

Égalité professionnelle

Où en sommes-nous



CFE
NFF

Depuis 1901,
pour les droits des femmes
et l'égalité des chances

Marie-Claude BERTRAND Présidente du CNFF



Edito

La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes –CEDEF/CEDAW– est l'instrument international juridique sur lequel se fonde l'accompagnement légal de l'égalité entre les Femmes et les Hommes*(1). C'est la discrimination qui est la cause des inégalités entre les Femmes et les Hommes. Adoptée le 18 décembre 1979 par l'assemblée générale des Nations Unies, la CEDEF/CEDAW est la convention mondiale la plus ratifiée au monde (189 pays). Elle engage les États signataires à éliminer toutes formes de discrimination envers les femmes, et à favoriser leur plein développement dans l'ensemble des domaines politiques, économiques, sociaux, culturels et civils. La Convention considère que ce n'est pas la formulation des lois des États mais les conditions de vie réelle des femmes qui sont révélatrices du degré d'égalité. Ratifiée par la France en 1983, c'est au nom de la CEDEF/CEDAW que d'importantes réformes sont intervenues. En ce qui concerne l'Égalité professionnelle, après 25 textes principaux de 1946 à 2019 *(2) qui y sont consacrés, où en sommes-nous ?

Le CNFF –Conseil National des Femmes Françaises– fondé le 18 avril 1901*(3), reconnu d'utilité publique, se mobilise depuis près de 120 ans pour l'égalité des chances et l'égalité des droits entre les Femmes et les Hommes. Par ses conférences-débat (Girls Tech Day, Mixité des métiers, indépendance financière des femmes, conciliation vie professionnelle/vie familiale, femmes engagées (femmes de terrain, dépendances, retraites etc..) suivies de ses recommandations et par ses partenariats, il n'a cessé de promouvoir l'indépendance économique des femmes, gage de liberté et d'égalité. Le 11 décembre 2018, le CNFF organisait un atelier de réflexion sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et ce livre blanc en est la suite. Son objectif est de mettre en lumière les avis d'expertes et experts dans différents domaines pour parvenir à cette égalité au nom de la justice sociale et des droits humains.

Les stéréotypes de genre sont culturels. Ils ont la vie dure et nous emprisonnent. Ils enferment le genre dans une catégorie ce qui fait le lit des discriminations. Toutefois, leur déconstruction semble être en marche, la prise de conscience de ces stéréotypes et leurs conséquences sur l'égalité des chances et des droits entre les Femmes et les Hommes s'amplifie. Lors des revendications sociales et les manifestations de ces derniers mois, voire de ces dernières semaines, les femmes aussi bien que les hommes ont pris la parole et alerté sur leur situation.

Les médias ont un rôle important à jouer dans ce combat de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et n'appartient-il pas à chacun d'entre nous, Femme, Homme, Mère, Père, Fille, Garçon d'être un acteur de changement ?

Convaincue que les femmes ont besoin de rôle modèle, permettez-moi de partager l'optimisme de Christine Lagarde qui a déclaré dans un discours prononcé l'année dernière à la bibliothèque du Congrès à Washington, en faveur d'un «nouveau multilatéralisme» et d'une «coopération internationale ré-imaginée», qu'un âge de l'inventivité est possible où les économies profiteront des énergies renouvelables, d'une plus forte intégration des femmes dans le monde du travail et où les grandes entreprises feraient montre de responsabilité sociale.

A la veille du Forum Mondial Génération Egalité, pour les droits des femmes et un futur égalitaire continuons à oeuvrer toutes et tous ensemble pour que l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes devienne réalité. ■

** 1 – extrait du préambule de la CEDEF.. »le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes à égalité avec les hommes, dans tous les domaines » - article 1 : « Aux fins de la présente convention, l'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou tout autre domaine. »*

**2 – ORSE – rapport*

**3 « une des dates les plus importantes de l'histoire du féminisme, puisqu'elle consacre l'alliance du féminisme réformiste et de la philanthropie féminine, en fédérant des forces jusque-là dispersées » (Christine Bard, historienne du féminisme),*

** « L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain » Stendhal - tant qu'il y aura des femmes*

1. Où en sommes-nous ?

p 6

- Jacqueline LAUFER** La longue marche de l'égalité professionnelle p 6
Agnès BRICARD L'égalité femmes-hommes : un levier moderne et durable p 10
Claire DESAINT Les femmes handicapées : les oubliées de l'emploi p 11
Geneviève BEL Commentaire sur l'index sur l'égalité femmes/hommes p 14
présenté par le Ministère du Travail le 22 novembre 2018

2. Dans l'Administration

p 15

- Myriem MAZODIER** Le long chemin vers l'égalité professionnelle p 15
dans la haute administration de l'état
Nathalie PILHES Femmes et gouvernance publique : p 17
l'égalité professionnelle dans l'administration
Marie-Cécile MOREAU Egalité professionnelle dans la fonction publique : p 19
vigilance et décisions à prendre

3. L'égalité femmes/hommes et la retraite

p 20

- Bertrand FRAGONARD** Réversions et droits familiaux de retraite p 20
Corinne HIRSH Femmes et retraites : la réforme en cours doit p 22
supprimer la double peine
Arnaud BIHEL La position du Laboratoire de l'Égalité concernant p 23
les femmes et la retraite
Clotilde CORNIÈRE Protection sociale et égalité professionnelle. p 24
Avis et propositions

4. Les leviers

p 25

- Maryse VISEUR** Une égalité professionnelle en constante évolution. p 25
Mais comment l'imaginer demain sur toute notre jeunesse et sur
l'ensemble du territoire ?
Myriem KOKAINA La longue marche de l'égalité professionnelle p 27
Huguette KLEIN Priorité à l'éducation, la formation et l'orientation p 29
Anne-Laure GUIHENEUF Expérience de négo-training d'Audencia p 30
pour former les femmes à la négociation de leur salaire
Céline PARSOUD Le projet #faispasgenre, dédié aux adolescents. p 31
Le programme de leadership égalitaire « La Fusée », dédié aux 18-30 ans
Isabelle BLIN Le rôle des réseaux dans les progrès de l'égalité p 32
professionnelle dans les faits et dans les mentalités
Henri d'AGRAIN L'intérêt et le rôle du digital pour l'égalité professionnelle p 34
Priscillia ANDRIEU La longue lutte contre le plafond de verre p 34
Christiane TRICOT Egalité Femme/Homme p 36
Marie-Jeanne VIDAILLET-PERETTI Egalité professionnelle : p 37
une obligation incontournable de justice et un facteur essentiel
du progrès économique et social

5. Les Propositions du CNFF

p 38

1. Où en sommes-nous ?



La longue marche de l'égalité professionnelle

Jacqueline LAUFER

Sociologue et professeure émérite à HEC, directrice adjointe du réseau MAGE (Marché du travail et genre) et membre du comité de rédaction de Travail, Genre et Sociétés, Jacqueline Laufer est une véritable experte en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Premier constat

En dépit d'un taux d'activité des femmes élevé, les inégalités sexuées résistent : insuffisante mixité des emplois, moindre valorisation des emplois à majorité féminine, inégalités en matière de développement de carrière, écarts de rémunération, permanence de phénomènes de «plafond de verre», insuffisante mixité dans la prise en charge de la parentalité, fragilité dans l'accès à l'emploi de nombre de femmes peu qualifiées, le tout soutenu par un sexisme toujours vivace dans les représentations comme dans les pratiques. Quelques chiffres permettent d'étayer cette situation. Tout d'abord un taux d'activité professionnelle des femmes qui ne faiblit pas : les femmes constituent environ 48 % de la population active ; de 25 à 49 ans (avec un conjoint et sans enfant) leur taux d'activité est de 90 % ; ce taux est de 82 % pour celles qui ont deux enfants ; toutefois ce taux tombe à 63 % seulement pour les femmes qui ont trois enfants. Ainsi, une majorité des femmes cumule désormais activité professionnelle et obligations familiales, mais tandis que le taux d'activité des hommes n'est pas affecté par la venue des enfants, ce n'est pas le cas des femmes.

