

## **Document d'orientation relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

*(Ce document est remis aux partenaires sociaux en séance vendredi 6 novembre lors de la CNNC. Il leur sera transmis sous forme de courrier lundi 10 novembre).*

En vingt-cinq ans, la question des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes a fait l'objet de six lois et de plusieurs accords collectifs, dont un accord national interprofessionnel conclu le 1<sup>er</sup> mars 2004. Pourtant, alors que les femmes constituent près de la moitié de la population au travail ou à la recherche d'un emploi, ces inégalités persistent incontestablement puisqu'on estime que les femmes perçoivent une rémunération inférieure de 27% à celle des hommes, de 16% lorsque l'on compare les salaires horaires bruts et que leur développement de carrière est moindre que celui de leurs collègues masculins.

L'agenda social 2009 prévoit une concertation avec les partenaires sociaux sur les voies et moyens permettant d'œuvrer vers une plus grande égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Je tiens donc à vous faire part des éléments d'orientation au sein desquels les actions en la matière doivent, de mon point de vue, s'inscrire.

Il ne s'agit pas de constater et de déplorer, une nouvelle fois, des inégalités criantes, mais de proposer des mesures concrètes et directement applicables, qui seront détaillées dans le projet de loi que je compte déposer dès le premier trimestre 2010.

Je souhaite que vous m'indiquiez d'ici le 30 novembre prochain si vous avez l'intention, dans le cadre de la loi du 31 janvier 2007 portant modernisation du dialogue social d'engager des négociations sur tout ou partie de ces questions.

Compte tenu de l'antériorité du sujet et de l'attente forte qu'il suscite, notamment chez les femmes salariées, les négociations éventuelles devront être achevées au plus tard le 15 février 2010 afin de nourrir le cas échéant le projet de loi.

Une concertation s'engagera à l'issue du processus de négociation ou à compter du 30 novembre sur l'ensemble des mesures susceptibles d'être adoptées.

A partir des constats actuels, identifiés notamment par Brigitte Grésy dans le rapport qu'elle m'a remis, je crois nécessaire de nourrir la réflexion autour de trois grandes thématiques.

**En premier lieu**, le bilan de la négociation collective reste aujourd'hui mitigé. Peu de textes sont négociés tant au niveau des branches que des entreprises. Au niveau conventionnel, 43% des branches n'ont pas entamé de négociation en 2008 et 5% des accords de branche abordent le thème de l'égalité.

Au sein des entreprises, 7,5% d'entre elles ayant un délégué syndical ont signé un accord d'égalité professionnelle et 5% de celles qui ont signé un accord, ont signé un accord égalité.

Je vous propose donc d'examiner la manière dont les dispositions légales encadrant la négociation en matière d'égalité professionnelle pourraient être simplifiées et surtout rendues plus opérantes.

Sur ce sujet, je vous informe que je donnerai, à l'issue de cette négociation, les instructions nécessaires pour que les services du ministère du Travail soient pleinement mobilisés à l'avenir pour vérifier l'effectivité de ces dispositions légales.

L'implication des représentants du personnel, des chefs d'entreprises et des partenaires sociaux sur ces questions doit pouvoir également être accrue. La création d'un rapport de situation comparée plus adapté a constitué une avancée. Mais aujourd'hui, une seule entreprise de plus de 300 salariés sur deux ne réalise pas le diagnostic via le Rapport de Situation Comparée.

Je souhaite donc que tous les acteurs de l'entreprise contribuent à faire progresser l'appréhension et la recherche de solutions sur ce sujet.

Enfin, 80% de nos entreprises sont des PME et des TPE et nous devons les inciter à ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle et salariale, à réaliser un diagnostic et à aboutir soit à un accord d'entreprise, soit à l'établissement d'un plan.

Nous devons donc analyser les moyens de simplifier les dispositions actuelles, de promouvoir, de favoriser et d'inciter à la négociation et à la concertation dans les entreprises et les branches sur ces questions d'égalité professionnelle. Un diagnostic, au besoin sous des formes adaptées, doit pouvoir être réalisé dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Seule cette démarche permet ensuite de nourrir la négociation et de permettre l'élaboration de mesures pratiques et adaptées.

