



## **DOSSIER DE PRESSE**

**Déplacement à Rennes**

**« Egalité professionnelle »**

**Le 18 septembre 2012**

## UNE AMBITION TRIPARTITE POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

---

La grande conférence sociale a permis d'établir une feuille de route ambitieuse, qui engage ensemble l'Etat, les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales afin **de parvenir enfin à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**, notamment dans le monde de l'entreprise. Cette ambition tri partite est un élément clé pour atteindre un tel objectif, et chacun est convenu de prendre ses responsabilités. Le lancement du comité de pilotage national prévu par la feuille de route de la grande conférence sociale est l'occasion de décider d'un premier ensemble d'actions communes.

En effet, si des évolutions du droit sont par ailleurs envisagées, en accord avec les partenaires sociaux, la grande conférence sociale a conclu qu'il fallait avant tout assurer l'application de la palette des outils juridiques existant afin d'avancer dans la voie de l'égalité entre les femmes et les hommes : il s'agit donc en premier lieu d'assurer une réelle effectivité du droit. Tel est le but du comité de pilotage national qui vient d'être installé.

Des modifications de la législation pourront être envisagées à l'issue de la négociation des partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, qui sera lancée le 21 septembre 2012 - le contenu et le calendrier de cette négociation ont été discutés lors de la grande conférence sociale. La question du temps partiel sera également abordée dans le cadre la négociation sur la sécurisation de l'emploi. La place des femmes dans les instances représentatives du personnel est un sujet à l'ordre du jour de la négociation sur les institutions représentatives du personnel.

La grande conférence sociale a par ailleurs conclu à la nécessité de réviser le dispositif prévu à l'article 99 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, selon deux objectifs, notamment dans les grandes entreprises :

- donner une priorité à la négociation par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur,
- prévoir une transmission à l'Etat des plans d'action unilatéraux des employeurs.

La révision du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 est actuellement préparée conformément à ces orientations. Elle fera l'objet d'un premier échange en Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Le gouvernement prévoit une promulgation de ce texte et de ses décrets d'application avant la fin du mois d'octobre. Une campagne sera engagée à destination des entreprises pour leur rappeler leurs obligations légales et les accompagner dans les démarches à accomplir. L'ANACT sera mobilisée à cet égard.

Au-delà de la révision nécessaire du dispositif de sanction, la feuille de route a marqué l'impérieuse nécessité de trouver de nouvelles modalités d'action. Si la sanction est nécessaire, si elle doit être crédible, elle ne suffira en effet pas à créer le changement attendu de toutes et de tous. Il faut pour cela l'utilisation déterminée et coordonnée de tous les leviers disponibles au niveau des territoires, pour accompagner, sensibiliser, conseiller. Le contrôle et la sanction ne sont en effet que des derniers recours, qui seront utilisés, mais uniquement lorsque ces démarches auront échoué. Le soutien et l'accompagnement des entreprises qui ont des actions très structurées doivent être développés.

La pleine application des lois en matière d'égalité professionnelle bute en effet aujourd'hui sur ce que certains appellent un « *triangle de faiblesses* » qui relègue l'égalité professionnelle au second plan : faiblesse de l'Etat dans la mise en œuvre des lois et le conseil aux entreprises ; faiblesse des organisations syndicales, qui ne font que trop rarement de ce sujet une priorité du dialogue social ; faiblesse des employeurs, qui voient dans les inégalités entre femmes et hommes un problème de la société toute entière.

L'Etat et les partenaires sociaux sont donc convenus de mettre en œuvre un programme d'action tripartite pour mettre fin à cet état de fait.

Ce premier comité de pilotage doit permettre d'arrêter les contenus et les objectifs de ce programme d'action. Le gouvernement propose d'orienter ses travaux autour de trois objectifs mobilisateurs :

- **Réduire significativement les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes** (27%) et notamment créer les conditions pour résorber l'écart de 9% de salaire horaire entre les femmes et les hommes, à qualification équivalente. Cet écart n'est ni compréhensible ni acceptable, sa résorption constitue une priorité.
- **Rééquilibrer la participation des femmes et des hommes dans les métiers** : la moitié des emplois occupés par les femmes est concentrée dans 12 des 87 familles professionnelles ; un objectif doit être d'atteindre une répartition équitable dans la moitié au moins des familles professionnelles ;
- **Construire des démarches pour l'égalité qui concernent les femmes et les hommes dans leur ensemble** : les démarches pour l'égalité ciblent aujourd'hui principalement les 4,7 millions de femmes qui sont les femmes des entreprises de plus de 10 salariés du secteur dit concurrentiel. Si nous plaçons la focale de façon si étroite nous oublierons 8,8 millions de femmes qui sont actives, soit dans de plus petites entreprises, soit dans le secteur public, soit sont au chômage. Plus encore nous oublierons les 7,7 millions de femmes qui sont inactives, pour partie du fait des discriminations dont nous aurons à traiter, et qui pourraient apporter beaucoup plus à l'économie de notre pays.

