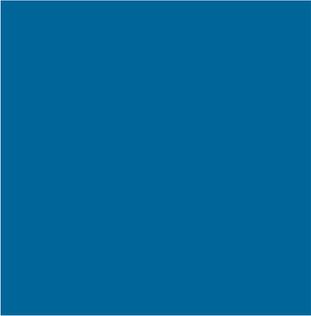


La place des femmes dans les entreprises et les instances représentatives du personnel

ALINEA

60 rue du Landy – Le Césarée
93 210 La Plaine Saint-Denis

Tel : 01 48 13 17 72 Fax : 01 48 13 17 73
E mail [alinea @ lesdroitsduce.com](mailto:alinea@lesdroitsduce.com)



Les femmes dans le monde professionnel

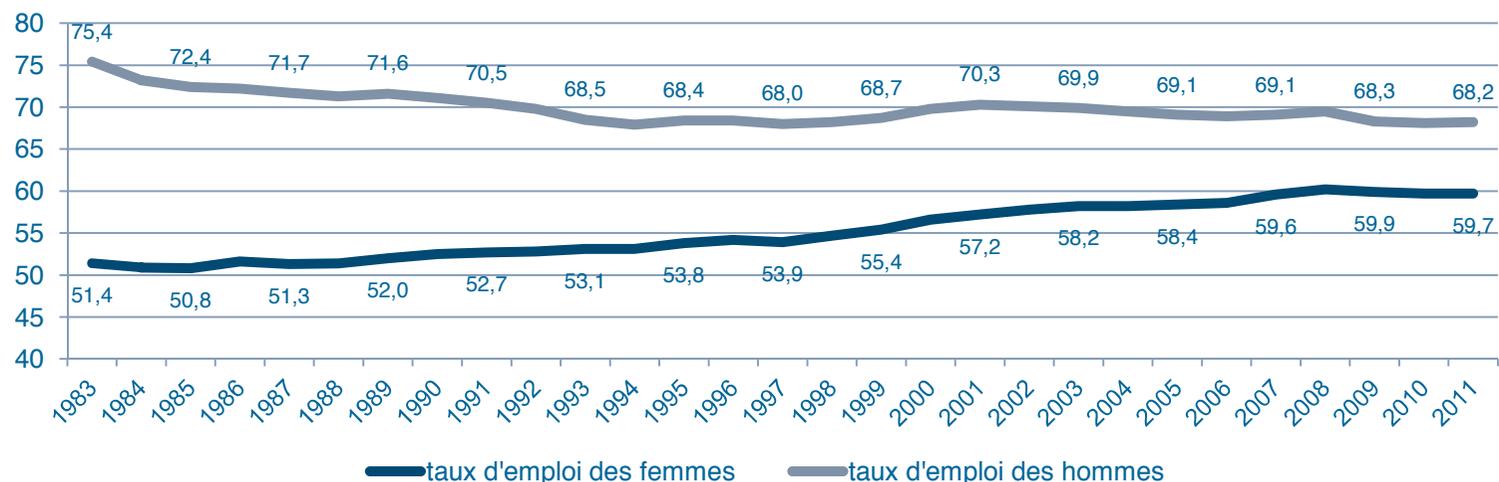
- **Les femmes représentent aujourd'hui presque la moitié des actifs** en France et sont désormais **plus diplômées que les hommes**.
- En dépit de cet investissement massif de l'enseignement supérieur et du marché du travail, **leur écart de salaire avec les hommes reste de 27% et le plafond de verre pèse encore sur leur carrière**.
- Elles représentent aussi **80% des temps partiels** (ce qui impactera aussi leur retraite) et **80% des foyers monoparentaux** (elles sont plus exposées à la pauvreté).
- Pour autant un chemin vers l'égalité a déjà été parcouru depuis les années 70 mais **la réduction des inégalités s'est considérablement ralentie et stagne depuis la fin des années 90 en dépit d'un véritable arsenal législatif**.
- Aujourd'hui encore, un **projet de loi est en cours d'adoption sur l'égalité hommes femmes** qui ne vise pas que la sphère professionnelle. Le mot d'ordre est le **développement de la mixité des emplois** qui passe par un **rôle clé de l'éducation en amont de l'entrée dans la vie active pour lutter contre la ségrégation horizontale du travail** mais aussi un **meilleur partage avec les hommes des responsabilités parentales** (réforme du congé parental) **pour contenir les stéréotypes de genre qui pénalisent largement les femmes dans le monde professionnel** (maternité effective ou à venir = forcément une moindre disponibilité) tant dans l'accès à l'emploi que dans l'évolution de carrière

