

Table
Ronde
Égalité
professionnelle –
Qualité de
la vie au
travail

9 et 10 juillet 2012



Dossier
documentaire

*“Atteindre l'égalité
professionnelle et
améliorer la qualité de la
vie au travail »*

SOMMAIRE ET FOND DOCUMENTAIRE

Fiche 1. EGALITE PROFESSIONNELLES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET QUALITE DE LA VIE AU TRAVAIL : ETAT DES LIEUX ET ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

IGAS – juillet 2012

EGALITE PROFESSIONNELLES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET QUALITE DE LA VIE AU TRAVAIL : ETAT DES LIEUX ET ELEMENTS DE DIAGNOSTIC	2
1. UN RETARD DANS L'APPLICATION DES TEXTES ET L'ENGAGEMENT DES NEGOCIATIONS	7
1.1 Une progression de la négociation sur l'égalité professionnelle mais un nombre d'accords toujours très restreint et dont le contenu doit encore s'améliorer	7
1.2 Approche qualitative	8
1.3 Un dispositif complexe et un contrôle insuffisant	8
1.4 Quelle transparence effective ?	9
2. DES INEGALITES PERSISTANTES DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS	9
2.1 Une bipolarisation croissante entre emplois peu qualifiés et précaires d'un côté, de plus en plus féminisés et emplois qualifiés pour lesquelles la mixité progresse	9
2.2 Une ségrégation forte des emplois et de grands secteurs moins mixtes qu'il y a vingt ans	10
2.3 Des inégalités persistantes des trajectoires et conditions de travail	10
2.4 Des écarts de rémunérations qui demeurent significatifs	12
3. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : DES CONSEQUENCES FORTES SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES REVENUS	13
Le temps partiel, parfois subi est une caractéristique majeure de l'emploi féminin	13
4. ORGANISATION DU TRAVAIL	15
4.1 L'articulation des temps de travail : une prise en compte insuffisante, qui maintient sur les femmes la prise en charge des responsabilités parentales et familiales	15
4.2 Organisation du travail : quelle anticipation par l'entreprise des évolutions de l'activité et aux aléas de la conjoncture économique	18
5. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	19

Table Ronde Egalité professionnelle – Qualité de la vie au travail

5.1 Pénibilité	19
5.1.1 Pénibilité et conditions de départ en retraite	19
5.1.2 La négociation sur la pénibilité	20
5.1.3 Un sujet à aborder de manière compréhensive sous l'angle des conditions de travail et qui renvoie à la négociation globale sur la qualité de vie au travail	20
5.2 Santé au travail	21
5.2.1 <i>Constats</i>	21
5.2.2 <i>Objectifs et gouvernance du dispositif de Santé au travail</i>	22

[Lien](#) - documents

EGALITE PROFESSIONNELLES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET QUALITE DE LA VIE AU TRAVAIL : ETAT DES LIEUX ET ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

Le sujet de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de la qualité du travail en termes à la fois d'organisation et d'articulation des temps de travail, de connaissance et de reconnaissance de la pénibilité et de la prise en charge de la santé au travail font l'objet de publications et travaux désormais nombreux et documentés¹.

S'agissant du premier sujet, l'égalité ne progresse que lentement. Les négociations prévues par la loi n'ont encore débouché que sur trop peu d'accords, même si leur nombre s'accroît et que plusieurs accords d'entreprises récents illustrent une progression de la réflexion sur le sujet et proposent une démarche de grande qualité et des mesures très concrètes. Le travail des femmes reste largement marqué par une qualification moindre, une assignation à des secteurs professionnels relativement peu nombreux, une difficulté toujours prégnante à accéder à des parcours professionnels valorisants et aux fonctions de directions et d'encadrement, une plus grande précarité que traduit notamment un travail partiel très majoritairement féminin, et des écarts de rémunération qui perdurent et n'évoluent plus à la baisse.

Ce maintien d'une inégalité professionnelle et salariale renvoie plus largement au sujet de l'organisation du travail et de l'articulation des temps de travail et de vie, à celui de la qualité de vie au travail qui ne sont pas uniquement abordés sous l'angle de l'égalité hommes femmes mais concernent l'ensemble des salariés, de même que les sujets de la pénibilité et de la santé au travail.

Dans ces domaines également, les constats et diagnostics sont relativement complets et partagés : une meilleure articulation des temps de vie (travail et vie familiale), la qualité des relations sociales, de l'environnement de travail tant en termes de santé et d'ambiances que de sécurité, des développements harmonieux de parcours garantissant l'égalité de traitement et de déroulement des carrières sont autant de facteurs favorisant l'amélioration de la performance, la fidélisation et l'attraction des salariés, l'image et la responsabilité sociale de l'entreprise².

Les cadres législatifs ou réglementaires permettant de progresser sont déjà en place, pour l'essentiel. Il faut désormais inscrire ces sujets dans le cadre d'un agenda de négociations plus volontariste, assorti d'échéanciers adaptés à chacun des sujets mais inscrits dans des calendriers crédibles.

Des ajustements, ou des simplifications législatives ou réglementaires peuvent s'avérer nécessaires pour simplifier et accélérer le déroulement des négociations, redonner du sens à la démarche, assouplir ou modifier certaines dispositions pour en faciliter la mise en œuvre et instaurer une transparence sur les dispositifs mis ou non en place dans les entreprises et les branches.

¹ Cf. Eléments de bilan in Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, Sylvie Brunet – Maryse Dumas – Conseil économique sociale et environnemental, mars 2012

² Rapport L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales et professionnelles – Brigitte Grésy – Philippe Dole – Juin 2011

LA SITUATION EN QUELQUES CHIFFRES

51,7% des Français sont des Françaises (50,8% des Français âgés de 15 à 64 ans)

Les femmes représentent 48% de la population active ou en recherche d'emploi

Le taux d'activité (actifs occupés ou chômeurs rapportés à la population correspondante) est de 66% pour les femmes et 75% pour les hommes pour les 15-64 ans INSEE 2011)

Le taux de chômage des femmes (INSEE 2011) est de 9,8% contre 8,9% pour celui des hommes

17,1% des dirigeants salariés d'entreprises sont des femmes

39,2% des cadres et dirigeants salariés d'entreprise sont des femmes

Plus de 50% des femmes sont employées dans 12 des 87 familles professionnels, et concentrées pour l'essentiel sur certains métiers des services (aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles), de l'éducation et de l'action sanitaire et sociale

49,2% des femmes de 65-69 ans ont effectué une carrière complète au moment de prendre leur retraite contre 80,9% des hommes

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont de 32,9% pour les dirigeants d'entreprise, de 25,3% entre salaires mensuels moyens des hommes et des femmes et de 14 % entre salaires horaires, en défaveur de ces dernières (du fait notamment de la nature des emplois occupés)

Les femmes représentent 20,8% en 2011 des membres des CA des entreprises du CAC 40. 27,6% des emplois supérieurs de la fonction publique sont occupés par des femmes

10,7% des femmes sont employés sur des CDD contre 6,5% d'hommes

Les femmes représentant 80,2% des travailleurs à temps partiel ; 30,1% des femmes travaillent à temps partiel contre 6,7% des hommes

13,7% des accords de branches abordent le thème de l'égalité professionnelle (2011)

La tension au travail touche 1 femme sur 3 et 1 homme sur 5

EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE HOMMES ET FEMMES PRINCIPAUX REPERES

Repères législatifs et réglementaires

- Principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes « pour un même travail ou un travail de valeur égale » - Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- Principe général de non discrimination au regard du sexe dans tous les domaines concernant les relations du travail et obligation faite aux entreprises de produire un rapport annuel de situation comparée (RSC) entre hommes et femmes relativement aux conditions d'emploi et de formation – Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dite loi Roudy).

Le RSC doit comporter des indicateurs chiffrés, une obligation étendue à toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Tout RSC devra intégrer un plan d'action recensant les objectifs et les mesures prises (Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 mai 2001 dite Génisson et Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites).

- Négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle eu sein de l'entreprise (périodicité portée à trois ans en cas d'accord d'entreprise sur le sujet) (Loi du 9 mai 2001 dite Génisson)
- Négociation annuelle obligatoire, au niveau des entreprises comme des branches pour définir un programme permettant de supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes à l'échéance du 31 décembre 2010 (Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes).

NB : L'échéance du 31 décembre 2010 a été supprimée par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

- Instauration à compter du 1er janvier 2012 d'une sanction financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés non ouverte par un accord relatif à l'égalité ou à défaut par le plan d'action intégré au RSC. La pénalité est fixée à 1% au maximum de la masse salariale (Loi du 9 novembre 2010 sur les retraites).

Le décret 2011-822 du 7 juillet 2011 et la circulaire ETST 11297314 du 28 octobre 2011 limitent les conditions d'application de cette sanction en précisant notamment que les objectifs de progression fixés dans l'accord collectif ou le plan d'action doivent concerner 2 (entreprise de moins de 300 salariés) ou 3 (entreprises de plus de 300 salariés des 8 domaines listés par le code du travail (L. 2323-57)). Sont également précisés les motifs pouvant justifier la défaillance de l'entreprise au regard de l'obligation d'accord ou de plan d'action et les modalités de mise en demeure de l'entreprise.

- Fixation d'un quota de femmes dans les conseils d'administration des SA et SCA soit cotées en bourse soit ou employant au mois 500 salariés en moyenne sur trois ans, soit présentant un bilan d'au moins 50M€. Ce quota est fixé à 40%, dans un délai de six ans, avec un premier palier de 20% à trois ans. Toute nomination intervenue en contradiction avec ce principe sera nulle et le versement de jetons de présence, lorsqu'il en existe dans la société, sera suspendu tant que la composition du conseil demeurerait irrégulière.

La négociation professionnelle

- l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 1989 (signé par CFDT, FO et CGC) a considéré pour la première fois l'égalité professionnelle comme « une mesure d'équité sociale et d'efficacité économique »
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 (signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives) relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes incite les branches professionnelles et les entreprises à mener des actions visant à favoriser l'orientation professionnelle des jeunes filles, la mixité des métiers, à veiller à l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi et à favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle continue, à la promotion et à la mobilité et à appliquer effectivement le principe de l'égalité salariale.

