



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

égalité des sexes

Question écrite n° 106236

Texte de la question

M. Christian Eckert attire l'attention de Mme la ministre des solidarités et de la cohésion sociale. Il lui demande si la question de l'égalité réelle des genres est une question sociale sur laquelle le Gouvernement a réfléchi et, si oui, quelles politiques il compte mettre en oeuvre afin de tendre à la réalisation de cet objectif social.

Texte de la réponse

Afin de passer d'une égalité de droits à une égalité réelle, l'État traite la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes de manière transversale, ce qui se traduit par la prise en compte de cette thématique dans tous les domaines, politique, économique et sociale de l'action publique et par la mise en oeuvre d'actions spécifiques destinées aux femmes. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une action prioritaire qui a été inscrite à l'agenda social depuis plusieurs années. Plusieurs domaines ont connu des avancées positives pour l'égalité : La loi du 27 janvier 2012 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit l'instauration progressive de quotas afin de tendre vers une meilleure parité au sein des instances dirigeantes (conseils d'administration et conseils de surveillance) des entreprises cotées en bourse et des sociétés qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient un nombre moyen d'au moins 500 salariés permanents et qui présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros, ainsi que ceux des entreprises publiques. Ainsi, la loi a fixé l'objectif d'une représentation d'au moins 40 % de chaque sexe dans un délai de 6 ans à compter de sa promulgation avec un objectif intermédiaire de 20 % dans un délai de 3 ans. Les sanctions prévues par la loi sont la nullité des nominations qui méconnaissent les quotas instaurés et la suspension de la rémunération des jetons de présence en cas de composition irrégulière du conseil. En outre, le conseil d'administration ou le conseil de surveillance régis par le code de commerce doit délibérer chaque année sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale sur la base du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise. La loi du 9 novembre 2010 n° 2010-1330 portant réforme des retraites a renforcé le corpus législatif concernant l'égalité professionnelle. L'article 99 de la loi a pour objectif la réduction effective des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Cette réduction passe par une mesure et une analyse des écarts, la définition de mesures correctives et l'évaluation des progrès obtenus, tendant à la suppression de ces inégalités. A cette fin, la loi s'appuie sur les outils à la disposition des entreprises en matière de diagnostic des écarts de situation et continue à privilégier le dialogue social dans l'entreprise pour déterminer les modalités les plus adaptées de leur réduction. Elle retient trois axes de progrès et a pour objectif de : faciliter l'évaluation des écarts de situation professionnelle entre les femmes et les hommes : la loi enrichit le contenu du rapport unique (applicable dans les entreprises de 50 à 300 salariés) pour l'harmoniser avec celui du rapport de situation comparée (dans les entreprises de plus de 300 salariés) et explicite de manière générale le contenu du rapport de situation comparée afin d'en faciliter la réalisation pour l'entreprise. Le décret du 7 juillet 2011 modifie le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) en ajoutant la question de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité

familiale aux thèmes obligatoires du RSC ; rendre transparente la situation de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle : la loi porte obligation d'élaborer une synthèse du plan d'action et de la rendre accessible au public. La synthèse du plan d'action devra faire l'objet d'un affichage et devra comprendre les objectifs de progression chiffrés adoptés par l'entreprise pour satisfaire à ses obligations légales ainsi que des éléments de diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, d'accès aux postes à responsabilités et de promotion professionnelle ; sanctionner l'inaction : seront passibles d'une pénalité financière d'un montant maximum de 1 % de la masse salariale les entreprises de plus de 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle au sens de l'article L.2242-5 du code du travail 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 du code du travail au 1er janvier 2012. Le décret du 7 juillet 2011 prévoit la possibilité pour l'autorité administrative de fixer une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale lorsque l'employeur n'a pas satisfait à ses obligations légales. Les objectifs de progression associés d'indicateurs chiffrés sont à choisir parmi 8 domaines d'action : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. L'autorité administrative pourra moduler le montant de la pénalité si l'employeur justifie de motifs de défaillance spécifiques, détaillés dans le décret. Le dispositif de pénalité financière constitue une menace forte pour les entreprises et revêt un caractère avant tout incitatif, l'objectif n'étant pas de récolter des fonds mais que les entreprises développent des mesures visant à terme à supprimer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Les objectifs poursuivis sont d'aboutir à la réalisation effective du RSC et d'un plan d'action négocié. Il s'agit d'imposer à l'entreprise de mettre en oeuvre des moyens et de s'inscrire dans une logique de progression. Concernant les entreprises de moins de 50 salariés qui, compte tenu de leur taille, ne sont pas soumises à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et salariale sur la base d'un rapport de situation comparée, une convention a été conclue avec la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) afin que leur soit restitué sous forme de tableau les données sexuées qu'elles fournissent dans le cadre des déclarations automatisées des données sociales. La mesure est étendue à tous les établissements de 20 à 49 salariés produisant une déclaration informatique. Ainsi, et sans formalités supplémentaires, ces entreprises peuvent disposer de données comparatives sur la situation respective des femmes et des hommes de l'entreprise en matière de rémunération, de recrutement, de temps de travail, de forme de contrat, et de mixité au sein des catégories professionnelles, ce qui est de nature à faciliter la prise en compte de la question des inégalités professionnelles et la mise en oeuvre de solutions dans l'entreprise. Afin de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, un plan de développement de la garde d'enfant a permis d'offrir 200 000 solutions de garde supplémentaire entre 2008 et 2012. Un rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales a été remis par madame Brigitte Grézy à la ministre des solidarités et de la cohésion sociale début juin 2011. Ce rapport montre que l'inégal partage du temps parental et des tâches domestiques constitue le noyau dur de l'inégalité professionnelle. Le mouvement de déspecialisation des rôles continue de se faire en sens unique : très fort pour les femmes qui sont entrées en masse, depuis les années 70, sur le marché du travail, très faible pour les hommes dans leurs incursions dans la sphère privée. La mobilisation des hommes constitue donc un élément majeur du changement. Une conférence sur le partage des responsabilités professionnelles et familiales a été organisée à l'initiative de la ministre des solidarités et de la cohésion sociale, le 28 juin 2011, en présence de monsieur Luc Chatel, ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative. Une large réflexion sur les leviers permettant de passer d'une égalité juridique, garantie par les textes, à une égalité réelle, engagée par l'ensemble des acteurs sociaux, a été conduite lors de trois tables-rondes, sur les thèmes des stéréotypes de genre, de l'organisation du travail et des congés familiaux. La mise en oeuvre de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif de la formation initiale a été poursuivie. En France, les jeunes filles connaissent une meilleure réussite sur le plan scolaire que les garçons. Elles sont en effet aujourd'hui en moyenne plus diplômées qu'eux mais restent minoritaires dans les formations des secteurs des sciences fondamentales et technologiques, et majoritaires dans les séries littéraires et les sciences médico-sociales. Elles sont donc peu nombreuses à se diriger vers les filières et les écoles les plus valorisées sur le marché du travail. L'objet de la convention est de favoriser l'insertion professionnelle des femmes en agissant dans le domaine de la diversification des choix d'orientation scolaire, assurer auprès des jeunes une éducation à l'égalité entre les sexes et intégrer l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs et actrices du système

éducatif. Cette convention signée le 29 juin 2006, et renouvelée prochainement, lie neuf ministères : celui en charge des droits des femmes et de l'égalité, l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche, la justice, l'équipement, l'agriculture, la culture et la communication, l'emploi, la santé et les sports. Pour l'année scolaire 2009-2010, des journées de rencontres des partenaires de la convention ont été mises en oeuvre sur tout le territoire national pour accroître la mobilisation des réseaux déconcentrés de chaque ministère partenaire et faciliter l'échange de bonnes pratiques autour des trois axes de travail définis par la convention interministérielle. Par ailleurs, une mesure annuelle spécifique en faveur des jeunes filles est mise en place par le ministère en charge de la politique publique des droits des femmes et de l'égalité : le Prix de la vocation scientifique et technique des jeunes filles. Représentant un montant de 1 000 € et attribué à 650 lauréates sur l'ensemble du territoire, après l'examen des candidatures par des jurys régionaux, ce prix a pour but d'encourager les jeunes filles des classes de terminales des lycées d'enseignement général, technique, professionnel et agricole à s'orienter vers une filière scientifique ou technologique de l'enseignement supérieur dans laquelle la part des jeunes filles inscrites ne dépasse pas 40 %. L'entrepreneuriat féminin s'est développé en particulier grâce à la mobilisation des dispositifs financiers de l'État tels que le fonds de garantie pour la création, la reprise et le développement d'entreprises à l'initiative des femmes (FGIF). Créé en 1989, le FGIF permet aux femmes d'accéder aux crédits bancaires. Doté à hauteur de 3,6 millions d'euros pour 2011 et de 4,7 millions d'euros en 2012 (soit 30 % d'augmentation) par le Fonds de cohésion sociale en 2011 contre 744 en 2008. Le FGIF a ainsi permis de créer plus de 1 961 emplois en 2011. Dans le cadre d'un partenariat renforcé avec la Caisse des dépôts et consignations, ce dispositif sera davantage mobilisé et couplé avec d'autres prêts bancaires complémentaires. Comme celui de NACRE (Nouvel Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise). L'égalité professionnelle a par ailleurs connu une avancée majeure dans la fonction publique : la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique garantit l'égal accès des femmes et des hommes aux responsables et favorise une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il s'agit notamment de garantir, d'ici 2018, un quota de 40 % de femmes parmi les hauts fonctionnaires, actuellement très majoritairement des hommes.

Données clés

Auteur : [M. Christian Eckert](#)

Circonscription : Meurthe-et-Moselle (7^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 106236

Rubrique : Femmes

Ministère interrogé : Solidarités et cohésion sociale

Ministère attributaire : Solidarités et cohésion sociale

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 26 avril 2011, page 4175

Réponse publiée le : 3 avril 2012, page 2807