Les principaux textes

- **Loi Roudy 13/07/83** : obligation pour l'employeur de réaliser un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, mise en place de plans d'égalité
- **Loi du 2/08/89** : Création d'une consultation périodique et obligatoire du CE sur la base du rapport de la situation comparée hommes femmes
- **Loi Génisson du 9/05/2001** : nouvelle commission égalité professionnelle, protection des victimes de harcèlement sexuel, possibilité de créer des indicateurs pertinents dans le cadre du rapport hommes femmes, information des salariés
- **Loi Le Garrec du 16/11/2001**: Élargissement du champ des discriminations, notion de discrimination indirecte, facilitation de la charge de la preuve
- **ANI du 1/03/04** : Invitation à travailler la communication interne, ne pas pénaliser la parentalité, gommer les écarts de rémunérations, développer une communication sur les représentations sociales des métiers, impulser la négociation de branche et d'entreprise
- **Loi du 23/03/06** : Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes avec objectif de réduction des écarts d'ici fin 2010
- **Loi du 9/11/2010** : Elle fixe la pénalité financière pour les entreprises n'ayant pas agi pour réduire les écarts et les conditions pour en être exonérées
- **Loi du 27/01/2011** : invite à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

L'emploi féminin progresse de manière continue...

Evolution du taux d'emploi des hommes et des femmes de 15 à 64 ans



- Sur les 3 décennies, le taux d'emploi des femmes n'a cessé d'augmenter se rapprochant de celui des hommes.

NB : La baisse du taux d'emploi des hommes provient à la fois de la montée du chômage, de l'allongement des études mais aussi de l'abaissement de l'âge de la retraite et du recours à des dispositifs de cessation anticipée d'activité

... mais avec une concentration très forte sur certains métiers

Les femmes occupent en majorité des emplois qui prolongent le rôle qu'elles assuraient autrefois au sein de la famille (éducation, soin, action sociale, nettoyage...)

Une vingtaine de métiers leur sont presque réservés (assistantes maternelles, secrétaires, aides à domicile ou aides ménagères, aides soignants...) puisqu'elles en occupent +plus de 90% des emplois.

Une concentration s'observe en outre en amont au niveau des filières de formation.

NB : Un même phénomène de concentration masculine existe sur des métiers d'ouvriers qualifiés dans le bâtiment ou l'industrie mais ces métiers affichent **une technicité beaucoup mieux reconnue qui se retrouve dans les rémunérations notamment**

En dépit de cette persistance de la division sexuée du travail, la mixité progresse néanmoins avec des métiers aujourd'hui à peu près paritaires : médecins, cadres administratif et financiers, profession intermédiaire du commerce... La tertiarisation des activités contribue aussi à faire évoluer la mixité des emplois.

Elles sont plus touchées par la précarité du travail

Si la précarité n'est pas spécifique aux femmes, les caractéristiques des emplois occupés par elles révèlent fréquemment un sous emploi durable

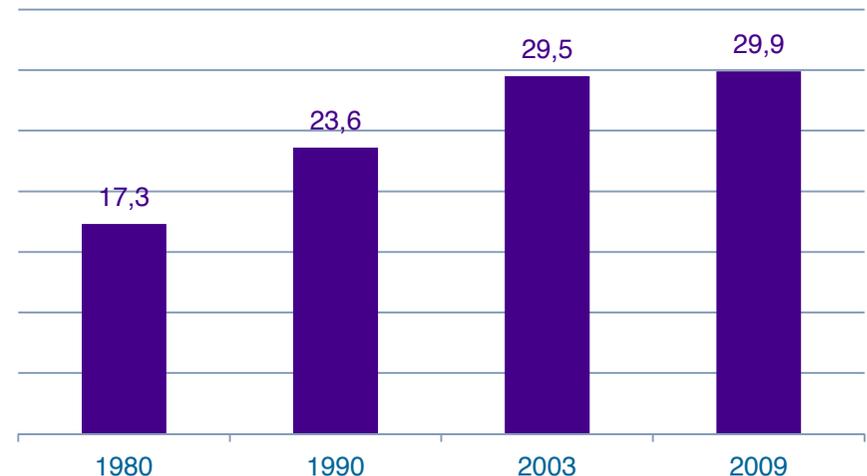
Les CDD concernent plus souvent les femmes et sont plus rarement pour elles un mode d'insertion dans l'emploi durable.
11% des actives occupées le sont en CDD (contre 6% pour les hommes)

Le temps partiel représente 30% des emplois occupés par les femmes (contre 7% par des hommes).