En ce qui concerne la mixité des emplois : sur les trente-et-une catégories professionnelles que distingue l'INSEE, les six catégories les plus féminisées regroupent 67 % de l'emploi féminin. Cette tendance à la concentration des emplois féminins concerne les catégories suivantes : employées, personnels de services aux particuliers, instituteurs, professions de la santé. Cette concentration des emplois ne s'atténue pas en dépit du développement de l'activité professionnelle des femmes. Et si l'accès des femmes à la catégorie des cadres et aux professions supérieures s'est affirmé, les femmes ne sont que 21 % des ingénieurs.

Les écarts de rémunération résistent eux aussi. Ils sont liés à un processus historique de ségrégation et de dévalorisation des emplois à majorité féminine, processus qui met en échec l'application d'un principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale, un principe dont l'application exigerait une véritable revalorisation des emplois à majorité féminine.

Dans le cas des femmes cadres, les écarts de salaires sont les plus élevés et résultent de l'hétérogénéité des systèmes de rémunération qui s'adressent à une population elle-

même très hétérogène. Ces écarts sont dus aussi au fait que les femmes sont majoritaires dans l'emploi à temps partiel, qu'elles font moins d'heures supplémentaires, qu'elles ont moins de primes et enfin qu'elles accumulent des retards de carrière tout au long de leur vie professionnelle ce qui pour nombre d'entre elles contribue à les maintenir à un bas niveau de qualification. Enfin, le phénomène du «plafond de verre» qui bloque l'accès des femmes aux fonctions supérieures, persiste dans de nombreuses organisations et entreprises et dans la fonction publique. Si depuis la loi de 2011, les quotas ont pu améliorer la participation des femmes aux conseils d'administration, les comités exécutifs des grandes entreprises ne témoignent que d'avancées plus lentes. De surcroît, les politiques de quotas au sommet ne doivent pas dissimuler le fait que ces mêmes organisations tardent souvent à faire évoluer de manière significative leurs politiques de développement de carrière pour les catégories intermédiaires, cadres ou non cadres.

Deuxième constat

Si ces inégalités demeurent, il ne faut pas sous-estimer pour cela le chemin parcouru en matière d'égalité professionnelle depuis 1983, date de la première loi en la matière. En effet, la mise en œuvre de l'égalité professionnelle est devenue dans notre société (comme dans nombre de sociétés démocratiques) un objectif légitime. Un objectif qui a progressivement trouvé sa place -à des degrés divers bien sûr- dans les réponses faites aux revendications des organisations féministes, dans les politiques publiques -qu'il s'agisse des politiques éducatives ou des politiques sociales et familiales- dans les politiques d'entreprise, dans les revendications des organisations

syndicales, dans le dialogue social. Cette période est aussi celle qui a vu le développement d'un droit de l'égalité davantage tourné vers l'action : un véritable vocabulaire de l'égalité et de l'égalité professionnelle s'est ainsi développé qui s'est inscrit dans un débat -souvent vif- et qui nous est devenu de plus en plus familier sur les différentes manières de prendre en charge cet objectif : égalité de traitement, égalité des chances, actions positives, discrimination positive, discrimination directe et indirecte, quotas, mainstreaming, mixité, parité, diversité.

Troisième constat

Ce qui caractérise, tout au long de son développement, la longue marche vers l'égalité professionnelle, c'est ce que l'on pourrait appeler le paradoxe de l'égalité professionnelle : face à un principe d'égalité qui ne fait plus question dans nos sociétés démocratiques, à une reconnaissance croissante du bien-fondé des revendications relatives à l'égalité professionnelle, et face à une compréhension de plus en plus fine des dynamiques sociales qui sont à la racine de la construction des inégalités, on ne peut que constater les fortes résistances qui continuent à s'opposer à sa mise en œuvre effective. De là découle la nécessité paradoxale, s'agissant d'objectifs légitimes et en principe consensuels, de recourir de manière accrue à des mesures contraignantes visant les négociations d'entreprises et de branches (et désormais la fonction publique), des sanctions étant prévues pour les entreprises qui ne satisfont pas à leurs obligations.

Depuis 2001, c'est en effet à travers une obligation de négociation d'accords collectifs qui a fait l'objet de plusieurs

1. Où en sommes-nous ?

dispositions législatives que les branches et les entreprises (qui à défaut d'accords doivent mettre en place des plans d'action) sont censés définir leur politique d'égalité professionnelle.

Quatrième constat

Cette évolution conduit à souligner les difficultés actuelles rencontrées par la négociation en matière d'égalité professionnelle.

- Une première difficulté, tout au long de cette histoire a été le caractère souvent erratique de la volonté politique en matière de mise en œuvre de l'égalité professionnelle. Ainsi, par exemple, tandis que la loi de 2014 sur l'égalité réelle venait d'un côté affirmer un progrès supplémentaire en conditionnant l'accès aux marchés publics au respect de l'égalité professionnelle par les entreprises, de l'autre côté, en 2015, le projet de loi dite loi Rebsamen a voulu supprimer le RSC (Rapport de situation comparée) dont on sait l'importance symbolique et politique quant à la responsabilité de l'entreprise dans la construction des inégalités professionnelles entre hommes et femmes ; le RSC qui a finalement été intégré –d'aucuns disent «noyé»- dans la Base de données uniques que doivent constituer les entreprises.

- Deuxième difficulté : même si ces accords n'ont jamais été aussi nombreux en raison des premières sanctions en 2013 leur nombre reste insuffisant, en particulier s'agissant des entreprises petites et moyennes. En 2016, on constate que 41 % du total des entreprises sont couvertes. Mais on constate aussi un grand écart entre les grandes entreprises (91 % sont couvertes) et les entreprises de 50 à 300 salariés (35 % seulement sont couvertes). Ainsi, 59 % des entreprises de plus de 50 salariés n'ont ni accord ni

plan d'action alors que seules 109 (0,1 %) ont été sanctionnées.

- Une troisième difficulté concerne les caractéristiques de la négociation en matière d'égalité professionnelle : il s'agit de négociation sans obligation de résultats précis. Elle doit porter sur des objectifs et des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle mais, comme le souligne le juriste Michel Miné, la loi n'impose pas que la négociation aboutisse à une égalité professionnelle effective. Si par exemple, un constat chiffré indique un écart de rémunération non justifié de 5 %, une action qui réduirait cet écart de 1 % est acceptable car il va dans la bonne direction.

- Une quatrième difficulté concerne l'insuffisance de diagnostics des inégalités véritablement partagés par tous les acteurs tant au niveau des branches que des entreprises et au-delà dans toutes les organisations concernées par la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, le RSC apparaissant plus ou moins bien réalisé et utilisé selon les entreprises. Sur les 186 accords inclus dans une étude récente de la Darés (coordonnée par Sophie Pochic), 40 % des textes d'accords ne mobilisent aucun chiffre et les données fournies sont souvent incomplètes, en particulier en matière de rémunération. Si des chiffres sont fournis, ils ne sont pas toujours commentés et le constat chiffré d'un certain nombre d'inégalités peut être associé paradoxalement à une justification de ces mêmes inégalités sans que soient mis à jour la véritable nature des discriminations. Ainsi, par exemple on justifiera un écart de rémunération, par exemple pour des femmes cadres, par le type d'emploi qu'elles occupent mais sans s'interroger sur les processus qui

aboutissent précisément à les cantonner dans ces emplois.