Le label Egalité professionnelle

- une certification Afnor pour les entreprises volontaires depuis 2004



1. UN RETARD DANS L'APPLICATION DES TEXTES ET L'ENGAGEMENT DES NEGOCIATIONS

1.1 Une progression de la négociation sur l'égalité professionnelle mais un nombre d'accords toujours très restreint et dont le contenu doit encore s'améliorer

Que ce soit au niveau des branches ou des entreprises, les négociations sur l'égalité professionnelle enregistrent en 2011 une progression et plusieurs accords d'entreprises intéressants ont été signés en 2011. **Le nombre d'accords abordant cette thématique reste néanmoins très modeste et représente seulement 13,5% des accords pour les branches 12% dans les entreprises.**

TABLEAU 1 : ACCORDS DE BRANCHES - 2007-2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre total d'accords	1038	1215	1161	1161	1241
Accords spécifiques égalité professionnelle	9	19	35	37	27
Accords de branches abordant le thème de l'égalité	24	34	75	112	140
Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité	33	53	110	140	167
% d'accords abordant le thème de l'égalité professionnelle	3,20%	4,50%	9,50%	12,80%	13,50%

Source : DGT

TABLEAU 2 : ACCORDS D'ENTREPRISES- 2005-2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre total d'accords signés	24200	24000	27248	33962	40277	35164	26827
Accords abordant le thème de l'égalité professionnelle	289	401	1214	1727	2603	3264	3173
% d'accords abordant le thème de l'égalité professionnelle	1,60%	1,60%	4,40%	5,10%	6,50%	9,30%	12%

Source : DARES, Données provisoires pour 2011 (La négociation collective en 2011, Ministère du Travail)

1.2 Approche qualitative

La qualité des accords progresse également globalement avec toutefois une diversité de situations :

- **les accords de branche restent encore trop centrés sur des diagnostics partagés** et peinent à envisager des mesures concrètes et précises, bien que la DGT constate une diminution du nombre d'accords purement déclaratifs et un effort dans la programmation d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle et salariale ; on relève d'ailleurs une diminution de l'extension des accords avec réserves (52% en 2011 contre 86% en 2007). Deux extensions ont été refusées en 2011 par la DGT
- **les accords d'entreprise³ progressent surtout dans les grandes entreprises** (70% des entreprises du CAC 40) et dans certains secteurs (Assurance, construction, Energie) Quelques accords récents sont ainsi très complets. Certains thèmes demeurent peu ou pas abordés : la pénibilité, les horaires atypiques, les conditions de travail, la santé au travail, la violence au travail. Le contenu enfin reste globalement trop hétérogène. Près de trois-quarts des accords généraux ne prévoient aucune mesure⁴.
- **le taux de réalisation d'un RSC serait de 51%** d'après un sondage IFOP réalisé en 2011 auprès de 602 dirigeants représentatifs des entreprises françaises de 50 salariés au moins. La plupart (48%) justifient ce manquement par l'absence de problème d'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs établissements⁵. Par ailleurs, le contenu des RSC apparaît incomplet et peu lisible d'après différentes études commandées par des Direccte⁶ : faible nombre d'indicateurs remplis, hétérogénéité des indicateurs fournis d'une entreprise à l'autre, manque d'indication sur leur construction, absence de mise en perspective dans le temps, faiblesse du diagnostic et de l'analyse, quasi absence de mesures destinées à résorber les écarts constatés.

1.3 Un dispositif complexe et un contrôle insuffisant

S'agissant du suivi et du contrôle des accords, ont été soulignés par le rapport de Brigitte Grésy de juillet 2009 préparatoire à la concertation à la fois **la relative complexité du dispositif de négociation, l'insuffisance des données et indicateurs de suivi de la négociation (notamment nombre de RSC).**

L'intégration du plan d'action au RSC pour les entreprises non couvertes par un accord Egalité n'apparaît pas toujours bien comprise. Le dépôt du RSC n'est par ailleurs pas obligatoire pour les entreprises de moins de 300 salariés, d'où une vision imparfaite du dispositif.

La faiblesse enfin des contrôles enfin a été soulignée, d'où une réflexion à avoir sur la priorité que l'on souhaite donner à ce sujet dans les plans de contrôles.

³ Analyse du contenu des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006 « - Marion Rabier- *La négociation collective en 2008*, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville

⁴ Etude ANACT- cabinet Sotellie 2008 Annie Ducellier-Laurence Sotellier in Rapport IGAS Brigitte Grésy – Juillet 2009

⁵ Marie-Jo Zimmermann, rapport d'activité pour 2011-2012, n°4454, Assemblée Nationale.

⁶ En particulier, voir l'étude réalisée par le Crédoc sur la Haute Normandie (2008), « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Haute Normandie ».

http://www.haute-normandie.directe.gouv.fr/IMG/pdf/2009-Ten_Info_49_Egalite_professionnelle_entre_H_et_F.pdf

Voir aussi l'étude de Pollen Conseil sur la Picardie (2007), « *Analyse des rapports écrits d'entreprises sur la situation comparée des conditions générales de l'emploi et de la formation des femmes et des hommes* », rapport pour la DRTEFP et la déléguée régionale aux droits des femmes Picardie.

1.4 Quelle transparence effective ?

La synthèse du plan d'action intégré au RSC en matière d'égalité hommes femmes doit faire l'objet d'une mise en ligne sur le site de l'entreprise. Il n'y a pas d'information globale sur le respect de cette obligation. Les premiers constats faits pour les entreprises du CAC 40 montrent que cette mise en ligne est rare, quand bien même l'accord Egalité professionnelle est lui sur le site.

2. DES INEGALITES PERSISTANTES DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Globalement, on constate une progression nette de la place des femmes dans le monde du travail. En 2010, le taux d'activité des 15-64 ans est de 66% contre 75% pour les hommes en France métropolitaine, soit une progression de 7 points en 10 ans. L'écart de taux d'activité avec celui des hommes s'est réduit sur la même période, passant de 18 à 9 points.⁷ Cette tendance se confirme sur la longue période : l'écart de taux d'activité avec celui des hommes, de 9 points en 2010, s'est sensiblement réduit en 35 ans. En 1975, le taux d'activité des femmes était de près de 55% contre près de 85% pour hommes, soit un écart de 30 points environ⁸.

La France dans l'Europe

En 2009, le taux d'activité des femmes en France est légèrement au-dessus de la moyenne européenne pour les 15-64 ans (64,5% dans les 27 pays de l'Union européenne en 2010)⁹. Nombre de pays affichent des taux plus importants (plus de 70% pour les Pays-Bas, la Finlande, et la Suède à 75,7%, mais également Allemagne, Portugal, Autriche, Royaume-Uni), Entre 25 et 54 ans, avec près de 84% des femmes actives, la France se situe près de 6 points au dessus de la moyenne européenne et n'est dépassée que par les pays de l'Europe du Nord.

Le taux d'activité des femmes s'est rapproché de celui des hommes en France comme dans la plupart des pays européens. Il est inférieur en France à la moyenne européenne (13,2 points). Seuls 4 pays sur 27 affichent des écarts plus faibles, compris entre 8,3% pour le Portugal et 3,9% pour la Finlande.

Le niveau de formation des femmes s'est accru et elles sont nettement plus diplômées du supérieur ou titulaires d'un BTS, DUT ou diplôme d'une école paramédicale ou sociale que les garçons des mêmes générations (47 % contre 37 % des garçons pour la génération 25-29 ans).

Ce constat positif doit toutefois être tempéré par celui du maintien **d'une inégalité dans les parcours**, qui se traduit de diverses manières.

2.1 Une bipolarisation croissante entre emplois peu qualifiés et précaires d'un côté, de plus en plus féminisés et emplois qualifiés pour lesquelles la mixité progresse

Les femmes représentent 62% de l'emploi non qualifié en 2010¹⁰, une progression de 6 points en 10 ans. A l'autre extrême, on constate une progression de 9 points de l'emploi féminin chez les cadres à 39% en 2010 et de 6 points à 26% pour les professions intermédiaires, progression plus rapide que pour les hommes.

⁷ Insee – Regards sur la parité 2012 – Dares Analyses mars 2012

⁸ Dares-Analyses, mars 2012, n°015.

⁹ Données 2009 pour les femmes de 20 à 64 ans - Sources : Estimations nationales ou d'Eurostat. Enquêtes sur les forces de travail, Eurostat.

¹⁰ Les employés non qualifiés sont ceux exerçant des professions qui n'exigent pas de diplôme spécifique ; ce sont par exemple les agents de service, les agents de surveillance et de sécurité, les caissiers ou vendeurs non qualifiés, les employés de maison et personnels de ménage, etc. – in Rapport Parité Insee 2012

Table Ronde Egalité professionnelle – Qualité de la vie au travail

Parmi les professions de cadres, la proportion de femmes est très inégale : elles sont majoritaires parmi les enseignants et professions médicales (55% en 2010) mais à l’opposé sont beaucoup moins présentes parmi les ingénieurs et cadres techniques des entreprises (20%) et les chefs d’entreprise de plus de 10 salariés (13%)¹¹.

Les femmes devraient continuer à investir les métiers les plus qualifiés (de niveau cadre ou profession intermédiaire) à l’horizon 2020 d’après les derniers exercices de prospectives sur les métiers et les qualifications (PMQ), réalisés conjointement par la DARES et le CAS¹².

2.2 Une ségrégation forte des emplois et de grands secteurs moins mixtes qu’il y a vingt ans

Le clivage entre emploi féminin et emploi masculin par grand secteur d’activité s’est renforcé sur les 10 dernières années, alimentant une « ségrégation professionnelle » accrue. Les femmes occupent 55% des emplois dans le secteur tertiaire fin 2009. Cette part a augmenté régulièrement depuis 1970¹³.

La moitié des emplois occupés par les femmes (50,6 %) sont concentrés dans 12 des 87 familles¹⁴ professionnelles ; les femmes y représentent 77,5 % en moyenne des employés. Ces métiers sont, dans le secteur tertiaire, ceux des services à la personne, de l’enseignement, de la santé (hors médecins), de l’administration. Certains métiers sont occupés à plus de 90% par des femmes : aides à domicile, aides-soignants, secrétaires et assistants maternels¹⁵.

Cette concentration des emplois féminins sur quelques secteurs découle de « choix » d’orientation très différents, dès le lycée, entre filles et garçons puis lors des études supérieures : sur représentation des filles dans les filières littéraires, administratives ou sociales, sous représentation dans les filières scientifiques et techniques.

2.3 Des inégalités persistantes des trajectoires et conditions de travail

➤ un déclassement à l’embauche plus fréquent pour les femmes diplômées

Lors du recrutement, les femmes, diplômées du supérieur font plus souvent l’objet d’un « déclassement »¹⁶ à l’embauche que les hommes¹⁷. Des différences d’orientation lors de la scolarité pourraient en partie expliquer ce déclassement.

➤ des préférences plus marquées pour le recrutement d’hommes de la part des employeurs, même si elles ne s’apparentent pas nécessairement à de la discrimination

Un quart des employeurs du secteur privé ont déclaré en 2005 ne pas avoir été indifférents au genre des candidats lors du recrutement¹⁸. Dans 70% des cas, ils ont déclaré préférer recruter un homme plutôt qu’une femme. Plus de 90% des employeurs ayant exprimé une préférence l’ont concrétisé dans le choix du candidat retenu.

¹¹ DARES-Analyses, mars 2012, n°015.

¹² DARES-Analyses, mars 2012, n°022.

¹³ DARES-Analyses, mars 2012, n°015.

¹⁴ Chiffres clefs Egalité hommes-femmes 2011- DGCS

¹⁵ Ces métiers sont très différents de ceux occupés par les hommes, même si un léger rééquilibrage s’opère depuis le milieu des années 90. Pour aboutir à une répartition égalitaire entre les hommes et les femmes dans les différents métiers, il faudrait que 26% des femmes et des hommes changent de métiers en 2010, contre 28% en 1995. Dares-Analyse mars 2012 n°015

¹⁶ On parle ici de déclassement quand le niveau de l’emploi occupé est en deçà du diplôme possédé.

¹⁷ D’après l’enquête « Offre d’emploi et recrutement », conduite en 2005 auprès d’établissements du secteur privé ayant cherché à recruter- Premières Synthèses-Premières Informations, juillet 2009, n°31.3.

¹⁸ Premières Synthèses-Premières Informations, juillet 2009, n°31.3.

➤ une surexposition relative des femmes au chômage

Au-delà des fluctuations conjoncturelles, le taux de chômage des femmes s'est rapproché régulièrement de celui des hommes depuis 1975. En 2010, le taux de chômage des femmes est de 9,7%, soit 0,9 point de plus que celui des hommes¹⁹. Sur la période récente, la réduction de l'écart peut être toutefois, pour partie, imputable à la conjoncture économique difficile à laquelle le chômage masculin est plus réactif ; en période de crise, c'est moins le chômage féminin qui baisse que le chômage masculin qui augmente.

➤ un accès plus limité à la formation continue

Les femmes accèdent pour 53% dans le secteur public et 39% dans le secteur privé (contre respectivement 55% et 42% pour les hommes) à la formation continue²⁰.

Ces chiffres reflètent des situations contrastées selon la taille de l'entreprise, la catégorie socioprofessionnelle, et la présence d'enfants au foyer. Dès lors qu'un enfant de moins de six ans est présent au foyer, la proportion de femmes suivant une formation est systématiquement inférieure à celle des hommes, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle.

