché du travail

De formidables avancées

- les femmes constituent désormais près de la moitié de la population au travail ou à la recherche d'un emploi : 47% en 2007 ;
- 83% des femmes de 25 à 49 ans travaillent ;

- Un modèle français unique en Europe qui conjugue un fort taux d'activité et un taux de fécondité le plus élevé de l'Union européenne ;

- De meilleurs résultats scolaires pour les filles : pour une même génération, 70% de filles ont le bac pour 59% des garçons.

Mais...

- Si on prend en compte le temps partiel, alors l'activité féminine ne progresse plus depuis les années 90 ;

- Les choix d'options et de filières ne sont pas les mêmes (avant le bac, 94% de filles en option SMS et 94% de garçons en option ISP), ce qui entraîne une ségrégation professionnelle persistante : les emplois féminins restent très concentrés dans 10 familles professionnelles (aides aux personnes, secrétaires, santé etc)

Un élément préoccupant : la bipolarisation croissante des emplois féminins entre emplois peu qualifiés et emplois qualifiés

- Elles sont plus de 41% des cadres administratifs et commerciaux des entreprises et 18,2% des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise ;

- Mais elles sont surreprésentées parmi les emplois non qualifiés (60%) et 30% des femmes qui travaillent ont un emploi sans qualification reconnue.

Et toujours...

- **un chômage supérieur à celui des hommes** : 8,3% de femmes (7,3% pour les hommes). Et une vulnérabilité qui croît dans cette période de crise économique où elles sont déjà particulièrement atteintes par les fins de contrat et leur non renouvellement, par les réductions d'horaires et donc le sous emploi. Ce sera le pendant de la moindre atteinte par le chômage ;

- **un accès moindre à la formation continue** dans le secteur privé : taux d'accès de 32% contre 45% pour les hommes) ;

- une précarité plus grande que ce soit

→ *le temps partiel* : 31% des femmes en 2007 (6% des hommes), une moyenne de 926 euros par mois (1801 euros pour un temps complet) ;

→ *Les deux tiers des salariés à bas salaire sont des femmes* ; les femmes sont près de deux fois plus souvent au SMIC que les hommes (près de 20% des femmes contre 11% des hommes).

- **des retraites toujours inégales** malgré une réduction des écarts au fil des générations : en 2004 la pension de droits propres est égale à 42% de celle des hommes pour les femmes de 85 ans et plus et à 50% pour les 65-69 ans.

- des écarts de rémunération qui se maintiennent :

→ En 2006, dans les entreprises de 10 salariés et plus, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27% à celle des hommes ;

→ L'écart est de 16% quand on se réfère au salaire horaire brut total ;

→ L'écart est plus élevé parmi les plus diplômés et les salariés les plus âgées (32% entre hommes et femmes titulaires d'un deuxième ou troisième cycle).

Avec deux grandes constantes :

L'invisibilité des femmes dans les instances de décision : un plafond de verre opaque !

- Dans la gouvernance d'entreprises

→ Dans les entreprises du CAC 40 en 2009 : 10,5% de femmes dans les CA ;

→ Dans les 500 premières sociétés françaises : 8% de femmes dans les CA (58% des sociétés n'ont pas de femmes dans les CA) ; 13,5% de femmes dans les CODIR et COMEX (42% des sociétés n'ont pas de femmes dans les CODIR et COMEX) ;

→ Au niveau européen, en 2008, dans les 300 premières sociétés européennes : 9,7% de femmes

- Dans les organisations syndicales et patronales

→ 22,3% de femmes dans les instances dirigeantes : 14,1% dans les organisations patronales et 36% dans les organisations syndicales.

- Dans les Institutions représentatives du personnel (IRP)

Pourcentage de femmes parmi les élus dans les comités d'entreprise et les délégations uniques du personnel pour le cycle électoral 2000-2001

Secteurs d'activités ou collèges électoraux	% de femmes	
Construction	8 %	
Education, santé, action sociale	63 %	
Collèges encadrement-cadres	25 %	
Collèges ouvriers/employés	35 %	
Collège unique	39 %	

Source : rapport du gouvernement au parlement de 2004

Pour le cycle électoral 2004-2005, 35% des élus titulaires sont des femmes.

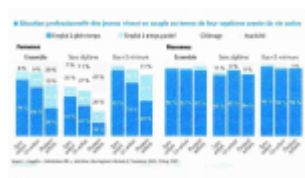
- Dans les élections prudhommales

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

Une parentalité bancaire

- **Un taux d'activité des femmes qui décroche** avec l'arrivée des enfants : 73% pour un enfant de moins de 12 ans, 64% pour deux enfants et 40% pour trois et plus ;

- **Une asymétrie des transitions professionnelles** des hommes et des femmes après les naissances : 6% des hommes et 40% des femmes vivent un changement dans leur situation professionnelle à la naissance d'un enfant (Pailhé, Solaz 2006) ;



- **Une grande différence entre hommes et femmes dans la temporalité** : constance et durabilité pour l'implication féminine, investissement plus souvent occasionnel pour les hommes : entre 1986 et 1999, la proportion du travail domestique effectué par les hommes n'est passée que de 32% à 35% (enquête emploi du temps INSEE).