- Une cinquième difficulté concerne le choix laissé aux entreprises quant aux domaines d'action en matière d'égalité professionnelle. La loi impose le choix de trois ou quatre domaines parmi les suivants selon la taille de l'entreprise : embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération -seul thème obligatoire- et enfin, articulation vie professionnelle et vie familiale. Or, plusieurs recherches soulignent que nombre d'entreprises éprouvent des difficultés à adapter leur choix de domaines d'action à la spécificité de leur situation; les mesures prévues dans les accords sont le plus souvent envisagées dans une logique de moindre coût tandis que des mesures collectives plus coûteuses (enveloppes de rattrapage salarial, révision des classifications, précarité de l'emploi, temps partiel) demeurent l'exception. Cette situation est devenue encore plus complexe du fait que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle doit désormais être articulée avec la question de la qualité de vie au travail (QVT). Si un certain nombre d'acteurs et de partenaires sociaux voient cette jonction entre égalité professionnelle et QVT comme une opportunité et une manière de ne plus considérer l'égalité professionnelle comme un sujet à part, d'autres soulignent les risques que cette fusion entre égalité professionnelle et QVT aboutisse à minorer certaines des autres dimensions de l'égalité professionnelle.

- Enfin, une sixième difficulté, soulignée par certains, serait le fait que de nombreuses

mesures incluses dans les accords et les plans d'action concerneraient avant tout les femmes cadres aux dépens d'actions visant la situation des femmes moins privilégiées, dans des emplois peu qualifiés et/ou précaires ou d'actions visant à faciliter l'accès des femmes à l'emploi. Il s'agirait alors une politique d'égalité qui s'intéresserait plus aux inégalités entre les femmes et les hommes qu'aux inégalités entre les femmes elles-mêmes.

En conclusion, deux remarques

- Les politiques d'égalité professionnelle doivent s'inscrire désormais dans une vision systémique de la construction des inégalités de sexe d'où l'importance de ces étapes de diagnostic à tous les niveaux et dans toutes les organisations, diagnostics qui doivent mettre en évidence les interactions entre différentes dimensions des inégalités.

- Les politiques d'égalité professionnelle s'inscrivent dans cette conviction que le travail et la division sexuée du travail demeurent au cœur de la construction des inégalités et des rapports de domination entre les hommes et les femmes. On souligne souvent que les transformations du travail qui caractérisent les sociétés contemporaines, aussi bien du côté des emplois les plus qualifiés que les moins qualifiés, sont susceptibles de remettre en cause la place et la centralité du travail dans la société. Placer l'égalité professionnelle au cœur des démarches des entreprises, des organisations publiques et de la négociation collective, c'est rappeler une fois encore que l'accès au travail rémunéré et à des emplois de qualité constitue une base fondamentale de l'autonomie et de l'émancipation des femmes dans notre société.

I. Où en sommes-nous ?



L'égalité femmes-hommes : un levier moderne et durable

Agnès BRICARD

Présidente BPW France, Vice-Présidente de Pacte PME, Présidente d'Honneur du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables, Présidente Fondatrice de la Fédération Femmes Administrateurs. Expert-Comptable – Commissaire aux comptes.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur universelle aujourd'hui affirmée au sein de notre société, qui engage aussi bien les hommes que les femmes. C'est une valeur qui s'élève contre les habitudes culturelles et sociales qui persistent à marginaliser les femmes. Ce sont une valeur et un principe que l'État doit garantir et que notre société doit faire vivre. Les responsables économiques, politiques, sociaux, doivent avoir à cœur de la mettre en œuvre.

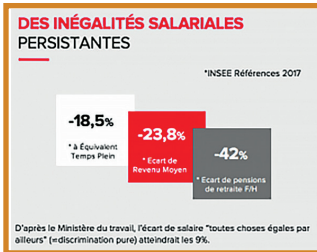
Car l'égalité femmes-hommes est facteur de croissance économique et d'emploi, elle est également un facteur de pacification dans le monde. Toutes les études des plus grandes institutions mondiales démontrent tout ce que l'égalité femmes-hommes dans la société peut apporter aux nations qui la mettent en œuvre.

Il s'agit d'une question majeure pour l'avenir de notre société.

Notre Manifestation annuelle historique l'EQUAL PAY DAY consacre le principe de l'égalité femmes- hommes :

EQUAL PAY DAY® ou **Journée de l'égalité salariale** symbolise le jour jusqu'auquel les femmes doivent travailler pour gagner un revenu salarial équivalent à celui des hommes au 31 décembre de l'année précédente. Cette journée permet d'expliquer les causes des écarts (niveaux de rémunération des métiers des femmes et des hommes, temps de travail, niveau de responsabilité...) et déconstruire les représentations de métiers et stéréotypes de genre. Cet évènement a été lancé en 1988 aux États-Unis pour la 1ère fois, en 2008 en Europe et en 2009 en France.

Au-delà de l'objectif de l'état français de réduire de 9 % les inégalités salariales à travail égal, nous considérons les inégalités de revenus salariaux et les inégalités de pensions de retraite, à savoir 23,8% d'écart de revenu moyen, et 42% d'écart de pensions de retraite.



BPW France suit également chaque année le classement International, par les productions de l'OIT-ILO (Organisation Internationale du Travail), et sa Task Force dédiée EQUAL PAY INTERNATIONAL COALITION.



Les femmes handicapées : les oubliées de l'emploi

Claire DESAINT

Claire Desaint, co-présidente de Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir, vice-présidente de Réussir l'égalité Femmes-Hommes, est une féministe engagée. Elle a été conseillère technique de 2002 à 2004, au cabinet de Nicole Ameline, Ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle, puis Consultante en égalité professionnelle pour des entreprises.

L'emploi est la première condition de l'inclusion sociale et de l'autonomie financière des femmes handicapées. Pourtant elles vivent des discriminations qui se combinent dans l'accès à l'emploi et dans leur carrière parce qu'elles sont femmes, parce qu'elles sont handicapées mais également des inégalités et discriminations spécifiques combinant genre et handicap.

Un premier rapport de l'association Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir (FDFA) en 2014, puis un second rapport du Défenseur des Droits sur les femmes handicapées et l'emploi en novembre 2016 ont mis l'accent sur l'invisibilité des femmes handicapées et la double discrimination à laquelle elles font face pour accéder à l'emploi, à la formation, à la gestion de carrière.

L'absence de données statistiques

Les statistiques genrées sur l'emploi des personnes handicapées sont quasiment inexistantes révélant l'absence d'approche sexuée dans les politiques du handicap aussi bien que du handicap dans les politiques d'égalité femmes-hommes. Les quelques chiffres disponibles montrent que les femmes handicapées ont beaucoup de difficultés à trouver un emploi, 36 % de femmes déclarées en RQTH sont en emploi. Elles ont un taux de chômage deux fois plus élevé que celui des personnes «valides» -18 % contre 8,5 % chez les personnes «valides».

Le poids des stéréotypes de genre

Les stéréotypes sur les aptitudes professionnelles des personnes handicapées et sur les tâches professionnelles qui conviendraient «naturellement» plus aux femmes ou aux hommes, se cumulent. Elles induisent même à confiner les femmes handicapées dans leur foyer ou sinon à considérer le travail des femmes handicapées comme une occupation, plutôt que comme un métier et une carrière professionnelle.

1- Préparation de la vie active

Le défaut de formation

La majorité des femmes handicapées est peu qualifiée. La conscience du besoin d'éducation et de formation, notamment professionnelle et universitaire, est moindre que pour les hommes handicapés. Les petites filles handicapées ont une scolarité moins suivie en

1. Où en sommes-nous ?

raison d'absence de places pour les filles dans les structures avec internat ; elles restent parfois trop longtemps à l'hôpital, car on les considère plus fragiles que les garçons. Une autre raison de garder les filles à la maison est la peur des violences sexuelles.