**En second lieu**, la place des femmes dans le monde du travail est encore très sectorisée. Elles sont surreprésentées dans les emplois peu qualifiés, alors même que la réussite scolaire des filles à la fin de l'enseignement secondaire, pour une génération donnée, est meilleure que celle des garçons. Elles sont, en revanche,

minoritaires dans les emplois de cadres ou de cadres supérieurs comme l'illustre, par exemple, la faible proportion de femmes ingénieur ou cadre technique (18%).

De même, en 2007, la part des femmes ayant un emploi à temps partiel était cinq fois supérieure à celle des hommes alors même que beaucoup de femmes travaillant à temps partiel sur des postes nécessitant peu de qualifications expriment le souhait de travailler davantage.

Valoriser le travail, favoriser un meilleur accès des femmes à tous les secteurs d'activité et maintenir le lien avec le monde du travail, constitue un objectif à atteindre.

Il me semble nécessaire de favoriser l'accès des femmes et notamment de celles employées à temps partiel à la formation et à la qualification car il s'agit de leviers incontournables de la promotion professionnelle.

L'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, pose les questions du temps partiel, du régime des heures complémentaires de même que l'adaptation du cadre légal sur le temps partiel familial. La création d'un entretien de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle peuvent apporter certains éléments de réponses à ces situations.

Mais les femmes doivent aussi être justement représentées dans les instances de direction et de représentation du personnel.

Ainsi, dans les 500 premières sociétés françaises, il y a seulement 13,5% de femmes dans les instances de direction et de décision (comité de direction et comité exécutif) alors même que ces instances sont les lieux des décisions opérationnelles en ce qui concerne l'ensemble des salariés.

Je souhaite donc que vous puissiez examiner, dès lors que l'entreprise atteint une certaine taille, l'instauration d'un principe de proportion équivalente entre la représentation des femmes dans tout ou partie de la population des salariés de l'entreprise et dans celle de ses dirigeants.

Dans le prolongement de cette idée, il convient de se demander si ce principe d'équivalente proportion pourrait également être décliné entre la représentation des femmes dans la population des salariés de l'entreprise et dans celle de ses représentants élus

Enfin, je vous invite à examiner la possibilité d'instaurer au sein des conseils d'administration, instance de représentation des actionnaires, des règles plus contraignantes en matière de représentation des femmes, pouvant prendre de manière immédiate ou à terme la forme de quotas.

**En dernier lieu**, si la loi de 2006 a fixé le terme du 31 décembre 2010 aux entreprises, pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant cette date, aucune

sanction spécifique n'a été attachée dans les faits à l'inobservation de ces dispositions. Or, l'absence d'évolutions significatives a démontré les limites des systèmes d'incitations actuels.

Je souhaite donc examiner de nouvelles pistes adaptées aux attentes d'aujourd'hui. Quels sont les leviers efficaces pour faire évoluer les comportements ? La pression de l'opinion publique et le fait de rendre, à cette fin, transparentes certaines informations sur demandes individuelles de particuliers ne pourraient-ils constituer des modes d'actions pertinents ?

Une méthode laissant aux acteurs le soin de progresser assortie d'incitations et de sanctions à diverses étapes peut aussi être engagée en précisant le champ et le moment où ces mécanismes interviennent.

Il est clair que notre société, pour son propre développement et son propre équilibre doit parvenir à faire aboutir positivement ce sujet et c'est donc l'évolution des résultats qui devra faire l'objet d'une attention spécifique.

La mise en œuvre de ces mécanismes renforcés d'incitation et de sanction conduira à retenir des indicateurs peu nombreux et pertinents pour prendre en compte les écarts de rémunération et de carrière des femmes dont l'évolution fait sens.

Nos concitoyens attendent des actes forts et qui conduisent à supprimer enfin les écarts. De nombreux autres pays européens tels que l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, les Pays-Bas, la Grande Bretagne, se sont engagés dans cette voie. La France ne peut se permettre de voir son potentiel féminin quitter le pays, parce que nous n'aurons pas agi.

La contribution de tous les acteurs est indispensable à cette fin. J'y suis pour ma part très fermement résolu.

*Ce document est remis en séance vendredi 6 novembre lors de la CNNC et sera transmis sous forme de courrier lundi 10 novembre.*