

LES **ÉTUDES**
DU CONSEIL
ÉCONOMIQUE,
SOCIAL ET
ENVIRONNEMENTAL

**Bilan de l'application
des dispositifs promouvant
l'égalité professionnelle
entre femmes et hommes**

Sylvie Brunet
Maryse Dumas

Mars 2012

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ



CONSEIL ÉCONOMIQUE
SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

Les éditions des
JOURNAUX OFFICIELS

2012-07

NOR : CESL1100007X

Vendredi 9 mars 2012

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mandature 2010-2015 – Séance du 29 février 2012

BILAN DE L'APPLICATION DES DISPOSITIFS PROMOUVANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES

Étude du Conseil économique, social et environnemental

présentée par

Mmes Sylvie Brunet et Maryse Dumas, rapporteures

au nom de la

délégation aux droits des femmes et à l'égalité

Question dont le Conseil économique, social et environnemental a été saisi par décision de son bureau en date du 24 mai 2011 en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 58-1360 du 29 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au Conseil économique, social et environnemental. Le bureau a confié à la délégation aux droits des femmes et à l'égalité la préparation d'une étude sur le *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes*. La délégation aux droits des femmes et à l'égalité, présidée par Mme Geneviève Bel, a désigné Mmes Sylvie Brunet et Maryse Dumas comme rapporteures.

Sommaire

Introduction	7
▶ Un cadre législatif international, européen et national incitatif	7
▪ L'apport du droit international et l'impulsion déterminante du droit européen	7
➤ Le fondement international du principe d'égalité entre les femmes et les hommes	7
➤ Rappel des principales dispositions européennes	8
➤ L'aiguillon des directives communautaires	9
➤ La pression de la Commission européenne	10
▪ Un dispositif juridique national très étoffé	12
➤ L'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel	12
➤ L'égalité professionnelle et salariale, un corpus juridique de plus en plus précis	12
➤ Le Label Égalité, initiative gouvernementale lancée en 2004, impliquant les partenaires sociaux	14
➤ Les structures dédiées à la promotion de l'égalité	15
▪ Éléments de bilan	18
▶ Les lentes avancées de la négociation collective sur l'égalité professionnelle	21
▪ Un engagement prometteur : l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004	21
▪ Une thématique encore insuffisamment traitée au niveau des branches	23
➤ Rappel du cadrage juridique de la négociation collective	23
➤ Bilan quantitatif	23
➤ Bilan qualitatif	24
➤ Quelques bonnes pratiques repérées dans les accords de branche	26
▪ Une progression continue du nombre d'accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle	28
➤ Une augmentation significative depuis 2007	28

✎ Un recensement malaisé et des contenus hétérogènes	29
✎ Les avancées repérées	30
■ Les difficultés de contrôle et de suivi des accords d'égalité professionnelle	33
■ Le Rapport de situation comparée (RSC) : un outil fondamental pour la négociation	33
✎ Des objectifs ambitieux	34
✎ Des difficultés de mise en œuvre	34
■ Égalité entre femmes et hommes dans la Fonction publique	35
✎ Panorama des inégalités constatées	37
✎ Quelques améliorations	38
► Des causes conjuguées d'inégalité de traitement des femmes et des hommes sur le marché du travail	40
■ Des processus de construction des inégalités en amont et en parallèle	40
✎ Le poids des stéréotypes sexistes	40
✎ Une sectorisation persistante des domaines d'activité et des métiers	43
■ Des discriminations spécifiques	45
✎ Une plus grande précarité vis-à-vis de l'emploi	45
✎ Des disparités d'accès à la formation continue	46
✎ Une sous-représentation dans les instances de décision	47
✎ Des avancées à confirmer dans les organisations syndicales et patronales	48
■ Un partage inégal des responsabilités familiales	49
✎ Impact des charges familiales sur les parcours professionnels des femmes	50
✎ Une politique d'accueil de la petite enfance volontariste mais perfectible	51
✎ Une lente mobilisation des employeurs pour faciliter l'exercice d'une parentalité partagée	51

■ Des disparités salariales persistantes	53
➤ Une appréhension complexe des écarts mais une part résiduelle inexpliquée	53
➤ Les difficultés d'appréciation d'un travail de « valeur égale »	55
■ Les difficultés de mise en œuvre des politiques publiques d'égalité	57
▶ Nécessité d'une approche systémique de l'égalité entre femmes et hommes : les leviers à actionner	57
■ Promouvoir des actions coordonnées de déconstruction des stéréotypes	59
➤ Intégrer l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs et actrices du système éducatif	59
➤ Valoriser l'image des femmes et renforcer leur visibilité dans les médias	59
➤ Sensibiliser les professionnels du recrutement à la prévention des discriminations	60
■ Focaliser sur les conditions déterminantes	60
➤ Promouvoir l'égalité des chances dans les parcours professionnels	61
➤ Renforcer la prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle et favoriser l'implication des pères	62
➤ Enrayer la progression du travail à temps partiel subi	64
➤ Promouvoir la mixité dans tous les lieux de décision	65
➤ Renforcer l'exemplarité de l'État employeur	66
➤ Favoriser l'implication et l'exemplarité des dirigeants	66
■ Revitaliser la négociation collective	67
➤ Actualiser les accords	67
➤ Améliorer la lisibilité du Rapport de Situation Comparée (RSC)	67
➤ Inciter à négocier en informant, formant et en accompagnant les acteurs	68
■ Identifier un pilote	69

Conclusion	70
-------------------	-----------

Annexes	71
----------------	-----------

<i>Annexe n° 1 : résultat des votes par groupe en réunion de délégation le 25 janvier 2012</i>	71
--	----

<i>Annexe n° 2 : liste des références bibliographiques</i>	73
--	----

<i>Annexe n° 3 : table des sigles</i>	75
---------------------------------------	----

BILAN DE L'APPLICATION DES DISPOSITIFS PROMOUVANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES¹

Pour son information, la délégation a entendu :

- ✓ **Mme Françoise Milewski**
chargée de mission à Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) ;
- ✓ **M. François Fatoux**
délégué général de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) ;
- ✓ **Mmes Rachel Silvera et Séverine Lemièr**
*maîtresses de conférence, respectivement à l'Université Paris-Ouest Nanterre et à l'IUT Paris-
Descartes, co-auteurs de Comparer les emplois entre les femmes et les hommes ;*
- ✓ **Mme Françoise Vouillot**
*maîtresse de conférence en psychologie à l'Institut national d'études du travail et
d'orientation professionnelle (INETOP-CNAM) ;*
- ✓ **Mme Cristina Lunghi**
porte-parole du Club du Label Égalité ;
- ✓ **M. Patrick Burguet et Mme Magali Baude**
*respectivement directeur des ressources humaines et chef de groupe travaux chez Norpac
(filiale de Bouygues construction).*

Elle a également débattu des disparités d'accès des femmes à la formation continue avec M. Yves Urieta, rapporteur de l'avis du Conseil économique, social et environnemental sur *40 ans de formation professionnelle : bilan et perspective*, publié en décembre 2011.

La présidente, les rapporteuses et l'ensemble des membres de la délégation remercient vivement toutes ces personnes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de cette étude.

¹ L'étude a été adoptée à l'unanimité des présents, par 18 voix, représentant 13 groupes.
Le résultat des votes figure en annexe.

Introduction

Nul ne conteste que depuis plus de cinquante ans, le principe de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ne soit juridiquement fermement établi. C'est un objectif inscrit de longue date dans le droit international et inlassablement poursuivi par les instances communautaires auxquelles on doit en particulier le développement du concept de lutte contre les discriminations sexistes, directes ou indirectes.

Au plan national, de nombreuses dispositions législatives et conventionnelles ont affirmé les droits des femmes sur le marché du travail mais leur ancrage dans la réalité se heurte à des résistances fortes. Un certain nombre de blocages sont bien identifiés, ils participent en amont, ou en parallèle, au processus de construction des inégalités (poids des stéréotypes sexistes dans les mentalités, l'éducation et l'orientation, sectorisation professionnelle encore importante, partage inégal des responsabilités familiales) et renforcent les différences de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, d'évolution de carrière et de rémunération.

Le but de cette étude est de faire le point sur l'évolution législative et l'application des différents dispositifs puis, à partir de l'analyse des avancées et des insuffisances, de mettre en relief les vecteurs essentiels de passage d'une égalité formelle à une égalité réelle.

Un cadre législatif international, européen et national incitatif

L'apport du droit international et l'impulsion déterminante du droit européen

Le fondement international du principe d'égalité entre les femmes et les hommes

La non-discrimination et la promotion de l'égalité constituent les principes fondamentaux sous-tendant **l'action de l'Organisation internationale du travail (OIT)** depuis sa création en 1919.

Dès 1951, la **Convention n° 100** exige des États qui l'ont ratifiée (France : 1953) la garantie d'application du principe de **l'égalité de rémunération** entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

La **Convention n° 111** de 1958 (ratifiée par la France en mai 1981) porte sur **l'élimination de toute discrimination en matière d'accès à l'emploi**, à des professions particulières et à la formation professionnelle.

La **Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF/CEDAW)**, adoptée le 18 décembre 1979, ratifiée par la France le 14 décembre 1983, constitue l'accord international le plus complet sur les droits fondamentaux des femmes (y compris dans des domaines qui ne relevaient précédemment pas de normes internationales, comme la vie personnelle et familiale).

Son article 11 est consacré à l'égalité au travail : les femmes doivent avoir les mêmes droits que les hommes dans le domaine de l'emploi : critères de sélection, libre choix de la profession, promotion et égalité de rémunération.

Le contrôle de l'application de la Convention CEDEF est assuré par un Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, composé de 23 experts indépendants. Les États signataires s'engagent à présenter tous les quatre ans un rapport décrivant les mesures prises pour donner effet aux dispositions de la Convention.

Marie-Jo Zimmermann - Présidente de la délégation aux droits des Femmes de l'Assemblée nationale et à l'époque rapporteure générale de l'Observatoire de la parité - a établi, le 15 décembre 2009, une note de synthèse des observations et recommandations du Comité d'experts sur l'évolution des politiques en faveur de l'égalité conduites en France et présentées dans le dernier rapport d'application de la CEDEF que notre pays a publié en février 2008.

Parmi les **insuffisances pointées** par le Comité en matière de promotion de l'égalité, Marie-Jo Zimmermann soulignait en particulier les **carences observées dans l'application des lois** (mise en œuvre tardive ou partielle) ainsi que la **production non systématique de statistiques sexuées** dans tous les domaines (accès aux droits et aux responsabilités, égalité professionnelle) ce qui rendait difficile l'évaluation des politiques et des actions menées.

Rappel des principales dispositions européennes

L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dès l'origine dans les traités communautaires et l'Union a déployé un dispositif diversifié pour la faire respecter. Elle entretient une pression continue sur les États membres, renforcée par le caractère obligatoire de la législation européenne. La jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) a joué par ailleurs un rôle déterminant dans la mise en œuvre d'un certain nombre de normes.

Enfin, des structures spécifiques telles la Commission des droits de la femme du Parlement européen ou le Lobby européen des femmes exercent un contrôle et un suivi attentifs des politiques et de la législation de l'UE ainsi que de leur application dans chacun des États membres.

Dès le **Traité de Rome**, instituant la Communauté économique européenne (CEE), adopté en 1957, **l'article 119** vise à lutter contre la discrimination fondée sur le genre et pose le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Le **Traité d'Amsterdam**, signé en octobre 1997, ouvrira de nouvelles perspectives en introduisant explicitement l'égalité des chances entre les femmes et les hommes parmi les tâches (art. 2) et les actions (art. 3) de l'Union européenne. Il instaure ainsi l'obligation d'intégrer la dimension du genre (gender mainstreaming) dans toutes les politiques menées tant au niveau de l'Union européenne qu'au sein des États membres. Il complète l'article 119, devenu **article 141** en autorisant des mesures positives.

« Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques, destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté, ou à prévoir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ».

Ce concept d'action positive est très important au regard de la promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Les actions positives autorisées sont des mesures qui visent à éliminer ou à compenser les effets préjudiciables résultant, pour les femmes qui travaillent ou qui recherchent un emploi, d'attitudes, de comportements et de structures reposant sur une conception d'une répartition traditionnelle des rôles entre les femmes et les hommes dans la société. Ces mesures ont donc pour objet d'encourager la participation des femmes aux différentes activités dans les secteurs de la vie professionnelle où elles sont sous-représentées.

L'un des moyens d'atteindre ce but est la fixation d'objectifs, voire de quotas, en matière d'embauche et de promotion, tout en veillant à ce qu'ils restent proportionnés au but poursuivi.

Enfin, la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** de décembre 2000, à laquelle le Traité de Lisbonne, entré en vigueur le 1^{er} décembre 2009, a conféré une valeur juridiquement contraignante, interdit toute discrimination fondée sur le sexe et consacre le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (pas uniquement en matière d'emploi).

L'aiguillon des directives communautaires

Outre les deux directives portant sur « maternité et travail », la directive « refonte » adoptée en 2006 regroupe les dispositions existantes relatives à l'égalité entre femmes et hommes et intègre également des éléments de jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE). Elle porte sur l'accès à l'emploi, y compris la promotion et la formation professionnelles et les conditions de travail, la rémunération et les régimes professionnels de sécurité sociale.

L'ensemble du dispositif a fait l'objet d'une transposition dans le cadre de **la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations**. La notion de discrimination indirecte a, à cette occasion, été intégrée dans le code du travail.

Cette même loi a également défini plus largement le harcèlement sexuel et le harcèlement moral lié au sexe en n'exigeant pas la répétition des agissements et en reconnaissant le harcèlement dans le cadre du travail. Elle a aussi instauré une protection contre les rétorsions qui peuvent faire suite à la relation de faits de discrimination ou aux témoignages tendant à étayer les dires d'une personne ayant subi une discrimination.

Plusieurs arrêts de la CJCE avaient précédemment précisé la notion de discrimination indirecte.

La Cour (arrêt *Bilka* - Allemagne - 1986) a ainsi défini la discrimination indirecte comme la conséquence d'une mesure qui frappe un nombre plus élevé de femmes que d'hommes sans que des facteurs, objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, ne puissent l'expliquer. Elle a en outre précisé qu'il appartenait au juge national d'apprécier la pertinence de ces facteurs.

Par ailleurs, le juge européen a aménagé la charge de la preuve de la discrimination. Les salariés qui s'estiment victimes de discrimination doivent établir d'abord l'inégalité de traitement mais il revient ensuite à l'employeur de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire (arrêt *Danfoss* Danemark - 1989).

La CJCE a également introduit la notion de discrimination apparente (arrêt Enderby - Grande Bretagne - 1993) lorsque la rémunération moyenne d'une profession très féminisée est sensiblement inférieure à celle d'une profession principalement exercée par des hommes, dès lors que les deux professions sont de valeur égale et que les données statistiques, caractérisant cette situation, sont significatives.

Là encore, il appartient au juge national d'en apprécier la pertinence.

Ceci étant, il faut bien convenir qu'en France, la saisine des tribunaux pour affaire de discrimination sexiste est loin d'être une pratique répandue.

L'action de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) a contribué à lever un certain nombre de réticences. Son rapport annuel 2010 fait état d'une progression continue de saisines par les femmes (48 % en 2010 tous domaines confondus), les réclamations pour discriminations liées au sexe, à la grossesse et à la situation de famille étant passées de 9 % en 2008 à plus de 12 % (dont 4,5 % sur le critère de la grossesse) en 2010, soit le 3^e critère de réclamations.

Durant ces trois dernières années, sachant en outre que près de 64 % des médiations délivrées par la HALDE ont abouti, de plus en plus de femmes s'estimant victime des discriminations, n'ont pas hésité à la saisir, notamment pour des réclamations fondées sur le critère de la grossesse.

À titre indicatif, la dernière médiation réussie de la HALDE publiée le 7 juillet 2011, dans le cadre d'un litige opposant une entreprise publique à un agent contractuel dont les conditions de travail et la rémunération s'étaient fortement dégradées à son retour de congé de maternité a abouti :

- au versement de dommages-intérêts conséquents ;
- à une revalorisation et à un rappel de salaire ;
- à un repositionnement sur un poste d'encadrement correspondant à ses fonctions antérieures.

En outre, ainsi que l'a souligné Rachel Silvera lors de son audition devant la délégation, la HALDE était aussi devenue une chambre d'écho pour des arrêts marquants de la jurisprudence, tel celui de la Cour de Cassation du 6 juillet 2010 selon lequel des salariés exerçant des fonctions d'importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise (en l'espèce une responsable des ressources humaines et un directeur commercial) pouvaient se prévaloir du principe d'égalité salariale.

Il faut espérer que l'action de sensibilisation aux multiples facettes de la discrimination, comme la contribution à une meilleure connaissance des droits, que la HALDE avait développées depuis sa création, perdureront dans le cadre de son intégration dans le champ de compétence du Défenseur des droits.

La pression de la Commission européenne

Chaque année, la Commission européenne adresse au Conseil européen (réunion des chefs d'États et de gouvernements) un rapport sur les avancées dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'Union et présente les défis et les priorités pour l'avenir.

Parmi les orientations stratégiques fixées dans le dernier rapport (2010) figurent :

- le développement d'actions et d'objectifs chiffrés spécifiquement axés sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la stratégie européenne pour l'emploi ;
- la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes au moyen de stratégies spécifiques faisant appel à tous les instruments disponibles, y compris des objectifs chiffrés. Il est précisé que « *les mesures prises dans ce domaine comprendraient l'application effective de la législation existante, l'évaluation transparente des systèmes de rémunérations, la sensibilisation aux stéréotypes et la lutte contre ceux-ci, ainsi que la révision de la classification des emplois* » ;

Pour sensibiliser l'opinion publique à l'existence de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, la Commission européenne a lancé, le 5 mars 2011, la Première journée européenne de l'égalité salariale qui deviendra un événement annuel dans toute l'Europe. La date de l'événement sera fixée chaque année en fonction de l'écart de rémunération moyen à l'échelle européenne, calculé par Eurostat.

Ainsi, en Europe, les femmes doivent théoriquement travailler jusqu'au 5 mars 2011 pour obtenir la même rémunération annuelle que les hommes en 2010. En France avec une rémunération brute annuelle moyenne inférieure de 27 % (si on considère les emplois à temps partiel et complet) à celle de leurs homologues masculins, les femmes auraient dû travailler jusqu'au 15 avril 2011 pour y parvenir. Autrement dit, elles doivent travailler 15 mois et demi pour percevoir une rémunération équivalente à celle perçue par les hommes en 12 mois.

La Journée de l'égalité salariale se déroulera chaque année à la date jusqu'à laquelle les femmes doivent travailler pour gagner un salaire équivalent à celui des hommes au 31 décembre de l'année précédente.

- la promotion de la mixité aux postes de responsabilité grâce à des actions ciblées (plans d'égalité, parrainages...) ;
- l'amélioration des mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, à la fois pour les hommes et pour les femmes, ainsi que l'encouragement à un partage égal des responsabilités familiales pour faciliter l'exercice d'un emploi à temps plein par les uns comme par les autres.

À cet égard « *les efforts visant à mettre en place des services de prise en charge accessibles, abordables et de qualité pour les enfants, conformément aux objectifs européens, ainsi que pour les autres personnes dépendantes, devraient être poursuivis et intensifiés...et la nécessité d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, tant pour les femmes que pour les hommes, doit être mieux reconnue par les employeurs* ».

Les progrès accomplis font l'objet d'un suivi dans le cadre de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, la Commission souhaitant en particulier intensifier les échanges de bonnes pratiques entre les États membres, dans ces différents domaines.

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, inauguré en juin 2010, est précisément chargé de la collecte et de l'analyse de ces données qui devraient à terme être accessibles au public par le biais d'un centre de ressources et d'une bibliothèque en ligne.

Un dispositif juridique national très étoffé

L'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel

L'article 3 du préambule de la Constitution de 1946, qui a valeur constitutionnelle, énonce que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

La loi du 6 juin 2000 sur la parité en politique a constitué une impulsion pour un environnement plus ouvert à la diffusion d'une culture de l'égalité.

À la suite de la dernière révision opérée par la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008, l'article 1^{er} de la Constitution stipule désormais que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* », principe permettant l'adoption de mesures concrètes en la matière.

L'égalité professionnelle et salariale, un corpus juridique de plus en plus précis

- **La loi du 22 décembre 1972** a inscrit dans le code du travail l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (salaire de base et autres avantages) pour « *un même travail ou un travail de valeur égale* ».
- **La loi du 4 juillet 1975** interdit, quant à elle, de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille « *sauf motif légitime* ». Cette notion sera supprimée par la loi du 13 juillet 1983.
- **La loi du 4 août 1982**, relative à la liberté des travailleurs dans l'entreprise a posé l'interdiction de toute discrimination, en particulier celle fondée 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.
- Face aux difficultés d'application de ces dispositions, **la loi du 13 juillet 1983²** dite « loi Roudy » s'est efforcée de préciser les différentes discriminations et surtout de donner des moyens de recours plus efficaces aux salarié(e)s (possibilité d'agir des inspecteurs du travail et des organisations syndicales).

Cette loi a tout d'abord affirmé le principe de l'égalité des droits de manière extensive, bien au-delà de l'égalité de rémunération, puisqu'elle couvre désormais tout le champ professionnel (embauche, formation, classification, promotion, etc.). De plus, elle complète la notion d'« égalité des droits » par celle d'« **égalité des chances** ».

Le législateur prend ainsi acte des retards accumulés par les femmes et se propose de rééquilibrer des situations socialement et historiquement inégalitaires par des mesures de rattrapage à leur bénéfice, ouvrant la possibilité d'« **actions positives** », telles que **l'établissement de quotas féminins pour la promotion ou la formation**.

² On notera que le même jour a été publiée la loi du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, qui a affirmé l'égalité professionnelle dans la fonction publique et stipule qu'aucune distinction ne peut être faite entre deux fonctionnaires en raison de leur sexe.

Prévu par cette même loi, le Rapport de situation comparée (RSC) élaboré par le chef d'entreprise et transmis pour avis au comité d'entreprise, doit constituer un outil concret de diagnostic permettant de repérer et d'analyser la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise et de définir des actions visant à supprimer les écarts de situation. Le rapport fournit également l'occasion de fixer des objectifs de progression.

Des précisions ont été apportées au fil du temps à l'élaboration du RSC. La dernière en date résulte du décret du 22 août 2008 précisant, pour les entreprises de plus de 300 salariés, les rubriques et indicateurs qui doivent y figurer. S'agissant des entreprises de 50 à 300 salariés, les obligations sont moins contraignantes puisque seuls les thèmes sont identiques mais aucun indicateur n'est imposé.

Enfin, pour les PME (20 à 49 salariés) un « diagnostic égalité professionnelle » est mis à disposition depuis le 1^{er} janvier 2010.

La loi du 13 juillet 1983 a permis des avancées, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau des branches et des entreprises, mais le bilan est resté très en deçà de l'espoir suscité par ses dispositions précises et concrètes, ce qui a conduit le législateur à renforcer les possibilités de progresser vers l'égalité professionnelle en en faisant un thème majeur de la négociation collective.