Malgré les difficultés rencontrées, les femmes handicapées poursuivent en moyenne plus longtemps leurs études que les hommes handicapés : 15 % de femmes handicapées contre 11 % d'hommes handicapés ont un diplôme égal ou supérieur à Bac +2, mais cela ne leur garantit pas un emploi.

Une orientation biaisée

Les filles et femmes handicapées sont souvent mal orientées sans tenir compte de leurs goûts et capacités en fonction de stéréotypes concernant les études et les filières professionnelles traditionnellement «féminines» : santé et action sociale, administration.

Un recrutement discriminant

Bien que les femmes handicapées soient plus diplômées, elles ont beaucoup plus de difficultés à trouver un emploi que les hommes : la fragilité due au handicap et la possibilité d'avoir un enfant sont mises en exergue. Les personnels des deux organismes Pôle emploi et Cap emploi ne sont pour la plupart pas formés à l'accompagnement de femmes handicapées. Les femmes handicapées rencontrent une défiance quant à leurs aptitudes professionnelles qui peut se traduire par une remise en question de la nécessité-même de leur insertion professionnelle et par le choix de l'inactivité. Or, l'inactivité a pour conséquence une dépendance financière vis-à-vis de leur conjoint, de leur famille, des aides sociales en général, ce qui renforce leur position de précarité sociale et économique.

2- La vie active

Une carrière professionnelle réduite

Les femmes handicapées ont des parcours hachés, souvent dans des postes à temps partiel, précaires et sous-valorisés. Elles bénéficient peu d'évolution professionnelle, avec la justification que c'est déjà bien d'avoir un emploi.

Des salaires faibles

Les femmes handicapées ont donc pour la plupart de très petits revenus : prestation de compensation du handicap, petits salaires ce qui réduit leur autonomie économique et financière et les maintient dans des situations de survie ou de dépendance.

Un manque de promotion et de formations

Les données existantes révèlent qu'un faible pourcentage de femmes bénéficie de formation professionnelle. La formation doit être repensée surtout quand 85 % des cas de handicaps surviennent au cours de la vie. Or, les programmes de formation ne tiennent pas compte des spécificités de genre : les formations à temps plein sont inaccessibles à des femmes ayant des responsabilités familiales et des difficultés à quitter leur domicile.

L'articulation emploi et vie familiale

Elle est plus difficile pour les femmes handicapées : gérer sa vie de famille, sa vie professionnelle et éventuellement le temps passé en soins ou en rééducation peut paraître insurmontable. La garde des enfants et d'autres politiques favorables à la famille sont nécessaires.

Le plafond de verre

Les chances pour une femme handicapée d'accéder à un poste d'encadrement ou de décision sont faibles : seulement 1 % de femmes handicapées sont cadres (10 % d'hommes handicapés) contre 14 % dans la population «valide».

Harcèlement et violences dans le travail

Les femmes handicapées vivent au travail du sexisme, des violences physiques et psychologiques, du harcèlement sexuel, et comme femmes et comme personnes handicapées, de la part de collègues ou de supérieurs. Le handicap est un facteur aggravant car elles sont plus vulnérables et d'une plus grande fragilité.

Maintien dans l'emploi

Favoriser le maintien dans l'emploi en anticipant l'évolution des situations de handicap et favoriser les reconversions est une clé pour conserver aux femmes handicapées leur autonomie financière et leur intégration sociale. Mais pour inciter une femme handicapée dont le handicap s'aggrave à se retirer, on lui donne des tâches impossibles à réaliser. On l'encourage à vivre d'allocations, ce qui accroît sa dépendance.

Création d'emploi

Selon l'Agefiph, l'accompagnement à la création d'activité vise majoritairement les hommes handicapés (70%), seulement 30% de femmes handicapées.

3- Des retraites amoindries

En conséquence de cette vie professionnelle précaire et hachée, les retraites des femmes handicapées sont le plus souvent très faibles et leur dépendance s'accroît avec l'âge. Elles sont pénalisées face à des durées de cotisation allongées : prendre sa retraite à 60 ou 62 ans et au-delà est d'autant plus difficile quand sont cumulées des difficultés relatives à l'état de santé et à l'accessibilité

par exemple. Si certaines personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'une retraite anticipée, avant l'âge légal de départ, cela n'est pas sans impact sur les montants perçus.

Conclusion

Les femmes handicapées représentent des talents, des compétences et des expériences que la société gagnerait à valoriser. Il apparaît fondamental de prendre en compte la dimension du genre dans les politiques du handicap et d'inclure les femmes handicapées dans les politiques d'égalité professionnelle femmes-hommes. Croiser les accords d'entreprise et les plans d'action concernant les travailleuses handicapées avec les accords d'égalité femmes-hommes s'avère nécessaire. L'obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées devrait être genrée : 3 % de femmes handicapées et 3 % d'hommes handicapés.

Pour changer le regard sur les femmes handicapées et leurs capacités professionnelles, sensibiliser les entreprises est primordial, ainsi que former les enseignants, les personnes en charge de l'orientation et du recrutement, les référents handicap à l'approche de genre.

Pour contrer l'invisibilité des femmes handicapées, il est essentiel de recueillir des données genrées sur l'emploi des personnes handicapées et de mener des recherches universitaires et enquêtes sociologiques sur le travail des femmes handicapées.

1. Où en sommes-nous ?



Commentaire sur l'index sur l'égalité femmes-hommes présenté par le Ministère du Travail le 22 novembre 2018

Geneviève BEL

Geneviève Bel est la présidente d'Entrepreneuriat au Féminin et elle est la vice-présidente de la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME). Elle a été membre de la commission Droits des femmes et enjeux internationaux et européens du Haut Conseil à l'Égalité.

Le gouvernement a dévoilé fin novembre, son index pour mesurer les inégalités salariales femmes-hommes dans les entreprises, afin d'en finir avec les écarts de salaire inexpliqués : 9 % d'écarts de salaires, tous postes confondus.

Les partenaires sociaux ont bien accueilli cet index. Les entreprises auront à mobiliser des ressources humaines pour finaliser les calculs et s'assurer des résultats, et les plus petites rencontreront de grandes difficultés à le faire. Malgré l'obtention d'un accord par Muriel Pénicaud, il reste à savoir si les éditeurs de logiciels vont faire gratuitement les modifications pour recueillir les données nécessaires sur les bulletins de salaires.

Les entreprises de moins de 50 salariés devront simplement respecter les lois existantes. Les entreprises de 50 à 250 salariés devront mettre en place l'index au 1^{er} mars 2020. Les entreprises de plus de 250 salariés devront le démarrer au 1^{er} mars 2019, publier leur note globale sur leur site et ont 3 ans pour atteindre leur objectif. Ainsi, au 1^{er} mars 2023, les entreprises qui n'auront pas atteint cet objectif auront une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Cet index, comprend 5 indicateurs qui vont permettre aux entreprises d'obtenir une note sur 100, la note minimum devant être de 75 sur 100 (pour les entreprises de 50 à 250 salariés les indicateurs 2 et 3 sont mis dans un seul indicateur).

Premier indicateur : La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparable, le calcul sera fait par tranche d'âge et par catégorie -40 points

Deuxième indicateur : La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes, à 2% près ou à 2 personnes près -20 points

Troisième indicateur : La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes, à 2% près ou à 2 personnes près -5 points

Quatrième indicateur : Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence -15 points

Cinquième indicateur : Au moins quatre femmes dans les 10 plus hautes rémunérations -10 points

La CPME va préparer des fiches simples explicatives pour ses PME et les suivre pour les aider à atteindre leur objectif.