Pour aller dans le sens de ces objectifs, le programme d'action suivant est proposé par l'Etat au comité tripartite :

### **1. Un programme d'actions partagées**

- **Une stratégie intégrée de lutte contre les stéréotypes sera définie à l'occasion du comité interministériel des droits des femmes du 24 octobre 2012** : cette stratégie donnera lieu à la signature d'une convention cadre entre le Ministère des droits des femmes et les Ministères en charge de l'éducation ; elle abordera la question des contenus éducatifs et celle de la formation enseignant ;
- **Les entreprises du SBF 120 seront sensibilisées à l'intérêt de se fixer des objectifs pour accroître la part des femmes dans leurs COMEX et comités de direction ;**
- **Les collectivités publiques seront accompagnées dans la mise en œuvre le dispositif de la charte européenne pour l'égalité ;**
- **Un groupe de travail au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle sera mis en place pour définir des actions permettant d'ancrer la problématique de l'égalité professionnelle dans les PME ;** ce groupe examinera les actions à mettre en œuvre dans les classifications de branche en utilisant la notion d'emplois de valeur comparable ;
- **Les partenaires sociaux engageront des actions pour sensibiliser leurs adhérents et notamment les délégués syndicaux, aux bonnes pratiques de négociation sur l'égalité**

professionnelle et sur la prise en compte de cette dimension dans l'ensemble des champs de discussion de l'entreprise ;

- Un **guide partenarial** sera construit dans le cadre d'un groupe de travail tripartite, à partir des guides déjà existants, pour mettre en évidence les bonnes pratiques des entreprises ; le ministère du travail et des droits des femmes mettront en œuvre des actions d'accompagnement pour prodiguer des conseils aux entreprises qui souhaitent entamer une négociation sur l'égalité professionnelle.

Un certain nombre **d'entreprises se sont engagées** à accompagner les travaux du comité tripartite : EADS, La Poste, SNCF, AREVA, Veolia, Accor, Air France, BNP-Paribas, Accenture, GDF, Schneider, Microsoft, EDF, L'Oréal et Danone. Certaines grandes villes seront également associées.

## **2. Huit territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle**

Des expérimentations seront mises en œuvre dans **8 régions**, dans le cadre de partenariat avec les conseils régionaux : Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile-de-France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes.

Ces expérimentations interviendront dans plusieurs domaines.

a. Seront mis en place, au niveau des bassins d'emploi, **des programmes territoriaux d'excellence en matière d'égalité**. Ces programmes seront destinés à tous les acteurs de l'entreprise. Ils mêleront des actions de sensibilisation et d'information, des actions de formation, des actions d'accompagnement, des actions de contrôle. Les prestations seront définies dans le cadre de conventions régionales associant les partenaires sociaux.

b. Un travail spécifique sera conduit pour mobiliser les acteurs publics et privés sur **la question de l'organisation des temps**, sur le modèle du bureau des temps de la ville de Rennes. L'articulation des temps est souvent une difficulté quotidienne des salariés, et un frein considérable à la carrière pour les salarié(e)s. Les acteurs du service public en charge des transports et des modes de garde, notamment, se réuniront avec les entreprises pour réaliser un diagnostic des besoins des salariés en matière d'organisation des horaires.

c. Un travail partenarial sera conduit sur la **question de la mixité dans les filières et les métiers**, en lien avec les branches professionnelles et notamment l'industrie. Seront mises en place :

- des actions de nature événementielle visant à faciliter la découverte des métiers ;
- des actions de sensibilisation et d'information au collège, lycée et dans l'enseignement supérieur visant à décroiser les mondes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur avec le monde des entreprises ;
- des actions d'accompagnement spécifique et individualisé consistant en la prestation de conseil et l'organisation d'un parcours individualisé de découverte et d'orientation ;
- des actions de communication avec les fédérations professionnelles concernées, sur l'image des métiers des filières à prédominance féminine.

d. Enfin, **des actions de soutien** pour les personnes en congé parental seront construites. Elles seront définies dans un travail conjoint entre l'Etat, les caisses d'allocation familiales et les collectivités régionales, autour du portefeuille d'actions suivant :

- Un recueil des besoins et des enquêtes sur les difficultés au retour à l'emploi ;
- Des actions de préparation au retour à l'emploi : bilan de compétence et construction du projet professionnel ;

- Un accès facilité aux formations aujourd'hui réservées aux demandeurs d'emploi ;
- Des actions de formation adaptées (*e-learning*) aux contraintes particulières de ces femmes ;
- Des solutions temporaires de garde ;
- Un suivi personnalisé de nature à participer à la confiance en soi ;
- Des aides au retour à l'emploi, notamment vers certains métiers en tension.