II Bilan de la négociation collective et de l'action des pouvoirs publics

Un suivi rigoureux des annonces de la conférence tripartite de novembre 2007 : révision du RSC mis en ligne depuis août 2008 et décret sur les nouveaux indicateurs, conférences régionales, référents égalité,

expérience DADS, poursuite du label égalité attribué à 46 organismes, fin juin 2009, ce qui représente près de 800 000 salariés, accords de branche ou d'entreprises qui témoignent d'un fort investissement sur l'égalité dans certaines branches et entreprises.

Mais cinq constats mitigés :

1. Les négociateurs négocient peu

- 69 branches, soit 43% n'ont pas entamé de négociation en 2008 ; 5% des accords de branche abordent le thème de l'égalité ;

- 7,5% des entreprises déclarant un délégué syndical ont signé un accord d'égalité professionnelle ; 5% de celles qui ont signé un accord. Ont signé un accord égalité (0,4% en 2002 cependant) ;

- Plus de la moitié n'ont pas élaboré de RSC ;

- Un faible contenu et parfois une coquille vide :

→ Beaucoup d'accords de branches se contentent de rappeler les principes sur l'égalité de rémunération et renvoient aux entreprises le soin de veiller à la mise en oeuvre de l'égalité professionnelle ;

→ « Les déclarations autour du principe de non discrimination et de la volonté de respecter la loi constituent l'essentiel des textes des accords spécifiques en 2008 et 40% des accords généraux. Ils abondent en déclarations de bonnes intentions et ne contiennent pas suffisamment de mesures concrètes, d'indicateurs et de diagnostics. Alors que tous les accords spécifiques comprennent au moins une mesure, près des trois quarts des accords généraux n'en prévoient aucune [1]. » Les accords sont surtout présents dans les grandes entreprises.

2. Les contrôleurs contrôlent peu

a. une insuffisance des systèmes de remontée d'informations

- **Des informations peu lisibles concernant les accords d'égalité**, que ce soit la fiche de codification qui remonte à la DARES ou le bordereau de dépôt d'un accord d'entreprise ou d'établissement CERFA ;

- **Des données inexistantes sur le nombre d'accords intégrés** qui ne comprennent pas un PV d'ouverture ou un PV de désaccord, lequel doit être remis à l'autorité administrative en même temps que les accords liés à la NAO ;

- **Des données inexistantes sur le nombre de RSC signés.**

b. des contrôles peu nombreux et des sanctions non appliquées

- **Pour les accords de branche** : aucun refus d'extension et aucune réunion de commission mixte paritaire sur ce sujet depuis la loi du 23 mars 2006. Mais, 85 observations à l'extension ont faites par la DGT (déc. 2007 à mars 2009).

- **Pour les accords d'entreprise, une campagne de contrôle très mal suivie** : seulement 415 contrôles effectués sur les 1000 programmés, en un an et demi.

C. Les juges jugent peu

- Le droit est peu mobilisé par les acteurs sociaux et les juges mobilisent peu le droit communautaire ;

- Une jurisprudence récente de la Cour de cassation qui se réfère au seul principe d'égalité, c'est-à-dire au principe « à travail égal, salaire égal » lequel s'applique « pour autant que les salariés soient placés dans une situation identique » (arrêt Ponsolle du 23 octobre 1996) et non sur le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes sans discrimination : ce principe inscrit dans la convention n°100 de l'OIT, dans le droit communautaire (article 119 du traité de Rome qui pose l'égalité de

rémunération pour un même travail, directive 75-117 qui insère dans le dispositif la notion de valeur égale, disposition reprise enfin dans l'article 141 du traité CE en 1997) et posé par les articles L.3221-2 et suivants du code du travail, consacre l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes effectuant « un même travail ou un travail de valeur égale » ;

- **Un faible taux de recours à la HALDE** sur le fondement de la discrimination à raison du sexe (moins de 6%), dont la moitié est le fait d'hommes qui demandent à bénéficier des avantages familiaux en matière de retraite.

D. Un baromètre de confiance des femmes cadres des réseaux professionnels de femmes qui est un « baromètre de défiance »

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

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

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

- La maternité constitue un obstacle évident au déroulement de carrière des femmes : 55% des femmes ont le sentiment que leur(s) congé(s) maternité a (ont) eu un impact négatif sur leur progression de carrière ;

- Les femmes sont **deux fois plus confiantes** dans les entreprises lorsque ces dernières font des actions pour l'égalité et communiquent sur le sujet.

III. Quarante propositions pour l'égalité professionnelle

A. sur l'égalité professionnelle

1. Simplifier : fusion des deux négociations sur l'égalité professionnelle et salariale

Compte tenu de la complexité actuelle de la négociation sur l'égalité professionnelle qui juxtapose une négociation spécifique annuelle, dont la périodicité est portée à trois ans en cas de signature d'accord et une négociation sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes intégrée dans la négociation annuelle sur les salaires et la durée du travail, **il est proposé de fusionner ces deux dispositifs.**

2. Donner du contenu aux accords : les 10 leviers du changement

Ces leviers, définis par décret, devront obligatoirement figurer dans l'accord sur l'égalité ou, à défaut, dans un plan unilatéral proposé par l'employeur, si aucun accord n'est intervenu ou en l'absence de délégué syndical. Ils devront être assortis d'indicateurs et d'objectifs chiffrés de progression sur trois ans et être mobilisés en fonction de la taille de l'entreprise (2 pour les moins de 300 salariés, 4 de 300 à 1000, 6 au-dessus).