2. Dans l'Administration

Le long chemin vers l'égalité professionnelle dans la haute administration de l'Etat

Myriem MAZAUDIER



Vice-Présidente de l'association des anciens élèves de l'ENA, Présidente de la commission Femmes.

Des avancées indéniables sur la reconnaissance du droit à l'égalité professionnelle

Dirigée longtemps exclusivement par des hommes, l'administration de l'Etat a écarté pendant des années les femmes des emplois publics, ne leur concédant que très progressivement les postes les plus modestes et les moins rémunérés, comme ceux de dactylos à distinguer alors de ceux de secrétaires. C'est seulement après la première guerre et surtout à partir des années trente que certaines administrations (ministères des postes, de l'équipement, ministères sociaux) commencent à recruter des femmes comme chefs de bureau.

La création en 1945 d'une Ecole Nationale d'Administration ouverte aux femmes est dans ce contexte une véritable révolution. Il faudra attendre pour que les femmes puissent accéder à Polytechnique 29 ans et à l'Ecole Normale Supérieure de la rue d'Ulm 40 ans. Reste cependant qu'en pratique, peu de femmes se présentent à l'ENA, sans doute parce qu'à l'époque les femmes se marient tôt et que la scolarité avec des stages qui imposent des déménagements entre Paris et la province est mal admise par les conjoints. Très peu nombreuses, elles ne représentent en 1970 que 1 % des administrateurs civils et si le Conseil d'Etat, la Cour des Comptes,

le Quai d'Orsay s'ouvrent grâce à l'ENA aux femmes, la Préfectorale comme l'Inspection des Finances leur demeurent fermées.

C'est en 1974, deux ans après l'inscription dans la loi du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, que ces barrières tombent et que tous les corps administratifs et techniques de la haute administration sont ouverts aux femmes. Les classements de sortie ne montrent plus de différences entre femmes et hommes et le nombre de candidates et d'admissibles s'accroît. La proportion des femmes dans les promotions progresse, atteint à l'ENA 20, puis 25 %, soit la masse critique pour passer de l'exception à l'ordinaire... et pour que certaines commencent à s'interroger sur les différences de parcours entre hommes et femmes après l'Ecole.

Une égalité professionnelle réelle encore à conquérir

A la fin des années 1990 lorsque les promotions de l'ENA comprennent entre un tiers et 44 % de femmes, des femmes se rassemblent pour porter elles-mêmes leurs revendications. Elles prennent conscience que le plafond de verre dénoncé dans les entreprises de droit privé

2. Dans l'Administration

existe également dans le secteur public. L'association Administration moderne, « association interministérielle des femmes hautes fonctionnaires », créée en 1998 par des anciennes élèves de l'ENA mais ouverte à toutes et à tous, vise à moderniser l'action publique et à promouvoir la place des femmes dans la décision publique. L'association des Anciens Elèves de l'ENA se dote d'une commission Femmes, ses membres ou d'autres anciennes élèves créent ou animent des réseaux ministériels pour peser sur l'action des DRH. Le même phénomène s'observe dans les associations d'anciens élèves d'autres écoles de la fonction publique et dans la plupart des milieux professionnels publics et privés. Difficile en 2019 de trouver une administration qui n'a pas constitué son réseau de femmes dirigeantes.

Ces réseaux suivent attentivement nominations et promotions et soutiennent fortement l'institution de quotas sur laquelle nos camarades hommes sont a priori plus réticents. La loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, leur donne satisfaction en imposant un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière. Ce dispositif conçu de manière progressive prévoyait une montée en charge qui s'est achevée le 1er janvier 2017 en portant le taux à 40 % (20% en 2013 et 2014 et 30% en 2015 et 2016).

Grâce à cette loi, des progrès significatifs sont atteints jusqu'en 2016, mais beaucoup d'administrations peinent ensuite à atteindre pour les nominations aux emplois supérieurs le quota de 40 %. Le combat

est donc loin d'être terminé. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a certes élargi le périmètre auquel s'applique le dispositif des nominations équilibrées et fixé les règles de contributions financières dues en cas de non-respect de cette obligation, mais celle-ci reste édictée en flux et non pas en stocks. Au rythme actuel les femmes ne représenteront 40% des emplois supérieurs de l'administration qu'au XXIIème siècle. Plus satisfaisant est la disposition ajoutant aux critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents publics, l'état de grossesse. Celui-ci est en effet souvent invoqué pour refuser aux femmes l'accès à un emploi supérieur.

Parmi les autres chantiers en cours, celui des rémunérations qui en raison de la part importante que constituent les primes dans la rémunération des cadres de la fonction publique peut aboutir à responsabilité égale à de fortes différences salariales.

Exiger l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique, ce n'est pas seulement plaider la cause des femmes, c'est aussi demander une rénovation profonde de l'administration, remettre en cause un présentéisme absurde, développer le travail à distance, utiliser intelligemment le numérique, accorder plus d'importance aux souhaits des femmes et des hommes de notre pays. C'est ce qu'ont bien compris les élèves des dernières promotions de l'ENA qui ont créé pour les élèves en scolarité l'association 50/50 dirigée par un bureau paritaire. Les réseaux femmes ont une indéniable utilité, mais leurs travaux doivent nourrir des associations mixtes où la parole des uns et des autres est écoutée.

Femmes et gouvernance publique : l'égalité professionnelle dans l'Administration

Nathalie PILHES



Nathalie PILHES, haute fonctionnaire, administratrice civile hors classe, ancienne élève de l'ENA, a une carrière interministérielle, centrée sur l'international, les questions de sécurité, de gouvernance publique et d'égalité femmes-hommes.

Nathalie PILHES préside Administration Moderne (association interministérielle des femmes hautes-fonctionnaires).

Elle a écrit en 2012 un ouvrage intitulé « Femmes-hommes : enfin l'égalité ? » à destination des pouvoirs publics pour proposer une politique publique globale sur l'égalité femmes-hommes en 111 propositions concrètes.

L'égalité femmes-hommes constitue, pour toute organisation, un levier démontré et puissant de modernisation, d'efficacité et de qualité de gouvernance. Il est devenu impératif de réaliser que cette égalité est un levier essentiel de la qualité de la décision et du pilotage des politiques publiques.

Ce n'est pas uniquement une question de justice, c'est aussi une question de bonne gouvernance publique.

Ce sujet est clairement identifié pour la représentation parlementaire. Il ne l'est pas réellement du côté de l'exécutif et de l'administration, alors même que nous sommes là au cœur de l'objectif d'intérêt général, au service d'un Etat performant, exemplaire, soucieux de la redevabilité aux citoyens.

La question des inégalités femmes-hommes dans l'ensemble de la fonction publique, comme ailleurs, est systémique : les mécanismes d'éviction et de discrimination des femmes se renforcent au fur et à mesure qu'elles progressent dans leurs carrières.

Malgré les dispositifs mis en place depuis de nombreuses années, les inégalités persistent et résistent, en matière salariale (les écarts de rémunération sont de 14,3 % dans la fonction publique de l'Etat), ainsi que dans la progression de carrière, en particulier dans les emplois de direction.

S'agissant de l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions les plus élevées dans les trois versants de la fonction publique, les objectifs de 40 % de primo-nominations prévus pour 2017 n'ont été atteints ni dans la fonction publique d'Etat (36 %), ni dans la fonction publique territoriale (34 %). Seule la fonction publique hospitalière respecte l'exigence légale avec 49 % de primo-nominations.

Les obstacles et les mécanismes d'éviction sont partout à l'œuvre dans l'administration : dans le présentéisme, dans l'inégalité et l'opacité des régimes indemnitaires, dans un management ne laissant pas de place à la vie privée, dans le sexisme ordinaire.