Ces actions seront engagées au niveau des bassins d'emploi.

Le comité de pilotage a adopté le cahier des charges de ces expérimentations, qui feront l'objet d'un suivi tripartite.

Le gouvernement proposera en loi de finances pour 2013 un fonds d'expérimentation pour l'égalité réelle qui mobilisera des crédits de l'Etat et du Fonds Social Européen à hauteur de 18 millions d'euros pour la mise en œuvre de ces actions. Ces moyens viendront compléter les moyens déjà existants ou susceptibles d'être engagés par les collectivités régionales et, le cas échéant, les partenaires sociaux.

# ANNEXES

## **Action 1 – L'égalité professionnelle dans l'entreprise : du cercle vicieux au cercle vertueux**

Constat : Les entreprises, particulièrement les PME sont, au regard de l'égalité professionnelle, dans un cercle vicieux que la loi ne suffit pas à rompre. Jusqu'ici l'égalité professionnelle et salariale n'était ni la priorité du gouvernement, ni la priorité des employeurs, ni celle des organisations syndicales. Avec a

u final des entreprises qui négocient peu, des obligations peu respectées, un Etat qui contrôle peu, et in fine des salariées pénalisées.

Seulement la moitié des entreprises respectent leur obligation de produire un rapport de situation comparée. La négociation est très faible et les accords sont souvent de médiocre qualité s'en tenant à des déclarations d'intention sans portée pratique pour les salariés.

Objectif : créer un cercle vertueux en replaçant l'égalité entre femmes et hommes au cœur des priorités des acteurs de l'entreprise, en mettant au centre de la démarche des thèmes de travail essentiels à l'appropriation de la démarche : le temps de travail, les stéréotypes, l'égalité salariale

**Cette action poursuit quatre objectifs opérationnels :**

- Faire entrer l'égalité professionnelle dans les entreprises, en particulier dans les TPE et PME par la dynamisation de la négociation collective, l'amélioration de son contenu et par la mise en place d'actions consistantes : plus d'accords et des accords de meilleure qualité ; des obligations mieux remplies
- Aborder l'égalité professionnelle dans une approche globale mais en donnant une place essentielle à l'égalité salariale, à l'organisation du temps de travail et à la lutte contre les stéréotypes
- Intégrer les problématiques propres des employeurs notamment le recrutement
- Créer un environnement favorable à la conciliation des temps par la coordination des acteurs publics et privés en matière de transports, services publics, modes de garde et organisation de l'entreprise

Pour cela dans les régions qui participeront à cette construction, seront mises en place à destination de tous les acteurs de l'entreprise : **des actions de sensibilisation et d'information, des actions de formation, des actions d'accompagnement, des actions de contrôle.**

Par ailleurs un travail spécifique sera conduit sur les temps. L'articulation des temps est souvent une difficulté quotidienne des salariés, et un frein considérable à leur carrière. Les acteurs du service public en charge des transports et des modes de garde, notamment, se réuniront avec les entreprises pour réaliser un diagnostic des besoins des salariés en matière d'organisation des horaires.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une question de droit mais aussi un facteur de performance de l'entreprise. La démarche devra permettre d'augmenter significativement le nombre et la qualité des accords. Ces actions seront engagées au niveau des bassins d'emploi.

## **Action 2 – La mixité dans les filières et les métiers : Elargir le champ des possibles à tous les métiers**

Constat : Parmi les facteurs qui expliquent les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, les métiers occupés jouent un rôle important. Les garçons sont très majoritaires dans les filières sélectives à caractère scientifique. Les filles sont en revanche largement majoritaires dans les formations paramédicales ou sociales (80 %) et dans les formations universitaires de santé (médecine, odontologie et pharmacie, 62 %). La moitié des emplois occupés par les femmes (50,6 %) sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles. Cette orientation n'assure pas aux femmes la même insertion professionnelle ni les mêmes carrières que les hommes alors même que résultats scolaires sont nettement en faveur des filles. Elle est largement le résultat d'une construction progressive et collective où les stéréotypes de la méconnaissance des familles, et de l'absence de prise en compte de ce sujet par les acteurs de l'éducation nationale et de l'orientation professionnelle.

