

Extraits du bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle en femmes et hommes – Sylvie Brunet/Maryse DUMAS

Conseil Economique social et environnemental - CESR - Mars 2012

(.....) Un dispositif juridique national très étoffé – extraits - pages 12 à 15

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

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

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

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

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

- **La loi du 22 décembre 1972** a inscrit dans le code du travail l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (salaire de base et autres avantages) pour « *un même travail ou un travail de valeur égale* ».
- **La loi du 4 juillet 1975** interdit, quant à elle, de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille « *sauf motif légitime* ». Cette notion sera supprimée par la loi du 13 juillet 1983.
- **La loi du 4 août 1982**, relative à la liberté des travailleurs dans l'entreprise a posé l'interdiction de toute discrimination, en particulier celle fondée sur le sexe, dans le règlement intérieur ou dans l'utilisation par l'employeur de son pouvoir en matière de sanction disciplinaire et de licenciement.
- Face aux difficultés d'application de ces dispositions, **la loi du 13 juillet 1983**¹ dite « loi Roudy » s'est efforcée de préciser les différentes discriminations et surtout de donner des moyens de recours plus efficaces aux salarié(e)s (possibilité d'agir des inspecteurs du travail et des organisations syndicales).

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

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

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

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

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

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

- **La loi du 10 juillet 1989** a ainsi instauré l'obligation, pour les organisations liées par une convention ou un accord professionnel de branche, de se réunir pour négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur des mesures de rattrapage en cas d'inégalités constatées.
- Puis **la loi du 9 mai 2001** - dite « loi Génisson » - a élargi le champ en prévoyant :
 - une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises (de plus de 50 salariés) ;
 - le renforcement du rapport de situation comparée par l'instauration d'indicateurs pertinents reposant notamment sur des éléments chiffrés ;
 - l'aménagement des contrats d'égalité professionnelle conclus au niveau de la branche ou de l'entreprise ;
 - l'amélioration de la représentation des femmes dans les élections professionnelles.

- **La loi du 23 mars 2006** relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a fixé trois objectifs aux partenaires sociaux et, pour la première fois, introduit un délai :
 - supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de 5 ans, soit au plus tard le 31 décembre 2010. À défaut, une sanction financière était prévue ;
 - réconcilier la maternité et l'emploi (neutralisation des effets de l'absence sur l'évolution de la rémunération et aide financière au remplacement pour les petites entreprises);
 - diversifier l'offre de formation professionnelle au profit des jeunes filles et des femmes.

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

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

- **La loi du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites comporte un article (art. 99) qui supprime la date butoir du 31 décembre 2010 fixée par la loi du 23 mars 2006 pour la suppression des écarts de rémunération. Cet article instaure, à compter du 1^{er} janvier 2012, une pénalité financière à l'encontre des entreprises de plus de 50 salariés qui n'auraient pas conclu un accord collectif ou un plan d'actions en faveur de l'égalité entre femmes et hommes. C'est donc désormais le défaut d'accord ou de plan d'actions qui est passible de sanction et non la suppression des écarts de rémunération. On reviendra dans le C Eléments de bilan sur les modalités concrètes de mise en œuvre de ces obligations qui ont été précisées dans un décret du 7 juillet 2011.
- **La loi du 27 janvier 2011** relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle introduit l'obligation, pour les sociétés cotées et celles employant au moins cinq cents salariés et présentant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros, de comporter au moins 40 % de membres de chaque sexe au sein de leur conseil d'administration ou de surveillance dans un délai de six ans.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nécessité d'une approche systémique de l'égalité entre femmes et hommes : les leviers à actionner – *extraits - pages 66 à 69* (.....)

Renforcer l'exemplarité de l'État employeur

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

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

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

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

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

Il convient donc de :

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

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

Favoriser l'implication et l'exemplarité des dirigeants

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

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

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

Revitaliser la négociation collective

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

Actualiser les accords

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

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

Améliorer la lisibilité du Rapport de Situation Comparée (RSC)

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

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

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

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

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

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

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

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

Plusieurs mesures sont susceptibles d'y répondre :

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

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

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

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

- inciter les partenaires sociaux à renforcer la part des crédits consacrée à l'égalité, au titre de la formation économique et sociale syndicale, pour permettre, entre autre, aux négociatrices et négociateurs d'exercer un meilleur suivi des indicateurs figurant dans le RSC et de pouvoir influencer sur l'amélioration de leur lisibilité ;
- former tous les négociateurs à l'égalité professionnelle. Cette formation devrait concerner celles et ceux qui négocient sur les rémunérations, la santé au travail, la formation professionnelle, la protection sociale ainsi que les représentants du personnel élus, dans le cadre de leur mandat de délégué du personnel, au Comité d'entreprise ou au CHSCT. Une telle formation répond en effet à la démarche intégrée, préconisée par le code du Travail (NAO) qui prévoit que les négociateurs examinent dans chaque domaine les moyens de contribuer à l'égalité professionnelle ;
- favoriser l'implication des femmes dans les instances de négociations : la prise en compte des problématiques d'articulation des temps (temps professionnel, temps personnel et temps syndical de préparation et de maîtrise des enjeux dans les négociations) devraient faire l'objet d'une attention particulière afin qu'un plus grand nombre de femmes puissent être présentes et actives dans les négociations à tous les niveaux.

(.....)