

## Egalité professionnelle

### L'égalité professionnelle dans la négociation collective

L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle inscrite dans la loi depuis 1983 avec la loi dite 'Loi Roudy' a été depuis modifiée par la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, par celle du 31 janvier 2007 dite de modernisation du dialogue social et enfin par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui aborde également, en son titre IV, l'« égalité entre les hommes et les femmes ». Ce dernier texte ajoute, entre autres, un article L. 2242-5-1 au code du travail qui stipule que « *les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57.* »

Le montant maximum de la pénalité, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, est égal à 1 % de la masse salariale. Cependant la pénalité pourra être modulée suivant les « *efforts constatés* » et les « *motifs de défaillance* », dont l'appréciation est laissée à l'autorité administrative. Le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 fixe les modalités de mise en œuvre des obligations des entreprises en la matière :

Les entreprises doivent élaborer un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (entreprises de 300 salariés ou plus) ou la situation économique (entreprise de moins de 300 salariés).

Ces rapports doivent intégrer un plan d'action précisant les mesures déjà prises, leur niveau de réalisation et les objectifs de progression, assortis d'indicateurs chiffrés. Ils servent de support à la négociation collective. A défaut d'accord le plan d'action est présumé répondre à l'obligation légale. Une synthèse du plan d'action est portée à la connaissance des salariés.

La loi établit la liste des domaines pour lesquels une analyse, des objectifs et des indicateurs sont attendus :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ce pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise

Le plan d'action doit aborder au moins deux de ces domaines pour les entreprises de moins de 300 salariés, trois pour les entreprises de 300 salariés ou plus.

Seuls les accords sont déposés auprès des UT, les plans d'action n'étant transmis aux sections que sur leur demande.

## Bilan quantitatif

Entre 2010 et 2011 le nombre de textes abordant le thème de l'égalité salariale ou professionnelle a crû en Ile de France passant de 979 textes en 2010 à 1307 en 2011.

Si on sélectionne les seuls textes portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle à l'exclusion de tout autre thème, on obtient un nombre beaucoup plus réduit puisque seuls 132 textes ont été enregistrés en 2010 et 236 en 2011. On peut cependant noter une augmentation du nombre de textes enregistrés depuis 2006 puisqu'on en comptait moins de 40.

### Répartition par type des textes déposés en UT d'Ile-de-France ne portant que sur l'égalité professionnelle

	accord	avenant	dénonciation	désaccord	adhésion à un accord	décision unilatérale de l'employeur	autre	total
2010	117	9	0	4	2	0	0	132
2011	190	14	3	6	0	22	1	236

Source : Gestion des accords, UT/DARES, 2010-2011

Le nombre de textes concerné reste très limité (pour rappel le nombre total de textes déposés en 2011 dépasse les 18 000).

Si on comptabilise les textes traitant notamment de l'égalité professionnelle parmi d'autres textes, on trouve :

	accord	avenant	dénonciation	désaccord	adhésion à un accord	décision unilatérale de l'employeur	autre	total
2010	741	12	1	198	3	23	1	979
2011	1042	20	3	196	0	44	2	1307

Source : Gestion des accords, UT/DARES, 2010-2011

Contrairement au thème des salariés âgés, l'égalité professionnelle donne lieu à peu de décisions unilatérales, la loi n'imposant pas l'enregistrement en UT des plans. Les textes enregistrés en 2011 attestent de la prédominance des accords (80%) et de l'importance des désaccords (15%).

Les textes signés le sont dans des entreprises de grande taille : plus de 54% ont un effectif de plus de 200 salariés.

En 2010 c'est l'industrie manufacturière qui est la plus présente sur le thème de l'égalité, suivie du commerce, du transport, des activités spécialisées et de soutien administratif. Les secteurs réputés féminisés tels l'enseignement, la santé ou l'action sociale ont peu conclu sur ce thème.

Le bilan tiré des accords consécutifs à la loi du 23 mars 2006 « relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes » dégagait trois types d'accords :

- les textes proclamant un engagement à respecter le principe de non discrimination ;
- les textes proposant des mesures pour appliquer le principe d'égalité professionnelle ;
- les textes proposant une analyse structurelle et envisageant des mesures sur l'ensemble des composantes de l'égalité professionnelle.

Le rapport Gresy de juillet 2009 établissait cependant un constat assez accablant en la matière : temps partiel, emplois non qualifiés, filières « féminines », chômage et précarité plus importants que pour les hommes et écarts de rémunération persistants. Le rapport relevait cependant que la question de la conciliation entre le travail et la vie personnelle avec un accent mis sur les modes de garde et sur l'élargissement des modes de recrutement pour assurer une réelle mixité des métiers faisaient partie des thèmes émergents de la négociation avec ceux de l'organisation du travail et des stéréotypes de genre pour les femmes comme pour les hommes.