Les femmes doivent se réorganiser deux fois plus souvent que les hommes leur vie personnelle pour pouvoir suivre une formation, en lien directe avec la présence d'enfants dans le foyer.

➤ des parcours professionnels moins valorisants

Les femmes occupent des travaux qui semblent moins épanouissants²¹, ce qui est cohérent avec leur surreprésentation dans les emplois moins qualifiés et leur sous représentation dans les postes de direction. Lorsqu'elles sont cadres, elles encadrent un nombre de personnes sensiblement inférieur à celui des hommes cadres.

La prégnance, au sein de l'entreprise comme de la fonction publique, des stéréotypes et représentations mentales, est largement responsable de l'accès plus limité des femmes à des postes de direction ou d'encadrement auxquels sont associés des profils « masculino-centrés »²².

➤ une présence qui reste très limitée dans instances de décisions de l'entreprise et dans les postes de direction de la FP : l'effet plafond de verre

Si la féminisation des postes de cadres et dirigeants (hors PDG) s'accroît, les femmes restent sous-représentées (39,1%), même si ce chiffre est le plus élevé des pays de l'Union européenne²³.

Elles ne représentent que 17,1% des seuls dirigeants salariés d'entreprises.

20,8% femmes sont présentes dans les CA des entreprises CAC 40 selon le communiqué de presse de CapitalCom du 22 juin 2011.

La France en Europe

En 2008 (European PWN) et pour les 300 plus grandes entreprises européennes, elles n'occupent que 7,6% des places dans les CA en France, une position inférieure à la moyenne européenne et très loin derrière la plupart des pays d'Europe du Nord. A titre de comparaison, elles sont 44,2% en Norvège mais seulement 0,8% au Portugal, avec des situations intermédiaires (25,7% en Finlande, 11,5% au Royaume Uni, 7,8% en Allemagne).

¹⁹ DARES-Analyses, mars 2012, n°015.

²⁰ Céreq-Insee, enquête Formation continue 2006, volet complémentaire de l'enquête Emploi 2006, traitement Céreq

²¹ Amira S., « Les femmes occupent des emplois où le travail semble moins épanouissant », Dares Analyses, n° 082, décembre 2010.

²² Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes : comment impliquer les hommes ? Jérôme Ballarin – Février 2012

²³ Eurostat 2008

Le cas norvégien

En Norvège c'est une loi de 2004 qui a imposé la féminisation des CA, avec des sanctions allant jusqu'à la dissolution du CA (jamais appliquée). Le taux de femmes au sein des CA est ainsi passé de 7% en 2003 à 40% en 2008.

Si elles sont majoritaires dans les trois fonctions publiques (59,1%), les femmes n'y représentent que 27,6% des emplois de direction, avec une proportion plus faible pour la fonction publique d'Etat et fonction publique territoriale (21,6% et 18%), contre 44% pour la fonction publique hospitalière, ce qui renvoie d'ailleurs à la ségrégation des emplois et la forte présence féminine dans les métiers de la santé²⁴.

➤ une présence à conforter dans les instances paritaires et les instances représentatives du personnel

Le même constat prévaut pour la représentation des femmes dans les instances paritaires, qui croit régulièrement depuis la fin des années 90. Cette progression est sensible **dans les instances prudhommales où elles représentent 28,4% des conseillers élus (2008), soit 4 points de plus qu'en 2002, pour un pourcentage de candidates de 34,6%**. Les femmes représentent toutefois de l'ordre de 45% des inscrits²⁵, et les données disponibles ne permettent pas de mesurer si l'objectif posé par la loi du 9 mai 2001 de réduire du tiers l'écart entre femmes candidates et femmes inscrites a été atteint.

Les comités d'entreprise (cycle électoral 2004-2005)²⁶ **comptent 35,2% de femmes (elles représentent 38% des inscrits)**, avec des écarts selon les secteurs (de 69% pour le secteur Education-santé-action sociale à 8% pour celui de la construction) et les syndicats (23,23 CGE-CGC – 41,4 CFIC).

2.4 Des écarts de rémunérations qui demeurent significatifs

L'écart horaire de salaire entre les hommes et les femmes est de 14%. Considéré **sur une base annuelle, cet écart est de 24%, et n'évolue pratiquement plus depuis le début des années 1990**, un constat identique au niveau européen.²⁷ En équivalent temps plein, l'écart salarial moyen se réduit toutefois entre 2009 et 2010 (19,7%)²⁸, du fait d'une progression plus importante du salaire moyen des femmes.

Les écarts salariaux horaires les plus importants concernent la catégorie des cadres, où il atteint 21% pour le salaire horaire moyen.

Il y a plusieurs raisons « objectives » à cette différence :

- la forte concentration des femmes dans les métiers les moins qualifiés (62%) et donc moins rémunérés ; ainsi, 13,7% des femmes sont rémunérées au SMIC contre 7,4% des hommes²⁹ ;
- la très forte présence de femme dans l'emploi à temps partiel (plus de 80%) ;
- une moindre présence des femmes dans les postes d'encadrement ;
- une plus faible rémunération des femmes pour heures supplémentaires et complémentaires :

²⁴ Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et de la réforme de l'État, DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011*, La Documentation française, 2011.

²⁵ Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Brigitte Grévy, IGAS- Juillet 2009

²⁶ Fichier des élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel, Dares, 2004-2005.

²⁷ Enquête sur le coût de la main d'œuvre in Dares Analyses mars 2012 les écarts de salaires entre hommes et femmes en 2009

²⁸ Dares – données provisoires juin 2012

²⁹ Enquête Dares Acemo – Enquête Emploi en continu 4^{ème} trimestre 2010

Table Ronde Egalité professionnelle – Qualité de la vie au travail

- parmi les salariés à temps complet, 38% seulement des femmes contre 55% des hommes touchent en 2009 une telle rémunération ; en outre, parmi ceux effectuant des heures supplémentaires, les femmes en font moins que les hommes³⁰ Parmi ceux qui en font, les heures supplémentaires contribuent pour 6% de la rémunération totale des hommes, contre seulement 4% pour les femmes.
- parmi les salariés à temps partiel, les hommes font un peu plus souvent d'heures complémentaires que les femmes, à 38% contre 36%. De plus, leur nombre moyen d'heures complémentaires est plus élevé, 48 pour les hommes contre 39 pour les femmes, d'où un surcroît de rémunération plus élevé. Les heures complémentaires ne sont pas rémunérées au taux majoré de 25% qu'au-delà d'un volume supérieur à 10% du volume inscrit dans le contrat.

- un accès moindre aux primes et compléments de salaires : 82% des femmes contre 85% des hommes

D'autres causes de cet écart de rémunération sont moins immédiatement explicables voire justifiables :

- 30% des femmes contre 36% des hommes touchent des primes de performance individuelle sans qu'on puisse véritablement en objectiver la raison ;

- les primes liées à des contraintes des postes de travail (nuit, pénibilité, astreintes, etc.) comptent pour 14% de la masse salariale totale des hommes, contre seulement 6% pour celle des femmes. ;

- à caractéristiques voisines (dites observables identifiés), on constate un écart de 9 points inexplicable entre le salaire horaire moyen féminin et masculin. Cet écart est plus important dans les petites (moins de 50 salariés) et les grandes (plus de 2000 salariés) entreprises (12 points) ; il est également plus important pour certaines catégories professionnelles : **le salaire des cadres féminins présente ainsi un écart inexplicable de 19 points par rapports à leurs collègues masculins³¹.**

La difficulté à définir le « travail de valeur égale »

La jurisprudence se réfère désormais clairement au principe « à travail égal, salaire égal » et rappelle que les différences de traitements doivent reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence (Cour de cassation 21 janvier 2009).

Elle reste en revanche très prudente dès lors que les intéressés occupent des fonctions comparables (postes de direction par exemple) mais non identiques, se refusant à entrer dans une comparaison des fonctions. (Cour de Cassation 6 mai 2009)

Depuis 2009, à l'initiative du Défenseur des droits (la Halde à ce moment-là), un groupe de travail animé par Séverine Lemièrre et Rachel Silvera travaille à l'élaboration d'un guide intitulé « Un salaire égal pour un travail de valeur égale, agir pour l'égalité femmes/hommes ». Il s'agit de proposer **une approche du principe « à travail égal, salaire égal », centrée sur la notion de « travail de valeur égale »** et une application concrète du principe d'égalité salariale en visualisant les biais sexuels dans l'évaluation des emplois et en proposant des critères et des principes de dévaluation non discriminante des emplois

Ce guide s'adressera à tous les acteurs de la négociation collective de branches et d'entreprises qui négocient les classifications et les salaires ; sa publication est prévue pour novembre 2012

3. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : DES CONSEQUENCES FORTES SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES REVENUS

Le temps partiel, parfois subi est une caractéristique majeure de l'emploi féminin

³⁰ Le nombre médian d'heures supplémentaires effectuées par les femmes est de l'ordre de 41, contre 83 pour les hommes.

³¹ Sur les écarts de rémunération, voir L'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes – Brigitte Grésy – Marie-Thérèse Lanquetil – Regard sur le droit à paraître

➤ **Les femmes représentent plus de 80% des salariés à temps partiel**

31% des femmes occupent un travail à temps partiel contre 6,6% pour leurs collègues masculins.³² 82,4% des salariés à temps partiel sont des femmes.

La proportion de femmes travaillant à temps partiel a augmenté de plus de 6 points en vingt ans, et la probabilité pour une femme de travailler à temps partiel est, sur la période 1975-2010, de 7 à 9 fois plus importante que pour un homme. Cet écart de probabilité semble toutefois décroître depuis le début des années 80.

➤ **La quotité travaillée est pour 39% des cas inférieure ou égale à un mi-temps**

Dans 33% des cas, elle est supérieure à 80% et plus. Il est à noter que la quotité est encore plus faible pour le travail à temps partiel masculin, puisque seulement 19% des hommes occupent un travail à 80% et plus, et 52% un travail d'une durée inférieure ou égale à un mi-temps.

➤ **La fréquence du travail à temps partiel féminin croît avec l'âge : 33,5% des femmes de la tranche 55-64 ans travaillent à temps partiel, dont plus de la moitié à mi-temps ou moins.**

➤ **Le temps partiel concerne majoritairement des emplois moins qualifiés**, dans le secteur tertiaire pour l'essentiel, qui regroupe 91% des emplois salariés à temps partiel.

➤ **Le temps partiel est moins rémunéré.**

En 2011, le salaire mensuel moyen net des temps partiels est d'un peu moins de 1000€, contre près de 2000 € pour les salariés à temps complet. En outre, du fait de la plus faible qualification des emplois qu'il concerne, il est également plus faiblement rémunéré en termes de salaire horaire.

➤ **Le temps partiel subi est plus important chez les femmes.**

37% des hommes et 31% des femmes qui travaillent à temps partiel déclarent être dans cette situation parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Au total le taux de sous-emploi chez les femmes est de 9%, contre 3,2% chez les hommes.

Ce temps partiel subi est en augmentation constante depuis 2003, et l'écart entre hommes et femmes n'a pas diminué depuis 15 ans. Il est concentré dans certains secteurs : l'hôtellerie-restauration, le commerce, la grande distribution, les services à la personne et les services de nettoyage³³.

Le temps partiel féminin, même lorsqu'il est considéré comme non subi, est le plus souvent adopté pour assurer la prise en charge et l'accompagnement des enfants. Le développement des modes de garde n'a pas accompagné proportionnellement l'investissement des femmes sur le marché du travail. 63% des enfants sont gardés par leurs parents ; c'est **la mère qui assure seule cette garde dans 67% des cas**³⁴.