- **La loi du 10 juillet 1989** a ainsi instauré l'obligation, pour les organisations liées par une convention ou un accord professionnel de branche, de se réunir pour négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur des mesures de rattrapage en cas d'inégalités constatées.
- Puis **la loi du 9 mai 2001** - dite « loi Génisson » - a élargi le champ en prévoyant :
 - une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises (de plus de 50 salariés) ;
 - le renforcement du rapport de situation comparée par l'instauration d'indicateurs pertinents reposant notamment sur des éléments chiffrés ;
 - l'aménagement des contrats d'égalité professionnelle conclus au niveau de la branche ou de l'entreprise ;
 - l'amélioration de la représentation des femmes dans les élections professionnelles.
- **La loi du 23 mars 2006** relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a fixé trois objectifs aux partenaires sociaux et, pour la première fois, introduit un délai :
 - supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de 5 ans, soit au plus tard le 31 décembre 2010. À défaut, une sanction financière était prévue ;
 - réconcilier la maternité et l'emploi (neutralisation des effets de l'absence sur l'évolution de la rémunération et aide financière au remplacement pour les petites entreprises) ;
 - diversifier l'offre de formation professionnelle au profit des jeunes filles et des femmes.

Cette loi est plus incitative que les précédentes puisqu'elle impose aux partenaires sociaux, au niveau de la branche professionnelle comme de l'entreprise, l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires.

Elle comporte en outre des dispositions favorables aux salariées à leur retour de congé de maternité ou d'adoption : leur rémunération doit être majorée des augmentations générales négociées ou décidées pendant leur absence et de la moyenne des augmentations individuelles accordées aux autres salariées durant leur congé. Cette mesure va au delà des exigences de la directive européenne de 2006 relative à la « mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ».

- **La loi du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites comporte un article (art. 99) qui supprime la date butoir du 31 décembre 2010 fixée par la loi du 23 mars 2006 pour la suppression des écarts de rémunération. Cet article instaure, à compter du 1^{er} janvier 2012, une pénalité financière à l'encontre des entreprises de plus de 50 salariés qui n'auraient pas conclu un accord collectif ou un plan d'actions en faveur de l'égalité entre femmes et hommes. C'est donc désormais le défaut d'accord ou de plan d'actions qui est passible de sanction et non la suppression des écarts de rémunération. On reviendra dans le C Eléments de bilan sur les modalités concrètes de mise en œuvre de ces obligations qui ont été précisées dans un décret du 7 juillet 2011.
- **La loi 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 introduit l'obligation, pour les sociétés cotées et celles employant au moins cinq cents salariés et présentant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros, de comporter au moins 40 % de membres de chaque sexe au sein de leur conseil d'administration ou de surveillance dans un délai de six ans.

Un objectif chiffré intermédiaire de 20 % doit être atteint dans un délai de 3 ans. La loi s'applique également aux entreprises et établissements publics.

Le non-respect de cette obligation entraîne la nullité de la nomination irrégulière (faite en violation du quota) et la suspension du versement des jetons de présence.

Le Label Égalité, initiative gouvernementale lancée en 2004, impliquant les partenaires sociaux

Créé en juillet 2004, à l'initiative de Nicole Ameline alors ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle, le Label Égalité se voulait l'expression d'une volonté politique forte de promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles et de donner valeur d'exemple aux actions initiées dans ce sens.

C'est une commission composée de partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, FNSEA, UNAPL, CGT, CFTD, FO, CFTC, CGC) et des représentants de l'État, qui rend un avis permettant à AFNOR Certification de prendre la décision de labellisation.

Délivré pour trois ans, ce label implique un contrôle intermédiaire à 18 mois afin de vérifier que le détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation souhaités et d'évaluer le processus d'amélioration engagé.

Le cahier des charges (dont une version à destination des PME/PMI existe depuis 2006) comprend quinze critères articulés autour de trois champs complémentaires.

Le premier champ est relatif à la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme.

Le deuxième est centré sur la gestion des ressources humaines et le management et le troisième correspond à la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

En octobre 2011, 48 organisations représentant 840 000 salariés étaient titulaires du Label Égalité. 75 % des détenteurs du Label en sont au stade du renouvellement. Parmi les labellisés, on trouve des grands groupes (50 %), des PME (35 %), des administrations et des collectivités locales (10 %) ainsi que quelques associations (5 %).

Un Club des entreprises labellisées a vu le jour en octobre 2006 afin de favoriser l'échange de bonnes pratiques.

Six groupes internationaux ont de plus reçu le 29 juin 2011 le premier label européen sur l'égalité professionnelle, ce qui devrait permettre aussi un rapprochement des pratiques entre les filiales voire constituer une première étape vers l'harmonisation de l'égalité professionnelle en Europe.

Un fonds de dotation européen spécifique a été créé, en avril 2010, pour accompagner et financer les initiatives en ce sens.

On notera en revanche que dix entreprises, parmi les premières détentrices du Label Égalité, ne se sont pas engagées dans une démarche de renouvellement, certaines de leur propre chef notamment pour des raisons de restructuration ou fusion, d'autres parce que les conditions n'étaient plus réunies pour y prétendre. Pour l'une d'entre elles, les organisations syndicales ont émis un avis défavorable sur le fondement en particulier d'un creusement de l'écart salarial entre les femmes et les hommes par rapport aux années précédentes.

Les structures dédiées à la promotion de l'égalité

Délégations aux droits des Femmes et à l'égalité des trois assemblées constitutionnelles

La loi n° 99-585 du 12 juillet 1999 a créé dans chacune des deux assemblées, Assemblée nationale et Sénat, une délégation parlementaire aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes³. Elles sont chacune composées de trente-six membres qui doivent être désignés de manière à représenter de manière équilibrée les groupes politiques, les différentes commissions permanentes, les hommes et les femmes.

Ces délégations ont pour mission d'informer le Parlement des conséquences, en termes de droits des femmes et d'égalité entre les hommes et les femmes, de la politique gouvernementale. À cette fin, elles assurent un contrôle et un suivi de l'application des lois. Elles peuvent également être saisies des projets et propositions de loi par le Bureau (à son initiative ou à la demande d'un président de groupe) ou par une commission (à son initiative ou sur demande de la délégation). Elles établissent alors des rapports et recommandations qui sont transmis aux commissions concernées par le sujet.

Les délégations peuvent demander à entendre les ministres et le gouvernement à l'obligation de leur communiquer les informations utiles ainsi que les documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

³ Cette dénomination, toujours en vigueur à l'Assemblée nationale ainsi qu'au Sénat et initialement retenue par la délégation du CESE, est devenue pour cette dernière « Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité » dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la loi organique du 28 juin 2010.

Créée en février 2000 sur le modèle des délégations homonymes de l'Assemblée nationale et du Sénat, avec lesquelles elle entretient un partenariat étroit, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité de notre assemblée a été dotée par la loi organique du 28 juin 2010 relative au Conseil économique, social et environnemental d'un statut juridique pérenne et elle dispose désormais d'un positionnement renforcé au sein de l'Institution.

Outre une mission de veille, d'impulsion et de suivi sur la prise en compte du genre dans les travaux du Conseil économique, social et environnemental, la délégation élabore des études spécifiques ayant pour dénominateur commun la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Elle est composée de 30 membres représentant(e)s d'organisations professionnelles, associatives et de personnalités qualifiées.

Le thème de l'égalité professionnelle constitue un axe majeur des travaux des trois délégations. Parmi les plus récents, on citera le rapport d'information publié, en décembre 2009, par Marie-Jo Zimmermann, présidente de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale sur *L'accès des femmes aux responsabilités dans l'entreprise*, pour lequel Monique Bourven, rapporteure en 2007 au nom de la délégation aux droits des femmes du Conseil, sur *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité*, avait été auditionnée. La délégation aux droits des femmes du Sénat a, pour sa part, publié en 2010 un rapport présenté par Joëlle Garriaud-Maylam intitulé *Vers la parité pour la gouvernance des entreprises*.

D'autres aspects de l'égalité des chances ont été traités au sein de chaque délégation, notamment au Sénat : *Quelle place pour les femmes dans les médias ?* en 2007, ou *Orientation et insertion professionnelle : vers un rééquilibrage entre femmes et hommes dans tous les métiers* en 2008, ainsi qu'au Conseil économique, social et environnemental : *L'entrepreneuriat au féminin* en 2009.

Sur toutes ces questions, chacune des délégations a le souci de relayer les recommandations émises par l'une ou l'autre. C'est en particulier le cas pour *Les femmes face au travail à temps partiel* qui a fait l'objet d'une étude de la délégation aux droits des Femmes du Conseil rapportée, en 2008, par Geneviève Bel, puis plus récemment, le 29 juin 2011, d'un rapport d'information de la délégation de l'Assemblée nationale. Celui-ci fait référence à cette étude et sa rapporteure a été auditionnée.

Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes

L'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (OPFH) a été créé en 1995 par le Président de la République.

Institué auprès du Premier ministre, il est présidé, par délégation, par (le) la ministre chargé(e) des Droits des femmes et animé par un(e) rapporteur(e) général(e), nommé(e) par décret pour trois ans. L'Observatoire est composé de personnalités choisies en raison de leurs compétences sur la thématique de l'égalité, également nommées par décret pour trois ans.

L'Observatoire a pour missions de :

- centraliser et diffuser les données et études sur la situation des femmes aux niveaux national et international ;
- évaluer la persistance des inégalités et identifier les obstacles à la parité ;
- formuler des propositions afin de les résorber.

Les membres de l'OPFH se réunissent au moins trois fois par an en séance plénière, celle-ci étant souvent présidée par le (la) ministre chargé(e) des Droits des femmes. Des réunions plus fréquentes (au minimum mensuelles) ont lieu par groupes de travail sur des thématiques établies par le (la) rapporteur(e) général(e).

Lors du 15^e anniversaire de l'OPFH, célébré au Sénat en décembre 2010 en présence du Premier ministre et de Roselyne Bachelot, ministre en charge des Droits des femmes, la rapporteure générale Chantal Brunel a présenté plusieurs recommandations issues des travaux menés par ses membres depuis sa création sur le thème de l'égalité professionnelle.

Les présidentes des délégations aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, du Sénat et du Conseil économique, social et environnemental sont membres de droit de l'Observatoire.

Leur rencontre régulière lors des réunions de celui-ci, en particulier lorsque Marie-Jo Zimmermann, présidente de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, était également rapporteure générale (2006-2009) a permis de mener des actions communes à forte visibilité sur des aspects essentiels de la défense des droits des femmes.

On retiendra en particulier l'organisation d'un colloque au Palais d'Iéna, le 4 mars 2009, sur *Les nouveaux enjeux du partage des responsabilités entre les femmes et les hommes* ainsi que l'organisation de conférences de presse conjointes des trois présidentes pour préserver la retraite des femmes, lors du débat, fin 2009, sur la Majoration de durée d'assurance (MDA) allouée aux mères de famille ou - avec malheureusement moins d'écoute - pour dénoncer le risque de régression de la parité résultant des dispositions de la loi du 16 décembre 2010 réformant l'élection des conseillers territoriaux.

Service des droits des femmes et de l'égalité

L'organisation d'un service central chargé des droits des femmes remonte à 1985 à la suite de la nomination d'Yvette Roudy comme ministre des Droits de la femme et dans le souci d'identifier les services placés sous son autorité.

Auparavant, la structure gouvernementale chargée du droit des femmes (le premier Secrétariat d'État à la condition féminine a été créé en 1974) ne disposait pas d'administration centrale.

La situation est désormais clarifiée quant à l'autorité de tutelle et au positionnement parmi les autres directions qui dépendent de celle-ci, la mission transversale du service étant par ailleurs réaffirmée.

Ainsi aujourd'hui, au sein de la direction générale de la cohésion sociale, le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) est chargé d'engager, de promouvoir et de mettre en œuvre les politiques dans ce domaine avec une vocation interministérielle.

Il anime un réseau d'équipes régionales et départementales et assure une mission générale de veille, de repérage et de partage des bonnes pratiques et actions innovantes, en lien avec les départements ministériels concernés. Son champ d'action est donc vaste et Elisabeth Tomé-Gertheinrichs, alors chef du SDFE, lors d'une audition devant la délégation aux droits des Femmes du Conseil économique, social et environnemental, en décembre 2009 à la fin de la précédente mandature, s'était félicitée que dans le cadre du projet de loi de finances 2010 ait été présenté, pour la première fois, un document de politique transversale dans lequel tous les ministres avaient dû expliquer leurs actions en matière de droits des femmes et d'égalité. Elle avait ajouté que « *l'idée était d'associer*

à ce plan d'actions un certain nombre d'indicateurs et de faire le point tous les ans devant la représentation nationale, à l'occasion du projet de loi de finances et de l'examen du document de politique transversale ».

❑ *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle*

Rattaché au ministre du Travail, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle a pour mission d'assurer un large débat sur ce thème et regroupe à cet effet quatre collèges représentant les syndicats de salariés, les organisations patronales, l'administration et des personnalités qualifiées.

Son rôle est triple :

- suivre l'application du dispositif relatif à l'égalité professionnelle ;
- mettre en œuvre des études ou des recherches et formuler des propositions pour la faire progresser ;
- se prononcer sur la législation concernant le travail des femmes et sur les modifications du droit du travail lorsque celles-ci peuvent avoir une incidence sur l'égalité professionnelle.

On notera que les membres du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) ont été force de propositions notamment pour définir le contenu des décrets d'application de la loi du 23 mars 2006 relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales, ou encore pour mettre en œuvre le « diagnostic égalité professionnelle » présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Plus récemment, les syndicats représentés au CSEP ont rejeté à l'unanimité le projet de décret d'application de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010, relatif aux conditions de mise en œuvre, jugées trop en retrait par rapport à la loi du 23 mars 2006, des sanctions financières à l'encontre des entreprises qui n'agissent pas face aux inégalités professionnelles entre femmes et hommes.

Éléments de bilan

Cette présentation de l'évolution législative et des principaux dispositifs institutionnels relatifs à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait apparaître des avancées mais révèle aussi des points de blocage.

Tout d'abord, au delà de l'apport déterminant du droit européen, la pression de la Commission européenne se fait de plus en plus précise et insistante pour susciter des actions concrètes permettant de résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Une campagne « *À travail égal, salaire égal* » a été lancée dans tous les pays de l'Union européenne en mars 2009 et la Commission a ouvert un site spécifique sur les écarts de rémunération donnant notamment des exemples d'actions mises en œuvre dans l'un ou l'autre État membre. La Journée européenne de l'égalité salariale, évoquée au point 4, contribue par ailleurs à la sensibilisation de l'opinion publique.

Les pistes de travail privilégiées, dont certaines commencent à se concrétiser en France, sont les suivantes :

- promouvoir l'égalité salariale auprès des employeurs en particulier via les procédures d'attribution des marchés publics ;
- mobiliser les actions positives notamment pour l'accès des femmes aux postes à responsabilité ;
- réviser la classification des emplois en vue de corriger les biais discriminants.

Il convient toutefois d'être vigilant au regard de certaines propositions émanant de la Commission ou du Parlement européen tel l'allongement du congé de maternité qui comporte un risque pour l'emploi des femmes.

Au plan national, l'arsenal juridique est impressionnant puisque neuf lois ont été consacrées depuis 40 ans à la promotion de l'égalité professionnelle mais le bilan d'application reste modeste au regard de la précision, renforcée au fil du temps, de leurs objectifs surtout à partir de la loi du 9 mai 2001.

Les résultats d'une enquête publiée, en décembre 2004⁴, à la demande de la délégation aux droits des femmes du Sénat sur le bilan d'application de cette loi mettaient en relief, tout d'abord, que plus les entreprises étaient importantes en taille plus elles avaient tendance à respecter les obligations légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sans doute du fait de services juridiques et de ressources humaines plus informés.

En revanche, fin 2004, soit plus de trois ans après la publication de la loi, 72 % des entreprises n'avaient jamais organisé de négociations spécifiques sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et 60 % n'avaient pas établi de rapport de situation comparée.

Ce même type d'enquête a été réitéré, en février 2011⁵, cette fois à l'initiative de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale. Il en ressort que **seule la moitié des entreprises ont mis en place un RSC ou un diagnostic égalité professionnelle (soit une augmentation de 10 % en un peu plus de 6 ans).**

Interrogés sur les motifs de non réalisation, 48 % des dirigeants ont répondu « parce que l'entreprise ne connaît pas de problèmes d'égalité entre les femmes et les hommes », 26 % « parce que le dispositif est trop complexe » et 15 % « parce qu'aucune mesure ne sanctionnait son absence » !

65 % des dirigeants jugent par ailleurs qu'une simplification du dispositif de négociation sur l'égalité professionnelle permettrait de le rendre plus efficace.

Ceci étant, lors de la présentation de cette enquête devant la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, le directeur de clientèle de l'IFOP a conclu : *« l'enseignement majeur de ce sondage est que le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes ne fait pas partie des priorités des entreprises, voire qu'il n'est pas un problème pour elles ».*

4 Enquête réalisée par l'IFOP, en octobre 2004, sur un échantillon de 2000 responsables des ressources humaines d'entreprises de 50 salariés et plus.

5 Enquête réalisée par l'IFOP, en février 2011, auprès d'un échantillon représentatif de 602 dirigeants d'entreprises de plus de 50 salariés.

Les importantes difficultés d'application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ont par ailleurs été vigoureusement dénoncées par Marie-Jo Zimmermann, présidente de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, ainsi que par les représentants syndicaux. La date butoir du 31 décembre 2010 initialement fixée aux entreprises pour négocier des mesures de résorption des écarts de rémunération a en effet été supprimée par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Un article de cette loi a certes introduit une pénalité financière pour défaut de négociation mais le décret d'application publié le 7 juillet 2011 prévoit d'une part, la possibilité pour les entreprises d'avancer plusieurs motifs dont celui large de « difficultés économiques » afin d'y échapper et n'impose plus d'autre part, qu'un minimum de domaines d'actions (trois pour les entreprises de plus de 300 salariés, deux pour celles de 50 à 300) à viser dans un accord collectif ou un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle. Rappelons que la loi du 9 mai 2001 mentionnait six critères.

Il convient également de noter la suppression, au motif qu'elle pourrait avoir un effet d'aubaine, d'une autre disposition de la loi du 23 mars 2006 : celle de l'aide au remplacement du salarié absent pour congé de maternité ou d'adoption, destinée aux entreprises de moins de 50 salariés.

Le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établi en juillet 2009 par Brigitte Grésy relevait pourtant que ce dispositif avait démarré tardivement, qu'aucune évaluation n'avait été réalisée avant sa disparition et qu'en outre de nombreux employeurs avaient sollicité cette aide.

Les réticences à la reconnaissance, la prise en compte et a fortiori la mesure des inégalités dans de nombreuses entreprises, expliquent aisément le **difficile essor du Label Égalité** qui implique le déploiement, le suivi et l'évaluation d'actions concrètes.

Toutes les parties prenantes de l'organisation doivent en effet admettre que les inégalités existent et être déterminées à y remédier.

Une telle démarche, outre une sensibilisation, une information et une formation de tous, requiert un engagement fort de la direction et un dialogue social de qualité pour accompagner toutes les étapes du processus.

D'autres freins obèrent la diffusion du Label Égalité : lourdeur et complexité de la procédure gérée par l'AFNOR, suivi chronophage au sein des entreprises. Aux yeux de beaucoup, il apparaît en outre contestable que le processus de labellisation soit payant (3 000 à 15 000 euros selon la taille de l'entreprise) alors qu'il s'agit d'une initiative des pouvoirs publics.

Les structures dédiées à la promotion des droits des femmes s'attachent, pour leur part, inlassablement à la diffusion d'une culture de l'égalité, dans le cadre de l'exercice de leur mission transversale, comme l'Observatoire de la parité ou le Service des droits des femmes et de l'égalité, au suivi des dispositifs mis en œuvre et à la sensibilisation des pouvoirs publics s'ils paraissent insuffisants comme le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

La mobilisation solidaire des délégations des trois assemblées constitutionnelles est enfin essentielle afin de cibler, de concert, les points névralgiques des politiques mises en œuvre et de proposer des mesures correctrices.

Les délégations parlementaires ont notamment exercé avec succès cette fonction d'alerte en juillet 2011 en empêchant l'adoption, en commission mixte paritaire, d'un article de la proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, qui aurait pénalisé les salariés à temps partiel et donc principalement les femmes⁶.

L'article litigieux ne figure effectivement plus dans la loi adoptée le 11 juillet 2011.

La mission de vigilance exercée par les trois délégations, le partenariat étroit qui les unit, constituent un atout majeur de promotion de l'égalité et ainsi que le soulignait Michèle André, présidente de la délégation aux droits des femmes du Sénat lors du 15^{ème} anniversaire de l'Observatoire de la parité en décembre 2010 : *« nos trois délégations, s'appuyant sur les travaux de l'Observatoire, ont beaucoup à gagner à travailler en bonne intelligence. Il est important que nous puissions apporter concrètement la démonstration que nous sommes capables de dépasser des différences de sensibilité de nos assemblées en dégagant des positions communes sur les questions qui intéressent la défense des droits des femmes »*.

L'action continue et convergente de ces différentes structures aurait toutefois une visibilité et une efficacité renforcées si, comme auparavant, un poste ministériel était clairement identifié et dédié à la promotion des droits des femmes dans les domaines politique, économique et social⁷.

Les lentes avancées de la négociation collective sur l'égalité professionnelle

Si les lois sont nécessaires, les éléments de bilan présentés dans le I montrent bien qu'elles ne suffisent pas. Le législateur lui-même a d'ailleurs fait de la négociation collective l'outil privilégié pour traiter la question de l'égalité professionnelle, que ce soit au niveau interprofessionnel, à celui des branches ou au sein même des entreprises.

Un engagement prometteur : l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004

L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé à l'unanimité des organisations syndicales et patronales représentatives.

Le préambule de l'accord souligne d'entrée de jeu que *« l'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique »*. Il reconnaît également la nécessité d'*« une volonté politique de tous les acteurs de mettre en œuvre des actions concrètes, y compris, si nécessaire, des actions positives, en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle »*.

6 Sous couvert d'offrir aux salariés à temps partiel la possibilité d'augmenter temporairement la durée de leur travail au moyen d'un avenant à leur contrat, cette disposition aurait eu pour principal effet de priver les heures ainsi effectuées de la qualité d'heures complémentaires et, à ce titre, de la majoration de salaire de 25 % à laquelle cette qualification donne droit.

7 La dernière ministre clairement identifiée sur cette thématique a été Catherine Vautrin, ministre déléguée à la Cohésion sociale et à la parité, de 2005 à 2007.

La démarche proposée apparaît novatrice en ce qu'elle recouvre l'ensemble des champs concernés par l'égalité professionnelle, de la formation initiale à la retraite.

Le premier titre concerne **l'évolution des mentalités** et la lutte contre les stéréotypes. Il fait en particulier référence aux aptitudes considérées comme « innées » des femmes (dextérité, douceur...) servant de prétexte pour fermer leur accès à des métiers valorisants et inversement pour ne pas reconnaître certaines compétences dans des emplois à dominante féminine.