2. Dans l'Administration

Les nombreux verrous qui existent au cours de la progression de la carrière des femmes, en particulier dans les passages de grades ou au tour extérieur, ont un impact majeur dans la constitution ultérieure des viviers pour les postes les plus élevés. C'est pourquoi il est impératif de les neutraliser, à tous les niveaux de recrutement et de prévoir sanctions lorsque les distorsions (rapport promu/promouvables au regard de l'égalité femmes-hommes) sont encore trop importantes et mal suivies.

La loi Sauvadet de 2012 a permis des avancées notables mais le périmètre de cette loi est circonscrit aux primo-nominations (celles-ci faisant également l'objet d'un champ restreint), sans se fixer des objectifs en termes de « stocks ».

La loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique constitue une avancée bienvenue. Pour autant, elle illustre deux grands îlots de résistance : en matière d'égalité salariale, l'Etat ne s'applique pas les mêmes obligations qu'il impose au secteur privé, et l'impasse est presque totale sur la place des femmes dans la gouvernance publique.

L'Etat employeur doit être exemplaire et s'appliquer les mêmes obligations que celles

imposées au secteur privé. C'est pourquoi le dispositif législatif doit être renforcé :

- il doit élargir le périmètre des nominations équilibrées.
- il doit absolument fixer des objectifs de nominations équilibrées sur le « stock » des emplois et pas seulement sur le flux des nominations, et concerner un ensemble plus vaste de la chaîne hiérarchique.
- il doit sanctionner les distorsions dans les passages de grades qui excèdent des limites définies.

La Grande cause du quinquennat est une opportunité majeure dont il faut se saisir.

L'Etat doit utiliser au mieux tous ses talents. Facteur puissant de modernité, d'efficacité et d'innovation, l'égalité femmes-hommes a un lien intrinsèque avec la modernisation de l'Etat.

C'est un levier de la qualité et de la performance de la décision publique.

C'est nécessaire à l'édification d'une bonne gouvernance.

C'est une condition fondamentale de l'exemplarité de l'Etat que les femmes de l'administration, comme leurs collègues hommes, s'efforcent de construire tous les jours au service des citoyens.

Egalité professionnelle dans la fonction publique : vigilance et décisions à prendre

Marie-Cécile MOREAU



Marie-Cécile MOREAU, Past-Présidente de l'Association Française des femmes de Carrières Juridiques, ancien membre de l'Observatoire de la Parité, membre du Comité Exécutif du CNFF, Présidente de la Commission juridique du CNFF.

L'égalité professionnelle F/H dans la fonction publique a, longtemps, été un sujet de préoccupation pour le CNFF. Cependant, voici que depuis une dizaine d'années, les pouvoirs publics semblent avoir entendu les revendications d'égalité qui, à ce sujet, émanent des citoyens en général, et pas seulement des femmes.

C'est ainsi que la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 est venue modifier l'art.1 de la Constitution pour rappeler que l'égal accès des femmes et des hommes, s'applique, aussi, «aux responsabilités professionnelles et sociales». Une porte s'ouvrait...

Le 15 septembre 2010, c'est le Président de la République qui a donné à la députée de Seine et Marne, Françoise GUEGOT, la mission «d'examiner tous les aspects de la vie professionnelle des fonctionnaires et de lui remettre ses propositions, susceptibles d'assurer une plus grande égalité des sexes, à l'échelle des trois fonctions publiques d'Etat, hospitalière et territoriales». Le rapport GUEGOT a été remis au Président de la République le 7 mars 2011, veille de la journée de la femme. Ce rapport propose des objectifs clairs, assortis de pénalités, au cas de non respect. Il dénonce, par ailleurs, des différences de salaires, telles que 7 % DE MOINS POUR LES FEMMES, bien qu'à postes équivalents. Selon ce rapport, ces différences sont inexplicables. Le 12 mars 2012, c'est la loi Sauvadet, qui a, notamment, instauré un «dispositif de nominations» équilibrées sur les emplois de direction. Le 8 mars 2013, a été signé à l'unanimité, un accord relatif à l'égalité entre les Femmes et les Hommes, dans la fonction publique. Les employeurs publics et les organisations syndicales ont voulu engager une dynamique forte et durable, en faveur de l'égalité. (Au passage, il convient de remarquer, combien le 8 mars, proclamée journée de la femme, chaque année, est un accélérateur pour l'égalité, et c'est vrai, dans tous les domaines). Depuis 2017, l'égalité F/H a été proclamée «Grande cause du quinquennat». La fonction publique devra profiter de cet engagement présidentiel. Et d'ailleurs, le 30 novembre 2018, vient d'être signé un nouvel Accord, relatif, très précisément, à l'égalité professionnelle entre les F et les H, dans la fonction publique. Cet Accord repose sur 5 Axes, lesquels avaient été, déjà, pris en compte, dans d'autres domaines.

1°/ Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité - 2°/ Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles - 3°/ Supprimer les situations d'écarts des rémunérations et de déroulement des carrières - 4°/ Mieux accompagner les situations de grossesse, de parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle - 5°/ Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'objectif politique affiché est d'intégrer des mesures contraignantes dans les réformes annoncées comme très prochaines, afin d'obtenir des résultats tangibles, avant... 2022, est-il indiqué dans les textes.

3. L'égalité Femmes/Hommes et la retraite



Réversions et droits familiaux de retraite

Bertrand FRAGONARD

Président du Haut Conseil de la Famille, une instance sous la présidence du Premier ministre français, Bertrand Fragonard travaille depuis des années sur des rapports sur les réformes de la retraite remis au gouvernement français.

Des éléments d'histoire communs

- à l'origine de nos systèmes, l'activité professionnelle des femmes est faible ou n'ouvre pas droit à retraite (chez les conjoints des non-salariés) ; les couples sont très souvent mariés. Les retraites professionnelles de droit propre des femmes sont faibles mais cette faiblesse est compensée – pour partie – par des ajouts à leur pension personnelle et des pensions de réversion.

- Cette situation évolue : le travail des femmes augmente et du coup leurs droits propres s'améliorent ; le mariage régresse ce qui entraîne une diminution du nombre de veuves – et donc des pensions de réversion ; les familles nombreuses se font plus rares ce qui contient la progression des droits familiaux.

Ces évolutions, lentes, n'ont pas entraîné de remise en cause frontale des droits qui restent importants dans les retraites des femmes

Le réexamen de ces droits dans le cadre de la réforme est fatal pour répondre à deux questions fondamentales

- 1° ces droits sont-ils toujours d'actualité et leurs principes sont-ils toujours pertinents ?
- 2° s'ils subsistent, quel système de financement ?

I. PERTINENCE DU SYSTÈME ACTUEL

A) Les pensions de réversion

1 - Quel fondement ?

Le fondement le plus cohérent est d'assurer aux veuves la continuité du niveau de vie qu'elles avaient avant le décès de leur conjoint.

3. L'égalité Femmes/Hommes et la retraite

2 - Comme les pensions propres des femmes augmentent, peut-on baisser les pensions de réversion ?

- en les réservant aux veuves les plus modestes par la généralisation de la condition de ressources (qui existe au régime général avec un niveau d'exclusion assez rigoureux mais pas dans les régimes complémentaires ni dans les fonctions publiques)
- en modifiant le taux de réversion en fonction du revenu de la veuve pour assurer la continuité du niveau de vie évoquée au 1)

3 - Quelles conséquences tirer de l'évolution des statuts des couples ?

Deux questions sont centrales :

- Faut-il maintenir le principe selon lequel la pension de réversion n'existe que dans le cadre du mariage ? Ou faut-il l'étendre aux couples non mariés (Pacsés ; concubins dont la vie commune avant le décès aurait été longue) ?
- Les règles de partage entre conjoints successifs, différentes selon les régimes, sont-elles adaptées ?