L'étude de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) de mars 2011 constate que « *L'implication des hommes, et surtout des pères dans l'égalité, est encore à ses débuts, il paraît même encore curieux, déplacé de se poser la question* ». Et conclut que l'articulation des temps est bien élément essentiel de l'égalité mais n'a pas encore percé la logique managériale.

## **Difficultés pour l'analyse des textes et la mesure de leurs effets**

### ***L'obligation du niveau entreprise***

Le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 et la circulaire du 28 octobre 2011 fixent les modalités de mise en œuvre des obligations des entreprises. La circulaire mentionne que « *L'existence d'un accord de branche traitant du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas pour effet d'exonérer l'entreprise de la pénalité* ». Par conséquent tout accord de branche, de groupe ou d'UES doit être décliné au niveau de l'entreprise. Cette déclinaison par entreprise exigée par la loi risque d'avoir pour effet la production de textes identiques reprenant le contenu des textes de niveau supérieur. Quelle analyse pertinente peut être faite sur ces textes clones ?

### ***Les problèmes liés à la représentativité***

Les analyses de l'impact de la loi 2008 sur la représentativité des organisations syndicales montrent qu'elle complique la désignation des IRP dans les entreprises<sup>1</sup>. Les branches ne seront touchées qu'en 2013 par ces nouvelles règles mais, pour le thème de l'égalité, les entreprises en difficulté sur le point de la représentativité (accord signé sous l'ancien régime à renégocier sous le nouveau régime par exemple) ne pourront s'appuyer sur la branche si elles peinent à aboutir. Comment l'analyse pourra-t-elle prendre en compte l'interaction entre ces deux changements législatifs sur lesquels il n'y a pas de recul ?

---

<sup>1</sup> « La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique », Rapport pour la Dares, Juin 2011

### *Les problèmes liés au délai*

L'évaluation de l'impact de la loi, par conséquent les effets produits par les accords et les plans d'action, à peine un an après sa promulgation et les décrets d'application, ne peut être menée dans un délai aussi court. Ce d'autant que la durée d'application des textes peut être nettement supérieure. Les objectifs de fin d'accord ou de plan ne peuvent être comparés au réalisé qu'en fin de période (en général 3 ans).

Une analyse d'accords est en cours au SESE afin de repérer les évolutions entre les négociations abouties en 2008 et celles abouties en 2011 après promulgation de la loi. Le nombre de textes analysés n'est pas suffisant pour que l'on puisse, à ce stade, en tirer des conclusions, mais on peut penser que la mise en œuvre d'une nouvelle loi, plus encadrante, n'a pas eu les mêmes effets selon les modalités de négociation qui préexistaient.

## La situation des franciliennes au regard de l'emploi

En Ile de France, les femmes représentent 48,7% de la population active de 15 ans ou plus ayant un emploi. Le taux de chômage des femmes atteint 11,1% en 2008 contre 10,4% pour les hommes. Elles sont, beaucoup plus fréquemment que les hommes, salariées (93,3%).

### Les secteurs féminisés<sup>2</sup>

Les secteurs d'activité des établissements qui emploient une majorité de salariées sont identiques en Ile de France et nationalement, et apparaissent dans le même ordre de classement en fonction de la proportion de femmes dans l'effectif pour les plus féminisés. A noter que, dans les secteurs les moins utilisateurs de main d'œuvre féminine (information, industrie manufacturière, transports, énergie et construction), les parts de salariées dans l'effectif sont plus élevées en Ile de France.

Le secteur de l'administration regroupe des proportions de femmes dans les catégories les plus qualifiées plus importantes que dans l'ensemble : plus de 60% des cadres administratifs sont des femmes .

Le commerce, sauf pour les catégories d'ouvriers artisanal ou industriel, fait globalement peu de place aux femmes. Les femmes y dominent cependant dans les catégories d'employés mais de façon un peu moins forte que pour l'ensemble des secteurs.

Pour le secteur de la construction, les femmes sont particulièrement minoritaires (13% des effectifs) mais selon les catégories, leur situation varie beaucoup : ainsi, elles représentent 80% de la catégorie employés administratifs d'entreprise de ce secteur et 60% des employés de commerce. C'est dans les catégories d'ouvriers qu'elles sont véritablement peu représentées.

Dans le secteur de l'industrie, les femmes représentent 33% des effectifs, mais elles sont majoritaires dans la catégorie des professeurs et professions scientifiques (58% des effectifs) et représentent plus de 80% des employés administratifs d'entreprise et des employés de commerce.