3. Accompagner

- Mieux utiliser le RSC ;

- Fusionner les deux contrats égalité et mixité ;

- Capitaliser et informer en fonction des cibles visées ;

- Augmenter le niveau de connaissances (hauts potentiels, évaluation des métiers occupés majoritairement par des femmes, santé au travail) ;

- Former les acteurs ;

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

4. Évaluer, contrôler et jouer la transparence

- Améliorer le système de recueil des données sur les accords égalité ;
- Renforcer les contrôles égalité en les intégrant dans les priorités de la LOLF ;
- Jouer la carte de la transparence en valorisant publiquement certaines données.

5. Sanctionner

Un système en deux étapes :

- **Une sanction reposant sur le manquement à une obligation de moyens, celle de fournir un RSC ou un rapport simplifié** pour les moins de 300 salariés, dès l'année qui suit la promulgation de la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle et salariale et qui se renouvellera chaque année tant que le RSC ou le rapport simplifié n'aura pas été fourni.

- **Une sanction reposant sur le manquement à l'obligation de décliner des leviers de l'égalité** dans un accord ou un plan unilatéral, au regard de la taille de l'entreprise (deux leviers pour une PME, quatre de 300 à 1000 salariés et six au-dessus), assortis d'indicateurs et d'objectifs chiffrés de progression. Lorsqu'un accord est signé, la périodicité de la négociation est portée à trois ans. Cette sanction sera applicable l'année qui suivra l'élaboration du RSC. Ces obligations sont valables pour les entreprises comme pour les branches.

- Deux propositions de sanctions :

- soit une sanction reposant sur la conditionnalité des allègements généraux de charges ;
- soit une sanction de 1% de la masse salariale.

B. Sur la précarité du travail féminin

1. améliorer la qualité des emplois à temps partiel

- a. favoriser l'articulation vie professionnelle/vie familiale et notamment assouplir le temps partiel familial ;
- b. favoriser l'amélioration des conditions de rémunération, notamment en modifiant le taux de majoration des heures complémentaires ;
- c. mieux réguler les modalités des interruptions d'activité par la voie de la négociation collective et en cas d'échec, encadrer par la loi le régime des coupures ;
- d. améliorer les conditions d'accès aux droits en matière de retraite, notamment en facilitant le recours à la surcotation ;
- e. développer la formation professionnelle.

2. augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel

- a. favoriser le respect de la priorité d'accès à un emploi à plein temps ;
- b. permettre le recours à un contrat de travail temporaire ;
- c. cibler plus spécifiquement les contrats à temps très partiel :
 - en favorisant l'accomplissement d'heures complémentaires ;
 - en restreignant le bénéfice des exonérations patronales de sécurité sociale ;
 - en créant un forfait minimum de charges.
- d. Aménager la pluriactivité et favoriser le cumul d'emplois ;

3. Évaluer et suivre les actions menées

C. Sur la place des femmes dans les instances de gouvernance

1. Pour les conseils d'administration et de surveillance

40% du sexe sous représenté dans un délai de 6 ans, avec un objectif intermédiaire de 20% dans un délai de 2 ans, pour les entreprises publiques et les sociétés dont les titres financiers sont admis aux négociations sur un marché réglementé, avec un critère de taille à 1000 salariés.

2. pour les IRP

- a. maintien de la disposition générale sur la nécessité, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, d'examiner les voies et moyens pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures ;
- b. Et obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés d'une représentation proportionnelle des candidats de chaque sexe par rapport à leur poids dans le corps électoral, avec alternance des deux sexes, dans un délai de trois ans ;
- c. Des dispositions analogues pour les élections des délégués du personnel.

3. Pour les prudhommes

Pour les prochaines élections prudhommales, prévoir un objectif de réduction d'un tiers, par rapport au scrutin 2008, de l'écart entre la représentation du sexe sous représenté au sein des listes électorales par rapport à sa part dans le corps électoral, avec alternance des deux sexes.

D. Les conditions de mise en oeuvre de la concertation

- Inviter autour de la table le ministère de l'Éducation nationale et les intermédiaires de l'emploi ;
- Annoncer le même exercice sur l'égalité professionnelle pour les fonctions publiques ;
- Annoncer une feuille de route interministérielle sur l'égalité ;
- Préciser que l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas soluble dans la diversité.

Sur le site du Ministère du travail et de la solidarité :

- [Plus d'information sur le rapport](#)
- [Page de téléchargement du rapport complet](#)

Télécharger la synthèse du rapport : ci-dessous

Notes

[1] Marion Rabier, *Analyse des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signés depuis la loi du 23 mars 2008, centre Maurice Halbwachs, juillet 2008 de branches et d'entreprises.*