B) Les droits familiaux de retraite

1 - Deux constats principaux

- un tiers des Droits familiaux vont aux pères (qui perçoivent la majorité des majorations de retraite des parents de familles nombreuses).
- plus de 75% des DF vont aux familles nombreuses :

2 - Des projets de réforme inaboutis

On a envisagé de basculer une part des droits familiaux des hommes vers les femmes, de mettre en cohérence majorations et AVPF et de revoir le périmètre de l'AVPF, notamment en réduisant les droits des

familles nombreuses au-delà du troisième anniversaire du benjamin.

II. TROIS ENJEUX DANS LA RÉFORME DES RETRAITES

A) Quelles réformes des prestations sont-elles les plus évoquées ?

- l'attribution de points pour les réversions des couples non mariés.
- une réforme de calcul des pensions de réversion assurant la continuité du niveau de vie : le taux de réversion augmente avec l'écart des pensions de retraite des conjoints. Cette règle « colle » à l'objectif de maintien du niveau de vie des veuves.
- la reprise d'une partie des projets de réforme des droits familiaux évoqués plus haut.

B) Qui doit financer réversions et droits familiaux ?

1 - Les cotisants sur une base obligatoire ?

La cotisation des actifs abrite ces dispositifs de solidarité ce qui diminue le rendement de l'euro cotisé.

2 - Un tiers ?

La cotisation des actifs finance leur retraite « professionnelle » et ce qui vient « en sus » - la réversion et les droits familiaux – est financé par un tiers, la CNAF (c'est déjà le cas pour la majorité des droits familiaux) ou un fonds ad-hoc.

D) Éléments de calendrier

Plus la réforme est importante, plus on doit en étaler la mise en œuvre pour ne pas déstabiliser les retraites des ménages qui ont bâti leur schéma de vie sur le système actuel des retraites.

3. L'égalité Femmes/Hommes et la retraite



Femmes et retraites : la réforme en cours doit supprimer la double peine

Corinne HIRSCH

Corinne Hirsch est experte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle capitalise sur deux dimensions : une carrière de Senior Executive en entreprise, à l'international (elle a été la première femme à diriger les activités Asie-Pacifique pour Yoplait) et un engagement citoyen en faveur de l'égalité professionnelle : elle est cofondatrice du Laboratoire de l'égalité, Vice-présidente de PWN-Paris (Professional Women's Network) en charge des Think Tanks. Pour mettre à disposition sa double expertise, elle a créé le cabinet de Conseil Aequiso et intervient régulièrement sur la mixité auprès des entreprises ou des organisations publiques, des associations ou des réseaux de femmes. En 18 mois, elle a créé une communauté active de plus de 30 000 membres sur LinkedIn.

Lors de la réforme des retraites, en 2010, nous avons eu l'espoir que la réforme ouvrirait quelques pistes pour réduire les inégalités qui touchent les femmes. Nos alertes n'ont guère été écoutées. En 2019, dans le cadre de la réforme plus structurelle qui se prépare, nous avons à nouveau lancé un groupe de travail pour réduire cette injustice.

Injustice ? Vous trouvez le mot trop fort ? On vous laisse juge : en 2016, alors que les hommes touchent en moyenne une retraite de 1 891 euros, celle des femmes plafonne à 1 091 euros. C'est 42% de moins, 800 euros de moins par mois en valeur absolue ! Certes, l'écart se réduit à 29% en tenant compte des pensions de réversion, certes les inégalités de retraite sont en parties créées par les inégalités professionnelles, mais on doit se rendre à l'évidence : le système de retraite renforce les inégalités entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui le système de retraite peut être considéré comme discriminatoire en ce qu'il favorise les carrières complètes, ascendantes, sans interruption, qui sont encore le plus souvent masculines et laisse de nombreuses femmes retraitées dans la précarité. En effet, parmi les parcours professionnels dit « précaires », 68 % sont des femmes contre 32 % d'hommes. 54 % des femmes retraitées sont au minimum vieillesse pour « seulement » 34 % des hommes. Le cœur du système de retraite actuel ne fait pas que refléter les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes dans les inégalités de pension. Il tend à les amplifier.

C'est dû à la fois à la philosophie dans laquelle est ancré le système des retraites, et au traitement des retraites des femmes via des dispositifs de compensation qui, paradoxalement, ne contribuent pas tous à réduire les inégalités.

Les réformes précédentes ont aggravé les inégalités par l'allongement de la durée d'assurance, ou par l'instauration du mécanisme de la décote pour les carrières incomplètes qui contraint 25 % des femmes à attendre l'âge qui annule la décote (67 ans aujourd'hui) pour liquider leurs pensions, alors que ce n'est le cas que pour un homme sur 10.

Nous espérons que la réforme en cours prendra les mesures nécessaires pour a minima, ne pas aggraver les inégalités qui touchent les femmes, et fera l'effort de les réduire, tel que cela a été annoncé.

La position du Laboratoire de l'Égalité concernant les femmes et la retraite

Arnaud BIHEL



Arnaud Bihel est membre du Comité d'orientation du Laboratoire de l'Égalité, une association experte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui œuvre pour obtenir l'égalité de traitement dans tous les secteurs de la vie économique et à tous les niveaux de décision.

Un élément positif pour commencer : on peut espérer que la question de l'égalité femmes/hommes soit prise en compte, dans la réforme des retraites qui s'annonce, plus qu'elle ne l'a jamais été.

La retraite est au cœur des travaux du Laboratoire de l'Égalité qui vu le jour en 2010, année d'une précédente réforme des retraites. Et cette année là, l'égalité n'était pas une préoccupation des politiques, alors même que sa principale mesure - l'allongement de la durée de cotisation - s'avérait de facto préjudiciable aux femmes, du fait de leurs carrières plus morcelées. Il avait fallu que des associations féministes montent au créneau pour que le sujet émerge. Et débouche notamment sur de nouvelles règles pour l'égalité professionnelle, avec l'obligation pour les entreprises de proposer des accords ou plans d'action.

Aujourd'hui, la donne a changé. La question de l'égalité femmes-hommes a été clairement inscrite au menu des travaux préparatoires menés par le Haut commissaire à la réforme des retraites. Et la vigilance des associations s'exerce en amont : on l'a vu par exemple cet été, quand la possibilité de remise en cause des pensions de réversion a été aussitôt dénoncée et largement médiatisée.

Pour autant, nous devons rester force de proposition. L'égalité femmes/hommes n'est jamais gagnée et c'est un long parcours législatif qui s'annonce pour cette réforme des retraites. La mise à l'écart du principe d'égalité reste possible.

Il faudra faire en sorte que la réforme, a minima, ne pénalise pas davantage les femmes et, mieux, qu'elle

propose des mécanismes permettant de réduire encore les inégalités de genre.

Mais, on l'a vu, les inégalités de pensions sont en premier lieu le résultat des inégalités dans la vie professionnelle. Il est donc indispensable de lier toute réforme des retraites à de nouvelles mesures - des lois et des contraintes plus fortes - pour lutter contre ces inégalités dans la vie avant la retraite.

Ce n'est pas seulement une question d'égalité salariale ; la valeur du travail doit être la même pour les femmes et les hommes, ce qui n'est toujours pas le cas aujourd'hui : ce sont les métiers les plus féminisés qui sont les moins bien payés. Le système de classification doit être revu, et il faut un vrai plan d'action pour la mixité des métiers.

La réforme à venir doit, aussi, aboutir à une information renforcée pour que les futurs retraités, et surtout les futures retraitées, soient, le plus tôt possible, conscientes des conséquences de leurs choix de vie sur leurs futures pensions.