Cette forme de travail a de multiples conséquences :

- en termes de niveau de rémunération disponible pendant la vie active ;
- en termes d'ouverture de droits pour la maladie et l'accès aux indemnités journalières (exigence d'une durée de travail de 200h par trimestre)

³² Enquête Emploi en continu Insee 2011 – Regards sur la Parité Insee 2012

³³ Milewski 2008 in Rapport IGAS – Brigitte Grévy – Juillet 2009

³⁴ DREES – Février 2009 - Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en 2007- Sévane ANANIAN et Isabelle ROBERT-BOBÉE

Table Ronde Egalité professionnelle – Qualité de la vie au travail

- en termes de niveau de retraite³⁵ : 49,2% des femmes de 65-69 ans ont effectué une carrière complète au moment de prendre leur retraite contre 80,9% des hommes ; la loi de 2010 sur les retraites oblige d'intégrer à la négociation sur l'égalité professionnelle la possibilité pour un salarié à temps partiel de cotiser comme un salarié à temps plein et sur les conditions de prises en charge par l'employeur de tout ou partie des cotisations ;
- en termes d'exposition à la pauvreté économique : les femmes représentent ainsi 69% des travailleurs pauvres en revenu d'activité³⁶ ;
- en termes de droit à la formation puisque la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail.

➤ Le temps partiel « familial » à la demande du salarié : un dispositif peu souple

Le salarié qui en fait la demande en raison des besoins de sa vie familiale peut se voir accorder un temps partiel ; le code du travail prévoit toutefois (art L.3123-7) que la réduction prend la forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine.

Temps partiel : la France en Europe

Le travail à temps partiel féminin est un peu moins développé en France que chez ses voisins européens en moyenne, où il représente 31,4% de l'emploi (Europe à 27). La France se situe loin en la matière d'un certain nombre de pays d'Europe du nord, dont les taux avoisinent ou dépassent les 40%, avec le cas spécifique des Pays-Bas, où l'emploi à temps partiel représente 76,2% de l'emploi féminin.

La France se caractérise par les durées de temps partiel parmi les plus longues en Europe : 23,3 heures contre 20,2 heures dans l'UE15 (20,1 dans l'UE 27)

Un modèle néerlandais ?

Le travail à temps partiel concerne 76,2% des femmes et 24,2% des hommes aux Pays-Bas. Moins de 4 % d'entre eux y déclarent aspirer au temps complet. Cet état de fait tient (*Le travail à temps partiel et la combinaison famille-emploi aux Pays-Bas - Marie Wierink –Dares – avril 2001*) à la fois à des facteurs historiques, socioculturels qui ont fait l'ensemble des responsabilités familiales et ménagères sur les femmes, mais aussi d'une véritable conjonction entre un mouvement social féministe et syndicaliste favorable à l'amplification du travail des femmes et une politique officielle de l'émancipation, allié à l'exigence de flexibilité qui s'est faite jour avec les difficultés économiques.

Cette flexibilité s'appuie par ailleurs sur une protection forte du salarié à temps partiel, et la possibilité pour les salariés de passer momentanément au temps partiel, par exemple lorsque le couple a des enfants en bas âge et de revenir ensuite au temps complet.

L'analyse précitée relève néanmoins que le recul important de l'âge au premier enfant et le nombre croissant de couple sans enfant peuvent révéler un malaise persistant à concilier les deux univers professionnel et familial et d'une difficulté à mettre en oeuvre dans le partage effectif des charges familiales.

4. ORGANISATION DU TRAVAIL

4.1 L'articulation des temps de travail : une prise en compte insuffisante, qui maintient sur les femmes la prise en charge des responsabilités parentales et familiales

³⁵ Le plus faible niveau des retraites des femmes est également directement lié à la question des inégalités de rémunération - Hourriez et Bonnet, Regards sur la parité 2012

³⁶ Sophie Ponthieux sur les travailleurs pauvres - INSEE/DSDS F0902 de 2009

Table Ronde Egalité professionnelle – Qualité de la vie au travail

Qu'il soit choisi, accepté ou subi, l'importance du temps partiel féminin renvoie à l'articulation des temps entre vie professionnelle et vie familiale, et aux positionnement et rôle qui restent celui de la femme dans la structure familiale et dans la société.

Plus de 60% des couples sont biactifs en France, même si l'on assiste parallèlement à l'augmentation du nombre de familles monoparentales.

D'où l'émergence du concept de parentalité (accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur l'égalité professionnelle) et son développement sans toutefois qu'on puisse constater à ce jour ni une évolution significative des rôles et des représentations, ni des organisations de travail.

Les études montrent que les femmes continuent de réaliser la plus grande partie des tâches domestiques, surtout de celles qui sont majoritairement considérées comme des corvées, et des plus routinières³⁷. Le temps passé à ces tâches domestiques a cependant diminué un peu depuis 25 ans mais l'écart avec les hommes reste le même³⁸.

- **le succès du congé de paternité** : le congé de paternité de 11 jours dont bénéficient les pères depuis le 1^{er} janvier 2002 est pris par un peu moins de 70% des pères³⁹. Cette proportion varie toutefois fortement selon l'activité professionnelle et le niveau de revenu des pères (de 18% à 93%). Il est pris alors même que la mère est au foyer, pendant son congé de maternité.
- **Un succès qui ne compense pas l'absence des pères dans les autres types de congés pour raisons familiales.**

98% des congés parentaux sont pris par les femmes, et 4% des pères prennent un complément de libre choix d'activité.

Pour ceux qui font ce choix, c'est le niveau d'emploi et de revenu de la mère, l'existence d'horaires atypiques qui sont moteurs. Au-delà des seules représentations quant aux rôles respectifs, c'est aussi donc l'organisation de la vie et un critère économique qui interviennent dans les choix du couple.

La durée de certains congés (congé parental) associée à une rémunération faible de cette période apparaît dissuasif pour les hommes, et ce d'autant plus qu'ils ont un niveau de responsabilité et de rémunération élevé.

Exemples européens

Allemagne : un congé parental familial de 12 mois, porté à 14 mois s'il est partagé entre le père et la mère, chacun devant prendre deux mois au minimum ; un niveau d'indemnisation important, la possibilité de travailler à temps partiel dans certaines limites

Islande : des congés parentaux individuels et non transférables : 3 mois pour le père, 3 mois pour la mère, 3 mois à se partager.

Finlande : droit familial à un congé de 158 jours, niveau de rémunération élevé, possibilité de fractionnement en 2 en périodes d'au moins 12 jours, possibilité de travail à temps partiel

Les données disponibles pour les autres congés de nature familiale illustrent le même constat d'une faible implication des pères :

- les congés d'absence pour enfant malade : 74% de femmes contre 51% d'hommes déclarent s'absenter pour ce motif⁴⁰,
- les congés de présence parentale concernent 12% de pères

³⁷ Document de travail Insee/DSDS F1104 de mars 2011

³⁸ Insee Première n°1377 novembre 2011

³⁹ L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales et professionnelles – Brigitte Grésy avec la contribution de Philippe Dole – IGAS, Juin 2011

⁴⁰ Enquête sur la conciliation vie familiale et vie professionnelle – 2000 – in Rapport IGAS juin 2011



- le congé de soutien familial concernait 7 femmes pour 1 homme en 2009.

➤ **Une implication croissante mais encore inégale des entreprises**

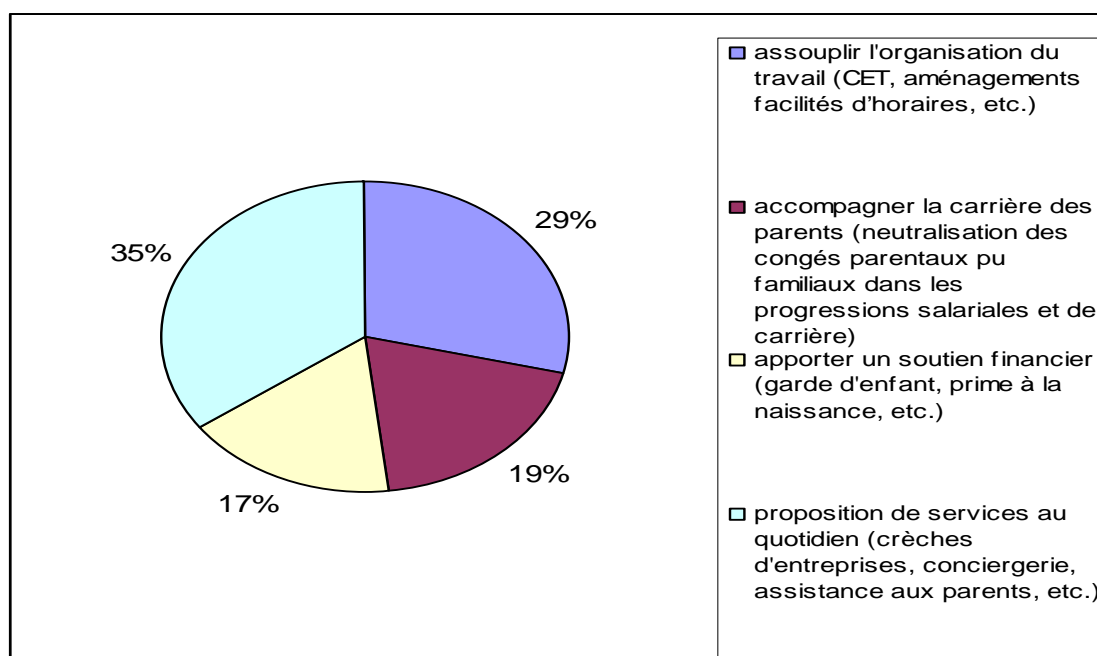
63% des accords analysés par l'ORSE en février 2011 comprennent une mesure de maintien du salaire des pères en congé parental. Mais très peu d'accords envisagent de façon plus globale des aménagements autres qu'exceptionnels (rentrée scolaire) ou liés à l'urgence.

Le thème de l'articulation des temps de travail reste quasi invisible, et est majoritairement évoqué sous l'angle de la flexibilité en lien avec les contraintes du marché (2/3 des cas)⁴¹.

Les outils de la flexibilité (CET, horaires individualisés, modulation, forfaits, réversibilité du temps partiel) sont très inégalement déployés et selon les entreprises et selon les catégories de personnels concernés.

➤ **L'attente des salariés**

Selon une enquête LH2 et EQUILIBRES⁴² du 5 au 29 avril 2011 portant sur 4047 salariés hommes ayant exprimé au moins un souhait, les attentes en termes de meilleures articulations entre temps de vie et temps professionnel sont les suivantes.



➤ **De nouveaux besoins d'articulation entre vie privée et vie professionnelle**

40% des couples avec au moins un enfant de moins de 14 ans sont aujourd'hui bi-actifs, ce qui implique, d'envisager plus globalement la question des aménagements des organisations et des temps, en direction de l'ensemble des salariés, hommes et femmes.

Des entreprises ont développé des initiatives en la matière : horaires de travail souples ou flexibles, parcours « choisi » en modulant dans le temps l'intensité de son implication, développement du télétravail etc.⁴³

⁴¹ L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales et professionnelles – Brigitte Grézy avec la contribution de Philippe Dole – IGAS, Juin 2011

⁴² Rapport IGAS L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales et professionnelles – Brigitte Grézy – Philippe Dole – Juin 2011

⁴³ Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes : comment impliquer les hommes ? Jérôme Ballarin – Février 2012

La flexibilité et l'aménagement des temps de travail en Europe : choisir ses horaires de travail (*)

Contrairement à la durée du travail, les conditions d'aménagement du temps de travail sont négociées le plus souvent au niveau de chaque entreprise.

Le Danemark et la Suède sont les pays qui offrent la plus large possibilité aux salariés (plus de 60%) d'agir sur ces horaires de travail, suivis de l'Allemagne, la Suède et la Finlande.