Sont ensuite successivement ciblés :

- **l'orientation scolaire** avec la recherche de conventions de coopération avec l'Éducation nationale afin de faciliter l'accès des jeunes filles aux métiers scientifiques et techniques ainsi que le souci de développer une communication sur l'image et la représentation sociale des métiers dans les branches non mixtes ;
- **le recrutement** avec l'objectif d'un meilleur équilibre de la part des hommes et des femmes à tous les échelons parmi les candidats retenus, à compétences, expériences et profils équivalents. Des mesures transitoires de progression pourront être mises en œuvre lorsqu'un déséquilibre réel est constaté ;
- **la formation professionnelle continue** : conformément à l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle, les branches et les entreprises définiront des moyens d'égal accès des hommes et des femmes à la formation continue. Des mesures temporaires de progression pourront être proposées, au niveau des branches, en vue d'une plus grande mixité des formations. Des formules diversifiées de l'offre de formation viseront à mieux prendre en compte les contraintes de la parentalité ;
- **la promotion et la mobilité** : afin d'assurer des parcours professionnels similaires aux femmes et aux hommes sont prévus : une révision des critères de définition des postes qui écartent objectivement des femmes alors qu'elles ont les compétences requises ; des modalités d'organisation du travail et d'aménagement des horaires qui ne soient pas source de discrimination, notamment dans le cas du temps partiel ; afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, des modes d'organisation du travail qui évitent des pratiques de management peu compatibles avec les contraintes familiales ; des modalités d'accompagnement des personnes en congé maternité et parental (entretiens, formation...) ;
- **l'égalité salariale** : les entreprises s'engagent à réduire l'écart résiduel (estimé à l'époque à 5 % par l'INSEE et de l'ordre de 7 % aujourd'hui) qui ne peut s'expliquer par les effets de secteur et de structure. Des actions spécifiques de rattrapage progressif pourront être engagées. Au niveau des branches, les critères d'évaluation dans les définitions des postes seront étudiés, notamment à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications⁸, afin de corriger tout effet de discrimination et de mieux prendre en compte toutes les compétences. Des solutions seront recherchées pour limiter les effets des absences liées à la parentalité sur les rémunérations.

8 Lors de son audition, Rachel Silvera a signalé qu'un tel réexamen des classifications n'avait malheureusement jamais été mis en œuvre.

Novateur par son caractère global et systémique, l'ANI visait ainsi à mobiliser les branches et les entreprises pour la mise en œuvre d'actions concrètes, y compris des actions positives ou des mesures temporaires de progression, et pour la fixation, toutes les fois où cela était possible, d'objectifs indentifiables.

L'ANI a certes stimulé la négociation collective mais sa montée en puissance dans les branches est demeurée assez lente. Les accords exclusivement consacrés à l'égalité des femmes et des hommes ont été successivement de : 2 sur 1046 accords et avenants en 2004, 2 sur 1044 en 2005, 1 sur 1096 en 2006 et 9 sur 1038 en 2007, soit un total de 14 accords exclusifs en quatre ans. **De fait, en 2008, 43 % des branches n'avaient ni conclu un accord, ni même engagé des négociations sur l'égalité professionnelle et salariale.**

Toutefois, depuis cette date, on note une progression sensible puisque 19 accords spécifiques ont été signés sur ce thème en 2008 et 35 en 2009.

Une thématique encore insuffisamment traitée au niveau des branches

Rappel du cadrage juridique de la négociation collective

Le cadre juridique de la négociation collective a été fixé par la loi du 9 mai 2001 et renforcé par la loi du 23 mars 2006 en matière de réduction des écarts salariaux. Ce dispositif a :

- instauré une obligation triennale pour chaque branche de négocier sur l'égalité professionnelle sur la base d'un Rapport de situation comparée (RSC) ;
- obligé les entreprises d'au moins 50 salariés à négocier chaque année sur ce thème. 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, le cas échéant complété d'indicateurs tenant compte de la spécificité de l'entreprise. Si elle débouche sur un accord, la périodicité de la négociation est portée à trois ans ;
- intégré des objectifs d'égalité professionnelle dans les négociations de branches obligatoires annuelles sur les salaires et dans les négociations de branches quinquennales sur les classifications ainsi que dans les négociations annuelles obligatoires des entreprises, notamment en définissant et programmant des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (loi du 23 mars 2006).

On notera également que le principe d'égalité salariale fait partie des clauses obligatoires que les conventions collectives nationales doivent comporter pour être susceptibles d'extension. À ce titre ces conventions doivent traiter des modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Bilan quantitatif

La thématique de l'égalité professionnelle et salariale, en dépit de l'obligation légale de négocier et d'une progression constante du nombre des accords signés, en particulier durant les deux dernières années, demeure néanmoins insuffisamment traitée au niveau de la branche.

Tableau 1 : Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)

Années	Accords Spécifiques Égalité professionnelle	Accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre total d'accords
2007	9	24	33 (soit 3,2 %)	1038
2008	19	34	53 (soit 4,5 %)	1215
2009	35	75	110 (soit 9,5 %)	1161
2010	37	112	149 (soit 12,8 %)	1161

Source : ministère du Travail, de l'emploi et de la santé - DGT - DARES - Rapport sur la négociation collective en 2010.

Lecture : en 2007, 9 accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus. 24 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 33 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2007, soit 3,2 % des 1 038 accords de branche conclus.

Le nombre d'accords dédiés spécifiquement à l'égalité professionnelle a certes sensiblement augmenté passant de 9 en 2007 à 37 en 2010 mais globalement, **à peine 13 % des accords de branche conclus en 2010 abordent le thème de l'égalité** (149 sur 1161).

La Direction générale du travail (DGT) précise que **parmi les 149 accords abordant ce thème, la plupart concerne les négociations salariales obligatoires et se contente majoritairement de rappeler les termes de la loi du 23 mars 2006 en matière d'égalité salariale.**

Ils renvoient spécifiquement aux entreprises le soin de mesurer les écarts non objectifs de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en place des actions pour y remédier.

Bilan qualitatif

Le rapport établi par Brigitte Grésy⁹ en juillet 2009 relève que **deux éléments ressortent des accords spécifiques relatifs à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes (37 en 2010).**

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

Les accords négociés depuis 2008 font état de diagnostics statistiques sur la situation des hommes et des femmes dans les différentes branches et tentent d'identifier des champs d'actions à privilégier pour réduire les écarts salariaux.

On notera tout de même qu'en 2006, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Banque fut le premier accord de branche portant spécifiquement sur ce thème et appliquant parfaitement la loi du 23 mars 2006. Il prévoyait d'une part, des mesures de rattrapage salarial visant à réduire les écarts de rémunération constatés et fixait d'autre part, un objectif chiffré de progression des femmes dans l'encadrement.

⁹ Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Brigitte Grésy - Juillet 2009.

Si dans la majorité des accords recensés en 2010, les partenaires sociaux renvoient aux Observatoires de branche¹⁰ le soin d'établir un état des lieux de l'égalité professionnelle (l'accord de la branche ameublement renvoie par exemple à l'Observatoire le soin d'établir une cartographie des emplois de la profession et de définir des référentiels de métiers et emplois non sexués), dans ceux qui traitent spécifiquement de l'égalité professionnelle, c'est aux seules entreprises qu'incombe le soin de veiller à la mise en œuvre d'actions concrètes.

La plupart des branches ont, à cet effet, identifié des points de vigilance particuliers pour la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle : recrutement, formation professionnelle, promotion et déroulement de carrière, conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Ce dernier thème figure désormais, en tant que tel, dans la négociation de branche.

Des mesures pour supprimer les écarts salariaux injustifiés

La majorité des accords négociés depuis 2008 mettent l'accent sur la nécessité de supprimer les écarts salariaux injustifiés entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (délai initialement fixé par la loi du 23 mars 2006). Une action en faveur de la résorption des écarts de rémunération est d'ailleurs une condition impérative d'extension des accords.

La nature de leur contenu est toutefois différente : si la plupart se borne à rappeler le principe « à travail égal, salaire égal », la DGT, dans le rapport précité sur la négociation collective en 2010, note que quelques-uns (industrie des panneaux à base de bois, industrie du pétrole, publicité) portent sur le diagnostic de la situation des femmes et des hommes et formulent des recommandations aux entreprises visant à réduire les écarts salariaux.

Ces accords prévoient d'examiner la situation comparée des femmes et des hommes sur différents aspects : positionnement en matière d'emploi et de qualification, répartition selon le type de contrat (temps plein, temps partiel et intérim), formation professionnelle réalisée, éléments objectifs d'accès à certains emplois ou à certaines responsabilités, écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activité, grilles de classification et origines possibles de ces écarts.

D'autres (accord UIMM) proposent une méthode de calcul commune sur l'ensemble des composantes de la rémunération en demandant qu'une vigilance particulière soit portée aux révisions de salaires du personnel travaillant à temps partiel, ou encore aux contraintes de la maternité.

Outre une trop lente progression quantitative des accords, **on constate des difficultés récurrentes à la fois pour établir un diagnostic sur la base d'indicateurs chiffrés et prévoir des mesures concrètes en vue de parvenir à l'égalité professionnelle.**

Ainsi que le soulignait François Fatoux, délégué général de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) lors de son audition : « *la négociation collective au niveau de la branche est relativement pauvre. Pour autant faut-il leur jeter la pierre dès lors qu'il n'y a pas eu ce travail plus qualitatif sur la définition des enjeux. Dans certains cas, il y a des enjeux de pénibilité, d'organisation du travail, de recrutement. L'entreprise ne peut pas traiter de tous les enjeux. Elle doit faire des choix. On a du mal à les identifier dans un cadre sectoriel, à la fois dans les enjeux mais aussi dans les solutions* ».

¹⁰ Ces Observatoires collectent et synthétisent les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications dans la branche.

Le contenu des accords de branche revêt pourtant une importance d'autant plus déterminante que dans les petites entreprises où les organisations syndicales ne sont pas toujours présentes, ils constituent les seuls accords collectifs applicables aux salariés. François Fatoux souligne tout de même que quelques branches ont une action très positive, via leur Observatoire des métiers ou des actions pédagogiques pour promouvoir la mixité, notamment dans les secteurs de la métallurgie et du BTP.

Deux points importants méritent d'être soulignés au terme de l'examen de ce bilan qualitatif : en premier lieu, la DGT signale que la qualité des accords examinés a progressé en 2010, plus de la moitié d'entre eux ayant été étendus sans réserve. *A contrario*, concernant les accords inconsistants, les représentants syndicaux auditionnés en mars 2011 par la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale dans le cadre de l'élaboration du rapport d'information publié en juillet 2011 sur *L'application des lois sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises* ont émis le souhait que la DGT, au-delà de l'émission de réserves, renvoie purement et simplement les accords défaillants à la négociation.

Quant à l'amélioration constatée pour les autres, elle apparaît en lien avec le recensement des bonnes pratiques. L'ORSE apporte un concours non négligeable à leur diffusion.

Quelques bonnes pratiques repérées dans les accords de branche

Parmi les plus significatives¹¹ qui correspondent à la fois aux axes privilégiés par l'ANI de mars 2004 et à un souci d'aborder concrètement la thématique de l'égalité professionnelle et salariale, on peut citer :

❑ *Le développement de la mixité des emplois et des recrutements*

Afin de féminiser les métiers fortement masculinisés, l'Observatoire des métiers de la branche des industries électriques et gazières est appelé à monter des partenariats avec l'Éducation nationale pour informer les collégiens et favoriser l'orientation des filles sur lesdits métiers.

Les branches des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, des industries de produits alimentaires et de l'ameublement, proposent de conduire des actions pour féminiser le recrutement dans les métiers masculins et inversement. Ces actions sont définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces emplois à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques. Les compétences requises pour chaque emploi sont identifiées et communiquées de façon transparente au sein de l'entreprise par le biais de fiches.

❑ *La recherche d'outils permettant d'établir un diagnostic partagé sur la situation des femmes et des hommes*

La branche de la mutualité a procédé à un travail de diagnostic au travers de l'examen d'indicateurs issus du bilan social, corrélés à des informations statistiques sur le secteur.

Plusieurs branches (librairie, ameublement) prévoient, dans le cadre de l'élaboration du rapport de branche, d'établir des constats quantitatifs et qualitatifs en vue d'un diagnostic

¹¹ Rapport sur la négociation collective en 2010. Ministère du Travail, de l'emploi et de la santé.

comparatif de la situation professionnelle des femmes et des hommes débouchant, le cas échéant, sur la détermination d'objectifs de rattrapage.

❑ *La mobilisation de leviers concrets pour promouvoir l'égalité professionnelle et salariale.*

– **Dans la politique de promotion interne**

La branche des industries de produits alimentaires propose de proscrire tout système d'évaluation des performances basé essentiellement sur le temps de présence. Les entreprises doivent définir un mode d'évaluation des performances individuelles en le liant explicitement aux résultats produits et aux compétences à mettre en œuvre pour les atteindre.

La branche de l'industrie pharmaceutique s'engage à remettre chaque année 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.

Plusieurs branches se donnent également pour perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans l'encadrement (recrutement et mobilité interne) et se fixent des objectifs de progression. Les entreprises sont invitées à établir un bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes aux différents coefficients hiérarchiques.

– **Par la formation professionnelle**

Plusieurs branches prévoient d'une part, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfants et recommandent d'autre part, de privilégier la formation près des lieux de travail.

La branche de la banque veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles qualifiantes en suivant la proportion de femmes et d'hommes qui y accèdent. Les entreprises doivent également veiller à intégrer la question de l'égalité professionnelle dans les formations destinées aux managers.

La branche des industries chimiques invite les entreprises qui constatent des inégalités dans l'accès à la formation à se donner des objectifs quantifiés et ciblés de suppression des écarts.

– **Par l'organisation du travail et l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle**

Plusieurs branches proposent de rechercher des solutions adaptées en termes d'aménagements d'horaires des salariés (y compris le recours ponctuel au télétravail) pour parvenir à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, une attention particulière devant être apportée aux heures de début et de fin de réunions.

– **Par la politique salariale**

Plusieurs branches (mutualité, ameublement, optique lunetterie) engagent les entreprises à porter une attention particulière sur les niveaux salariaux des catégories employant de manière quasi exclusive, soit des femmes, soit des hommes.

L'analyse de la rémunération des femmes et des hommes doit comporter des informations sur le salaire de base ventilé par sexe et par niveau de classification ou d'emploi. En cas de disparités constatées, un plan d'actions correctrices et un échéancier correspondant doivent être définis.

Organiser une véritable politique de communication et mieux diffuser ces bonnes pratiques apparaissent indispensables. Celles-ci témoignent en effet qu'au-delà des déclarations d'intentions, des actions concrètes peuvent être mises en œuvre.

Une communication renforcée permettrait également de stimuler une réflexion collective en y associant des chercheurs - ainsi que l'ont suggéré François Fatoux et Rachel Silvera lors de leurs auditions - **sur des questions difficiles et complexes, comme par exemple les discriminations indirectes véhiculées par les grilles de classification.**

Une progression continue du nombre d'accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle

Une augmentation significative depuis 2007

Le panorama des accords déposés dans les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE), établi par la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail, fait apparaître une progression régulière du nombre d'accords abordant le thème de l'égalité professionnelle surtout depuis 2007.

Tableau 2 : Accords d'entreprises abordant l'égalité professionnelle

Années	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre total d'accords signés	22900	19000	19300	24200	24000	20170	22115	22204	24355
Accords abordant l'égalité professionnelle (spécifiques ou non)	86	78	129	289	401	854	1235	1531	2124
% d'accords abordant ce thème	0,4	0,4	0,7	1,2	1,7	4,2	5,6	6,9	8,7

Source : ministère du Travail, de l'emploi et de la santé - DARES

Stagnant à un niveau très faible de 2002 à 2006, la proportion d'accords abordant le thème de l'égalité professionnelle s'est sensiblement accrue depuis 2007, en lien vraisemblablement avec l'obligation fixée aux entreprises par la loi du 23 mars 2006 de conclure des accords de rattrapage des écarts salariaux avant le 31 décembre 2010. De fait, cette proportion est passée de 4,2 % en 2007 à 8,7 % en 2010, la progression concernant essentiellement les grandes entreprises puisqu'en 2009, 40 % de ces textes provenaient des sociétés de plus de 300 salariés.

Le bilan dressé par le ministère du Travail sur la négociation collective en 2010, souligne par ailleurs que la question de l'égalité professionnelle est essentiellement abordée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, le plus souvent associée à d'autres thèmes, en particulier les salaires et primes, mais aussi l'aménagement du temps de travail.

Lors d'une analyse partielle portant sur 159 accords signés dans les entreprises depuis 2001¹², l'ORSE signalait que la progression était surtout constatée dans les grandes entreprises, seules deux ou trois entreprises signataires comptant moins de 1 000 salariés. Sur ces 159 accords, 35 (22 %) provenaient du secteur banque et assurance, 28 (17,6 %) du secteur construction automobile/avion/équipementiers et 22 (13,8 %) de celui de l'énergie.

Un recensement malaisé et des contenus hétérogènes

Les tentatives d'analyse qualitative se heurtent tout d'abord à un premier obstacle signalé par François Fatoux, délégué général de l'ORSE, lors de son audition : le manque d'accessibilité aux accords d'entreprises « stockés » au ministère du Travail, alors qu'une mise en ligne systématique permettrait tant le recensement des pratiques que la mise en valeur des avancées renforçant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans son rapport précité de juillet 2009, Brigitte Grésy note que les thèmes les plus traités sont : les écarts de rémunération, les stratégies de recrutement, la mixité des métiers, la promotion de l'encadrement féminin et les enjeux de la parentalité.

En revanche, certains thèmes - pénibilité, horaires atypiques, harcèlement et violence au travail... - ne sont que peu ou pas abordés.

Le contenu des accords est surtout extrêmement variable d'une entreprise à l'autre ainsi que l'a mis en évidence une étude publiée en juillet 2008 portant sur 389 accords dont 159 consacrés directement à l'égalité professionnelle et 230 plus généralistes : *« les déclarations autour du principe de non discrimination et de la volonté de respecter la loi constituent l'essentiel des textes d'un tiers des accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et de 40 % des accords généraux traitant de plusieurs aspects dont l'égalité professionnelle. Les accords abondent en déclarations de bonnes intentions et ne contiennent pas suffisamment de mesures concrètes, d'indicateurs et de diagnostics¹³ »*.

La complexité de la mesure des inégalités professionnelles et du repérage des facteurs qui y concourent constitue sans doute une explication, mais le premier constat est celui de l'absence de diagnostic. En effet, comme l'indique le rapport de Brigitte Grésy, 45 % seulement des entreprises soumises à l'obligation d'établir un Rapport de situation comparée (RSC) s'y conforment. **Près de 30 ans après son instauration par la loi, plus de la moitié des entreprises ne réalisent donc toujours pas de RSC !**

Les données tirées de l'analyse des 389 accords évoquée plus haut sont révélatrices à cet égard :

- 60 % des accords spécifiques et 82 % des accords généralistes ne comportent aucun indicateur chiffré ;
- concernant le point névralgique des écarts salariaux, sur les 389 accords analysés : 186 (48 %) ne font aucun constat en matière d'inégalités de rémunération - 156 (40 %) estiment qu'il n'y a pas d'écarts injustifiés et qu'ils s'expliquent par des différences structurelles d'emploi. Seulement 12 % des accords reconnaissent explicitement des écarts de rémunération, qu'ils traitent soit pas des mesures de rattrapage (15 accords en prévoient ce qui équivalait à moins de 4 %) soit en

¹² Bilan quantitatif et qualitatif des accords Égalité professionnelle signés dans les entreprises. ORSE- Mars 2009.

¹³ Marion Rabier Analyse des accords d'entreprises portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006. Étude réalisée pour la DREES et le SDFE par le centre Maurice Halbwachs - Juillet 2008.

raisonnant sur des emplois de valeur comparable et en définissant des réponses plus structurelles comme le réexamen des grilles de classification (10 accords).

Au-delà du constat du déficit de diagnostic qui entretient voire justifie le défaut de négociation dans les entreprises, le fait que l'égalité professionnelle soit rarement considérée comme un thème prioritaire par les partenaires sociaux témoigne aussi d'une sorte de tolérance sociale à l'égard des inégalités entre les femmes et les hommes.

Certaines entreprises, conscientes des enjeux tant économiques qu'éthiques en termes d'image et de responsabilité sociale, se sont cependant engagées dans une démarche d'égalité professionnelle impliquant la non discrimination, directe ou indirecte, entre salariés à raison du sexe et visant à assurer l'égalité des chances en remédiant aux inégalités de fait rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel, y compris grâce au recours à des actions spécifiques temporaires.

Les avancées repérées

☐ *Une révision des stratégies de recrutement*

Plusieurs accords illustrent la volonté des entreprises d'élargir et d'équilibrer leur vivier de recrutement. Pour ce faire, ils fixent des objectifs d'augmentation du taux de féminisation notamment dans les filières techniques et scientifiques où les femmes restent sous-représentées. Ainsi, la proportion femmes/hommes dans le recrutement externe doit dépasser ou à minima correspondre à la répartition existante à la sortie du système éducatif. Ou encore, des métiers types sont définis pour lesquels un objectif d'augmentation du taux de féminisation est déterminé. Dans le même temps, en amont, les actions de communication (forums-métiers) et les partenariats avec les établissements d'enseignement sont développés là encore, le cas échéant, assortis d'objectifs tels que 30 % d'accueil de stagiaires femmes ou en contrat d'apprentissage.

La plupart de ces accords fixent parallèlement des objectifs de recrutement d'hommes dans les métiers majoritairement occupés par des femmes. Des actions de formation sont prévues en ce sens à l'occasion d'évolutions organisationnelles ou d'un changement d'affectation professionnelle. Un délai est par ailleurs fixé pour augmenter significativement le nombre d'hommes employés sur ces postes.

☐ *La mixité des métiers*

De plus en plus d'accords affirment que la mixité dans les différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Une récente étude de l'ORSE¹⁴ montre que bon nombre d'accords évoquent l'accès des hommes aux emplois à prédominance féminine (plus de 40 sur les 165 de l'échantillon).

Les actions mises en œuvre se fondent sur une prise de conscience des représentations socioculturelles sur les emplois et une sensibilisation en ce sens des responsables des ressources humaines, afin de les amener à faire évoluer leurs pratiques. Des formations au repérage des stéréotypes et aux moyens de développer l'égalité des chances sont également prévues pour les managers et insérées dans le cursus d'intégration des cadres.

¹⁴ *La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle.* François Fatoux, Rachel Silvera - ORSE - mars 2011.

Les conditions d'adaptation des métiers à la mixité sont définies : aménagement des postes, solutions ergonomiques, notamment pour réduire la pénibilité au bénéfice de l'ensemble des salariés, aussi bien les hommes que les femmes, révision des référentiels et des systèmes d'évaluation.

Les accords les plus volontaristes prévoient une communication régulière des progrès réalisés (taux de féminisation et de masculinisation de postes précédemment identifiés) auprès de la commission de suivi.

Les engagements en faveur de la mixité des métiers sont par ailleurs systématiquement couplés à des actions de formation au bénéfice des hommes comme des femmes. Sont examinées avec une particulière vigilance la part de celles destinées aux femmes, notamment les modules diplômant ou qualifiant, et la prise en compte des contraintes familiales dans leur organisation.

Le dispositif « Plurielles » développé par l'organisation de formation des industries des papiers et cartons, avec le soutien financier du Fonds social européen, est illustratif à cet égard. Son objectif est double :

- faciliter l'accès des femmes aux formations et aux métiers techniques de la branche des papiers et cartons ainsi qu'aux fonctions d'encadrement ;
- favoriser l'accès des hommes aux formations et aux métiers majoritairement occupés par des femmes dans ce secteur, avec une cible particulière : les salariés ayant une ancienneté sur des postes techniques et souhaitant se réorienter professionnellement en concertation avec leur employeur.

☐ *L'égalité dans les évolutions promotionnelles et l'accès des femmes aux postes à responsabilité*

Quelques accords portent une attention particulière aux évolutions de carrière entre les femmes et les hommes, par catégorie socioprofessionnelle et par filière métier, afin d'identifier les actions correctrices nécessaires en cas d'écarts non justifiés.