Le développement du secteur tertiaire (qui emploie plus de femmes) et la politique de lutte contre le chômage (favorisant le recours au temps partiel par des réductions de cotisations) ont concouru à développer le temps partiel et plus particulièrement le temps partiel féminin

Il s'agit néanmoins d'un groupe hétérogène où coexiste du temps partiel contraint le plus souvent associé à un travail non qualifié et le temps partiel choisi de plus longue durée hebdomadaire et transitoire dans le cycle de vie professionnelle

Proportion de femmes à temps partiel (en%)



Et occupent davantage les postes les moins qualifiés

Les femmes sont surreprésentées dans les emplois peu qualifiés bien qu'elles aient en général une meilleure réussite scolaire et soient plus diplômées

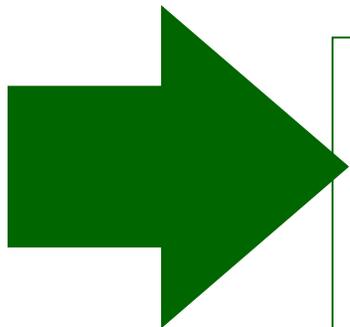


Parmi les salariés occupant des emplois peu qualifiés 63% sont des femmes.

Dans les emplois occupés par des femmes 28% sont peu qualifiés contre 15% pour les hommes.

Les rémunérations et les conditions de travail associées à ces emplois sont aussi dégradées (travail à temps partiel, horaires atypiques...) et rendent les femmes plus vulnérables.

Les bas salaires correspondent aussi plus souvent pour les femmes que pour les hommes à des situations durables