- Au Danemark, la possibilité pour un salarié d'aménager son temps de travail se manifeste par une faculté assez large de faire varier ses horaires (semaine, mois) (horaires à la carte – près de 40% des salariés concernés) et, dans une moindre mesure, par le recours à une capitalisation du temps de travail à l'utilisation souple (20% des salariés)
- La Suède insiste plutôt sur les horaires décalés (25% des salariés environ) et la capitalisation du temps de travail, les horaires à la carte ne concernant que moins de 10% des salariés
- L'Allemagne, la Norvège et la Finlande font une large place à la capitalisation du temps de travail

(*)Flexible working-time arrangements and gender equality – a comparative survey of 30 European countries – Janneke Plantenga and Chantal Remery – European Union 2010

4.2 Organisation du travail : quelle anticipation par l'entreprise des évolutions de l'activité et aux aléas de la conjoncture économique

Les entreprises disposent d'une large panoplie d'instruments pour faire face aux fluctuations d'activité : modulation de la durée du travail, incitation ou obligation faite aux salariés de prendre ou reporter des jours de congés, chômage partiel, variation des effectifs en CDD ou CDI, recours à l'intérim... qu'elles utilisent fréquemment de façon combinée.

Parmi ces outils, le recours aux heures supplémentaires et complémentaires comporte une dimension «conjoncturelle », liée à la nécessité d'adapter le volume de travail aux variations de l'activité ; il est également, pour partie, lié à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise et revêt donc une dimension « structurelle». Certaines entreprises utilisent ainsi un volume assez constant d'heures supplémentaires ou complémentaires.

Certaines dispositions réglementaires en limitent l'usage (exemple du contingent d'heures supplémentaires pour les entreprises dont la durée collective du travail est supérieure à 35 heures).

➤ le recours des entreprises aux différents outils (cf. enquête Acemo spécifique 2006 de la DARES⁴⁴)

- en cas de hausse d'activité, 65 % des entreprises (en termes d'effectifs salariés) ont recouru en 2006 aux heures supplémentaires et complémentaires pour s'ajuster, 88 % d'entre elles ont mobilisé simultanément l'intérim et/ou la variation de leurs effectifs en CDD
- en cas de baisse d'activité, seules 36 % ont utilisé heures supplémentaires et complémentaires pour faire face à la baisse de leur activité, dans 80 % des cas en complément d'une variation de leurs effectifs ou de l'intérim.
- 18 % des entreprises (en termes de salariés) ont utilisé d'autres instruments de flexibilité (chômage partiel, ou fermeture temporaire d'établissement, jours de congés ou de RTT, modulation du temps de travail)

⁴⁴ Enquête Acemo spécifique sur l'organisation du temps de travail

- le nombre des heures supplémentaires enregistre une progression de 53% entre 2002 et 2007, en lien avec le passage aux 35h.
- les lois TEPA et PA qui mettent en place diverses exonérations fiscales et sociales n'avaient en 2008 qu'un impact modeste sur le recours aux divers outils concernés par les exonérations

Impact sur les heures supplémentaires :

- En septembre 2008⁴⁵, 80 % des salariés des secteurs concurrentiels étaient employés dans des entreprises déclarant ne pas avoir accru leur recours aux heures supplémentaires.
- A contrario, 20 % des salariés des secteurs concurrentiels sont employés dans des entreprises qui ont déclaré avoir augmenté leur recours aux heures supplémentaires entre octobre 2007 et septembre 2008, après l'entrée en vigueur de la loi TEPA dont 40 % (soit 8 % des salariés) dans des entreprises qui n'y recouraient pas avant octobre 2007.
- L'augmentation concerne les PME (moins de 99 salariés), les entreprises dont la durée de travail est supérieure à 35h, en majorité dans le secteur des services et des services à la personne.

Impact sur les heures complémentaires :

- Le recours s'est accru de 6% entre octobre 2007 et septembre 2008.
- L'augmentation concerne des entreprises qui, pour les 2/3, recouraient déjà aux heures complémentaires.
- Ce sont principalement des PME.

Que ce soit pour les heures supplémentaires et complémentaires, les raisons invoquées d'un recours non accru malgré les dispositions favorables tiennent aux manques de débouchés de l'activité, qui reste le facteur déterminant, et aux limites du contingent (heures supplémentaires) ou du maximum autorisé (heures complémentaires).

Impact sur le rachat de congés

- Le recours reste modeste (de 13 à 15% des effectifs concernés pour le rachat de jours de forfait, de RTT et de jours de CET).
- Il concerne essentiellement les grandes entreprises.

5. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

De manière globale, les partenaires sociaux ont entamé en mars 2012 une délibération sociale sur la qualité de vie au travail et abouti le 13 juin 2012 à un accord sur l'état des lieux partagé. La qualité de vie au travail, définie dans le document « comme un sentiment de bien être au travail perçue individuellement et collectivement » relève de la responsabilité sociale de l'entreprise. La négociation s'ouvrira sur ce thème à partir du 21 septembre autour des thématiques suivantes : qualité de l'engagement de l'entreprise, qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise, qualité des relations sociales et de travail, qualité de l'environnement physique, qualité de l'organisation du travail, condition du développement personnel dans l'entreprise, qualité de la vie au travail, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

5.1 Pénibilité

5.1.1 Pénibilité et conditions de départ en retraite

⁴⁵ Enquête téléphonique DARES septembre 2008 – Les constats sont à analyser et tempéré dans le cadre d'un contexte économique dégradée et du fait sur heures supplémentaires et complémentaires ne concernent qu'une partie des salariés.

Dans le prolongement de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, deux décrets ont précisé les conditions dans lesquelles les salariés pouvaient bénéficier d'une retraite anticipée ou d'une retraite à taux plein dès 60 ans. Il s'agit là de prendre en compte les conséquences sur la l'état de santé des salariés de conditions de travail pénibles.

5.1.2 La négociation sur la pénibilité

Les entreprises qui emploient au moins 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe qui emploie au moins cinquante salariés seront tenues de mettre en place un plan de prévention de la pénibilité présenté aux élus du comité d'entreprise ou engager une négociation collective avant le 1er janvier 2012 si le nombre de salariés exposés aux facteurs de pénibilité dépasse un seuil de 50% de l'effectif.

1421 accords étaient enregistrés dans les services territoriaux compétents de l'Eta (unités territoriales des DIRECCTE) au 1^{er} avril 2012.

5.1.3 Un sujet à aborder de manière compréhensive sous l'angle des conditions de travail et qui renvoie à la négociation globale sur la qualité de vie au travail

➤ Constats

Les résultats de l'enquête SUMER 2010 soulignent les évolutions suivantes sur la période 2003-2010 en matière de risques psycho-sociaux et professionnels

- **une stabilisation des rythmes de travail et des contraintes physiques ;**
- **une intensité du travail qui se maintient à un niveau élevé**, particulièrement dans les secteurs de l'industrie et de la construction, en lien avec la progression de l'obligation de respecter des normes de production ou des délais pour les cadres ;
- **une augmentation de la « demande psychologique »**, en lien avec **un recul de l'autonomie** des salariés : un contrôle hiérarchique accrue dans le tertiaire et un recul de l'autonomie des cadres et professions intermédiaires ; un salarié sur trois estime manquer de reconnaissance et un sur cinq de soutien de ses supérieurs hiérarchiques ; l'insécurité de l'emploi et dus salaire est ressentie par un peu moins d'un quart des salariés⁴⁶ ;
- **une exposition aux risques professionnels** qui reste très différenciée selon les secteurs d'activité, avec les grandes tendances suivantes :
 - *la progression du nombre de salariés exposés au bruit* (20% en 2010 contre 13% en 2003) ;
 - *un ralentissement de la diffusion du travail sur écran*, avec 22% de salariés passant plus de 20h par semaine sur écran, sauf pour les professions intellectuelles supérieures u la proportion continue de croitre
 - *une stabilisation relative des contraintes physiques*, après un recul arqué entre 1994 et 2003 ; les secteurs de la construction et de l'agriculture sont les plus concernés (avec des taux de 62 et 54% de travailleurs concernés) ; 40% des salariés au total sont soumis au mous à une contrainte physique
 - *une diminution globale de l'exposition aux risques chimiques*, qui concerne en 2010 33,5% des salariés, mais le maintien d'un fort niveau d'exposition des employés de commerce, de service et des ouvriers
 - *une plus grande exposition aux risques biologiques*, à mettre en lien avec la pandémie grippale.

⁴⁶ Les risques psycho sociaux au travail – Dares – Décembre 2010

➤ **La violence au travail : une réalité, qui touche plus particulièrement les femmes**

17 % des salariés déclarent être l'objet d'un comportement systématiquement hostile de la part d'une ou plusieurs personnes dans leur travail⁴⁷. Parmi les 1es 25 000 salariés interrogés :

- 1,9 % déclarent subir, dans leur emploi actuel, des atteintes dégradantes de la part d'une ou plusieurs personnes ;
- 8,9 % déclarent être confrontés à un déni de reconnaissance de leur travail ;
- 6,5 % déclarent être concernés par des comportements méprisants.

Les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à déclarer subir au moins un type de comportement hostile (18 % contre 16,8 %).

En outre, les salariés les moins qualifiés sont plus exposés que les autres. En effet, 18,6 % des ouvriers non qualifiés déclarent vivre actuellement au moins un comportement hostile, contre 17,5 % pour les professions intermédiaires, et 16,4 % pour les cadres.

Par ailleurs, les salariés d'entreprises de moins de dix personnes évoquent plus rarement ce type d'agissements (14 % contre 17,7 % dans les structures de 10 à 49 salariés et 19,9 % dans celles de 50 à 199 salariés).

Selon l'étude, ces comportements hostiles surviennent surtout dans un contexte de contraintes hiérarchiques fortes et de rythme de travail intense. Ces comportements sont également plus fréquents quand les salariés jugent déficiente l'organisation du travail et quand ils signalent un manque de soutien de la part de leurs collègues et de leur hiérarchie.

Enfin, 34% des salariés déclarant vivre des comportements hostiles jugent leur état de santé mauvais.

Europe

Un travailleur européen sur dix déclare avoir subi une forme de violence au travail dans les douze derniers mois.

La violence psychologique est aussi importante que la violence physique dans les déclarations

Les femmes et particulièrement les jeunes femmes sont particulièrement visées par ces violences, qui prennent souvent la forme de harcèlement moral et sexuel

La violence a un impact sur la santé des travailleurs et est corrélée à un absentéisme plus important.

Source : *Physical and psychological violence at the workplace* Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010

5.2 Santé au travail

5.2.1 Constats

➤ **68% des travailleurs déclarent subir un ou plusieurs problèmes de santé chroniques, c'est-à-dire supportés depuis plus de six mois.**⁴⁸

Les problèmes les plus cités sont les problèmes de stress et anxiété (30%), les problèmes de dos (26%) et les maux de têtes et migraines (24%).

➤ **Les problèmes de santé chroniques sont ressentis comme causés ou aggravés par le travail dans près de la moitié des cas.**

Ce sont les hommes plus que les femmes qui déclarent ce lien, plus fréquemment déclaré par les agriculteurs et artisans, commerçant et chefs d'entreprise.

⁴⁷ Dares- premières informations et synthèses – mai 2008

⁴⁸ Enquête INSEE 2007 in Les pathologies liées au travail vue par les travailleurs in Dares- Novembre 2010

Les affections lombaires et TMS et les problèmes psychologiques sont dans 6 cas sur 10 perçus comme causés ou aggravés par le travail.