Certaines entreprises veillent ainsi à ce que le flux promotionnel respecte la répartition femmes/hommes de la population d'origine.

Plusieurs accords font également état d'actions volontaristes pour faciliter la promotion des femmes à des postes d'encadrement ou de direction.

Pour y parvenir, ils fixent les objectifs chiffrés de pourcentage de femmes cadres supérieures ou d'augmentation du taux de féminisation des filières les plus évolutives.

Une vigilance spéciale est portée sur la mixité des « short lists » pour l'accès aux postes de responsabilité, assortie d'une explication en cas de déficit de candidatures féminines et de la mise en œuvre de mesures correctrices.

Un accompagnement individualisé des femmes à haut potentiel est également fréquemment organisé de même que l'incitation de celles-ci à participer à des réseaux de femmes interentreprises.

☐ *La résorption des écarts de rémunération*

De nombreux accords s'attachent à définir une méthodologie pour mesurer les écarts salariaux. Les indicateurs les plus fréquents portent sur :

- le salaire moyen par catégorie professionnelle et par sexe ;

- l'évolution de la rémunération par sexe, catégorie professionnelle et ancienneté ;
- le nombre de femmes parmi les plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Certains accords prévoient une analyse plus approfondie des populations dans lesquelles apparaissent les écarts les plus importants grâce à l'établissement d'une liste de métiers repères.

Quelques entreprises engagent en parallèle une révision des classifications, d'autres se donnent pour objectif de revoir systématiquement les dossiers des femmes qui répondent à certains critères : plus de 45 ans, 20 ans d'activité...

Enfin, quelques accords prévoient d'une part, d'affecter une enveloppe spécifique à la résorption des écarts de rémunération qui auront pu être constatés et s'engagent d'autre part, afin de prévenir toute future dérive, à garantir une répartition des augmentations individuelles reflétant l'équilibre entre les femmes et les hommes.

La prise en compte de la parentalité

Depuis 2008, quasiment tous les accords d'entreprises traitent de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Parmi les mesures préconisées, certaines portent explicitement sur les femmes : aménagement des conditions de travail, accompagnement du retour de congé de maternité et neutralisation de ce dernier en matière d'évolution professionnelle et de rémunération mais, au fil du temps, comme l'a souligné François Fatoux lors de son audition, certaines entreprises considèrent qu'il est nécessaire d'agir spécifiquement vis-à-vis des salariés masculins.

Quelques accords avant-gardistes¹⁵ s'engagent donc à « *favoriser la remise en cause des représentations stéréotypées d'une répartition naturelle des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale et à permettre ainsi aux pères d'exercer pleinement leur parentalité* ».

Entrent dans ce cadre des mesures de sensibilisation spécifiques des hommes aux dispositifs parentaux tels congé de paternité ou absence enfant malade en veillant à ce que ceux qui les utilisent ne soient pas déconsidérés par leurs collègues ou leur hiérarchie et à ce que ces congés n'aient pas d'impact sur leur parcours de carrière.

La mesure concrète la plus adoptée et qui tend à se généraliser porte sur le congé de paternité. Afin d'inciter ouvertement les pères, notamment cadres, à le prendre, de plus en plus d'entreprises, calquant les dispositions relatives au congé de maternité, s'engagent à maintenir le salaire de ces pères au-delà du plafond de la sécurité sociale pendant la durée totale du congé (11 jours). Les deux tiers des accords d'entreprises étudiés par l'ORSE (cf. plus haut) prévoient un tel maintien intégral.

D'autres accords donnent la possibilité aux pères de transformer leur 13^e mois en jours de congés supplémentaires ou mettent en place des dispositifs concernant l'aménagement et l'organisation des horaires de travail au bénéfice de tous les salariés et ayant une incidence directe sur le comportement des pères : heures de réunion, charte sur le temps de travail,

¹⁵ Ils sont recensés dans l'étude de l'ORSE sur *La place des hommes dans les accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle* réalisée par François Fatoux et Rachel Silvera en mars 2011. Parmi les plus incitatifs à l'implication des pères, on peut citer : Merck Santé (janvier 2010), Bayer Santé (octobre 2009), Danone produits frais (septembre 2009), PSA Peugeot Citroën (novembre 2007), Réseau de transport d'électricité - RTE - (mai 2007) et Crédit Mutuel de Normandie (juin 2006).

mercredis des pères et mères de famille (permettant aux parents d'enfants de moins de 12 ans de réduire leur temps de travail sous forme d'un à quatre mercredis par mois).

Qu'il s'agisse des stratégies de recrutement, de la promotion de la mixité professionnelle, de l'accès des femmes aux postes à responsabilité, de l'égalité salariale ou de la gestion partagée de la parentalité, **aucune action pérenne ne peut être menée sans une mobilisation forte et conjointe de la direction générale, de l'encadrement et des partenaires sociaux, pour rénover et dynamiser la culture d'entreprise.**

L'implication et l'exemplarité des dirigeants sont à cet égard un élément moteur, de même que l'inscription d'un objectif d'égalité professionnelle dans l'évaluation des managers que quelques accords prévoient d'ailleurs expressément.

Les difficultés de contrôle et de suivi des accords d'égalité professionnelle

La principale source de données permettant d'évaluer l'activité de négociation collective des entreprises sur la question de l'égalité professionnelle provient du dépôt des accords collectifs et/ou de l'enregistrement des procès-verbaux de désaccord auprès des DIRECCTE. Outre que ces dernières ne renseignent pas les thèmes ayant fait l'objet d'une négociation non aboutie, les informations sur le contenu des accords signés sont succinctes.

Brigitte Grézy dans son rapport précité soulignait que *« ce système de remontée d'information sur l'égalité professionnelle est donc insuffisant pour avoir une vue juste de la négociation collective sur le sujet »*.

Le contrôle des accords est assuré par les services de l'Inspection du travail. Face aux difficultés de remontée des informations, une campagne a été lancée par le ministre du Travail en mars 2008 sur un échantillon de 1 000 entreprises.

Il ressort du bilan présenté dans le rapport Grézy que cette campagne a été particulièrement mal suivie puisqu'en dépit d'une relance, un an après son lancement, seuls 41 % des contrôles avaient été effectués, les services de l'administration du travail mettant en avant les difficultés de vérification de la mise en œuvre des obligations légales en matière d'égalité professionnelle.

En effet, comme signalé précédemment, les entreprises transmettent peu de RSC qui sont de surcroît, pour la plupart, difficiles à analyser.

Ainsi que l'a souligné le rapport sur *L'Application des lois sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises*, publié en juillet 2011 par la délégation aux droits des Femmes de l'Assemblée nationale, la qualité des RSC - quand ils sont établis - est extrêmement variable d'une entreprise à l'autre, allant d'un rapport bien documenté et compréhensible, pertinent et utile pour négocier valablement, à un regroupement illisible de données brutes, ni analysées ni commentées.

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

Le Rapport de situation comparée (RSC) : un outil fondamental pour la négociation

Le Rapport de situation comparée (RSC), initié par la loi du 13 juillet 1983 et précisé par la loi du 9 mai 2001, constitue l'outil privilégié de la négociation sur l'égalité professionnelle, celle-ci ne pouvant concrètement s'engager que sur la base d'un diagnostic de l'existant, fondé sur des données chiffrées et sexuées :

Le RSC répond donc à trois objectifs :

- mesurer et identifier les écarts par une lecture croisée des indicateurs ;
- comprendre et analyser les causes directes et indirectes des écarts, les phénomènes structurels influant sur le déroulement de carrière et comparer les conditions générales d'emploi ;
- agir, c'est-à-dire recenser les actions menées au cours de l'année écoulée pour assurer l'égalité professionnelle et déterminer des objectifs pour celle à venir.

Des objectifs ambitieux

Outre un champ d'investigation large, puisqu'il doit permettre d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles, la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, de promotion, de qualification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, le RSC est un élément de prise de conscience d'une situation qui est presque toujours déniée au sein des entreprises.

À la suite de la conférence sur l'égalité professionnelle organisée par le ministre du Travail le 26 novembre 2007 et au vu des difficultés rencontrées par les entreprises pour l'élaboration du RSC, des simplifications ont été apportées afin de faciliter le recueil de données pertinentes.

Les informations à fournir et les indicateurs sont par ailleurs adaptés à la taille des entreprises selon qu'elles comptent plus de 300 ou de 50 à 300 salariés. Un guide pratique de réalisation du RSC a également été mis en ligne sur le site du ministère. Pour les PME de 20 à 49 salariés, un diagnostic sexué en matière d'emploi et de conditions du travail leur est systématiquement transmis après examen des informations obligatoirement communiquées, *via* la Déclaration automatisée des données sociales (DADS). Toutefois, contrairement au RSC des entreprises de plus de 50 salariés, la DADS ne permet pas de disposer d'informations sur le nombre de promotions, l'ancienneté moyenne à chaque niveau hiérarchique et la formation.

Des difficultés de mise en œuvre

La direction générale du travail reconnaît que si environ la moitié des entreprises concernées établit un rapport de situation comparée¹⁶, parmi celles-ci seules 10 à 15 % vont au bout de sa finalité, c'est-à-dire prévoient les mesures correctrices nécessaires et élaborent des plans d'action.

¹⁶ Selon l'enquête, réalisée par l'IFOP en février 2011 à la demande de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, l'existence d'un RSC est largement corrélée à la taille de l'entreprise : 38 % des entreprises de plus de 50 à 100 salariés s'y conforment pour 84 % de celles de plus de 500 salariés.

Malgré les améliorations apportées depuis 2007, des problèmes de méthodes subsistent ainsi que l'a signalé Cristina Lunghi lors de son audition. Le RSC ne doit pas se résumer à de simples tableaux de chiffres sexués sans analyse réelle et sans compréhension de l'enjeu. **Des outils méthodologiques simples restent semble-t-il encore à mettre au point pour permettre aux entreprises de suivre, plus aisément, les trois étapes : constat, analyse et plan d'action.**

Par ailleurs, les modifications réglementaires multiples renforcent les difficultés de mise en œuvre du RSC. Ainsi, alors que ceux-ci devaient être obligatoirement adressés à l'inspection du travail, ce qui permettait un contrôle a minima, sinon de leur contenu du moins de leur existence, la loi 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 désormais simplement être tenu à la disposition de l'autorité administrative, dans l'éventualité d'un contrôle.

Le décret du 7 juillet 2011, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, présente pour sa part un risque de déconnexion du RSC, exercice préalable à la négociation pour les partenaires sociaux, et du plan d'action, a fortiori si ce dernier relève d'une initiative unilatérale de l'employeur.

Le décret précise que le plan d'action est simplement intégré dans le RSC et doit fixer des objectifs de progression dans deux ou trois domaines, selon la taille des entreprises.

Inciter celles-ci à se concentrer sur un nombre restreint d'actions, plutôt que de survoler l'ensemble des sujets relatifs à l'égalité professionnelle, répond sans doute à un souci d'efficacité. **Encore faut-il que l'outil de diagnostic, permettant de sélectionner et/ou de hiérarchiser ces thèmes, garde sa primauté.**

Ainsi que le soulignait Elisabeth Tomé-Gertheinrichs, ancienne cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité, auditionnée le 30 mars 2011 par la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale : « *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* ».

Enfin une étape apparaît primordiale : évaluer l'impact des mesures correctrices prévues d'une année sur l'autre.

Égalité entre femmes et hommes dans la Fonction publique

La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et notamment l'accès de celles-ci aux emplois supérieurs est à l'ordre du jour depuis plus de 10 ans, illustrée par plusieurs rapports¹⁷. Deux Chartes ont par ailleurs

¹⁷ *L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes.* Anne-Marie Colmou - La Documentation française - février 1999.

Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs - mars 2002.

Promouvoir la logique paritaire - juillet 2003.

Vouloir l'égalité - août 2005.

Rapports du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques. Anicet Le Pors, Françoise Milewski - La Documentation française.

L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique. Françoise Guégot - Rapport au Président de la République - janvier 2011.

été signées en 2004 et 2008. En effet, l'égalité de traitement statutairement garantie est apparue largement formelle au regard d'inégalités persistantes et alors même que le taux de féminisation dans les trois fonctions publiques s'élève au total à 60 % au 31/12/2009 : 63,1 % pour les titulaires et 66,3 % pour les non-titulaires, ainsi que le montre le tableau figurant à la page suivante.

Tableau 3 : Taux de femmes par statut et catégorie hiérarchique (1)
dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2009

	Statut	A	B	C	Indéterminée (1)	Total	Total hors enseignants
FPE (ministères et ÉPA)	Titulaires	61,0	47,5	64,8	-	59,1	52,8
	Non-titulaires	49,7	70,8	66,8	55,7	59,9	60,9
	Ouvriers d'État	30,4	8,1	14,7	-	13,7	13,7
	Total agents civils	59,9	52,8	60,3	55,7	58,3	53,5
	Total agents civils hors enseignants	45,9	51,9	60,3	55,7	53,5	-
	Militaires et volontaires militaires	11,7	13,6	16,2	-	14,2	14,2
	Total	58,1	41,1	50,3	55,7	52,0	44,7
FPT	Titulaires	62,1	64,5	55,9	70,3	57,7	57,7
	Non-titulaires	54,9	60,2	69,9	67,3	66,8	66,8
	Total agents civils hors assistantes maternelles et hors médecins	60,4	63,2	58,4	68,2	59,4	59,4
	Assistantes maternelles (2)	-	-	96,6	94,1	96,6	96,6
	Médecins (3)	55,2	66,7	69,3	55,3	58,9	58,9
	Militaires et volontaires militaires (3)	7,5	3,5	10,3	-	6,1	6,1
	Total	60,4	63,2	59,7	68,4	60,4	60,4
FPH	Titulaires	80,2	86,2	76,9	74,5	80,5	80,5
	Non-titulaires	75,0	80,8	79,0	67,0	78,4	78,4
	Total hors médecins	79,3	85,6	77,4	72,4	80,2	80,2
	Médecins	43,5	-	-	58,7	47,2	47,2
	Assistantes maternelles	-	-	94,6	-	94,6	-
	Autres (4)	-	-	33,3	-	20,0	94,5
	Total	62,3	85,6	77,4	66,2	77,0	77,0
FPE+PT+FPH	Titulaires	62,3	65,8	62,3	73,0	63,1	62,5
	Non-titulaires	53,2	70,2	72,1	59,1	66,3	67,1
	Ouvriers d'État	30,4	8,1	14,7	-	13,7	13,7
	Assistantes maternelles	-	-	96,5	94,1	96,5	96,6
	Médecins	43,5	66,7	69,3	58,6	47,3	47,3
	Total agents civils	60,3	66,3	64,0	61,6	63,2	62,9
	Total agents civils hors enseignants	54,1	66,2	64,0	61,6	62,9	-
	Militaires et volontaires militaires	11,7	13,5	16,2	-	14,2	14,2
	Autres (4)	-	0,0	33,3	-	20,0	94,5
	Total	58,8	58,1	61,7	61,6	60,1	59,1

Sources : FGE, SIASP, Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010/2011.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

FPE : métropole, DOM, COM et étranger.

FPT : métropole et DOM.

FPH : métropole et DOM : y compris internes et résidents, non-titulaires sur crédits de remplacement.

Non compris les médecins libéraux.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit fait l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les non-titulaires.

(2) Les assistantes maternelles peuvent avoir été mal identifiées compte tenu du changement de source : ce qui conduit, vraisemblablement à la sous-évaluation de leur nombre et la surestimation du nombre de non-titulaires.

(3) Les militaires et les médecins de la FPT peuvent désormais être isolés dans les SIASP alors qu'ils ne pouvaient pas l'être avec les sources d'information utilisées auparavant. Cependant, la présence de médecins en FPT en catégorie B et C nécessite de considérer ces résultats avec prudence. Dans le contexte de changement de source, il n'est pas à exclure que les statuts de certains agents aient été mal identifiés dans la nouvelle source d'information.

(4) La catégories « autres » correspond aux statuts inconnus ou mal renseignés.

Note : les données 2009 sont issues de l'exploitation d'une nouvelle source d'information (SIASP) désormais utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique.

Plusieurs constats peuvent être faits à la lecture de ce tableau :

- le taux de féminisation global s'établit à 52 % dans la fonction publique d'État, 60,4 % dans la fonction publique territoriale et 77 % dans la fonction publique hospitalière ;
- le taux de féminisation des agents non-titulaires est également élevé dans les trois fonctions publiques : il est très légèrement supérieur (60 %) à celui des titulaires (59 %) dans la fonction publique d'État. Dans la fonction publique territoriale, la proportion de femmes non titulaires (66,8 %) dépasse nettement celle des titulaires (57,7 %) tandis qu'elle est un peu inférieure dans la fonction publique hospitalière (78,4 % de non-titulaires pour 80,5 % de titulaires) ;
- dans les trois fonctions publiques, le taux de féminisation des titulaires de catégorie A est plus important (62,3 %) que celui des non-titulaires (53,2 %). Il est en revanche supérieur pour les non-titulaires de catégories B et C (plus de 70 %).

Panorama des inégalités constatées

L'état des lieux le plus récent a été établi par la députée Françoise Guégot dans un rapport sur *L'égalité professionnelle homme/femme dans la fonction publique* publié en janvier 2011.

❑ Le maintien d'une forte spécialisation des secteurs entre les femmes et les hommes

Les femmes sont particulièrement présentes dans les métiers de l'éducation, de la santé et du social. Selon les dernières statistiques de la DGAFP (31 décembre 2009), leur part atteint ainsi près de 70 % au ministère de l'Éducation nationale (mais à peine 48 % au ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche) comme dans les ministères sociaux. Le ministère de l'Éducation nationale affiche aussi le taux de féminisation le plus élevé pour les non-titulaires : 72 %. Les femmes représentent également 59 % des effectifs des ministères de l'Économie et des finances mais 42 % dans les ministères des Affaires étrangères et européennes et 35 % pour ceux de l'Aménagement du territoire et de l'Écologie.

La fonction publique territoriale reflète cette répartition hétérogène puisque près d'une femme sur deux appartient aux filières administratives et sociales alors que les hommes sont pour 68 % dans une filière technique.

Quant à la très forte féminisation de la fonction publique hospitalière, elle s'explique aussi par une présence importante des femmes à des postes d'administratifs et de soignants : 80 % des personnels non médicaux sont des femmes contre 47 % du personnel médical.

❑ Une sous-représentation dans l'encadrement supérieur et les emplois de direction

Alors que les femmes représentaient, au 31/12/2009, 58,8 % des agents de catégorie A dans les trois fonctions publiques, principal vivier des emplois de direction ou fonctions d'encadrement supérieur, on constate que plus les responsabilités sont élevées, moins les femmes sont nombreuses.

La fonction publique de l'État ne compte que 21,4 % de femmes occupant des emplois de direction. Le taux de féminisation des postes d'encadrement supérieur est de l'ordre de 30 % mais les emplois à la seule décision du gouvernement continuent d'illustrer la sous-représentation des femmes qui constituaient par exemple 10 % des préfets fin 2009 (6,7 % fin 2006).

La fonction publique territoriale affiche le taux de féminisation le plus faible des emplois de direction : 18 %. Moins d'un directeur général des services sur dix et à peine plus d'un directeur général adjoint sur cinq est une femme. De plus, aucune femme n'est directrice générale des services d'une communauté de plus de 80 000 habitants ou d'une intercommunalité de plus de 300 000 habitants.

La fonction publique hospitalière qui compte le plus fort taux de féminisation parmi ses cadres (55,1 %) est également celle qui affiche le plus de femmes dans ses emplois de direction (40,2 %). Toutefois, si elles représentent 53 % des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux, elles ne constituent que 16 % du corps des directeurs d'hôpitaux. Et seuls 4 postes de directeurs de CHU sur 32 sont occupés par des femmes.

De même, alors que 54 % des magistrats judiciaires sont des femmes, seuls 18 % des emplois dirigeants des juridictions concernées sont occupés par des femmes.

Quant aux emplois de direction décidés par le gouvernement, ils constituent selon Françoise Milewski¹⁸ « *L'archétype du décalage entre volonté paritaire des pouvoirs publics et réalité* », ces nominations (17,6 % en 2006) n'atteignant même pas la part que les femmes ont dans les viviers de recrutement (18,1 % en 2006).

Par ailleurs, les tableaux de bord de suivi de carrière pour les agents de catégorie A, mis en place par le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, ne sont plus renseignés depuis 2006. **L'identification des obstacles au déroulement de carrière des femmes et partant la définition de mesures correctrices sont dès lors devenues particulièrement malaisées.**

Des écarts de rémunération persistants

Le salaire dans la fonction publique est indexé sur une grille indiciaire garantissant théoriquement l'égalité entre les agents. Dans la réalité, il n'en est rien : l'écart salarial constaté entre femmes et hommes dans la fonction publique d'État était ainsi de 17 % en 2008 (des écarts similaires existent dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière). Si, comme dans le secteur privé, une partie de cette différence s'explique par la structure des emplois et les effets du temps partiel, il est également le fait d'une discrimination en matière d'attributions indemnitaires, systématiquement inférieures pour les femmes (17,3 % du traitement en moyenne en 2009) par rapport aux hommes (32,7 %). Ces écarts existent également dans l'encadrement supérieur où on constate un taux de prime de 55 % pour les personnels de direction féminin et de 68 % pour leurs homologues masculins¹⁹.

Quelques améliorations

La présence des femmes a régulièrement progressé depuis 2001 dans les jurys de concours pour atteindre 47,6 % en 2006 (y compris pour les corps d'ingénieurs (46,6 %) jusqu'alors très peu féminisés). Une progression identique a été observée pour la proportion de femmes présidentes de jurys qui s'est établie à 31,6 % en 2006.

Au sein des organismes consultatifs, si du fait de contraintes réglementaires, les femmes constituent désormais près de 41 % des représentants du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, elles ne sont que 7,8 % au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et 6,3 % dans celui de la fonction publique hospitalière.

¹⁸ *La place des femmes dans la haute fonction publique : encore un effort à faire.* Françoise Milewski - Lettre de l'OFCE n° 326 du 4 mars 2011.

¹⁹ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011.

Parmi les avancées, on notera que le ministère des Affaires étrangères a établi un plan pluriannuel afin de favoriser la représentation des femmes dans les emplois de direction et de l'encadrement supérieur. Une Charte de l'Égalité professionnelle a également été signée en 2008. Elle prévoit des actions à destination de l'ensemble des personnels concernant le suivi des parcours professionnels, les formations, l'organisation du temps de travail ou l'accompagnement de la mobilité.

Pour rééquilibrer les fonctions d'encadrement, le ministère du Travail a mis en place une cellule « parcours professionnel » pour les personnels de catégorie A avec l'objectif de constituer un vivier pour les promotions. Une vigilance particulière porte sur la part des femmes dans ce vivier. En outre, il est prévu qu'à égalité de compétences sur un poste, une préférence est donnée aux femmes.

Les ministères de l'Économie et des finances ainsi que celui de la Fonction publique et de la Réforme de l'État ont également élaboré un plan d'actions assorti d'objectifs concernant la représentation des femmes au sein des emplois de direction et l'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

En revanche, dans toutes les administrations de l'État, les modalités de garantie de transparence, d'objectivité et de traçabilité dans l'attribution des primes, l'avancement, la mobilité et la promotion au choix restent très imprécises.

Quant à la représentation de l'État dans les divers organismes où elle est requise (entreprises publiques, organismes de gestion et de concertation, etc.) aucun objectif de féminisation n'est pour l'instant fixé.