Plus diplômées que les hommes (52% ont un niveau supérieur au bac contre 46% des hommes), les femmes interrogées dans l'enquête Emploi sont pourtant concentrées dans la catégorie socio professionnelle des employés : 47% contre 25% des hommes. Majoritaires dans les niveaux de formation supérieurs, elles le sont également dans les deux niveaux les moins élevés (primaire et autre). Très rarement ouvrières (5%, contre 19% des hommes), elles atteignent moins souvent que les salariés la qualification de cadre (27% contre 33% des hommes).

De fait les 10 premiers métiers, par ordre d'importance, exercés par les femmes (qui regroupent plus du quart des salariées) traduisent bien la conjonction de la sous-qualification et des secteurs féminisés :

523a Adjointes administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement)

563a Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil

542a Secrétaires

421b Professeurs des écoles

563b Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales

341a Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire

<sup>2</sup> Source : Recensement et Enquête Emploi

543a Employés des services comptables ou financiers  
543d Employés administratifs divers d'entreprises  
431f Infirmiers en soins généraux, salariés  
684a Nettoyeurs

L'examen des catégories sociales par âge permet de noter que la structure évolue d'une classe d'âge à une autre : ainsi, la proportion de femmes parmi les cadres augmente quand on passe des classes d'âge élevées aux classes d'âges les plus jeunes (de 39% de femmes parmi les cadres de plus de 55 ans à 44% parmi les cadres de 20-24 ans). Il faut y voir sans doute l'effet de génération lié à la scolarisation croissante des femmes et leur accession à des niveaux de diplôme aussi, voire plus élevés, que ceux des hommes. De façon liée, la part des femmes parmi les catégories des ouvriers et des employés baisse fortement quand on passe des plus âgées aux plus jeunes.

Des salariées aux horaires réguliers, moins touchées que les hommes par le travail atypique mais beaucoup plus fréquemment à temps partiel<sup>3</sup>.

La part des hommes et la part des femmes pratiquant un horaire « standard » de 35 à moins de 40 heures est strictement égale : 48%. C'est aux extrêmes que se creusent les différences. Les salariées répondantes sont beaucoup plus souvent à temps partiel que les salariés : 21% contre 6% ; le temps partiel le plus fréquent est de 15 à moins de 30 heures ; 4% souhaiteraient travailler plus (2% des hommes), soit sur un temps partiel plus long soit à temps complet. Parmi les personnes qui déclarent un temps partiel subi, 26% des femmes et 17% des hommes travaillent moins de 15 heures par semaine, 56% des femmes et 56% des hommes travaillent de 15 à moins de 30 heures.

Elles ont plus fréquemment des horaires réguliers (83% contre 75% des hommes).

Le travail selon des horaires atypiques est avant tout<sup>4</sup> occasionnel pour les deux sexes et pour tous les types d'horaire. Les salariées y sont moins exposées : 17% des salariées déclarent travailler entre 20h et minuit de façon occasionnelle contre 24% des salariés, 10% de façon habituelle contre 16% des salariés. Le travail de nuit habituel concerne 2% des femmes et 7% des hommes (respectivement 4% et 11% pour le travail de nuit occasionnel). Le travail occasionnel du samedi concerne 18% des femmes et 28% des hommes, le travail habituel, 21% des femmes et 20% des hommes. Enfin le travail dominical habituel est équivalent pour les femmes (10%) et les hommes (11%) et le travail dominical occasionnel moins fréquent chez les salariées : 13% contre 20% pour les salariés.

Le commerce de détail et le secteur sanitaire sont les premiers pourvoyeurs de ce travail féminin habituel du samedi (40% de ces salariées sont concentrées dans ces deux secteurs d'activité), loin devant l'enseignement, l'hôtellerie restauration et l'action sociale.

---

<sup>3</sup> Source : Enquête Emploi

<sup>4</sup> Dans l'enquête Emploi de l'Insee la question est formulée comme suit :  
Dans votre emploi principal, travaillez-vous le dimanche ?

1. Habituellement  
2. Occasionnellement  
3. Jamais

et de façon identique pour le travail du soir, de nuit et du samedi.

## Des revenus inférieurs pour les salariées<sup>5</sup>

Conséquence de la sous qualification des femmes et de la plus grande fréquence du travail à temps partiel, elles sont plus souvent situées dans les tranches inférieures de revenus que les hommes. 43% des salariées gagnent moins de 1 500 par mois contre 27% des hommes. Les parts d'hommes et de femmes ayant un revenu compris entre 1 500 et 2 500 euros sont identiques et, dans les tranches supérieures, les femmes se font beaucoup plus rares.

---

<sup>5</sup> Source : Enquête Emploi