➤ **Un quart des travailleurs occupés s'estiment gênés dans la vie courante par une affection jugée la plus grave et associée au travail**

Ce ressenti est quasiment identique pour les hommes et les femmes ; il est beaucoup moins fréquent chez les moins de 30 ans (15%) et croit avec l'âge (28% pour les 50 ans et plus)

➤ **Les actifs exposés à une pénibilité physique ou psychosociale⁴⁹ font plus souvent le lien avec celle-ci et leurs problèmes de santé**

36% des actifs exposés à un travail physiquement pénible font le lien entre affections lombaires-TMS et travail.

27 %des travailleurs exposés à une pénibilité psychosociale font le lien entre leur affection psychologique chronique la plus grave et leur travail.

➤ **Le nombre de travailleurs de 50-59 ans bénéficiant d'une reconnaissance administrative d'un problème de santé est plus important chez ceux qui ont cumulé plusieurs sources de pénibilité⁵⁰.**

➤ **44 000 maladies professionnelles reconnues en 2007⁵¹**

Deux pathologies constituent l'essentiel des maladies professionnelles: les TMS (78%) et les affections causées par l'amiante (15%), ces dernières représentant 9/10 des cancers reconnus comme maladie professionnelle. Il faut noter que les TMS touchent deux fois plus les femmes que les hommes (16,6% contre 8,5% Dares-2009).

Le taux de fréquence des maladies professionnels est de 14,7 pour un million d'heures travaillées Ce taux est supérieur chez les femmes mais les maladies moins graves.

➤ **720 000 accidents du travail reconnus en 2007⁵²**

Les secteurs les plus touchés sont ceux de la construction de très loin, suivi de l'industrie du bois, des services opérationnelles et des transports, qui affichent des taux de fréquence supérieur à 35 pour un million d'heures de travail pour un taux moyen national de 24. Ce sont aussi les secteurs qui affichent les indices de gravité parmi le plus importants (44 pour la construction, le plus élevé), et, à l'exception de l'industrie du bois, les nombres d'accidents mortels les plus importants.

Les ouvriers sont 15 fois plus touchés que les cadres et chefs d'entreprise, et les hommes deux fois plus que les femmes bien que l'écart s'estompe avec l'âge.

Le nombre d'accidents du travail diminue avec l'âge, mais les séquelles sont en revanche plus importantes.

5.2.2 Objectifs et gouvernance du dispositif de Santé au travail

➤ **Un constat en demi-teinte du plan 2005-2009, qui pointe notamment des problèmes de pilotage**

L'étude réalisée pour le compte du ministère du travail et des relations sociales (Cemka/Evaluation – janvier 2009) dresse un bilan d'étape mitigé des conditions d'élaboration et de pilotage du plan Santé au travail 2005-2009 et de ses déclinaisons en région.

Malgré l'intérêt de la démarche reconnu par tous les partenaires, ce bilan souligne notamment un manque de collaboration et de concertation en amont, une impression de précipitation, l'insuffisance du plan dans certains domaines ou champs et la définition de priorités.

⁴⁹ Rythme de travail intense, pression temporaire, agressions verbales ou physiques

⁵⁰ Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques dans leur carrière – Dares – Mars 2011

⁵¹ L'exposition des salariés aux maladies professionnelles en 2007 – Dares – Septembre 2010

⁵² L'exposition des salariés aux accidents du travail – Dares – septembre 2009

En matière de pilotage, l'absence de visibilité du pilotage national, la perception du comité national comme un lieu d'information plus que de définition d'une stratégie sont soulignées. Le pilotage régional souffre quant à lui du manque de coordination entre certains acteurs et notamment entre caisses d'assurance maladie et Etat, de la coexistence de nombreux plans de santé régions, et d'un défaut d'articulation entre le niveau national et le niveau régional. Si globalement, une majorité des acteurs de terrain estiment que les plans régionaux ont permis un renforcement des partenariats, près de la moitié des communautés universitaires de recherche et de organismes professionnels estiment que cela n'a pas été le cas.

➤ **Convention d'objectifs et de gestion AT/MP de la CNAM : l'enjeu de la construction de la relation avec les services de santé au travail**

Le bilan 2009-2010, qui relève des réalisations globalement conformes aux objectifs pour la très grande majorité des objectifs point une progression plus lente que prévu de la contractualisation avec les SST des entreprises. Le taux de conventions signées était de 17,74% en 2009 (objectif 50%) et de 32,98% en 2010 (objectif 60%).

➤ **Le plan Santé au travail 2010-2014 affiche 4 objectifs :**

- développer la recherche et la connaissance en santé au travail ;
- développer les actions de prévention des risques professionnels ;
- renforcer l'accompagnement des entreprises et notamment de celles de moins de 50 salariés ;
- renforcer la coordination et la mobilisation des partenaires

dans le cadre plus global de la stratégie européenne visant à réduire le nombre d'accidents du travail et à renforcer la prévention.

COMPLEMENTS : ANNEXE STATISTIQUE

TABLEAU 1 : SITUATIONS D'ACTIVITE PAR AGE A LA DATE DE L'ENQUETE

Population totale en milliers, taux et part en pourcentage

	1975		1985		1995		2005		2011	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Population totale (15-64 ans)	16 072	16 162	17 790	18 030	18 429	18 764	19 192	19 819	19 696	20 359
dont : 15-29 ans	6 238	6 113	6 335	6 283	5 960	5 924	5 591	5 643	5 623	5 635
30-54 ans	7 786	7 749	8 662	8 621	9 716	9 870	10 350	10 737	10 212	10 576
55-64 ans	2 048	2 300	2 793	3 126	2 753	2 970	3 251	3 439	3 861	4 148
Taux d'activité (15-64 ans)	84,0	53,1	78,3	57,0	74,9	61,1	75,2	64,7	74,7	66,1
dont : 15-29 ans	74,6	56,1	69,0	55,9	59,1	50,4	58,3	49,7	58,7	51,1
30-54 ans	96,6	56,5	95,9	68,4	95,2	77,8	94,2	81,3	94,0	83,7
55-64 ans	64,7	33,8	45,0	27,7	36,6	27,1	43,8	37,7	47,1	41,8
Taux d'emploi (15-64 ans)	81,8	50,5	72,4	50,8	68,4	53,8	69,1	58,4	68,1	59,7
dont : 15-29 ans	71,7	52,3	60,0	46,1	51,2	41,1	49,6	41,7	49,1	42,1
30-54 ans	94,8	54,5	91,1	63,5	88,5	70,1	88,4	74,4	87,7	77,1
55-64 ans	63,0	32,8	42,6	25,5	34,6	25,2	41,5	35,7	44,0	39,0
Part de chômage (15-64 ans)	2,2	2,6	5,9	6,2	6,4	7,3	6,1	6,4	6,6	6,5
dont : 15-29 ans	2,9	3,8	9,0	9,8	7,9	9,3	8,8	8,0	9,6	9,1
30-54 ans	1,8	2,0	4,8	4,9	6,8	7,7	5,8	7,0	6,3	6,5
55-64 ans	1,7	1,0	2,4	2,2	2,0	1,8	2,4	2,0	3,1	2,8
Taux de chômage (ensemble des actifs)	2,6	4,8	7,6	10,8	8,6	11,9	8,1	9,9	8,9	9,8
dont : 15-29 ans	3,9	6,8	13,0	17,5	13,4	18,5	15,0	16,1	16,4	17,7
30-54 ans	1,8	3,6	5,0	7,2	7,1	9,9	6,1	8,6	6,7	7,8
55-64 ans	2,6	3,0	5,4	8,0	5,4	6,7	5,4	5,2	6,5	6,6
Part des femmes										
dans : la population totale des 15-64 ans		50,1		50,3		50,5		50,8		50,8
la population active		38,9		42,4		45,4		47,0		47,7
l'emploi		38,3		41,6		44,5		46,5		47,5
le chômage		54,0		51,3		53,5		52,1		50,3

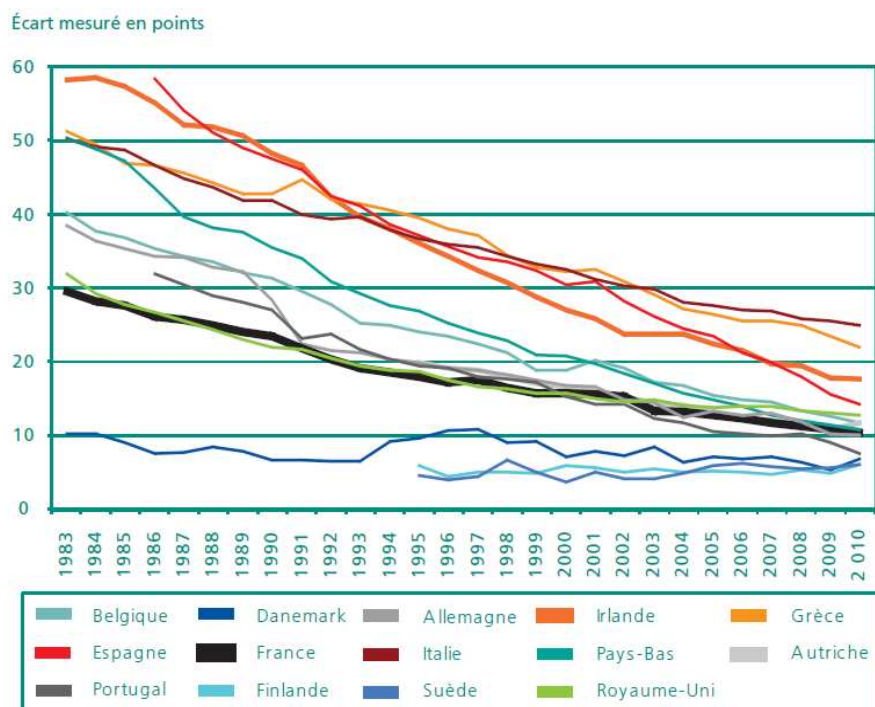
Concept : activité au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête, données en moyenne annuelle.

Champ : population des ménages de France métropolitaine.

Lecture : en 2011, 66,1 % des 20,4 millions de femmes de 55 à 64 ans sont actives (en emploi ou au chômage), et parmi ces actives 9,8 % sont au chômage (taux de chômage).

Sources : enquêtes Emploi Insee, exploitation Dares pour 2005 et 2011, données 2011 provisoires.

GRAPHIQUE 1 : ECARTS DE TAUX D'ACTIVITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AGES DE 25 A 54 ANS EN EUROPE DE 1983 A 2010



Source : Eurostat, enquêtes Force de travail 1983 à 2010.

Concepts : activité au sens du BIT mesurée en moyenne annuelle, âge atteint à la date de l'enquête.
 Champ : pays de l'UE à 15 sauf le Luxembourg.