Enfin, le projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre des discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique, déposé le 7 septembre 2011 au Sénat, prévoit la production d'un rapport spécifique sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les trois versants de la fonction publique.

Il est précisé dans l'étude d'impact du projet de loi qu'« *en fournissant une analyse objective des points de blocage et des causes de disparités persistant entre les hommes et les femmes tout au long de leur carrière, ce rapport permettra de définir les actions pertinentes à mener pour y remédier et de mesurer les progrès accomplis ou restant à effectuer* ».

Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue désormais un objectif affiché tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Certes les avancées concrètes apparaissent souvent en retrait au regard des déclarations réitérées de bonnes intentions émanant des pouvoirs publics, comme des partenaires sociaux.

À leur décharge, le poids de stéréotypes culturels et sociétaux, toujours à l'œuvre et ancrés de longue date dans la mémoire collective, freine incontestablement la diffusion d'une culture de l'égalité dans l'ensemble des sphères économique et sociale.

Des causes conjuguées d'inégalité de traitement des femmes et des hommes sur le marché du travail

Des processus de construction des inégalités en amont et en parallèle

Ainsi que le souligne Brigitte Grésy, rapporteure en septembre 2008 sur *L'image des femmes dans les médias*²⁰ : la reproduction inconsciente de clichés intériorisés qui fonctionnent comme des normes constituent les verrous les plus gros, les verrous intérieurs de nos comportements en quelque sorte, qu'il faut s'ingénier à lever.

Se transmettent et se pérennisent ainsi des attitudes culturelles et sociales qui présupposent l'existence de rôles et de fonctions spécifiquement masculines ou féminines et induisent orientation, choix de formation et de métiers différenciés. Il s'agit d'un frein puissant à l'égalité professionnelle.

Le poids des stéréotypes sexistes

Les stéréotypes sexistes continuent d'imprégner insidieusement notre environnement quotidien. Ainsi dans la **publicité** en dépit d'un contrôle plus attentif de l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP) à l'encontre des publicités attentatoires à l'image des femmes, des stéréotypes de genre subsistent encore largement : instrumentalisation du corps féminin sans rapport avec le produit, assignation des femmes à certaines fonctions, moindre exigence professionnelle.

Pour ne prendre qu'un exemple, la campagne de publicité effectuée en juin 2011 par le ministère de l'Éducation nationale pour le recrutement des enseignants est un révélateur. Les deux affiches choisies étaient parfaitement sexistes puisqu'on pouvait y lire qu'en devenant enseignant, Julien, représenté concentré face à son ordinateur « avait trouvé un poste à la hauteur de ses ambitions » tandis que Laura, qui apparaissait lisant dans une position décontractée, « avait trouvé le poste de ses rêves ». Les **médias**, quant à eux, quels qu'ils soient (presse, radio, télévision) confortent, voire accentuent, l'invisibilité des femmes. Un quart de femmes, trois quarts d'hommes : c'est le reflet de notre société dans les médias d'information générale. Et les rares actrices de l'info sont le plus souvent victimes, anonymes ou présentes seulement pour leur lien de parenté avec un homme, sujet de l'info. Les hommes eux figurent plutôt en qualité d'experts ou de décideurs.

Une enquête réalisée au printemps 2008 par l'Association des femmes journalistes a montré que les femmes ne représentent en France en moyenne que 18 % des personnes citées dans les médias, soit en dessous de la moyenne européenne qui n'est déjà guère élevée (21 %). Cette infériorité numérique se double d'un large anonymat : c'est le cas d'une femme sur six mais seulement d'un homme sur trente-trois. De plus, une femme sur trois est citée sans précision de la profession ou de l'activité qu'elle exerce, contre un homme sur vingt et, hors publicité, moins d'un tiers des photos (29 %) concerne des femmes.

²⁰ Rapport sur *L'image des femmes dans les médias* - Présidente Michèle Reiser. Rapporteure Brigitte Grésy - 25 septembre 2008.

Les femmes représentent pourtant aujourd'hui plus de 43 % des journalistes (dont un grand nombre de pigistes) mais elles n'occupent que 8,8 % des postes de direction stratégiques ainsi que l'a constaté la Commission sur l'image des femmes dans les médias.

La sexualisation des rôles s'immisce au sein même des rédactions. La journaliste Christine Clerc²¹ souligne que la répartition des tâches aboutit, le plus souvent, à confier aux femmes les reportages, les échos ou les portraits et aux hommes les analyses générales. Le journalisme économique (même si les femmes s'y font une place croissante) et le journalisme politique, considérés comme des spécialités nobles, restent à dominante masculine.

Par ailleurs, dès leur plus jeune âge, filles et garçons sont confrontés à une vision sexuée du monde : les catalogues de jouets reproduisent eux aussi des clichés symbolisés par des couleurs et des présentations d'univers masculin ou féminin et les albums pour enfants ont tendance à schématiser les comportements des personnages féminins en privilégiant un rôle ancillaire et consolateur.

Plus tard, dans les **manuels scolaires**, comme dans les autres ouvrages destinés aux enfants dans l'enseignement élémentaire, à la supériorité numérique des hommes en général - et dans les métiers prestigieux en particulier (pilotes d'avion, neurochirurgiens, directeurs de sociétés...) - s'ajoute une terminologie parfaitement sexuée où les métiers énoncés le sont quasiment toujours au masculin. Or, ainsi que l'a souligné Françoise Vouillot lors de son audition « *des recherches montrent qu'il est important de les écrire au masculin et au féminin car cela a un impact sur le sentiment de compétence des filles et des garçons vis-à-vis de ces métiers, le masculin n'est pas neutre* ».

Une récente étude de la HALDE²² portant sur toutes les disciplines du collège et du lycée, avec une attention plus particulière concernant les manuels d'éducation civique, d'histoire et de géographie, de sciences économiques et sociales, de français, de mathématiques et de sciences de la vie et de la terre, confirme, en dépit d'appels officiels à la vigilance depuis 1964, la résistance des stéréotypes sexués : sur 1387 illustrations montrant des individus dans leur milieu professionnel, 1046 présentent des hommes et 341 des femmes, soit plus d'un homme pour trois femmes. Plus d'un homme sur quatre est présenté en position supérieure ou occupant la fonction la plus prestigieuse d'un secteur d'activité, alors que l'inverse (femme au statut plus élevé) ne représente qu'1,4 % du total des illustrations.

Les femmes sont peu représentées dans le monde économique et politique ou alors comme « fille, femme ou mère de » et rares sont les figures féminines apparaissant dans les manuels d'histoire : pour plus de vingt-cinq hommes illustres, seules deux femmes célèbres restent invariablement citées : Jeanne d'Arc et Marie Curie.

Les parents eux-mêmes ont encore une vision sexiste des métiers ainsi que l'a révélée une enquête réalisée fin 2007 par l'Institut Ipsos²³. Il en ressort que la représentation qu'ils ont des secteurs les plus recommandables pour un garçon et pour une fille est encore très marquée par l'image traditionnellement masculine ou féminine qui leur est associée.

²¹ *Le sexe de l'info*. Les Nouvelles news - Hors série - Colloque sur *La place des femmes dans l'information* - 9 juin 2011.

²² *Place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires*. Université Paul Verlaine, Metz. Rapport réalisé pour le compte de la Halde - octobre 2008.

²³ *Les parents face à la représentation sexuée des métiers*. Enquête réalisée en novembre 2007, à la demande de la délégation interministérielle à la famille, par l'Institut Ipsos auprès d'un échantillon représentatif de 801 parents.

Et les conseils de classe, fondant leur proposition d'orientation le plus souvent sur les demandes des familles, entérinent ainsi ces disparités.

Les secteurs d'activités sélectionnés apparaissent toutefois un peu plus ouverts pour les filles (quatre domaines par ordre décroissant : technologies de communication, services et soins à la personne, énergie et environnement et audit-banque-assurance) que pour les garçons (deux majoritairement recommandés : énergie et environnement et technologies de communication).

Et si l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est considéré comme un élément majeur pour les deux sexes, l'écart le plus significatif concerne la souplesse des horaires de travail citée par près d'un parent sur deux pour une fille (44 %) alors qu'il n'est mentionné que par 19 % pour un garçon soit 25 points d'écart en faveur des filles. Tout cet environnement contribue à la construction d'identités sexuées fondée, sur un système hiérarchisé de normes de masculinité/féminité et interagit forcément sur **les choix d'orientation des filles et des garçons qui demeurent nettement différenciés**.

Si les filles réalisent de meilleurs parcours scolaires que les garçons : 70 % d'une génération obtient un bac (tous types confondus) pour 59 % chez les garçons, les filières et sections empruntées par les uns et les autres demeurent largement différentes.

Toutefois, ainsi que l'a souligné Françoise Vouillot lors de son audition « *la division sexuée de l'orientation est autant produite par des filles que par des garçons* » et ce à tous les paliers.

A l'issue de la classe de 3^e, plus d'un tiers des garçons intègre les sections de BEP ou CAP pour un quart des filles, les spécialités étant de plus très différentes selon le sexe : 78 % des garçons vont dans le secteur de la production et 88 % des filles dans le secteur des services.

Dans la voie générale, les filles sont massivement représentées en lettres (80 % des lauréats du bac 2010), très majoritaires en série économique et sociale (63 %) mais leur part est aussi en hausse continue dans la série scientifique (47 %) qui constitue désormais le choix du plus grand nombre et où les garçons, pour leur part, sont surreprésentés (69 %).

Dans le second cycle long technologique, s'il y a un équilibre entre les filles et les garçons (49 % et 51 %) les séries n'en sont pas moins très sexuées. En particulier, les séries Sciences et technologies de la santé et du social (ST2S) sont presque exclusivement composées de filles (94 %) tandis que les séries Sciences et technologies industrielles (STI) comptent 90 % de garçons.

Dans l'enseignement supérieur, les jeunes femmes représentent 57 % des étudiants en université. Elles sont très présentes (+ de 65 %) en lettres, langues, sciences humaines, droit et médecine-odontologie et malgré leur meilleure réussite scolaire, elles ne constituent encore que 43 % des élèves des Classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) avec de fortes disparités selon les filières choisies. Si les CPGE économiques et commerciales comptent désormais 55 % d'étudiantes, évolution positive car ces formations sont une voie d'accès aux postes de responsabilité dans l'entreprise, les CPGE scientifiques n'accueillent que 30,5 % d'étudiantes alors qu'elles regroupent les effectifs les plus nombreux. Enfin le taux de féminisation des écoles d'ingénieurs en progression lente mais continue n'atteint encore que 26 %.

Une sectorisation persistante des domaines d'activité et des métiers

La mixité croissante du marché du travail et la meilleure qualification des femmes n'ont pas empêché le maintien de fortes différences entre les emplois masculins et féminins.

Beaucoup de métiers sont restés à dominante très sexuée²⁴. Les inégalités persistent donc entre hommes et femmes mais s'accroissent aussi au sein de la population féminine : de plus en plus nombreuses, les plus diplômées accèdent à des situations où les différences entre les sexes s'atténuent tandis que beaucoup, parmi les moins qualifiées, exercent des métiers presque exclusivement réservés aux femmes, aux revenus faibles et aux conditions de travail difficiles.

Une segmentation marquée notamment pour les emplois peu qualifiés

Malgré la hausse de la part des femmes dans beaucoup de professions, leur répartition selon les métiers reste globalement moins diversifiée, comme le confirment les tableaux ci-après :

Tableau 4 : L'emploi des femmes selon les familles professionnelles

	Actifs occupés (en milliers)		Part (en %)	
	Ensemble	dont femmes	Des femmes dans la FaP	De la FaP dans l'emploi des femmes
Les 10 familles professionnelles où les femmes sont les plus nombreuses				
T40 : Agents d'entretien	1 102	794	72,1	6,8
W00 : Enseignants	1 114	723	64,9	6,2
R10 : Vendeurs	893	677	75,8	5,8
P00 : Employés administratifs de la Fonction publique (catégorie C)	807	588	72,9	5,0
L00 : Secrétaires	508	497	97,9	4,2
V00 : Aides-soignants	495	458	92,5	3,9
L20 : Employés administratifs d'entreprise	551	435	78,9	3,7
V10 : Infirmiers, sages-femmes	487	433	88,9	3,7
T21 : Aides à domicile et aides ménagères	438	429	98,0	3,7
V40 : Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	598	400	66,9	3,4
Total des familles professionnelles citées	6 993	5 434	77,7	46,4
Ensemble	25 174	11 707	46,5	100,0
Les 10 familles professionnelles où les femmes sont les plus majoritaires				
T22 : Assistants maternels	400	398	99,4	3,4
T21 : Aides à domicile et aides ménagères	438	429	98,0	3,7
L00 : Secrétaires	508	497	97,9	4,2
L30 : Secrétaires de direction	85	82	96,8	0,7
V00 : Aides-soignants	495	458	92,5	3,9
V10 : Infirmiers, sages-femmes	487	433	88,9	3,7
T10 : Employés de maison	373	328	88,0	2,8
L10 : Employés de la comptabilité	392	337	85,9	2,9
T00 : Coiffeurs, esthéticiens	206	173	84,0	1,5
R00 : Caissiers, employés de libre service	267	220	82,4	1,9
Total des familles professionnelles citées	3 651	3 355	91,9	28,7
Ensemble	25 174	11 707	46,5	100,0

Sources : Insee, enquête Emploi 2006 ; traitement DARES.

24 Femmes et hommes dans l'emploi : permanences et évolutions - Monique Méron. DARES. 2008.

Tableau 5 : L'emploi des hommes selon les familles professionnelles

	Actifs occupés (en milliers)		Part (en %)	
	Ensemble	dont hommes	Des hommes dans la FaP	De la FaP dans l'emploi des hommes
Les 10 familles professionnelles où les hommes sont les plus nombreux				
J30 : Conducteurs de véhicules	761	694	91,2	5,2
B40 : Ouvriers qualifiés bâtiment, second œuvre	607	592	97,5	4,4
A00 : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	677	489	72,2	3,6
G10 : Techniciens et agents de maîtrise maintenance et organisation	500	443	88,7	3,3
W00 : Enseignants	1 114	391	35,1	2,9
J10 : Ouvriers qualifiés manutention	455	389	85,4	2,9
P40 : Armée, police, pompiers	429	380	88,6	2,8
E10 : Ouvriers qualifiés industries de process	468	369	78,9	2,7
R40 : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	479	360	75,2	2,7
R20 : Attachés commerciaux et représentants	507	327	64,5	2,4
Total des familles professionnelles citées	5 996	4 434	73,9	32,9
Ensemble	25 174	13 467	53,5	100,0
Les 10 familles professionnelles où les hommes sont les plus majoritaires				
B50 : Conducteurs d'engins du BTP	70	70	99,7	0,5
B20 : Ouvriers qualifiés gros œuvre	307	302	98,3	2,2
G01 : Ouvriers de la réparation automobile	201	197	98,2	1,5
B10 : Ouvriers qualifiés travaux publics béton extraction	93	91	97,9	0,7
B40 : Ouvriers qualifiés bâtiment, second œuvre	607	592	97,5	4,4
D20 : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	142	138	97,0	1,0
G00 : Ouvriers qualifiés maintenance	265	257	96,9	1,9
B00 : Ouvriers non qualifiés gros œuvre, travaux publics et extraction	195	188	96,5	1,4
D10 : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	132	125	95,3	0,9
C20 : Techniciens et agents de maîtrise électricité électronique	109	104	95,3	0,8
Total des familles professionnelles citées	2 121	2 065	97,3	15,3
Ensemble	25 174	13 467	53,5	100,0

Sources : Insee, enquête Emploi 2006 ; traitement DARES.

Dix familles professionnelles regroupent près de la moitié des emplois occupés par les femmes (46,4 %) alors que les dix premières familles professionnelles exercées par les hommes ne rassemblent qu'à peine un tiers de leurs emplois (32,9 %).

On notera que, compte tenu de son poids dans la population active (plus d'un million d'actifs occupés), la catégorie « enseignants » figure dans les deux tableaux. Toutefois la part des femmes représente près de 65 % contre 35 % pour les hommes.

L'enquête précitée de la DARES révèle aussi qu'hommes et femmes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité : parmi les dix secteurs où les femmes sont majoritaires, figurent essentiellement des services (éducation, santé et action sociale, services à la personne) et seulement trois secteurs industriels (habillement, pharmacie et textile).

En revanche, les dix secteurs où plus de 80 % des emplois sont occupés par des hommes sont, en dehors du commerce-réparation-automobile, tous industriels (construction, équipement mécanique, métallurgie, automobile...). Les femmes occupent surtout la majorité des emplois les moins qualifiés dans le secteur tertiaire. Beaucoup de ces postes sont à horaires réduits ou atypiques (assistantes maternelles, travailleuses familiales, emplois du secteur de l'entretien et du commerce). La fréquence de ces métiers tertiaires, peu qualifiés dans l'emploi féminin, va donc de pair pour les intéressées avec l'ampleur du temps partiel, du sous-emploi et des bas salaires.

• Une mixité en progrès pour les emplois qualifiés

Sur 86 familles professionnelles, seule une dizaine bénéficie d'une répartition à peu près équilibrée entre hommes et femmes. Les professions dites « paritaires » regroupent à peine 12 % des personnes en emploi. Il s'agit en majorité de métiers qualifiés du tertiaire.

Ainsi dans les professions des services administratifs, comptables et financiers, les femmes occupent 68 % des postes de niveau technicien (contre 46 % il y a vingt-cinq ans) et 48 % de ceux de niveau cadre (contre 24 %). De même, les femmes ont investi les professions

de la banque et des assurances : elles détiennent désormais 66 % des emplois de techniciens et 42 % des emplois de cadres contre respectivement 40 % et 18 % au début des années 1980. Leur présence a également fortement augmenté parmi les professionnels du droit (50 % contre 27 %)²⁵.

Dans la filière technique, leur progression est plus lente mais on compte tout de même plus de 20 % de femmes parmi les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie.

Des discriminations spécifiques

Une plus grande précarité vis-à-vis de l'emploi

Le **sous-emploi** touche très majoritairement les femmes : elles représentaient en effet près de 80 % des personnes dans cette situation en 2009. Les femmes ont ainsi un taux de sous-emploi de 8,3 % contre 3 % chez les hommes. Le contexte de crise économique a certes légèrement fait augmenter ce taux pour ceux-ci mais a surtout significativement accru le taux d'emploi à temps partiel des femmes.

Par ailleurs, **à niveau de formation identique, les jeunes hommes s'insèrent souvent mieux** : cinq ans après leur sortie du système scolaire, les actives occupées connaissent plus souvent la précarité. Près d'un tiers des non-diplômées et plus d'un quart des jeunes femmes titulaires d'un CAP ou BEP sont encore sur des emplois en CDD ou en contrats aidés.

Si la part de l'intérim reste importante chez leurs homologues masculins, la proportion de ceux qui sont en emploi à durée indéterminée a augmenté, entre 2007 et 2009, deux fois plus pour eux que pour leurs consœurs²⁶.

La dernière enquête sur l'insertion des jeunes diplômés, publié en juin 2001 par la Conférence des grandes écoles, a mis en évidence une inégalité similaire à l'issue de l'enseignement supérieur, les jeunes femmes étant davantage embauchées en CDD que leurs homologues masculins (26,8 % contre 16 %) et se voyant moins facilement accorder d'emblée le statut de cadre (80,3 % contre 91,5 %).

Il faut de plus remarquer que l'essentiel des dispositifs visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'adressent aux salariés en CDI (à temps plein ou à temps partiel) et laissent de côté les salariés non permanents de l'entreprise. Les femmes en situation de précarité et/ou à contrats de travail temporaire sont donc confrontées à des difficultés et des inégalités qui se cumulent au lieu de se résorber.

Le noyau dur des discriminations concerne bien sûr le **travail à temps partiel** en progression constante depuis les années 1990 et concernant très majoritairement les femmes : en 2010, celles-ci occupent 82 % des emplois à temps partiel et près de 31 % des actives ayant un emploi travaillent à temps partiel (contre 6 % des actifs ayant un emploi). Le temps partiel contraint augmente également puisque 27,7 % des personnes concernées déclarent souhaiter travailler davantage en 2009 (contre 26,7 % en 2008)²⁷.

²⁵ *L'évolution des métiers en France depuis vingt-cinq ans*. DARES Analyses n° 66 - Septembre 2011.

²⁶ *Femmes au bord de la crise*. Bref du CEREQ n° 288 - Juin 2011.

²⁷ *Une photographie du marché du travail en 2009*. Résultats de l'enquête emploi - Insee Première n°1331 - Janvier 2011.

Selon une précédente étude de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité du CESE²⁸, près de 69 % des intéressées travaillent moins de 30 heures hebdomadaires, le temps partiel imposé à l'embauche représentant près de la moitié de ces emplois et s'accompagnant souvent d'horaires irréguliers ou atypiques et d'une très faible rémunération.

En 2007, la moitié des salariées à temps partiel déclaraient percevoir un salaire mensuel net, primes et compléments compris, inférieur à 800 euros par mois.

Un récent rapport de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale²⁹ a par ailleurs souligné que les entreprises respectaient assez peu l'obligation de priorité d'accès à un poste à temps plein au bénéfice des salariées à temps partiel, ce qui contribue à pérenniser cette modalité d'emploi pour les intéressées.

Ainsi comme le souligne Margaret Maruani³⁰ « *dans le meilleur des cas, lorsqu'il est choisi le travail à temps partiel prolonge la discontinuité des cycles de vie professionnelle des femmes par des périodes de retrait partiel de l'activité. Dans la pire des situations, quand il est subi, il repousse une partie des femmes actives vers le sous-emploi et la pauvreté. En tout état de cause, il est devenu la figure emblématique de la division sexuée du marché du travail* ».

Enfin, les discriminations ne s'arrêtent pas avec l'âge : les **femmes seniors** y sont exposées en fin de vie active puisque le taux d'emploi des plus de 55 ans s'établissait en 2009 à 41 % pour les hommes et 36 % pour les femmes. Au-delà de ce constat, il existe une véritable carence d'études, à la fois statistiques et théoriques, croisant le genre et l'âge.

L'association Force Femmes se mobilise pour cette cause depuis 2005 en accompagnant les femmes de plus de 45 ans dans leurs démarches de retour à l'emploi et de création d'entreprise. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) plaide pour sa part pour que les plans seniors instaurent des passerelles avec les accords sur l'égalité professionnelle.

Des disparités d'accès à la formation continue

Selon une récente étude du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)³¹, si hommes et femmes accèdent globalement dans les mêmes proportions à la formation continue (45 % pour les premiers, 43 % pour les secondes), on constate de nombreux écarts selon les catégories socio-professionnelles.

En 2009, parmi les cadres 57 % des femmes se sont formées contre 62 % de leurs homologues masculins, l'écart s'accroissant pour les moins qualifiés : huit points de différence entre hommes et femmes employés et neuf points dans la catégorie ouvriers. Les professions intermédiaires constituent la seule catégorie où les femmes se forment plus que les hommes car elles y occupent des fonctions plus souvent administratives, pour lesquelles les taux d'accès à la formation sont plus élevés.

²⁸ *Les femmes face au travail à temps partiel*. Geneviève Bel - Étude publiée en février 2008.

²⁹ *Une urgence sociale : réduire le travail à temps partiel, source de précarité pour les femmes et facteur aggravant des inégalités professionnelles*. Rapport d'information établi par Marie-Jo Zimmermann - Juillet 2011.

³⁰ *Travail et emploi des femmes*. Margaret Maruani - Avril 2011.

³¹ *Quand la formation continue...* - Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés - CEREQ 2009.