Objectif : Renouveler le processus de construction de l'orientation professionnelle chez tous les acteurs, pour élargir les horizons possibles et permettre aux jeunes filles de se projeter sur tous les métiers.

Cette action poursuit trois objectifs opérationnels

- Développer la part des filles dans les filières et les métiers scientifiques et techniques
- Développer la part des garçons dans les filières et métiers à forte prédominance féminine
- Prendre en compte les besoins de recrutement des entreprises

Pour cela seront mis en place des actions de nature événementielle visant à faciliter la découverte des métiers ; **des actions de sensibilisation et d'information** au collège, lycée et dans l'enseignement supérieur visant à décloisonner les mondes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur avec le monde des entreprises ; Des actions d'accompagnement spécifique et individualisé consistant en prestation de conseil, et d'organisation d'un parcours individualisé de découverte et d'orientation ; Des actions de communication, avec les fédérations professionnelles concernées, sur l'image des métiers des filières à prédominance féminine.

Ces actions seront engagées au niveau de la région.



### **Action 3 – Ne pas laisser les bénéficiaires du congé parental s'éloigner durablement de l'emploi**

Constat : Les bénéficiaires du congé parental connaissent, à partir du deuxième enfant, un éloignement important de l'emploi. Près de 30% des bénéficiaires entrent dans le dispositif alors qu'ils ne sont plus en emploi. Plusieurs mois après la fin du congé 38% des bénéficiaires ne sont pas en emploi : cette situation est d'autant plus forte que le nombre d'enfants est important, la qualification est faible et qu'il s'agit d'une famille monoparentale. Les difficultés à trouver un emploi sont multiples, dont en particulier les modes de garde mais aussi les transports.

Objectif : mettre à profit la période du congé parental pour remobiliser les bénéficiaires sur la reprise d'emploi en leur proposant un accompagnement global et renforcé.

Cette action poursuit les objectifs opérationnels suivants :

- Préparer le retour à l'emploi : de manière anticipée pour les bénéficiaires qui s'apprêtent à revenir sur le marché du travail ; construire un projet professionnel et un parcours de formation pour les bénéficiaires du CLCA, dès le début du congé.
- Remobiliser les bénéficiaires en leur offrant un accompagnement personnalisé et individualisé tout au long de la démarche, comportant une dimension coaching
- Prendre en compte les besoins de recrutement des entreprises
- Réduire les freins externes au retour à l'emploi : transport, mode de garde, notamment.

Les bénéficiaires se verront proposer des actions de bilan de compétence ; des actions de conseil pour construire un projet professionnel et un parcours de formation ; des actions de formation mobilisant des méthodes de E-Learning et du présentiel, associant des solutions de garde temporaire ; des actions de placement mobilisant des contrats aidés ; des actions d'accompagnement renforcé pour supprimer les freins externes empêchant le retour à l'emploi (garde, transports).

Ces actions seront engagées au niveau des bassins d'emploi.

## **Action 4 – Mobiliser les grandes entreprises au service des PME ; faire progresser le nombre de femmes dans les COMEX et comités de direction**

Constat : Un certain nombre de grandes entreprises installées sur le sol français ont mis en place des politiques structurées, globales et cohérentes en matière d'égalité professionnelle. Elles ont obtenu des résultats que cela soit sur la réduction des écarts de salaire, l'organisation du temps de travail, la politique de formation de l'encadrement et le développement d'une culture de l'égalité ou encore la gestion des congés. En revanche, la participation des femmes au CA, au COMEX et au comité directeur reste souvent un point noir. S'agissant des CAS les objectifs de 40% en 2017 sont clairs, et doivent maintenant trouver à s'appliquer. Ce n'est pas le cas concernant les COMEX et les comités de direction alors que ce sont des lieux où se prennent les décisions importantes pour l'entreprise.

Objectif : mobiliser les grandes entreprises au service des PME et TPE, qu'il s'agisse d'accompagner les actions 1 à 3 ou bien de développer dans leur éco système selon leur ancrage économique et territorial une culture de l'égalité professionnelle dans les PME avec lesquelles elles travaillent. Faire progresser la place des femmes dans les COMEX et les comités de direction.

Une convention sera signée avec chacune des entreprises formalisant les engagements pris

- pour soutenir le développement de l'égalité professionnelle dans les PME et TPE
- pour développer la place des femmes dans les COMEX et comités de direction de l'entreprise

Liste des entreprises participantes : EADS, La Poste, SNCF, AREVA, Veolia, Accor, Air France, BNP-Paribas, Accenture, GDF, Schneider, Microsoft, EDF, L'Oréal, Danone.