TABLEAU 2 : COMPARAISON INTERNATIONALE DES TAUX DE CHOMAGE DES HOMMES ET DES FEMMES

(Taux en %, écart mesuré par le rapport des odds ratio)

	1983			1990			2000			2010		
	Femmes	Hommes	Écart	Femmes	Hommes	Écart	Femmes	Hommes	Écart	Femmes	Hommes	Écart
OCDE	-	-	-	-	-	-	6,8	5,8	1,18	8,1	8,5	0,95
Dont : États-Unis	9,2	9,9	0,92	5,4	5,6	0,96	4,1	3,9	1,05	8,6	10,5	0,80
Japon	2,6	2,7	0,96	2,2	2,0	1,10	4,5	4,9	0,91	4,6	5,4	0,84
Union européenne à 27	-	-	-	-	-	-	9,8	7,8	1,28	9,6	9,7	0,99
Union européenne à 15	-	-	-	-	-	-	8,9	6,7	1,36	9,6	9,6	1,00
Dont : France	10,0	6,0	1,74	11,0	6,4	1,81	10,8	7,5	1,49	9,7	9,0	1,09
Allemagne	-	-	-	-	-	-	7,5	7,5	1,00	6,6	7,5	0,87
Autriche	-	-	-	-	-	-	4,3	3,1	1,40	4,2	4,6	0,91
Belgique	16,8	7,2	2,60	10,4	4,0	2,79	8,5	5,6	1,57	8,5	8,1	1,05
Danemark	8,9	7,9	1,14	7,6	6,8	1,13	4,8	3,9	1,24	6,6	8,2	0,79
Espagne	-	-	-	19,5	9,6	2,28	16,0	7,9	2,22	20,5	19,7	1,05
Finlande	-	-	-	2,7	3,6	0,74	10,6	9,1	1,18	7,6	9,1	0,82
Grèce	-	-	-	-	-	-	17,1	7,4	2,58	16,2	9,9	1,76
Irlande	15,3	13,2	1,19	14,6	12,9	1,15	4,1	4,3	0,95	9,7	16,9	0,53
Italie	12,0	5,1	2,54	13,5	6,2	2,36	13,6	7,8	1,86	9,7	7,6	1,31
Luxembourg	5,2	2,5	2,14	2,5	1,2	2,11	2,9	1,8	1,63	5,3	3,9	1,38
Pays-Bas	8,1	8,3	0,97	7,0	3,9	1,85	3,9	2,4	1,65	4,5	4,4	1,02
Portugal	12,8	4,9	2,85	6,7	3,3	2,10	5,0	3,2	1,59	12,2	11,8	1,04
Royaume-Uni	9,6	11,7	0,80	6,4	7,2	0,88	4,8	5,9	0,80	6,8	8,6	0,78
Suède	3,7	3,7	1,00	1,7	1,7	1,00	5,3	5,9	0,89	8,2	8,5	0,96

Concepts : chômage au sens du BIT mesuré en moyenne annuelle; âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en 2010, aux États-Unis, le taux de chômage des femmes est de 8,6 %, contre 10,6 % pour les hommes ; la probabilité d'une femme active d'être au chômage plutôt qu'en emploi est de 0,8 fois celle d'un homme actif.

Champ : pays de l'UE à 15, OCDE, États-Unis et Japon.

TABLEAU 3 : LES POSTES OCCUPES PAR LES HOMMES ET LES FEMMES EN 2009 (EN %)

Catégorie professionnelle	Hommes	Femmes
Cadres	13	9
Professions intermédiaires	23	22
Employés	13	50
Ouvriers	50	18

Champ : Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires.

Lecture : 13% des hommes et 9% des femmes occupent un emploi de cadre.

Source : Enquête sur la structure des salaires en 2002, Insee.

TABLEAU 4 : LES ETABLISSEMENTS OU TRAVAILLENT LES HOMMES ET LES FEMMES EN 2009 (EN %)

	Hommes	Femmes
Taille de l'établissement		
Entre 10 et 49 salariés	29	26
Entre 50 et 199 salariés	18	20
Entre 200 et 499 salariés	11	12
Entre 500 et 1 999 salariés	16	16
2 000 salariés ou plus	26	26
Secteur d'activité		
Industrie (extractive et manufacturière)	29	16
Construction	11	2
Commerce ; réparations automobile et de motocycles	16	20
Transports et entreposage	13	7
Hébergement, restauration	4	5
Information, communication	4	4
Activités financières et d'assurance ; activités immobilières	4	9
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	13	19
Enseignement, santé, action sociale, activités récréatives	6	18

Champ : Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires.

Lecture : 29% des hommes et 26% des femmes travaillent dans un établissement dont l'effectif est compris entre 1 et 49 salariés. N.B. : Une entreprise de 10 salariés ou plus peut être composée de plusieurs établissements comportant chacun moins de 10 salariés.

Source : Enquête sur la structure des salaires en 2009, Insee.

TABLEAU 5 : CARACTERISTIQUES MOYENNES DES HOMMES ET DES FEMMES EN 2009 (EN %)

	Hommes	Femmes
Ancienneté dans l'entreprise		
Moins de 2 ans	18%	20%
2 ans à moins de 5 ans	20%	19%
5 ans à moins de 10 ans	22%	23%
10 ans à moins de 20 ans	21%	21%
20 ans ou plus	19%	17%
Diplôme		
CEP ou sans diplôme	14%	11%
Brevet, CAP, BEP	45%	35%
Baccalauréat	17%	21%
Diplôme de premier cycle universitaire, BTS, DUT	15%	22%
Diplôme de 2ème ou 3ème cycle universitaire	9%	11%

Champ : Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires.

Lecture : 17% des salariés hommes et 21% des salariées femmes ont le baccalauréat.

Source : Enquête sur la structure des salaires en 2009, Insee.

**TABLEAU 6 : DISCRIMINATION POSSIBLE SUR LE SALAIRE HORAIRE TOTAL EN 2009
(EN %)**

	Ecart salarial observé	Ecart salarial expliqué par des différences de caractéristiques observables moyennes	Ecart salarial non expliqué
Ensemble des entreprises du champ étudié		5	
Catégorie professionnelle			
Cadres		2	
Professions intermédiaires		1	
Employés		1	
Ouvriers		2	
Secteur d'activité			
Industrie (extractive et manufacturière)		0	
Construction		-2	
Commerce ; réparations automobile et de motocycles		1 2	
Transports et entreposage		- 6	
Hébergement, restauration		5	
Information, communication		7	
Activités financières et d'assurance ; activités immobilières		1 0	
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien		7	
Enseignement, santé, action sociale, activités récréatives		1 4	

Champ : Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps de travail est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires.

La discrimination salariale possible correspond à l'écart salarial entre hommes et femmes non expliqué par des différences de caractéristiques observables moyennes. Elle ne fournit donc qu'une approximation certainement surestimée de la discrimination salariale.

Lecture : Parmi les cadres, les femmes perçoivent en moyenne un salaire horaire total inférieur de 14% à celui des hommes. Cet écart s'explique à hauteur de 5 points de pourcentage par des caractéristiques observables moyennes différentes entre les hommes et les femmes, et à hauteur de 9 points de pourcentage par des caractéristiques rémunératrices inobservées ou des pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes cadres.

Source : Enquête sur la structure des salaires en 2009, Insee.

TABLEAU 7 : DECOMPOSITION DE LA MASSE SALARIALE, SELON LE SEXE

	Salaire de base (y. c. congés payés)	Heures supplémentaires et complémentaires	Primes et compléments	Total	Catégories de primes et compléments					
					Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective	Autres (2)	Total
Ensemble	84,7	1,9	13,4	100	15	12	29	4	40	100
Hommes	83,6	2,2	14,2	100	14	14	30	4	38	100
Femmes	87,1	1,3	11,7	100	19	6	27	5	44	100

Lecture : en 2009, les primes représentent 13,4 % de la masse salariale brute totale. Elles représentent 16 % de la rémunération totale des 25 % de salariés les mieux payés (dont la rémunération est supérieure au 3^{ème} quartile).

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires). France métropolitaine

Source : Insee, Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2009.

TABLEAU 8 : PROPORTION DE SALAIRES CONCERNES PAR LES DIFFERENTES COMPOSANTES DE LA REMUNERATION EN 2009, SELON LES CARACTERISTIQUES DU SALAIRE (EN POURCENTAGE)

	Heures supplémentaires et complémentaires	Primes et compléments	Catégories de primes et compléments			
			Ancienneté	Contraintes de poste	Performance individuelle	Performance collective
Ensemble	43	84	36	22	33	11
Hommes	48	85	36	27	36	11
Femmes	35	82	35	15	30	11

Lecture : en 2009, 84 % des salariés ont touché une prime ou un complément de salaire. C'est le cas de 91 % des 25 % de salariés les mieux payés (dont la rémunération est supérieure au troisième quartile).

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires). France métropolitaine

Source : Insee, Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2009.

TABLEAU 9 : LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL SELON LE GENRE ET LE SECTEUR D'ACTIVITE EN 2011

en %	Proportion de femmes à temps partiel	Proportion d'hommes à temps partiel	Proportion de salariés à temps partiel	Part des femmes parmi les salariés à temps partiel
Agriculture, sylviculture, pêche	44	10,2	22,4	70,9
Industrie	17,6	2	6,5	78,6
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	17,8	2,7	8,9	82,1
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	17,3	1	5,6	87,4
Fabrication de matériels de transport	17,1	1,6	4,7	72,9
Fabrication d'autres produits industriels	16,5	1,9	6,1	78,6
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	24,6	3,2	7,9	68,7
Construction	28,4	1,6	4,9	71,2
Tertiaire	32,2	8,6	22	83,2
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	30,5	5,6	17,5	83,3
Transports et entreposages	21,5	4,6	9,2	64,1
Hébergement et restauration	38,5	20,5	29,9	67,2
Information et communication	20,5	5,5	10,6	66,3
Activités financières et d'assurance	19,9	2,2	12,7	92,8
Activités immobilières	22,7	5	16,1	88,3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	28,9	7,6	17,5	76,8
Éducation, santé, action sociale	30,7	9,5	23,8	87,1
Autres activités de services	55,5	23	46,1	85,7
Ensemble	31	6,6	18,7	82,4

Lecture : Dans l'industrie, 17,6 % des femmes et 2,0 % des hommes sont à temps partiel. 78,6 % des salariés à temps partiel sont des femmes

Champ : ensemble des salariés à temps partiel, hors apprentis et contrats en alternance

Source : Insee, Enquête Emploi 2011.

TABLEAU 10 : LE TEMPS PARTIEL SELON LE TYPE D'EMPLOYEUR ET LA CSP EN 2011

en %	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans les emplois salariés à temps partiel	Part dans les emplois salariés à temps complet	Part dans l'ensemble des emplois salariés
Type d'employeur				
Etat	15	9,8	12,7	12,2
Collectivités locales	25,7	10,8	7,1	7,8
Hôpitaux publics	20,8	4,3	3,8	3,9
Particuliers	52,1	12,2	2,6	4,3
Entreprises publiques, privées, associations	16,3	6,3	73,9	71,9
Catégorie socio-professionnelle				
Cadres	9,7	9,3	19,9	17,9
dont cadres de la fonction publique, prof. intellectuelles et artistiques	17,2	6	6,7	6,6
dont cadres d'entreprises	5,3	3,2	13,2	11,3
Professions intermédiaires (p.i.)	15,3	21,7	27,5	26,4
dont p.i. de l'enseignement, de la santé, de la fonction publ. et assimilés	24,6	14,8	10,4	11,2
dont p.i. administratives et commerciales des entreprises	12,1	5,1	8,5	7,9
dont techniciens	5,1	1,3	5,7	4,9
dont contremaîtres, agents de maîtrise	3,6	0,5	2,9	2,4
Employés	31,9	55	26,9	32,1
dont employés de la fonction publique	23	15,1	11,6	12,3
dont employés administratifs d'entreprises	25,6	9,5	6,3	6,9
dont employés de commerce	32,2	8,1	3,9	4,7
dont personnels des services directs aux particuliers	50,3	22,3	5	8,3
Ouvriers	11,1	14,1	25,8	23,6
dont ouvriers qualifiés	6,7	5,7	18,1	15,8
dont ouvriers non qualifiés	19,8	7,2	6,7	6,8
dont ouvriers agricoles	21,9	1,2	1	1
Ensemble	18,7	100	100	100

Lecture : 9,7 % des cadres sont à temps partiel. Ils représentent 9,3 % du total des salariés à temps partiel, alors que les cadres représentent 17,9 % de l'ensemble des salariés.

Champ : ensemble des salariés à temps partiel, hors apprentis et contrats en alternance

Source : Enquête Emploi en continu 2011, Insee.