On constate par ailleurs une différence pour les formations qui visent un diplôme ou une qualification reconnue puisque les hommes déclarent cet objectif pour 21 % des formations qu'ils ont suivies, contre 13 % en ce qui concerne les femmes.

Globalement les salariés à temps partiel se forment moins que ceux à temps complet (37 % contre 45 %) ce qui constitue un désavantage notoire pour les femmes au regard de leur proportion dans cette modalité d'emploi.

Réorganiser sa vie personnelle pour suivre une formation est en outre une nécessité deux fois plus fréquente chez les femmes que chez les hommes et elles sont plus nombreuses à déclarer que ces réorganisations génèrent des frais (garde des enfants le plus souvent). Dès lors, si la présence d'enfants de moins de 6 ans s'avère sans effet sur la probabilité d'accès à la formation des hommes, elle s'accompagne d'une baisse de 30 % de celle des femmes.

Une sous-représentation dans les instances de décision

La féminisation de l'encadrement est en constante progression puisque selon les dernières données de l'INSEE, les femmes représentent aujourd'hui 41,3 % des cadres commerciaux et administratifs des entreprises et 17,8 % des ingénieurs et cadres techniques. Toutefois, à niveaux de formations identiques, les cadres féminins ne disposent pas, le plus souvent, des mêmes perspectives et opportunités de carrière que leurs collègues masculins.

Une étude publiée en 2007 par le réseau des Grandes écoles au féminin (GEF)³² a révélé qu'après les mêmes études et à âge égal (41-50 ans) seules 28 % des femmes siègent aux comités de direction contre 43 % pour les hommes. Toujours à âge égal, les hommes encadrent davantage (76 % contre 63 % pour les femmes) et sont responsables d'équipes plus importantes (32 % des hommes dirigent des équipes de plus de 50 personnes contre seulement 18 % des femmes).

Une étude de l'APEC³³ a par ailleurs confirmé que la proportion de cadres occupant un poste à forte responsabilité s'accroît chez les hommes jusqu'à 50 ans alors qu'elle stagne chez les femmes dès 40 ans.

Ce contexte influe évidemment sur l'accès des femmes aux instances dirigeantes lequel est en outre inversement proportionnel à la taille des entreprises concernées. Les femmes occupent ainsi près de 19 % des postes décisionnels dans les entreprises de moins de 10 salariés, un peu plus de 15 % dans celles de 10 à 250 salariés et 8,6 % dans celles de 250 salariés et plus.

Quant aux 500 plus grandes sociétés françaises, les femmes n'y occupaient en 2008 que 8 % des sièges des conseils d'administration ou de surveillance - 58 % de ces sociétés ne comportant aucune femme dans leur CA - et 13,5 % des postes exécutifs au sein des Comités de direction (CODIR) ou exécutifs (COMEX) - 42 % de ces CODIR et COMEX ne comptant aucun membre féminin³⁴.

Il convient de souligner l'impulsion donnée par la loi du 27 janvier 2011, relative à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance, qui a d'ores et déjà abouti à ce qu'au sein du seul CAC 40, 23 sociétés (soit plus de 57 %) aient plus de 20 % de femmes dans leur CA.

³² *Le parcours professionnel des diplômés de grandes écoles - Regards croisés hommes/femmes*. GEF-Ipsos. Février 2007.

³³ *Femmes cadres et hommes cadres : des inégalités professionnelles qui persistent*. APEC - Mars 2011.

³⁴ *Étude sur la présence des femmes dans les 500 premières sociétés françaises*. Tita Zeitoun - Action de femmes - 2008.

Une étude du cabinet Gouvernance et structures présentée le 7 décembre 2011 devant la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale sur *la place des administratrices dans 500 sociétés françaises cotées sur Euronext Paris* confirme la progression de la représentation féminine depuis fin 2009. Dans ces sociétés (hors CAC 40), la proportion d'administratrices atteignait 14 % fin juin 2011, soit une augmentation d'au moins 4 % en à peine deux ans. L'efficacité de la contrainte législative apparaît donc tangible. Cette même étude révèle en outre que les femmes cumulent peu de postes d'administratrices puisque seules 37 sur 543 en exercent plus d'un.

La participation accrue des femmes aux conseils d'administration pourrait ainsi avoir un effet moteur en matière de promotion des carrières des femmes dans l'entreprise en ouvrant au plus grand nombre des perspectives de réussite et d'accès aux postes de responsabilité.

Concernant le secteur public, selon une étude réalisée en mai 2010 par l'Observatoire de la parité, le pourcentage global de femmes dans les CA des établissements publics à caractère administratif est de 25 %.

Les femmes sont également sous-représentées dans la haute fonction publique, comme on l'a vu précédemment (cf. II F). *Fixer des objectifs clairs et contraignants de proportion de femmes aux postes de direction* et transposer la loi du 27 janvier 2011 aux établissements publics de l'Etat figurent d'ailleurs parmi les propositions du rapport de Françoise Guégot.

Des avancées à confirmer dans les organisations syndicales et patronales

Selon une étude comparative réalisée en juin 2009 par Rachel Silvera³⁵, la part des femmes syndiquées apparaît variable selon les organisations, allant de près de 30 % à 50 % ainsi que le montre le tableau ci-après. Si *des actions positives*, notamment sous forme de quotas, ont permis de renforcer la représentation féminine dans les comités exécutifs confédéraux pour la CGT (50 %), la CFECGC (40 %) et la CFDT (32 %), dès que l'on quitte ce niveau le taux de féminisation décline.

Peu de femmes sont à la tête de fédérations professionnelles ou d'unions départementales. Leur part au sein des comités nationaux demeure relativement faible alors qu'il s'agit, comme le souligne Rachel Silvera, des lieux stratégiques où s'élaborent les analyses, les revendications et les actions ou négociations syndicales.

³⁵ *Le nouveau défi de l'égalité pour le syndicalisme français : l'exemple de la charte de la CGT*. Colloque Genre et syndicalisme. Centre Maurice Halbwachs – 15 juin 2009.

**Tableau 6 : Données sur la place des femmes
dans les organisations syndicales représentatives en 2009**

	CGT (en %)	CFDT (en %)	CGT-FO (en %)	CFTC (en %)	CFE-CGC (en %)
Part des femmes syndiquées	34	44,3	50	40	28,2
Part des femmes déléguées au congrès	29	37	43	28	12,5
Part des femmes aux comités (ou conseils) nationaux (ou confédéraux)	25	28,3	10	20,6	35
Part des femmes dans les comités exécutifs (ou bureaux) confédéraux	50	32	18	18,7	40,2
Part des femmes secrétaires générales de fédérations	17	17	9	14	15,8
Part des femmes secrétaires générales d'unions départementales	18,3	18,6	9	30	6

Source : *Le nouveau défi de l'égalité pour le syndicalisme français*. Rachel Silvera, juin 2009.

Données fournies par chaque confédération à la demande de l'auteure.

Les instances dirigeantes des organisations patronales ne sont pas non plus très féminisées.

Le conseil exécutif du MEDEF compte 6 femmes sur 45 membres et parmi les 15 commissions permanentes 3 sont présidées par une femme.

En ce qui concerne la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) 2 vice-présidentes siègent dans son comité exécutif composé de 14 membres et on ne dénombre que 18 présidentes d'Unions territoriales (sur 123).

Quant à l'Union professionnelle artisanale (UPA) constituée des trois grandes confédérations de l'artisanat : la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), la Confédération nationale de l'artisanat des métiers et des services (CNAMS) et la Confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD), elle ne compte que 3 femmes sur les 19 membres de son instance décisionnelle, le conseil national, dont la présidente de la commission des conjoints.

Un partage inégal des responsabilités familiales

Il convient de souligner d'emblée la spécificité de la France qui conjugue un fort taux d'activité des femmes et le taux de fécondité le plus élevé de l'Union européenne (au même niveau que l'Irlande : 2 enfants par femme en France métropolitaine en 2010).

Ce constat positif en lien avec une politique familiale active et des modes d'accueil des jeunes enfants, certes encore insuffisants mais plus développés que chez nos voisins, est néanmoins tempéré par le fait que les ajustements entre travail et vie familiale incombent majoritairement aux femmes et qu'ils influent sur leur parcours professionnel.

Impact des charges familiales sur les parcours professionnels des femmes

Le taux d'activité³⁶ est le plus élevé entre 25 et 49 ans : 95 % des hommes et 83 % des femmes sont actifs. C'est également à cette période de la vie correspondant à l'éducation des enfants que l'écart entre les comportements d'activité masculins et féminins est le plus grand. Dans cette tranche d'âge, 83 % des mères d'un enfant de moins de 3 ans est en emploi ou en cherchant un. Ce taux tombe à 63 % avec deux enfants (dont le plus jeune a moins de 3 ans) et à 38 % pour trois (dont le dernier à moins de 3 ans).

L'activité des mères d'enfant(s) de 3 ans ou plus, âge auquel la quasi-totalité des enfants sont scolarisés, est plus importante mais décroît également avec le nombre d'enfants : 88 % des femmes de 25 à 49 ans, ayant un ou deux enfants de plus de 3 ans, sont actives contre 71 % de celles qui en ont trois.

Le recours au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants :

16 % des femmes de 25 à 49 ans, sans enfant et qui travaillent sont à temps partiel, 26 % si elles ont un enfant, 38 % si elles en ont deux et 48 % lorsqu'elles en ont trois ou plus³⁷.

L'arrivée d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines. Une étude de l'Institut national d'études démographiques (INED)³⁸ révèle que les femmes sont 40 % à déclarer un changement de situation après une naissance alors que c'est très exceptionnel pour les pères. Le renoncement à l'activité concerne plutôt les moins diplômées et peut aussi être un choix par défaut puisqu'une étude de la DARES³⁹ a montré que la moitié des femmes qui s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant, déclarent qu'elles auraient souhaité continuer si leurs conditions d'horaires de travail, de garde des enfants et la répartition des tâches au sein du ménage avaient été autres.

Les femmes les mieux insérées sur le marché du travail optent plus souvent pour une réduction d'activité ou un changement de poste.

Les plus qualifiées, fortement investies dans leur carrière professionnelle, sont certes en mesure plus aisément que les autres de faire en sorte que les charges liées à la sphère privée interfèrent moins sur leur parcours mais **les évolutions restent lentes tant sur la répartition des tâches au sein des couples que sur l'infléchissement du soupçon de moindre implication dans le travail dès qu'une femme devient mère.**

La répartition des tâches domestiques et parentales évolue peu au fil des générations et les pères continuent d'y consacrer environ trois fois moins de temps que les mères. Une étude sur *Le temps des parents après une naissance*⁴⁰ a toutefois montré que lorsque les deux membres du couple contribuent de manière équivalente aux ressources du ménage, leur participation aux tâches domestiques tend à se rapprocher. Le congé de paternité pris aujourd'hui par environ 75 % des pères constitue un déclic pour un grand nombre d'entre eux même si l'investissement initial ne se maintient pas toujours dans la durée, 44 % des pères demeurant « assez présents » et 15 % se déclarant ouvertement « égaux ».

³⁶ Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (ayant un emploi et chômeurs) et la population totale correspondante.

³⁷ *Regards sur la parité : de l'emploi à la représentativité politique*. Insee Première n° 1226 - Mars 2009.

³⁸ *Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes*. Ariane Pailhé et Anne Solaz - Population et société n° 426 - Septembre 2006.

³⁹ *Pourquoi certaines femmes s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant ?* Dominique Méda, Marie-Odile Simon et Marie Wierink - Premières informations et premières synthèses n° 29-2 - DARES 2003.

⁴⁰ *Le temps des parents après une naissance* - DREES - Études et résultats n°483 - Avril 2006.

Les préjugés sur la moindre disponibilité des mères restent également tenaces comme en atteste une récente étude de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC)⁴¹. Ainsi, alors qu'il existe chez les hommes cadres une corrélation positive entre le nombre d'enfants et le niveau de responsabilité exercée, cette corrélation est plutôt négative chez les femmes. Indépendamment du critère de l'âge, 11 % des hommes sans enfant détiennent un poste à forte responsabilité contre 32 % de ceux ayant au moins trois enfants. Les proportions sont respectivement de 8 % et 11 % pour les femmes. Pour chaque tranche d'âge, le niveau de responsabilité augmente chez les hommes en fonction du nombre d'enfants, les écarts les plus importants entre hommes et femmes sur ce plan concernant ceux qui ont au moins trois enfants.

Par ailleurs, ainsi que l'a rappelé la DDFE dans sa contribution à l'avis du CESE sur *La dépendance des personnes âgées* en juin 2011, la prise en charge de ces dernières incombent très majoritairement aux femmes dont beaucoup se trouvent ainsi confrontées au cumul de la fonction d'aidante et de la fin de vie professionnelle avec là encore des répercussions possibles en termes d'interruption ou de réduction d'activité.

Une politique d'accueil de la petite enfance volontariste mais perfectible

Développer des modes de garde diversifiés et de qualité pour les jeunes enfants est un élément majeur pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au 1^{er} janvier 2008, la France métropolitaine comptait 2,5 millions d'enfants de moins de 3 ans, dont la majorité était gardée au sein de la famille (parents, grands-parents ou autre membre). Les autres se répartissaient entre assistantes maternelles (21 %), crèches (11,5 %), crèches familiales (2,7 %) et écoles maternelles (7,7 %).

La députée Michèle Tabarot, dans un rapport publié en juillet 2008 sur *Le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance*, a chiffré le taux de couverture des besoins ainsi réalisé à 51 places d'accueil à l'extérieur du domicile pour 100 enfants de moins de trois ans.

Avec 41 % des enfants de moins de 3 ans pris en charge par un tiers, la France se situe sensiblement au-dessus de la moyenne européenne (27 %).

Toutefois, le rapport Tabarot évaluait le besoin d'accueil non satisfait entre 300 000 et 400 000 places.

Une lente mobilisation des employeurs pour faciliter l'exercice d'une parentalité partagée

Pour aider leurs salariés à mieux articuler vie professionnelle et vie familiale, trois types de mesures sont essentiellement mises en œuvre par les entreprises : des prestations en nature, des avantages financiers et des mesures de souplesse horaire permettant une meilleure flexibilité du temps.

Selon l'état des lieux figurant dans le *Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail* établi par Brigitte Grézy et publié en juin 2011, les prestations en nature (financement de structures de garde

41 Femmes cadres et hommes cadres : des inégalités professionnelles qui persistent : APEC - Mars 2011.

d'enfants) en raison de leur coût restent peu développées. Ainsi en 2005 seulement 3 % des établissements⁴² essentiellement ceux comptant plus de 1000 salariés participaient au financement de crèches d'entreprises ou interentreprises.

Les prestations financières liées à la situation familiale sont plus répandues. Selon l'enquête *Familles et employeurs*, **la contribution la plus importante concerne le complément d'indemnisation lors du congé de maternité et de paternité** : 35 % des établissements indépendants du secteur privé à but lucratif, 59 % des établissements faisant partie d'un groupe et 97 % des entreprises publiques le prennent en charge.

18 % des employeurs participent par ailleurs au financement des frais de garde (sous forme de CESU) proportion en augmentation régulière.

Les mesures facilitant l'articulation des temps privés et professionnels sont en revanche peu développées. Ce sont surtout des adaptations ponctuelles qui sont accordées par la quasi-totalité des employeurs le jour de la rentrée scolaire par exemple.

Les aménagements réguliers (tels que possibilité de quitter plus tôt son travail un jour et récupérer ses heures un autre jour, modulation des horaires selon les jours de la semaine ou recours ponctuel au télétravail) sont beaucoup plus rares alors même que du point de vue des salariés, la mesure qui contribue le mieux à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale est précisément la possibilité de souplesse horaire. Les attentes des salariés ne sont donc pas toujours en concordance avec les actions des entreprises.

Le baromètre 2010 de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, publié par l'Observatoire de la parentalité en entreprise, illustre cette divergence : alors que 74 % des entreprises indiquent faire beaucoup pour aider leurs collaborateurs parents, 45 % de ceux-ci se sentent peu ou pas écoutés sur la question de l'articulation des temps.

Dans une autre enquête réalisée en mai 2011 par l'institut de sondage LH2 et le cabinet de conseil Équilibres⁴³ : 71 % des hommes estiment que leur entreprise n'aborde pas le sujet du côté des pères et que le regard de l'entreprise posé sur eux ne change pas à l'arrivée d'un enfant.

Pourtant une corrélation positive est soulignée entre le fait que l'entreprise aborde le sujet de l'équilibre de vie et le fait que les hommes s'en emparent : 49 % des hommes qui travaillent dans une entreprise qui communique sur l'équilibre de vie au masculin en ont discuté avec leur hiérarchie et 33 % considèrent que cela a eu un impact positif.

Parmi les incitations les plus récentes à un exercice partagé de la parentalité figure la création de l'Observatoire de la parentalité en novembre 2008. Celui-ci a lancé une Charte de la parentalité signée par 280 entreprises et associations (couvrant environ deux millions de salariés) qui s'engagent à faire évoluer les représentations en leur sein sur ce thème, à créer un environnement favorable aux salariés parents et à respecter le principe de non discrimination dans leur évolution professionnelle.

Quelques accords d'entreprises (Cf. II - C) s'engagent concrètement à promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins.

⁴² Enquête *Familles et employeurs* auprès de 2800 entreprises de tous secteurs d'activité - INSEE/INED 2005.

⁴³ *La parentalité masculine en entreprise : regards croisés* - LH2/Équilibres - Réponse à un questionnaire en ligne auprès de 11928 salariés de grandes entreprises (5866 hommes et 6062 femmes) ayant au moins un enfant à charge - Mai 2011.

L'investissement des entreprises se manifeste tout d'abord par une augmentation forte du pourcentage d'accords sur l'égalité professionnelle prévoyant un maintien de salaire pour le congé de paternité : 63 % en 2010.

Des mesures collectives visant l'organisation du travail pour les hommes et les femmes apparaissent aussi : élaboration de chartes pour la maîtrise du temps de travail, cadrage des horaires de réunions, possibilité de travailler à domicile en fonction des contraintes familiales.

La marge de progression des entreprises demeure cependant importante, y compris pour autoriser les hommes à se libérer d'un certain nombre de normes masculines, comme l'a souligné François Fatoux lors de son audition.

Des disparités salariales persistantes

Une appréhension complexe des écarts mais une part résiduelle inexpliquée

Selon une étude de la DARES portant sur l'année 2006⁴⁴ (dernier état statistique connu), dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes. Parmi les seuls salariés à temps complet, l'écart moyen est d'un peu plus de 19 %.

Dans la Fonction publique de l'État (FPE) et la Fonction publique territoriale (FPT) les écarts sont un peu plus faibles (respectivement 14,6 % et 11,5 %). C'est dans le secteur hospitalier public que l'écart est le plus important avec un salaire inférieur en moyenne de 22,3 % à celui des hommes.

⁴⁴ Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes - DARES - Premières informations/Premières synthèses n° 44-5 - Octobre 2008.

Le tableau ci-dessous donne la mesure de ces écarts selon les secteurs et la catégorie socioprofessionnelle.

Tableau 7 : Écarts de salaires nets annuels moyens entre les femmes et les hommes dans le secteur privé et semi-public et dans la fonction publique, 2008 (en %)

Catégorie socioprofessionnelle	Secteur privé et semi public	FPE	FPT	Secteur hospitalier public
Cadres	-23,4	-18,9	-17,1	-21,9
Professions intermédiaires	-12,5	-9,3	-6,3	-3,2
Employés	-5,7	-5,6	-11,7	-1,0
Ouvriers	-17,5			
Ensemble	-19,2	-14,6	-11,5	-22,3

Lecture : en 2008, dans le secteur privé et semi-public, les femmes ont en moyenne un salaire inférieur de 19,2 % à celui des hommes.

Champs :

- Secteur privé et semi-public et FPT : salariés à temps complet, France entière ;
- FPE : agents des services civils de l'État. Les salaires sont évalués en année-travail et en équivalent temps plein, France métropolitaine.
- SHP : salariés à temps complet (hors stagiaires, internes, apprentis et emplois aidés) des établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière.

Définition : écart des salaires nets annuels entre femmes et hommes en % des salaires nets annuels des hommes ;

Source : *Chiffres-Clés 2010* - Direction générale de la cohésion sociale/Service des droits des femmes et de l'égalité.

Il apparaît aussi que, quel que soit le secteur d'activité, c'est parmi les cadres que l'écart est le plus important entre les femmes et les hommes. Les femmes cadres gagnent 23,4 % de moins que les hommes dans le secteur privé ou semi-public, 21,9 % de moins dans le secteur hospitalier public, 18,9 % de moins dans la fonction publique d'État et 17,1 % de moins dans la fonction publique territoriale.

D'autres inégalités sont mises en évidence dans l'étude de la DARES :

❑ Les femmes perçoivent moins de primes et d'heures supplémentaires

Les femmes perçoivent près de deux fois moins souvent des primes liées à des contraintes de postes et, lorsque c'est le cas, leur montant horaire moyen est inférieur de 37 % à celui alloué aux hommes.

De même, le montant horaire des primes de performance individuelle des femmes est inférieur de 23 % à celui de leurs collègues masculins.

Les femmes perçoivent également moins souvent une rémunération pour heures supplémentaires et la rémunération de ces heures, rapportée au nombre total d'heures rémunérées, est inférieure de 42 % à celle des hommes. Une partie de cet écart s'explique par le taux moins élevé de rémunération des heures complémentaires effectuées par les femmes qui travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel.

❑ Les femmes ne tirent pas le même bénéfice de leur niveau de formation

Les différences de salaire horaire sont en effet plus importantes parmi les salariés les plus diplômés. Les femmes diplômées des deuxième et troisième cycles universitaires gagnent ainsi près d'un tiers de moins par heure rémunérée que les hommes au même niveau de diplôme. Le domaine de spécialisation du diplôme pourrait expliquer une partie de ces différences, les filles s'orientant vers des domaines moins rémunérateurs que ceux privilégiés par les garçons.

Une enquête précédemment citée de Grandes écoles au féminin sur *le parcours professionnel des diplômés de grandes écoles* a aussi montré qu'un certain nombre de femmes cadres avaient conscience des efforts à fournir pour combler le retard avec leurs collègues masculins. Elles estimaient en particulier qu'elles demandaient moins souvent des augmentations et des promotions, qu'elles savaient moins mettre leur travail en valeur et qu'elles cultivaient trop peu leur réseau.

Toujours est-il que les différences de caractéristiques propres aux salariés, aux entreprises ou aux emplois, n'expliquent qu'un peu plus du tiers de l'écart constaté. Même si selon la DARES une pondération supplémentaire peut être liée à des effets individuels mal pris en compte (expérience, niveau de responsabilité, interruption de carrière...) **une part résiduelle de l'ordre de 5 % à 7 % paraît bien être le reflet de pratiques ou de processus inégalitaires ou discriminatoires** qui jouent en défaveur des femmes à divers moments de leur carrière, voire en amont de la vie professionnelle.

Les difficultés d'appréciation d'un travail de « valeur égale »

Au cœur des croisements entre ségrégation professionnelle et inégalités salariales entre hommes et femmes, le principe juridique d'un salaire égal pour un travail de valeur comparable oblige à s'interroger sur l'évaluation des emplois, à l'origine des classifications professionnelles et donc de la hiérarchie des salaires.