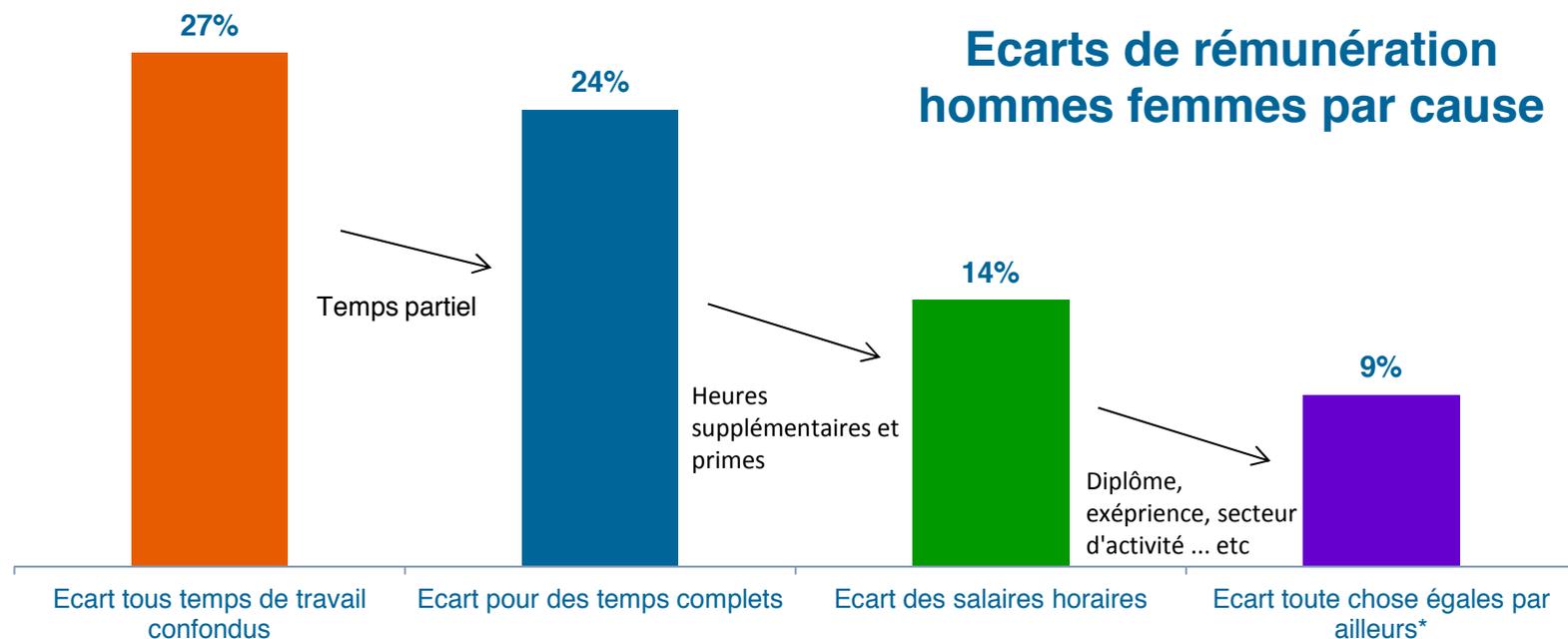


L'ensemble de ces inégalités sur le marché du travail se traduit au bout du compte par des inégalités de pension de retraite du fait de carrière plus courtes ou fractionnées et de rémunération moins importantes tout au long de la vie active. La retraite est ainsi un miroir grossissant des inégalités professionnelles H/F

Des écarts salariaux persistants entre hommes et femmes

Une étude de la Dares portant sur les salaires en 2009 dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel estime à 27% l'écart de rémunération brut annuel entre les hommes et les femmes.

Une partie de ces écarts est explicable par les métiers exercés, le secteur d'activité ou encore le temps de travail mais 9% de différentiel serait de la discrimination pure



*Ecart inexpliqué par le diplôme, l'exérence, le secteur d'activité... qui peut être analysé comme l'effet de discrimination

Les femmes et la retraite

- Les femmes liquident leur pension de retraite à 61,4 ans en moyenne contre 60,5 ans pour les hommes.
- **29% des femmes** (contre 14% des hommes) **attendent l'âge de 65 ans pour liquider leur retraite aux fins de compenser une carrière incomplète** et d'accéder au taux plein.
- **Les femmes valident bien moins souvent une carrière complète que les hommes** (respectivement 47,7% contre 83,1%). On note toutefois que la part des femmes ayant fait une carrière complète augmente avec les générations

Niveau des pensions retraite

Les montants des retraites perçues (y compris réversion et avantages accessoires) sont très déséquilibrés: En 2008 les hommes percevaient une pension mensuelle brute de 1749€ contre 1165€ pour les femmes (33% d'écart)

Age de la première liquidation de la retraite (en%)

	Moins de 60 ans	60 ans	61-64 ans	65 ans et plus
Femmes	7,7	51,7	11,7	29
Hommes	10,4	61,2	14,1	14,4

Pourcentage de carrière complètes selon l'âge et le sexe (au 31/12/2008)

%age de retraités ayant validé une carrière complète	60 à 64 ans	65 à 69 ans	70 à 74 ans	75 à 79 ans	80 à 84 ans	85 ans et plus	Ensemble
	Femmes	69,5	49,2	43,7	42,4	41	35,6
Hommes	83,7	80,9	83,2	86,5	83,7	78,9	83,1

Du constat aux actions à mobiliser

- Les causes des inégalités ne sont bien sûr pas toutes à rechercher dans les pratiques des entreprises même si celles-ci perpétuent quelques réflexes de la société patriacale
 - Les discriminations à l'embauche existent encore même s'il est très difficile de les mesurer exactement
 - La maternité pénalise toujours la carrière des femmes même pour les femmes qui ne s'arrêtent pas de travailler car l'anticipation que font les entreprises de la maternité est toujours négative : on suppose que la priorité ne sera pas donnée à l'entreprise
 - Les inégalités existantes sont aussi parfois un prétexte utilisé par les entreprises elles mêmes qui se défaussent beaucoup de leurs responsabilités en invoquant l'ancrage culturel
- Néanmoins des actions peuvent naturellement passer par l'entreprise, les salariés et leurs représentants du personnel, idéalement de manière conjuguée entre tous les acteurs même si l'on observe une très grande disparité de pratiques.
 - La thématique de l'égalité professionnelle est plus présente dans les grandes entreprises que dans les petites parce que c'est aussi un thème de négociation récurrent et que les organisations syndicales y sont davantage implantées