TABEAU 11 : DES EMPLOIS PLUS PRECAIRES QUE LES TEMPS COMPLETS

en %	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans les emplois salariés à temps partiel	Part dans les emplois salariés à temps complet	Part dans l'ensemble des emplois salariés
Statut				
CDI (a)	16,5	78,7	89,8	87,7
CDD et intérim	28,7	17,3	9,7	11,1
Contrats aidés	66,2	4	0,5	1,1
Ancienneté dans l'entreprise / Stabilité dans l'entreprise				
Moins d'un an	27,4	16,2	9,7	10,9
De 1 an à moins de 5 ans	20,8	28,7	24,6	25,3
De 5 ans à moins de 10 ans	17	16,1	17,7	17,4
10 ans ou plus	15,4	39,1	48,1	46,5
Ensemble	18,7	100	100	100

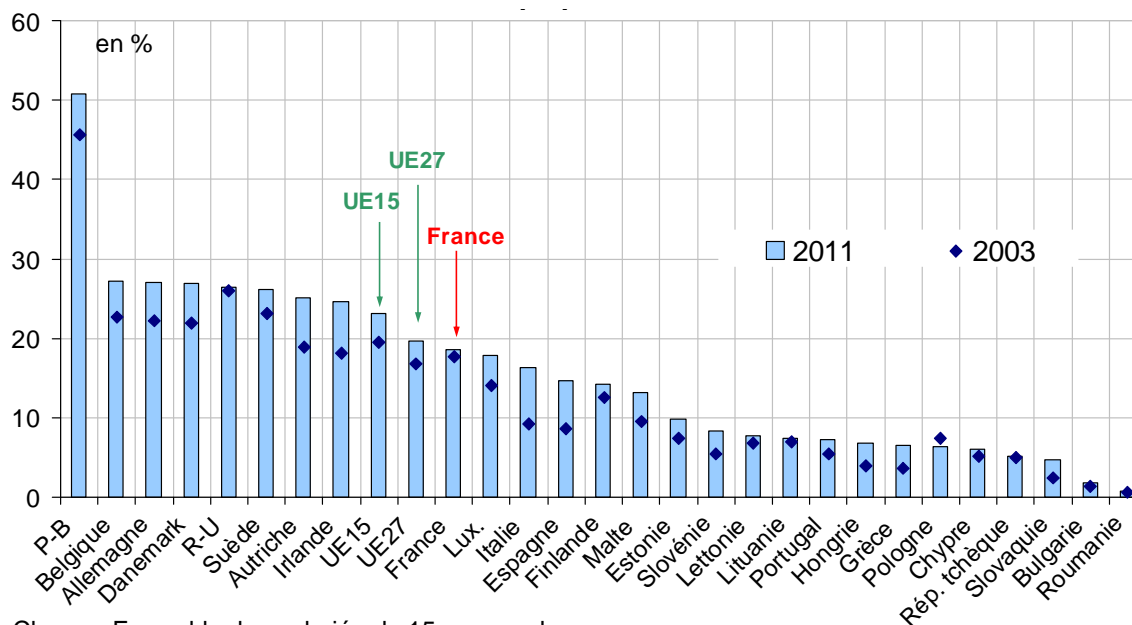
(a) Les emplois statutaires sont ici inclus dans les CDI.

Lecture : 16,5 % des CDI sont à temps partiel. Ils représentent 78,7 % du total des salariés à temps partiel, alors que les CDI représentent 89,8 % des temps complet et 87,7 % de l'ensemble des salariés.

Champ : Ensemble des salariés, hors apprentis et contrats en alternance

Source : Insee, Enquête Emploi 2011.

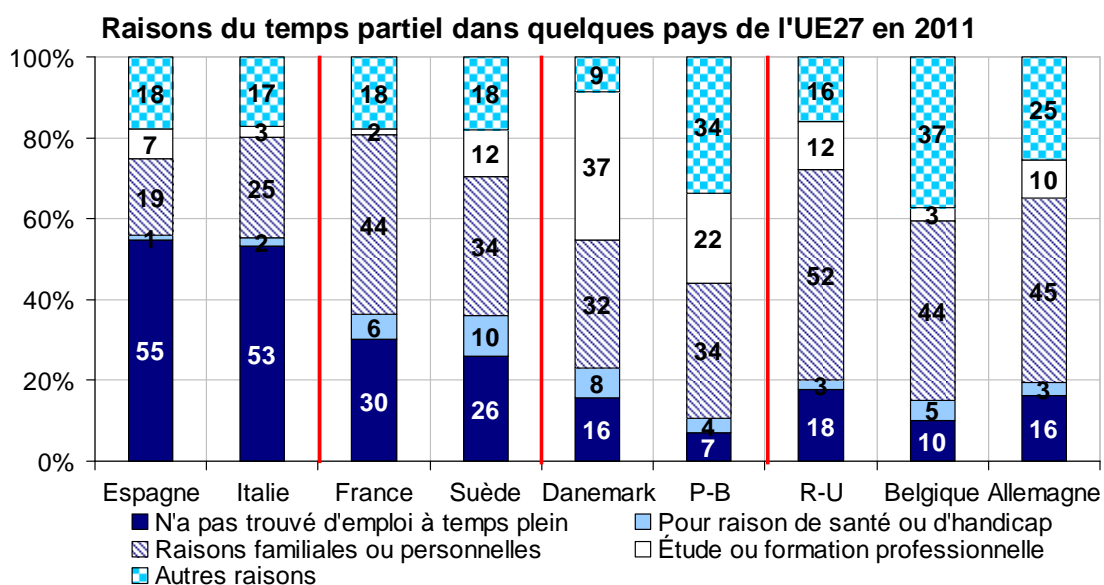
GRAPHIQUE 2 : TAUX DE TEMPS PARTIEL DANS L'UE27



Champ : Ensemble des salariés de 15 ans ou plus

Source : Eurostat, Labour force surveys 2003 et 2011.

GRAPHIQUE 3 : RAISONS DU TEMPS PARTIEL DANS QUELQUES PAYS DE L'UE27 EN 2011



Note : « Raisons familiales ou personnelles » regroupe « Autres responsabilités familiales ou personnelles » et « Assistance d'enfants ou d'adultes dans l'incapacité de travailler »

Champ : Personnes en emploi, à temps partiel, âgées de 15 ans ou plus

Source : Eurostat, Labour force survey 2011.

COMPLEMENTS : LIENS UTILES

Marie-Jo Zimmermann, rapport d'activité pour 2011-2012, n°4454, Assemblée Nationale
<http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i4454.asp>

Femmes et hommes- Regards sur la parité Insee 2012
<http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?codesage=FHPART12>

La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité, communication adoptée le 9 janvier 2007. Rapporteur : Mme Monique Bourven, membre du groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement
<http://www.lecese.fr/travaux-publies/la-place-des-femmes-dans-les-lieux-de-decision-promouvoir-la-mixite>

L'avenir de la médecine du travail, avis adopté le 27 février 2008 (saisine gouvernementale). Rapporteur : M. Christian Dellacherie, membre du groupe de la CGT
<http://www.lecese.fr/travaux-publies/lavenir-de-la-medecine-du-travail>

Les femmes face au travail à temps partiel, communication adoptée le 26 février 2008. Rapporteur : Mme Geneviève Bel, membre du groupe des entreprises privées
<http://www.lecese.fr/travaux-publies/les-femmes-face-au-travail-temps-partiel>

Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, Sylvie Brunet – Maryse Dumas – Conseil économique sociale et environnemental, mars 2012
http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Etudes/2012/2012_07_egalite_femmes_hommes.pdf

L'entrepreneuriat au féminin, communication adoptée le 22 septembre 2009. Rapporteur : Mme Bel, membre du groupe des entreprises privées
<http://www.lecese.fr/travaux-publies/lentrepreneuriat-au-feminin>

Dares-Analyses, les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes, mars 2012, n°022
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-022.pdf>

Dares - Analyses les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période mars 2012 n° 015
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-015_v2_modif.pdf

Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes : comment impliquer les hommes ? Jérôme Ballarin – Février 2012
http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Ballarin_-_Fevrier_2012.pdf

L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales et professionnelles – Brigitte Grézy , avec la contribution de Philippe Dole –IGAS Juin 2011
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000300/0000.pdf>

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011, La Documentation française, 2011.
http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2010-2011/DGAFP_RA_2010-2011.pdf

Emploi en continu Insee 2011



Table Ronde Egalité professionnelle – Qualité de la vie au travail

<http://www.insee.fr/fr/themes/theme.asp?type=3&nivgeo=0&theme=3>

Chiffres clefs Egalité hommes-femmes 2011- DGCS (pb du site)

Insee Première n°1377 novembre 2011

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1377/ip1377.pdf>

Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques dans leur carrière – Dares – Mars 2011

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2011-020.pdf>

Insee/DSDS F1104 de mars 2011 - La contribution du travail domestique au bien-être matériel des ménages

http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/docs_doc_travail/F1104.pdf

Dares Analyses, no 082, décembre 2010 - Amira S., « Les femmes occupent des emplois où le travail semble moins épanouissant »

http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Publications/Conditions%20emploi/dares2010DEC_082.pdf

Les risques psycho sociaux au travail – Dares – Décembre 2010

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2010-081-2-2.pdf>

Les pathologies liées au travail vues par les travailleurs - Dares- Novembre 2010

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2010-080.pdf>

L'exposition des salariés aux maladies professionnelles en 2007 – Dares – Septembre 2010

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2010-056-2.pdf>

Enquêtes sur les forces de travail, Eurostat.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-07-010/FR/KS-QA-07-010-FR.PDF

Flexible working-time arrangements and gender equality – a comparative survey of 30 European countries – Janneke Plantenga and Chantal Remery – European Union 2010

<http://bookshop.europa.eu/en/flexible-working-time-arrangements-and-gender-equality-pbKE3110378/>

Physical and psychological violence at the workplace - Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/54/en/1/EF1054EN.pdf>

L'exposition des salariés aux accidents du travail – Dares Premières synthèses – septembre 2009

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2009-12-50-2.pdf>

Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Brigitte Grésy – IGAS juillet 2009

http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/IGAS_Egal_accès_h-f_-_RM2011-084P_tome2_annexes.pdf

DREES – Février 2009 - Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en 2007- Sévane ANANIAN et Isabelle ROBERT-BOBÉE

<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/er678.pdf>

Les travailleurs pauvres comme catégorie statistique Sophie Ponthieux sur Insee/DSDS f0902 de 2009

http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/docs_doc_travail/F0902_Fran%C3%A7ais.pdf

Cemka/Evaluation à mi parcours du plan de santé au travail – janvier 2009



Table Ronde Egalité professionnelle – Qualité de la vie au travail

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CEMKA-EVAL_Rapport_evaluation_PST-2.pdf

Bilan d'étape COG ATMP 2009-2010

<http://www.annuaire-secu.com/pdf/bilan-etape2009-2010-cogATMP.pdf>

Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail -Dares- premières informations et synthèses – mai 2008

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2008.05-22.2.pdf>

Etude ANACT- cabinet Sotelie 2008 Annie Ducellier-Laurence Langer - Les accords d'égalité professionnelle de branches et d'entreprises Analyse comparative sur la période 2005-2008

<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/1332356.PDF>

Analyse du contenu des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006 « - Marion Rabier- *La négociation collective en 2008*, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Bilan_NC_2008.pdf

Crédoc sur la Haute Normandie (2008), « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Haute Normandie ».

http://www.haute-normandie.directe.gouv.fr/IMG/pdf/2009-Ten_Info_49_Egalite_professionnelle_entre_H_et_F.pdf

Pollen Conseil sur la Picardie (2007), « *Analyse des rapports écrits d'entreprises sur la situation comparée des conditions générales de l'emploi et de la formation des femmes et des hommes* », rapport pour la DRTEFP et la déléguée régionale aux droits des femmes Picardie.

Céreq-Insee, enquête Formation continue 2006, volet complémentaire de l'enquête Emploi 2006,

<http://www.cereq.fr/index.php/articles/Enquetes-FC/Enquete-Formation-continue-2006-FC-2006>