Parallèlement et en complément des actions à poursuivre pour améliorer la mixité des emplois et garantir les mêmes rémunérations et évolutions de carrière aux femmes et aux hommes occupant des postes équivalents, seule l'évaluation des emplois à prédominance féminine par rapport aux emplois à prédominance masculine (emplois où il y a plus de 70 % d'hommes ou de femmes) permet de vérifier si des discriminations indirectes existent.

Pour Rachel Silvera et Séverine Lemièrre, à l'initiative de cette démarche qu'elles ont présentée lors de leur audition devant la délégation, l'une des explications des inégalités salariales réside en effet dans le fait que **les emplois occupés par les femmes ne sont pas valorisés financièrement, symboliquement et économiquement de la même façon que ceux détenus par les hommes.**

Une telle analyse comparative répond pleinement à l'un des articles de l'ANI de 2004 jamais mis en œuvre et visant justement « *un réexamen quinquennal des classifications et critères d'évaluation 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 mises en œuvre* ».

L'arrêt rendu en juillet 2010 par la Cour de cassation est emblématique à cet égard puisqu'il a reconnu qu'outre des diplômes, expériences, responsabilités et charge nerveuse équivalents, une responsable des ressources humaines et un directeur commercial exerçaient des fonctions d'importance comparable au sein de l'entreprise, lesquelles devaient donc être reconnues de manière identique en termes d'évolution de carrière et de primes.

Les travaux de Rachel Silvera et Séverine Lemièrè permettent de repérer un certain nombre de discriminations indirectes :

- concernant les emplois à prédominance masculine, on constate la reconnaissance d'un véritable métier qui s'appuie sur des techniques précises et bien délimitées avec des carrières prédéfinies ;
- concernant les emplois à prédominance féminine, le même intitulé renvoie souvent à une diversité de réalités professionnelles ce qui génère des compétences invisibles très personnalisées, non reconnues et non rémunérées en conséquence, alors même que certaines de ces missions impliquant des savoir-faire organisationnels sont indispensables au bon fonctionnement de la structure.

Certains pays ont ouvert des pistes en matière d'évaluation non discriminante des emplois.

En Belgique, en concertation avec les partenaires sociaux, un mode d'emploi pour une classification des fonctions sexuellement neutre est en cours de réalisation.

Le Québec a pour sa part adopté une loi sur l'équité salariale obligeant les entreprises à revoir leur système d'évaluation des emplois pour qu'ils soient non discriminants, avec une obligation d'affichage à toutes les étapes.

Toutefois, ainsi que l'a souligné Rachel Silvera, trois composantes constatées dans ces pays sont impératives pour avancer : une volonté politique, une implication syndicale forte et un champ de recherche développé sur le genre (les *Gender studies* sont particulièrement riches au Québec).

Un groupe de travail, constitué à l'initiative de Rachel Silvera et Séverine Lemièrè au sein de l'institution Défenseur des droits, prépare actuellement un guide méthodologique, à paraître au printemps 2012, à destination des acteurs de la négociation permettant de repérer l'ensemble des biais possibles dans les méthodes d'évaluation.

Ceci étant, **observer les systèmes d'évaluation et de classification des emplois sous le prisme du genre, repositionner ceux à prédominance féminine à une plus juste valeur dans les grilles salariales, remettent aussi en cause des pratiques habituelles. C'est donc un véritable enjeu qui nécessite une mobilisation conjointe des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.**

Les difficultés de mise en œuvre des politiques publiques d'égalité

Cette question complexe a été largement développée par Françoise Milewski lors de son audition et elle a avancé plusieurs explications.

La première tient au décalage entre le discours et sa réalisation et plus précisément à la volonté de mettre en œuvre les lois et réglementations.

Les avatars des dispositifs législatifs en matière d'égalité salariale en constituent un bon exemple. Alors que la loi du 23 mars 2006 imposait aux branches professionnelles et aux entreprises de négocier chaque année pour définir et programmer des mesures de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant un délai impératif fixé au 31 décembre 2010 et qu'une sanction financière était prévue en cas de non respect de cette obligation, un article de la loi sur les retraites du 9 novembre 2010 a considérablement amoindri l'exigence initiale.

Les entreprises sont désormais soumises à pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou à défaut un plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle, le choix ainsi offert ne constituant pas en outre une incitation à la négociation.

La deuxième explication relève de l'inertie des acteurs au niveau intermédiaire. Il ne suffit pas qu'au sommet de l'État ou des entreprises il y ait une volonté de mettre en œuvre une politique d'égalité, il faut qu'elle soit relayée par l'encadrement intermédiaire. Or le sexisme dans la vie quotidienne des administrations et des entreprises est encore très prégnant.

La troisième explication concerne la cohérence des politiques menées et plus généralement l'attention portée aux effets des politiques pour éviter que des discriminations indirectes en résultent.

Ainsi, la réforme des retraites de 1993, en allongeant la période de cotisation prise en compte a pénalisé les femmes. Tel n'était pas son objectif mais la modification du mode de calcul des droits a abouti à intégrer les années où certaines femmes interrompent leur activité pour élever leurs enfants.

De même, la politique menée dans les années 1990 pour favoriser le travail à temps partiel a, sans le vouloir expressément, concerné essentiellement les femmes.

L'antinomie entre des politiques publiques qui œuvrent pour l'égalité et des évolutions économiques contradictoires apparaît très difficile à résoudre mais pour Françoise Milewski **la première étape est de dépasser cette vision binaire et de réintégrer les politiques économiques dans le champ de la réflexion sur les inégalités et les discriminations.**

Nécessité d'une approche systémique de l'égalité entre femmes et hommes : les leviers à actionner

La promotion de l'égalité professionnelle est un souci constant du législateur depuis 40 ans comme en attestent les neuf lois consacrées à ce thème, mais le bilan d'application reste très en deçà de l'espoir suscité par des dispositions précises et concrètes introduites dès la loi du 13 juillet 1983 et renforcées au fil du temps.

Dès 1983, la loi a défini un outil de mesure des inégalités de genre : le Rapport de situation comparée (RSC) permettant d'établir un diagnostic sur une base de constats chiffrés et de définir des actions pour résorber les écarts de traitement. Or, une enquête réalisée en février 2011 a révélé que seule la moitié des entreprises concernées ont mis en place un RSC.

Parallèlement à sa volonté de définir des normes pour l'égalité professionnelle, le législateur en a fait un thème majeur de la négociation collective.

Force est de constater que les partenaires sociaux s'investissent lentement sur le sujet : en 2008, 43 % des branches n'avaient toujours pas engagé de négociations sur l'égalité professionnelle et salariale. On constate cependant une progression récente : environ 13 % des accords de branche et 9 % des accords d'entreprise conclus en 2010 ont abordé cette question avec, au demeurant, des contenus hétérogènes allant de la déclaration de principe à la mise en place de mesures concrètes assorties d'indicateurs de suivi.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale avait, pour sa part, fixé un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au plus tard au 31 décembre 2010 sous peine de sanction financière.

L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et son décret d'application du 7 juillet 2011 ont supprimé cette date butoir.

La pénalité est certes maintenue mais c'est désormais le défaut d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle qui sera passible de sanction. Par ailleurs, un choix plus restreint de domaines d'action est autorisé, ce qui paraît en régression par rapport aux législations précédentes et fait douter de la fermeté de la volonté politique sur le sujet.

L'État lui-même n'est guère exemplaire : le souci de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur public est récent et s'est essentiellement traduit par la signature de deux chartes en 2004 et 2008.

La production d'un rapport spécifique sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les trois versants de la fonction publique, vient seulement d'être inscrite dans un projet de loi relatif à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, déposé le 7 septembre 2011 et en cours de discussion au Sénat.

Conscientes de ces multiples difficultés, des structures dédiées à la promotion des droits des femmes, au premier rang desquelles les délégations des trois assemblées constitutionnelles, exercent avec un souci de partenariat une mission d'alerte et de sensibilisation des pouvoirs publics.

Un tel foisonnement de dispositifs pour si peu d'effectivité pose la question de leur ciblage et de leur manque de synergie mais renvoie aussi aux multiples résistances qui contribuent au maintien des inégalités.

Pour la délégation aux droits des femmes et à l'égalité, **lutter contre ces freins implique une approche systémique de l'égalité entre femmes et hommes soutenue par une volonté politique bien identifiée veillant à l'efficience et à la coordination des différents dispositifs.** Dans cette perspective, plusieurs mesures devraient être conjuguées.

Promouvoir des actions coordonnées de déconstruction des stéréotypes

Des représentations et des stéréotypes culturels et sociaux relatifs à l'image de la femme continuent d'être véhiculés dans l'éducation et les médias. Ils alimentent quotidiennement le sexisme ordinaire qui, dès la petite enfance, fait douter les filles de leurs capacités.

Intégrer l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs et actrices du système éducatif

Pour ce faire, la délégation aux droits des femmes et à l'égalité estime qu'il convient :

- de rendre obligatoire dans le cursus de formation (initiale et continue) des enseignants des modules consacrés à l'égalité fille/garçon et d'introduire cette dimension dans les objectifs pédagogiques et les enseignements dispensés.

L'ensemble de la communauté éducative, y compris les personnels de direction et les membres des corps d'inspection, devraient être sensibilisés à cette thématique.

Des initiatives récentes vont dans ce sens et devraient être développées.

Ainsi le pôle Égalité Femmes-Hommes, créé en octobre 2010 au sein de l'Université Paris Diderot, a pour mission de systématiser et rendre pérennes les formations à l'égalité pour les personnels ainsi que pour les étudiants. Le programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre, institué au même moment à Sciences Po, a rendu obligatoire pour tous les étudiants depuis septembre 2011 le suivi de cours sur les inégalités entre femmes et hommes ;

- de profiter des rencontres périodiquement organisées dans les établissements ou à l'initiative des associations de parents d'élèves sur les choix d'orientation pour sensibiliser les parents sur le sujet et accélérer ainsi l'évolution des mentalités ;
- de promouvoir des modèles féminins diversifiés à l'occasion de conférences-métiers organisés dans les établissements d'enseignement en faisant intervenir des anciennes élèves et des étudiantes témoignant d'une orientation et d'un parcours innovants ;
- d'éliminer les représentations sexuées stigmatisantes au fur et à mesure de l'édition des manuels scolaires et de tout support matériel pédagogique ou ludique. Les collectivités territoriales concernées devraient conditionner les subventions pour leur financement à l'éradication des stéréotypes ;
- d'intégrer la problématique de l'égalité entre les sexes dans les documents d'aide à l'orientation, notamment ceux produits par l'ONISEP.

Valoriser l'image des femmes et renforcer leur visibilité dans les médias

Valoriser l'image des femmes passe d'abord par une vigilance à l'encontre des publicités discriminatoires ou dégradantes.

Cela suppose de :

- renforcer l'efficacité du contrôle de l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP) notamment en étendant l'obligation de consultation préalable de cette instance, déjà prévue pour les publicités télévisées, aux campagnes publicitaires nationales d'affichage et en imposant aux agences de publicité et aux services de communication des enseignes, entreprises et institutions publiques d'adhérer aux règles déontologiques définies par l'ARPP.

Il convient par ailleurs de remédier au déséquilibre quantitatif et qualitatif de la représentation des femmes dans les médias. Les statistiques établies par la Commission de l'image des femmes dans les médias confirment que celles-ci représentent moins du quart (24 %) des personnes figurant dans les informations (presse écrite, radio et télévision) et qu'elles apparaissent encore plus rarement en qualité d'expertes (20 %).

Les représentants des médias ont signé en octobre 2010 un acte d'engagement visant à favoriser l'intervention des femmes expertes dans leurs émissions ou articles.

Il importe :

- d'effectuer un suivi précis de cette démarche d'autorégulation : taux de présence des femmes expertes et thèmes d'intervention ;
- de soutenir et relayer les initiatives des intéressées elles-mêmes telle la constitution, par l'association Voxfemina, d'une banque de données d'expertes offrant aux journalistes un accès en ligne à des femmes qualifiées dans différents domaines de compétence.

Sensibiliser les professionnels du recrutement à la prévention des discriminations

Les représentations sexuées des métiers et des postes sont susceptibles de générer, souvent de manière inconsciente, des phénomènes de discrimination à l'encontre des femmes.

Plusieurs accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle ont mis en place des actions spécifiques à ce sujet qu'il serait utile de généraliser :

- élaboration d'un guide du recruteur, destiné aux acteurs internes ainsi qu'aux cabinets extérieurs, prodiguant des recommandations et des conseils sur la conduite des entretiens et des évaluations des candidats ;
- constitution d'équipes de recrutement mixtes.

Focaliser sur les conditions déterminantes

Le maintien des inégalités s'explique aussi par un certain nombre de freins qui obèrent l'évolution professionnelle des femmes. C'est sur ces points névralgiques qu'il convient d'agir.

Promouvoir l'égalité des chances dans les parcours professionnels

« Une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolutions de carrière » précisait l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004. Or, une grande partie des femmes salariées reste enfermée dans des filières à faible perspective d'évolution professionnelle. De plus, les systèmes d'évaluation et de promotion demeurent largement fondés sur des normes masculines. Enfin, les femmes ont un moindre accès à la formation continue et en tirent moins profit dans leur déroulement de carrière.

Afin de corriger les biais discriminants qui jouent en défaveur des femmes, **les processus d'évaluation devraient être revus :**

- en les axant sur la reconnaissance du travail effectif (compétences mises en œuvre et résultats obtenus) et en minimisant l'impact d'une évaluation centrée sur le temps de présence ainsi que celui des interruptions temporaires de carrière pour cause de maternité ;
- en introduisant le critère de *valeur comparable* permettant de reconnaître les compétences moins visibles dans des métiers-supports à prédominance féminine.

L'identification de ces compétences concerne tous les niveaux de qualification. Elle a déjà conduit, dans le cadre d'un accord égalité mis en œuvre dans une entreprise de la métallurgie, à requalifier le métier d'assistante en le mettant au même niveau que celui de technicien sur le fondement d'une complexité comparable des activités tertiaires.

Elle a également permis de reconnaître (par arrêt de la Cour de cassation en juillet 2010) une même importance à des fonctions de responsable des ressources humaines d'une part, de directeur commercial d'autre part, justifiant dès lors une évolution de carrière et de primes identique.

Outre qu'il s'agit d'un important levier de réduction des écarts de salaire, cette notion de valeur comparable peut aussi contribuer à la mixité des emplois en incitant les hommes à s'y engager.

La formation continue constitue par ailleurs un vecteur d'évolution professionnelle dont les femmes bénéficient moins que les hommes : une étude du Céreq montre qu'en 2009, parmi les cadres, 57 % des femmes se sont formées contre 62 % des hommes, l'écart s'accroissant pour les moins qualifiées. Les formations suivies débouchent en outre moins souvent pour elles que pour eux sur un diplôme, une certification ou une qualification. Les contraintes familiales (essentiellement présence de jeunes enfants) freinent enfin sensiblement la probabilité d'accès à la formation des femmes en particulier les moins qualifiées.

Il convient de recenser et diffuser les bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises et les branches pour remédier à ces disparités par exemple :

- mise en place d'un indicateur de suivi de la proportion de femmes et d'hommes accédant à une formation qualifiante ;
- organisation des actions de formation au regard des contraintes de réorganisation personnelle, en privilégiant un déroulement sur le lieu habituel de travail ou à proximité ;

- indemnisation des frais occasionnés par la garde des enfants lorsque la durée des sessions de formation excède les horaires habituels de travail ;
- mesures facilitant l'accès des salariés à temps partiel aux actions de formations hors durée régulière de travail prévue dans leur contrat. La CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire prévoit ainsi que, dans ce cas, les heures effectuées sont rémunérées au taux normal. S'y ajoute l'allocation formation prévue pour les heures effectuées en dehors du temps de travail.

L'organisation du travail reste encore profondément marquée par une répartition traditionnelle des rôles selon le sexe.

Interroger cette organisation sous l'angle de l'égalité professionnelle est un facteur important d'amélioration des conditions de travail des femmes et des hommes, de meilleure prise en compte de la pénibilité et de prévention des risques psycho-sociaux. Le réseau ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) appuie de nombreuses expériences dans les entreprises, notamment des PME, qui permettent de concevoir la mixité comme une solution pertinente et innovante pour réduire les dysfonctionnements de l'organisation, améliorer la qualité des conditions de travail et des parcours professionnels ainsi que l'efficacité des entreprises.

Renforcer la prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle et favoriser l'implication des pères

Si le préalable à toute avancée en matière d'accompagnement de la parentalité demeure de fournir aux familles des services de garde individuelle et collectifs, de qualité, diversifiés en nombre suffisant et abordables financièrement, l'implication des employeurs en faveur de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est aussi fortement souhaitée par la grande majorité des salariés parents : 67 % des femmes et 62 % des hommes selon la dernière enquête *Familles et employeurs* de l'INSEE.

Répondre à cette attente constitue non seulement un enjeu en termes d'égalité professionnelle, mais aussi de qualité de vie au travail facteur de motivation et d'efficacité. La prise en compte de cette thématique rentre à ce titre dans le périmètre de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et a des répercussions positives pour celles-ci en terme d'image.

La promotion de la conciliation entre parentalité et travail doit d'abord être soutenue par un environnement favorable.

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité réitère à cet égard deux recommandations émises dans une précédente étude (1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française - Pierrette Crosemarie, 2009) :

- systématiser les critères liés à l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale dans l'évaluation à laquelle procèdent les agences de notation sociale ;
- publier, en y associant les médias, un classement des entreprises et organismes attentifs au bien être au travail des salariés parents et organiser un concours pour les PME.

Il importe par ailleurs d'agir simultanément au niveau des branches et des entreprises et de :

- renforcer la prise en compte du thème de l'articulation des temps professionnels et familiaux dans la négociation collective en en faisant une clause obligatoire des négociations triennales de branches sur l'égalité professionnelle ;
- veiller au respect des dispositions prévues par la loi du 23 mars 2006 relatives à la neutralisation de la période du congé de maternité sur le déroulement de carrière : la salariée doit bénéficier des augmentations générales de rémunération intervenant pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ;
- généraliser la mise en place d'entretiens obligatoires, avant et après l'interruption de travail pour congé de maternité, prévues par plusieurs accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle. Pendant le congé, maintenir le contact avec l'entreprise en diffusant aux intéressées les informations générales dont est destinataire l'ensemble des salariés ;
- privilégier les mesures d'assouplissement de l'organisation du travail.

Ces mesures répondent, en effet, aux attentes majoritaires des salariés et favorisent l'égalité d'accès des hommes et des femmes.

Plusieurs bonnes pratiques recensées par l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) répondent à ce critère : modulation des horaires sur les jours de la semaine, recours partiel au télétravail, charte pour la maîtrise du temps de travail, cadrage des horaires de réunions.

- accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des pratiques en faveur de la parentalité.

Cet accompagnement pourrait prendre la forme d'un guide tel que le propose Brigitte Grésy dans son rapport de juin 2011 sur *Légal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail*. Il aurait pour vocation d'informer sur le droit existant en matière d'aménagement du temps de travail et d'égalité professionnelle ainsi que sur les aides apportées par l'État pour la prise en compte de la parentalité.

Il constituerait également un outil de diffusion des bonnes pratiques, y compris en matière de formation des managers et des DRH, à la lutte contre les stéréotypes de genre qui sont susceptibles de brider l'expression de leurs souhaits par les salariés masculins.

- donner une visibilité forte à la parentalité partagée en rendant effectif le congé de paternité.

Près de 70 % des pères prennent leur congé de paternité et, selon une enquête portant sur 12 000 salariés dont 6 000 hommes, publiée en juin 2011 par l'Institut de sondage LH2 et l'agence-conseil Équilibres, plus de la moitié souhaiterait qu'il devienne obligatoire.

Une telle évolution constituerait une reconnaissance affichée de l'impact de l'arrivée d'un enfant sur l'organisation des temps pour les pères comme pour les mères.

Dans cette perspective, le congé de paternité - dans ses conditions actuelles de durée et de prise soit 11 jours calendaires et non fractionnables à prendre dans les 4 mois suivant la naissance - devrait être intégralement indemnisé.

Le complément d'indemnisation est d'ores et déjà assuré dans la fonction publique et dans la plupart des entreprises qui ont conclu un accord égalité. Afin d'élargir l'effectivité du congé de paternité, la question du maintien du salaire devrait être systématiquement inscrite parmi les thèmes de la Négociation annuelle obligatoire (NAO). Les partenaires sociaux devraient aussi être fortement incités à l'intégrer dans les conventions collectives.

Les rémunérations versées aux salariés bénéficiant d'un congé de maternité ou de paternité font partie des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille dont le plafond pourrait être relevé à cet effet.

Il conviendrait en outre d'informer largement les PME sur ce dispositif qui leur est également ouvert et qu'elles sont nombreuses à ignorer.

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité tient par ailleurs à souligner deux points qui méritent une vigilance et un suivi attentifs : la lutte contre le travail à temps partiel subi qui concerne très majoritairement les femmes et les expose à la précarité, ainsi que l'accès des femmes aux lieux de décision dans le prolongement de la loi 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.

Enrayer la progression du travail à temps partiel subi

Les femmes occupent 82 % des emplois à temps partiel, le recours à cette modalité étant le plus souvent un choix par défaut. Le temps partiel subi est pour sa part en augmentation et concernait en 2010 plus de 30 % des salariées.

Cette forme de sous-emploi imposé est la plus pénalisante et s'accompagne souvent d'horaires irréguliers ou atypiques, de contrats de courte durée hebdomadaire et d'une très faible rémunération.

Plusieurs recommandations tendant à réduire le temps partiel subi figurent dans deux études successives des délégations aux droits des femmes et à l'égalité du Conseil économique, social et environnemental *Les femmes face au travail à temps partiel - 2007* et de l'Assemblée nationale *Réduire le travail à temps partiel, source de précarité pour les femmes - 2011*. Elles mettent en avant, l'une comme l'autre, le recours à la négociation collective, notamment de branche, pour améliorer les conditions de travail des salariées concernées.

Les accords collectifs devraient plus particulièrement s'attacher à :

- assurer l'effectivité de l'obligation prévue par le code du travail de la priorité d'accès des salariées à temps partiel à des emplois à temps plein ;
- encourager les organisations du travail permettant le passage du temps partiel au temps plein : la polyactivité mise en œuvre, dans cet objectif, notamment dans le secteur de la grande distribution ou de l'entretien, mérite une analyse critique. En effet, si elle conduit à une augmentation du temps de travail et donc de la rémunération mensuelle des salariées concernées, ce qui est positif, elle a aussi pour contrepartie une intensification du rythme quotidien, l'acceptation de modulations horaires importantes et une polyvalence entre diverses fonctions. Or celle-ci ne se traduit pas nécessairement dans une revalorisation des compétences et des classifications. Dès lors, de nombreuses salariées à temps partiel ne sont pas volontaires pour s'inscrire dans ces nouvelles organisations. La polyactivité doit donc être clairement liée à l'acquisition et la reconnaissance de nouvelles compétences. Il convient de diffuser les bonnes pratiques mises en œuvre notamment dans le

secteur de la grande distribution : reconnaissance des compétences acquises en caisse et en rayon par un Certificat de qualification professionnelle (CQP) « employé de commerce » ou de l'entretien : offre aux clients de services complémentaires au nettoyage permettant aux salariés d'aller vers un temps plein en valorisant d'autres compétences telles que conciergerie ou entretien d'espaces verts ;

- garantir un horaire contractuel hebdomadaire minimal ainsi qu'une durée minimale de travail continu pour chaque séquence - le secteur du commerce alimentaire prévoit ainsi un plancher minimum de 22 heures que la négociation collective a permis de porter, dans les grandes enseignes, jusqu'à 30 heures ;
- améliorer les conditions de rémunération des salariées les plus précaires en prévoyant une majoration pour les heures travaillées très tôt ou très tard ou dans le cas d'amplitude horaire trop forte ;
- renforcer le droit au chômage en cas de pluralité d'employeurs en supprimant la condition de perte d'au moins 30 % du salaire total antérieur pour percevoir des indemnités ;
- développer des dispositifs spécifiques afin que les salariées en situation de précarité ne soient pas exclues mais au contraire pleinement concernées par les mesures visant l'égalité professionnelle.