L'APEC a réalisé une enquête qualitative et quantitative sur les attitudes et comportements vis-à-vis de l'égalité H/F. 5 grandes classes d'entreprises sont identifiées

Les légalistes (43% de l'échantillon) : elles ont signé des accords mais mis peu d'actions en place. Elles ont besoin d'une aide plus opérationnelle et de démonstration des avantages d'une politique plus égalitaire

Les autruches (23%) : elles sont moins actives, ont une faible conscience des inégalités voire des postures de déni alors même qu'elles n'ont pas réellement fait de diagnostic. La demande pourrait émaner des acteurs de l'entreprise pour pousser à l'action

Les désarmées (9%) : elles sont plutôt plus avancées que les autres, estiment avoir déjà agi et il faut les convaincre d'aller plus loin (au-delà de la loi) en impliquant tous les collaborateurs

Les lucides occupées (9%) : elles ont conscience des inégalités mais ont d'autres chats à fouetter. Il est nécessaire de leur mettre en évidence les bénéfices économiques .

Les motivées satisfaites (16%) : elles ont réalisé des diagnostics et signé des accords et mis en place des actions. Elles estiment donc que la situation au sein de leur entreprise est satisfaisante. Une incitation à suivre leurs actions pour s'inscrire dans la durée et à la développer auprès des partenaires (fournisseurs clients) peut les inviter à aller plus loin.

Quel rôle pour les représentants du personnel ?

Délégués
du
Personnel

Ils peuvent intervenir lorsqu'une atteinte (discrimination ou inégalité de traitement) est constatée:

Soit dans le cadre de leur mission générale : porter les réclamations individuelles ou collectives à l'employeur

Lors des réunions mensuelles en demandant à celui-ci de se justifier sur une ou plusieurs inéquités salariales constatées (collectives ou individuelles).

Soit en saisissant l'inspection du travail

L'inspection peut constater les infractions aux règles relatives à l'égalité professionnelle et se faire communiquer tout document ou information utile

Soit en déclenchant leur droit d'alerte

La loi Le Garrec assimile les mesures discriminatoires à une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles.

Le droit d'alerte permet d'imposer à l'employeur de procéder à une enquête immédiate et conduire à des mesures correctrices ou à défaut autorise la saisine du CPH en référé

Quel rôle pour les représentants du personnel ?

CHSCT

L'action des CHSCT peut porter :

Sur des propositions pour faciliter l'accès à tous les emplois

Par exemple en identifiant les risques professionnels dans tous les secteurs d'activité et en préconisant les modifications nécessaires pour que tout salarié puisse occuper un poste

En proposant des actions positives relatives aux femmes enceintes, aux salariés âgés , retour de congés parentaux, salariés handicapés.

En intégrant la dimension égalité dans les consultations qui lui sont soumises

La Cour de Cassation (Cassation sociale, 28 novembre 2007) impose par exemple à l'entreprise de consulter le CHSCT avant toute mise en place d'un système d'évaluation professionnelle. Si l'évaluation participe à l'objectivité des traitements individuels, le CHSCT peut à cette occasion formuler des propositions sur les outils d'évaluation.

Quel rôle pour les représentants du personnel ?

CE / CCE

Mettre en lumière les disparités

Son accès à l'information (bilan social, plan de formation, rapport annuel...) permet d'analyser nombre d'indicateurs sociaux caractérisant les pratiques de l'entreprise.

L'analyse peut être affinée par le **rapport de situation comparée** des hommes et des femmes puisque des **indicateurs pertinents adaptés** à la situation de l'entreprise peuvent être créés

Faire des propositions ou mener des actions

A partir des écarts constatés, le CE intervient dans le cadre :

De ses avis motivés

Pour que l'employeur réponde, justifie sa politique et engage des actions concrètes pour les salariés.

De ses commissions

Pour établir des dossiers préparatoires également utiles à d'éventuelles négociations (et en premier lieu la commission égalité)

De ses communications

Pour sensibiliser et informer les salariés (y compris le management), leur donner des outils et réaliser des enquêtes

Quel rôle pour les représentants du personnel ?