Promouvoir la mixité dans tous les lieux de décision

La loi du 27 janvier 2011 a donné une impulsion significative à la féminisation des conseils d'administration puisque d'ores et déjà au sein du seul CAC 40, 23 sociétés (soit plus de 57 %) ont plus de 20 % de femmes dans leur CA.

Une étude présentée le 7 décembre 2011 devant la délégation aux droits des Femmes de l'Assemblée nationale sur *La place des administratrices dans 500 sociétés françaises cotées sur Euronext Paris* confirme la progression de la représentation féminine depuis fin 2009 et révèle, en outre, que les femmes cumulent peu de postes d'administratrices, puisque seules 37 sur 543 en exercent plus d'un.

Afin d'accompagner ce mouvement et d'accroître la visibilité des femmes éligibles, la délégation aux droits des femmes et à l'égalité suggère de :

- créer une banque de données sécurisée et régulièrement actualisée recensant les candidates potentielles ;
- développer parallèlement au sein des entreprises comme le propose l'Institut français des administrateurs (IFA) une attitude volontariste d'identification des femmes dirigeantes ou cadres supérieures qui pourraient rejoindre des Conseils d'administration extérieurs à court et moyen terme.

Il conviendrait également de **renforcer l'implication des conseils d'administration et de surveillance en matière d'égalité professionnelle dans l'entreprise**. À cet effet, une information sur la situation comparée des femmes et des hommes et sur leurs rémunérations devrait être communiquée annuellement aux instances dirigeantes des sociétés cotées.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité implique en outre de :

- s'assurer pour chaque poste ouvert en management de la présence de candidatures féminines et fournir une justification s'il n'y en a pas ;
- fixer des objectifs de féminisation des cadres supérieurs et communiquer sur les progrès réalisés ;

- développer les actions de mentorat et la mise en place des réseaux internes de cadres féminins.

Renforcer l'exemplarité de l'État employeur

L'État vient de s'engager à produire un rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes dans les trois fonctions publiques qui sera présenté et débattu devant le Conseil commun de la fonction publique créé par la loi du 5 juillet 2010 relative au dialogue social.

Ce rapport doit fournir une analyse des points de blocage et des causes de disparités entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière : recrutement, formation, conditions et temps de travail, promotion professionnelle et rémunération. Il doit enfin définir les actions pertinentes à mener pour y remédier et mesurer les progrès accomplis ou restant à effectuer.

Une mise en œuvre rapide de ces dispositions aurait valeur d'exemple et d'incitation. Dans la même optique, ainsi que le propose Françoise Guégot dans son rapport de janvier 2011 sur l'égalité professionnelle homme/femme dans la fonction publique, l'État devrait se fixer un objectif similaire à celui retenu dans le secteur privé soit 40 % de femmes dans les emplois de direction d'ici 2018.

Si ce taux est atteint dans la fonction publique hospitalière, c'est loin d'être le cas dans la fonction publique territoriale (18 %) ou la fonction publique d'État (21 %) alors même que les femmes y représentent 60 % des agents de catégorie A.

Il est indispensable de mesurer les progrès et les résistances d'une part, d'engager une démarche de progression d'autre part.

Il convient donc de :

- réactualiser les tableaux de bord de suivi de carrière pour les agents de catégorie A mis en place par le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques ;
- établir un principe général de nominations de femmes proportionnellement à ce qu'elles représentent dans les viviers de promouvables.

Enfin, une démarche de même nature doit viser tous les emplois à responsabilité de maîtrise ou d'encadrement, afin de favoriser la mixité et d'ouvrir les possibilités de promotion professionnelle des femmes.

Favoriser l'implication et l'exemplarité des dirigeants

Aucune action pérenne ne peut être menée sans une mobilisation des dirigeants pour diffuser une culture d'entreprise promouvant l'égalité professionnelle et la mixité, dont les bénéfices en termes d'image et d'efficacité des organisations devraient être aussi davantage mis en relief notamment dans le cadre du site dédié recensant les bonnes pratiques proposé plus loin.

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité juge en outre particulièrement important :

- d'inscrire la question de l'égalité professionnelle dans les objectifs des managers et de l'encadrement intermédiaire et d'inclure les actions menées en la matière dans leur évaluation annuelle ;

- de sensibiliser le management et l'ensemble des salariés aux stéréotypes sexués et aux comportements discriminants qui s'ensuivent, à l'égard des femmes comme des hommes, en s'appuyant notamment sur les réseaux féminins internes ou externes, les organisations syndicales, patronales et les chambres consulaires.

Revitaliser la négociation collective

La négociation collective doit être le moteur de la promotion de l'égalité professionnelle. Elle est indispensable pour définir des objectifs et des plans d'action ambitieux. Pour ce faire, elle doit pouvoir prendre appui sur des outils méthodologiques clairs et pertinents et bénéficier de mesures d'accompagnement adaptées.

Actualiser les accords

Le niveau national interprofessionnel est décisif à la fois pour impulser une dynamique de négociations dans les branches et les entreprises ainsi que pour parvenir à résorber les écarts entre branches professionnelles selon que leurs emplois sont à prédominance féminine ou masculine. On ne peut à cet égard que regretter que l'Accord national interprofessionnel (ANI) signé en 2004 n'ait donné lieu depuis ni à un bilan ni à une actualisation, alors qu'une évaluation de sa mise en œuvre était prévue au bout de 3 ans.

La relance de la négociation interprofessionnelle et de branche sous le double aspect de l'égalité professionnelle et des classifications s'avère donc indispensable pour donner un contenu concret aux principes et valeurs affirmés dans la plupart des accords signés jusqu'ici et les compléter avec des objectifs et des modalités de suivi. Un indicateur renseignant sur les différences de rémunérations (intégrant salaires et primes) par taux de féminisation d'emploi pourrait notamment utilement être intégré dans les RSC.

Améliorer la lisibilité du Rapport de Situation Comparée (RSC)

L'établissement du RSC constitue la base préalable et incontournable des négociations collectives sur l'égalité professionnelle.

Il est pourtant ignoré par la moitié des entreprises et celles qui le produisent mettent fréquemment en avant sa complexité. Il convient tout d'abord que les informations pratiques sur l'élaboration des RSC soient facilement accessibles tant sur le site du ministère des Solidarités et de la cohésion sociale que sur celui du ministère du Travail, de l'emploi et de la santé. Un guide de réalisation a été mis en ligne en 2008 mais il importe qu'il soit assorti de conseils d'utilisation et d'exemples concrets.

L'amélioration des outils méthodologiques devrait tout particulièrement porter sur :

- la comparaison des évolutions de carrière à chaque niveau de recrutement et de qualification ainsi que le suivi de la durée moyenne entre deux promotions pour les femmes et les hommes au sein de chaque catégorie professionnelle ou métier, l'objectif étant d'avoir une vision dynamique plutôt qu'une photographie statique des situations des unes et des autres ;
- l'observation des systèmes d'évaluation et de classification des emplois sous le prisme du genre afin de faciliter le repérage des biais discriminants et l'élaboration de grilles d'équivalence entre les différents emplois et responsabilités.

Ces deux paramètres influent en effet fortement sur les inégalités de rémunération entre femmes et hommes et leur meilleure prise en compte contribuerait à l'effectivité de l'obligation légale : « à travail de valeur égale, rémunération égale ».

D'une façon générale, la pertinence et la précision des indicateurs figurant dans ces derniers constituent une condition essentielle pour définir et programmer des mesures effectives de résorption des écarts de rémunération notamment dans le cadre de la Négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires.

Inciter à négocier en informant, formant et en accompagnant les acteurs

Beaucoup d'entreprises *a fortiori* les plus petites, mais aussi les organisations syndicales, ressentent un besoin d'aide pour s'approprier concrètement la problématique de l'égalité professionnelle.

Plusieurs mesures sont susceptibles d'y répondre :

- créer un site dédié recensant les accords et répertoriant les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle en différenciant les entreprises selon leur taille, leur secteur d'activité et leur zone géographique.

Le dispositif TEMPO (Travail, emploi, populations) lancé par l'ANACT en octobre 2011 qui vise à enclencher une dynamique sociale en regroupant plusieurs entreprises sur un même territoire ou appartenant à une même branche d'activité constitue également une initiative stimulante à suivre et développer. Elle tend à optimiser, en temps réel, les processus de négociation ou de mise en œuvre des plans d'action, notamment en matière d'égalité professionnelle, en favorisant l'échange de pratiques entre participants ;

- diffuser largement les fiches d'aides à la négociation de branche élaborées par la Direction générale du Travail ou à la négociation d'entreprise élaborées par le Service des Droits des femmes et de l'Égalité ainsi que les guides réalisés par AGEFOS-PME ou Retravailler à destination des PME ;
- développer l'information et faciliter le recours aux expertises externes pour l'élaboration du RSC et des plans d'action notamment dans le cadre de programmes cofinancés par le Fonds social européen (FSE).

L'APEC a lancé en septembre 2011 une action en ce sens à destination, en particulier, des PME qui peuvent bénéficier de l'appui de consultants pour les aider à réaliser un diagnostic de leur situation et à élaborer un plan d'action favorisant l'application du principe d'égalité professionnelle femme/homme ;

- inciter les partenaires sociaux à renforcer la part des crédits consacrée à l'égalité, au titre de la formation économique et sociale syndicale, pour permettre, entre autre, aux négociatrices et négociateurs d'exercer un meilleur suivi des indicateurs figurant dans le RSC et de pouvoir influencer sur l'amélioration de leur lisibilité ;
- former tous les négociateurs à l'égalité professionnelle. Cette formation devrait concerner celles et ceux qui négocient sur les rémunérations, la santé au travail, la formation professionnelle, la protection sociale ainsi que les représentants du personnel élus, dans le cadre de leur mandat de délégué du personnel, au Comité d'entreprise ou au CHSCT. Une telle formation répond en effet à la démarche intégrée, préconisée par le code du Travail (NAO) qui prévoit que les négociateurs examinent dans chaque domaine les moyens de contribuer à l'égalité professionnelle ;

- favoriser l'implication des femmes dans les instances de négociations : la prise en compte des problématiques d'articulation des temps (temps professionnel, temps personnel et temps syndical de préparation et de maîtrise des enjeux dans les négociations) devraient faire l'objet d'une attention particulière afin qu'un plus grand nombre de femmes puissent être présentes et actives dans les négociations à tous les niveaux.

Identifier un pilote

De multiples structures et dispositifs poursuivent un objectif commun mais leur articulation n'est pas clairement perceptible. Cette absence de coordination est d'autant plus dommageable que les politiques publiques d'égalité entre les femmes et les hommes ont un caractère transversal.

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité estime donc indispensable de rétablir un ministère de plein exercice chargé des droits des femmes.

Il veillerait à la mise en cohérence des dispositifs et instances et définirait les priorités. Il devrait également être investi d'une mission d'évaluation sexuée des politiques conduites par les différents départements ministériels et de promotion de l'égalité auprès de l'ensemble des acteurs concernés.

Le site dédié, évoqué plus haut, recensant les accords et répertoriant les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle serait placé sous son autorité.

Il devrait être complété par une plateforme d'information permettant de :

- repérer l'ensemble des structures œuvrant pour la promotion de l'égalité, en mettant en évidence leur articulation ;
- disposer d'un suivi des dispositifs législatifs et conventionnels.

Cette clarification favoriserait l'implication des acteurs et contribuerait à la diffusion d'une culture de l'égalité dans la vie professionnelle et la société.

Le renforcement des moyens de l'État au regard de l'enjeu démocratique que représente la question de l'égalité entre les femmes et les hommes manifesterait aussi un engagement à passer de l'incantation à l'application.

En effet, si les lois ouvrent des droits, si les dispositifs accompagnent leur mise en œuvre, seule une volonté politique forte et pérenne peut garantir leur effectivité.

Conclusion

L'étude effectuée a mis en évidence l'importance des lois promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et souligné les avancées progressives et les points d'articulation des dispositifs tant législatifs que conventionnels.

Elle a révélé aussi les difficultés d'application de ceux-ci parmi lesquelles les insuffisances de la négociation collective pour les mettre concrètement en œuvre.

Ces résistances tiennent pour partie à des incohérences des politiques publiques, à un manque d'investissement des partenaires sociaux sur le thème de l'égalité professionnelle, mais s'expliquent largement aussi par de nombreux freins, en amont et en parallèle, qui contribuent à pérenniser les inégalités entre les sexes dans le monde du travail.

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité a pris en compte l'ensemble de ces facteurs et met l'accent sur des mesures conjuguées visant à développer dans la société une culture de l'égalité, à créer un contexte favorable à la négociation collective et à rendre ainsi effective l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Elle rappelle également avec force que l'incitation à agir relève au premier chef des pouvoirs publics. Cette volonté politique doit se manifester très clairement dans l'exemplarité de l'État et la conduite, sous la houlette d'un pilote bien identifié, d'une politique interministérielle et transversale de lutte contre les inégalités et les discriminations.

Annexes

Annexe n° 1 : résultat des votes par groupe en réunion de délégation le 25 janvier 2012

Groupe	Nom	Pour
Agriculture	Mme Karen SERRES	X
	M. Philippe PINTA	
Artisanat	Mme Monique AMOROS-SCHWARTZ	X
	Mme Catherine FOUCHER	X
Associations	Mme Cristel PRADO	
	M. André LECLERCQ	X
CFDT	Mme Dominique HÉNON	X
	Mme Adria HOUBAIRI	X
CFE-CGC	Mme Isabelle COUTURIER	
CFTC	Mme Marie-Josèphe PARLE	X
	Mme Gabrielle SIMON	
CGT	Mme Maryse DUMAS	X
	M. Alain DELMAS	X
CGT-FO	Mme Françoise NICOLETTA	X
	Mme Hélène FAUVEL	
Coopération	Mme Amélie RAFAEL	
Entreprises	Mme BEL	X
	Mme Dominique CASTERA	
	Mme Eveline DUHAMEL	X
Environnement et nature	Mme Anne-Marie DUCROUX	
	M. Sébastien GENEST	
Mutualité	Mme Pascale VION	X
Organisations étudiantes	Mlle Claire GUICHET	

Groupe	Nom	Pour
Outre-Mer	Mme Daourina ROMOULI	X
	Mme Marie-Claude TJIBAOU	
Personnalités qualifiées	Mme Sylvie BRUNET	X
	Mme Sylvia GRAZ	X
Professions libérales	Mme Dominique RIQUIER-SAUVAGE	X
UNAF	Mme Francine L'HOUE	
	M. Henri JOYEUX	X

L'étude a été adoptée à l'unanimité des présents, par 18 voix, représentant 13 groupes.

Annexe n° 2 : liste des références bibliographiques

- Bilans et rapports - *La négociation collective en 2010*, ministère du Travail, de l'emploi et de la santé.
- Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. Brigitte Grésy, juillet 2009.
- Bilan quantitatif et qualitatif des accords Égalité professionnelle signés dans les entreprises*. ORSE, mars 2009.
- Analyse des accords d'entreprises portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006*, Marion Rabier. Étude réalisée pour la DREES et le SDFE par le centre Maurice Halbwachs, juillet 2008.
- La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle*, François Fatoux et Rachel Silvera. ORSE, mars 2011.
- L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes*, Anne-Marie Colmou. La Documentation française, février 1999.
- Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs*. La Documentation française, mars 2002.
- Promouvoir la logique paritaire*. La Documentation française, juillet 2003.
- Vouloir l'égalité*. La Documentation française, août 2005.
- Rapports du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*, Anicet Le Pors, Françoise Milewski. La Documentation française.
- L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique*, Françoise Guégot. Rapport au Président de la République, janvier 2011.
- La place des femmes dans la haute fonction publique : encore un effort à faire*, Françoise Milewski. Lettre de l'OFCE n° 326, 4 mars 2011.
- L'image des femmes dans les médias*. Présidente Michèle Reiser - rapporteure Brigitte Grésy, 25 septembre 2008.
- Application des lois sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises*. Rapport d'information de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, Marie-Jo Zimmermann, juillet 2011.
- Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2010-2011*.
- Le sexe de l'info* Les Nouvelles news - Hors série - Colloque sur *La place des femmes dans l'information*, 9 juin 2011.
- Place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires*. Université Paul Verlaine, Metz. Rapport réalisé pour le compte de la Halde, octobre 2008.
- Les parents face à la représentation sexuée des métiers*. Enquête réalisée par l'Institut Ipsos, en novembre 2007, à la demande de la délégation interministérielle à la famille,
- Avancées et lacunes de la France concernant les applications de la Convention CEDEF/CEDAW*. Note de synthèse établie par Marie-Jo Zimmermann, rapporteure générale de l'Observatoire de la parité, 15 décembre 2009.
- Les nouveaux enjeux du partage des responsabilités entre les femmes et les hommes*. Colloque organisé par les délégations aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, du Sénat, du CESE et l'Observatoire de la parité, au Palais d'Iéna, 4 mars 2009.
- La place des administratrices dans 500 sociétés françaises cotées sur Euronext Paris*. Étude présentée devant la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, 7 décembre 2011.
- L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail*, Brigitte Grésy. Rapport, juin 2011.

Femmes et hommes dans l'emploi : permanences et évolutions, Monique Méron. DARES, 2008.

L'évolution des métiers en France depuis vingt-cinq ans. Analyses n° 66 - DARES, septembre 2011.

Femmes au bord de la crise. Bref du CEREQ n° 288, juin 2011.

Une photographie du marché du travail en 2009. Résultats de l'enquête emploi. Insee Première n° 1331, janvier 2011.

Une urgence sociale : réduire le travail à temps partiel, source de précarité pour les femmes et facteur aggravant des inégalités professionnelles. Rapport d'information de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, Marie-Jo Zimmermann, juillet 2011.

Travail et emploi des femmes. Margaret Maruani, avril 2011.

Quand la formation continue... Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés. CEREQ, 2009.

Le parcours professionnel des diplômés de grandes écoles - Regards croisés hommes/femmes. GEF-Ipsos, février 2007.

Femmes cadres et hommes cadres : des inégalités professionnelles qui persistent. APEC, mars 2011.

Présence des femmes dans les 500 premières sociétés françaises. Étude de Tita Zeïtoun. Action de femmes, 2008.

Regards sur la parité : de l'emploi à la représentativité politique. Insee Première, n° 1226, mars 2009.

Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes, Ariane Pailhé et Anne Solaz. Population et société, n° 426, septembre 2006.

Pourquoi certaines femmes s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant ? Dominique Méda, Marie-Odile Simon et Marie Wierink. Premières informations et premières synthèses, n° 29-2. DARES, 2003.

Le temps des parents après une naissance, DREES - Études et résultats, n° 483, avril 2006.

Développement de l'offre d'accueil de la petite enfance. Michèle Tabarot, députée. Rapport publié en juillet 2008.

Enquête Familles et employeurs auprès de 2800 entreprises de tous secteurs d'activité. INSEE/INED, 2005.

La parentalité masculine en entreprise : regards croisés - LH2/Équilibres, mai 2011.

Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes. DARES - Premières informations/Premières synthèses n° 44-5, octobre 2008.

Vers la parité pour la gouvernance des entreprises. Rapport de la Délégation aux droits des femmes du Sénat, Joëlle Garriaud-Maylam, 2010.

Accès des femmes aux responsabilités dans l'entreprise. Rapport d'information de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, Marie-Jo Zimmermann, décembre 2009.

Rapports, avis et études du Conseil économique, social et environnemental :

Les femmes face au travail à temps partiel, Geneviève Bel. Étude, février 2008.

La dépendance des personnes âgées. Contribution de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité à l'avis du CESE, juin 2011.

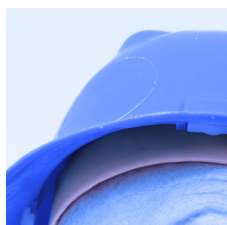
1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française, Pierrette Crosemarié. Étude, janvier 2009.

L'entrepreneuriat au féminin, Geneviève Bel. Étude, septembre 2009.

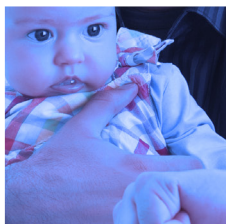
La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité, Monique Bourven. Étude, janvier 2007.

Annexe n° 3 : table des sigles

ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ARPP	Autorité de régulation professionnelle de la publicité
CAPEB	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
CEDEF	Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEE	Communauté économique européenne
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CGAD	Confédération générale de l'alimentation en détail
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CJCE	Cour de justice des communautés européennes
CNAMS	Confédération nationale de l'artisanat des métiers et des services
CODIR	Comités de direction
COMEX	Comités exécutifs
CPGE	Classes préparatoires aux grandes écoles
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSEP	Conseil supérieur de l'égalité professionnelle
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DGT	Direction générale du travail
DIRRECTE	Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
FPE	Fonction publique de l'État
FPT	Fonction publique territoriale
FSE	Fonds social européen
GEF	Grandes écoles au féminin
HALDE	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
IFA	Institut français des administrateurs
INED	Institut national d'études démographiques
INETOP	Institut national d'études du travail et d'orientation professionnelle
MDA	Majoration de durée d'assurance
NAO	Négociation annuelle obligatoire
OFCE	Observatoire français des conjonctures économiques
OIT	Organisation internationale du travail
OPFH	Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes
ORSE	Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises
RSC	Rapport de situation comparée
SDFE	Service des droits des femmes et de l'égalité
ST2S	Sciences et technologies de la santé et du social
STI	Sciences et technologies industrielles
UPA	Union professionnelle artisanale



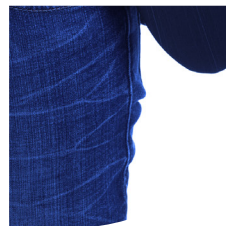
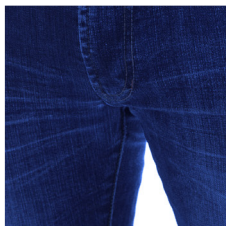
LES ÉTUDES
DU CONSEIL
ÉCONOMIQUE,
SOCIAL ET
ENVIRONNEMENTAL



Malgré l'importance du dispositif législatif et conventionnel visant à la promouvoir, l'égalité professionnelle reste peu traitée par la négociation collective, tant au niveau des branches que des entreprises.

Freins, en amont et en parallèle, résistances et manque d'implication des partenaires sociaux contribuent à pérenniser les inégalités entre les sexes dans le monde du travail.

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du CESE prend en compte tous ces facteurs et met en relief des leviers d'actions. Portés par une volonté politique forte, ils seraient de nature à développer dans la société une culture de l'égalité, créer un contexte favorable à la négociation collective et rendre ainsi effective l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.



CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL
9, place d'Iéna
75775 Paris Cedex 16
Tél. : 01 44 43 60 00
www.lecese.fr



**Direction
de l'information légale
et administrative**
accueil commercial :
01 40 15 70 10

commande :
Administration des ventes
23, rue d'Estrées, CS 10733
75345 Paris Cedex 07
télécopie : 01 40 15 68 00
ladocumentationfrancaise.fr