OS / DS

Assurer l'intégration de l'exigence à travail égal salaire égal par la voie de la négociation collective

La négociation collective en matière de salaire est un support privilégié pour garantir ce principe et prévenir les disparités injustifiées. La NAO est un vecteur privilégié de son intégration au niveau de l'entreprise.

Engager des procédures judiciaires en défense du salarié



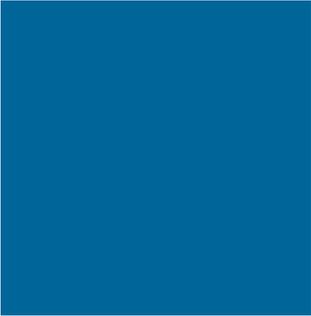
Au nom du salarié (action en substitution)



En appui du salarié (partie civile)



En annulation d'un texte comportant des dispositions discriminatoires



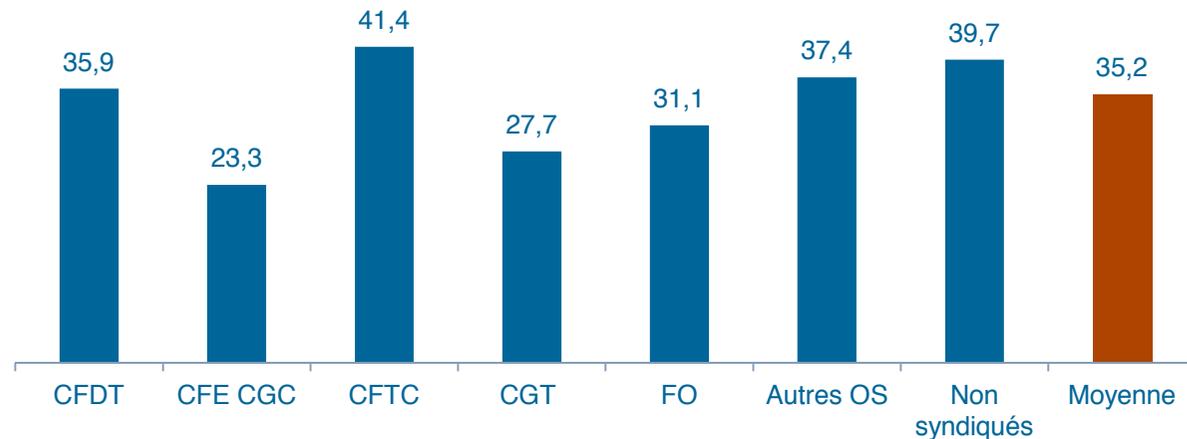
Mais les IRP sont elles exemplaires en matière d'égalité H/F?

- Nous ne disposons pas d'étude récente mais les éléments fournis par la DARES montrent que la composition des IRP reproduit les caractéristiques des entreprises qui les mettent en place
 - Ainsi les **hommes sont plus nombreux à exercer des mandats**
 - Ceci est particulièrement vrai des mandats de DS, de DP mais aussi de secrétaire de CE
 - Au sein des CE les femmes vont plutôt s'orienter vers la gestion des activités sociales et culturelles et les tâches administratives
 - Enfin bien qu'elles représentent plus de 40% du corps électoral elles ne sont présentes qu'à hauteur d'un tiers dans les CE (cycles électoraux 2000-2001 et 2004-2005).
- Ce constat global connaît naturellement des nuances selon les secteurs d'activité (la santé est par exemple particulièrement féminisée -63%- à la différence de la construction - 8%-)

Les femmes dans les CE et les syndicats

Entre deux cycles électoraux, la part des femmes dans les CE a augmenté de 3 points.

Part des femmes au sein des CE par organisation syndicale (cycle 2004-2005)



Syndicats

L'enquête annuelle du 8 mars 2012 de la CES montre que la part des femmes adhérentes d'un syndicat est en progression dans presque toutes les organisations syndicales.

La progression la plus forte est à la CGT (augmentation de 28 à 35% entre 2000 et 2012) mais c'était le syndicat qui partait du plus loin

Malgré des actions volontaristes de chaque OS l'évolution n'est pas spectaculaire. Parmi les freins l'articulation vie professionnelle/exercice du mandat s'ajoute à l'évidence à la problématique de l'équilibre vie professionnelle/vie familiale à laquelle les femmes restent plus fortement confrontées que les hommes