Le système de retraites actuel a été construit dans une société très patriarcale, où le travail des femmes était secondaire, où elles étaient avant tout des épouses et des mères. Aujourd'hui, même si on est encore loin de l'égalité de fait, la place des femmes au travail a largement évolué. Il est donc également nécessaire de prendre en compte cette nouvelle donne, en favorisant en particulier le partage du temps de travail non rémunéré : tâches domestiques, garde des enfants... A ce titre, une réforme ambitieuse du congé parental, pour qu'il soit mieux réparti entre les parents, est une réforme que le Laboratoire de l'Égalité réclame depuis ses débuts.

3. L'égalité Femmes/Hommes et la retraite



Protection sociale et égalité professionnelle Avis et propositions

Clotilde CORNIÈRE

Secrétaire Nationale de la Fédération CFDT Santé-Sociaux, Clotilde Cornière est spécialisée dans des sujets tels que l'Europe sociétale et vieillissement de la population. Elle est également chargée du dossier sur l'égalité professionnelle, les salaires et les classifications.

Le secteur de la santé et du social est très féminisé et les salaires y sont inférieurs par rapport à un secteur professionnel dit « masculinisé », à niveau d'études équivalent. Par exemple, une éducatrice spécialisée scolaire (niveau d'études Master) démarre sa carrière à 1 360 € net, si elle travaillait dans la chimie-énergie avec le même niveau de diplôme elle gagnerait 1 838 € net ; une IDE (niveau licence) gagne 1 745 € net, avec une licence scientifique dans un autre secteur elle gagnerait 2 028 € net. Dans la BAD* (98 % de femmes) le salaire médian est de 930 € au lieu de 1 200 € pour le salaire moyen des femmes peu ou pas qualifiées dans les autres secteurs professionnels. Ce secteur est à lui seul générateur d'inégalités salariales dont on saisit les conséquences sur le montant des pensions de retraite, s'y ajoutent les conséquences de la parentalité sur la carrière des femmes et in fine leur retraite. Aujourd'hui, ce sont les femmes qui prennent majoritairement un temps partiel ou un congé parental. Pendant la période où la femme est à temps partiel pour parentalité, elle ne cotise qu'au prorata de son temps de travail ; les conséquences s'évaluent de manière chiffrée sur toute sa carrière, il en est de même pour le congé parental. S'ajoutera pour certaines le ou les jours de carence en cas d'arrêt maladie pendant la grossesse ; Le gel de la note dans la FPH** en lien avec l'absentéisme, toujours en vigueur malgré la législation ; La diminution des primes en lien avec l'absentéisme, majoré par l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle au niveau des branches professionnelles. Les femmes forment encore la majorité des basses pensions et 80 % sont bénéficiaires du minimum vieillesse. Il faut donc maintenir des cotisations à taux plein pour le temps partiel en lien avec la parentalité ; maintenir des droits familiaux en les adaptant dès le 1er enfant ; adapter la pension de réversion en élargissement à toutes les formes d'union ; prévoir un partage des droits à la retraite au moment du divorce et résorber les inégalités de salaires les métiers du soins dits féminisés par rapport aux métiers masculinisés.

*B.A. D : branche de l'aide à domicile

**FPH : fonction publique hospitalière

4. Les leviers

Une égalité professionnelle en constante évolution, mais comment l'imaginer demain pour toute notre jeunesse sur l'ensemble du territoire ?



Maryse VISEUR

Ancienne dirigeante de société, actuellement Executive Master Coach Entreprise. Plusieurs mandats associatifs dont présidente du Centre de Formation d'Etudes et d'Information FEMME AVENIR. Intervenante et organisatrice de Conférences débats sur «le rôle économique, social et politique des femmes dans les sociétés». Auteure et co/auteure de plusieurs rapports et études.

Le Centre de Formation d'Etudes et d'Information FEMME AVENIR créé en 1965 s'est toujours attaché à la promotion des femmes et de la famille. Né de la grande idée de «PARTICIPATION» FEMME AVENIR fut un pionnier bien avant l'explosion de la «libération de la femme» et a contribué à l'élaboration de toute la législation qui a changé la vie des femmes en France.

DES AUJOURD'HUI tous les aspects du vivre-ensemble se modifient et seront d'ici à 2100 bouleversés : ressources fossiles, énergie, urbanisme, modes de vie, de consommation et de production, éducation, santé, loisirs,...

AUSSI sachons «...faire preuve de vigilance, de curiosité intellectuelle, de culture générale...» (Charles de Gaulle).

Il faudra gérer les flux migratoires, être capable d'accueillir migrants et réfugiés (Cf. OFII) et savoir les FORMER à nous aider à faire le bien, ici et ailleurs, pour étendre la démocratie et permettre aux jeunes diplômés de s'épanouir, là où ils se trouvent.

D'ores et déjà, on pourrait aller sur la Lune en escaladant tout simplement le tas formé par tous les rapports, livres, articles, actes de colloques... publiés depuis les années 1960/1970, pour dire pourquoi la France va mal et comment faire changer les choses.

Maintenant, il faut passer à l'action sans plus tarder, à une action vigoureuse, avec une mobilisation générale.

Dans un rapport remis fin avril 2018, (suite au colloque du MEDEF du 21 novembre 2017, intitulé «Réunifier la France-Reconstruire les banlieues»), Jean-Louis Borloo dénonce l'inertie administrative, l'immobilisme des «élites». Il entend «Faire revenir

4. Les leviers

la République» dans les territoires fragiles en proie à une désagrégation sociale, dont la jeunesse est la première victime.

Du fait de la diffusion des handicaps économiques et sociaux dans les agglomérations voisines des quartiers prioritaires et dans les territoires ruraux, isolés et éloignés des bassins d'emploi actifs, on évalue de 6 millions à 10 millions de personnes en France, pour lesquelles c'est plus dur de réussir, du fait de l'écart qui ne cesse de se creuser dans l'égalité des chances.

Car, dans l'avenir, le nombre d'emplois non qualifiés continuera à se réduire.

Une bombe à retardement actuellement se prépare : lorsque cette population de «décrochés» prendra de l'âge, elle n'aura pas de possibilités correctes d'emploi, de logement, de vie de famille, de retraite convenable, etc.

Si la République doit revenir dans ces territoires dits fragiles, c'est aussi pour que force reste à la loi. Il faut éradiquer l'économie souterraine, les trafics du crime organisé (stupéfiants, prostitution, contrefaçon...), qui sont autant de facteurs de violence et de délinquance. Cette bienveillance, voire cette complicité, depuis des années des autorités (pour apaiser les banlieues), représente non seulement des risques, mais aussi autant d'insultes pour les gens honnêtes et sérieux.

La longue marche de l'égalité professionnelle

Meriyem KOKAINA



Après avoir été directrice adjointe du programme Afrique au sein d'Open Diplomacy, j'ai rejoint l'aventure Youth 7 en tant que co-présidente. La lutte contre les inégalités était au cœur de notre réflexion. J'ai personnellement choisi de travailler sur les inégalités entre les hommes et les femmes car je reste convaincue que c'est un essentiel à l'équilibre de nos sociétés. En parallèle, je suis cadre dans l'industrie automobile où la volonté d'assurer l'égalité professionnelle entre les deux sexes, commence à se frayer un chemin dans un monde qui reste à forte dominante masculine.

Depuis des siècles, des luttes historiques pour l'émancipation des femmes ont été portées. Cependant, peut-on affirmer qu'aujourd'hui les femmes comme les hommes jouissent des mêmes libertés sociales et des mêmes opportunités professionnelles ? La réponse est non, et, la jeune génération en a conscience. La jeune génération en a conscience et veut que les choses changent dans l'objectif et la volonté profonde de garantir l'équilibre de nos sociétés et un futur équitable pour tous.

«Diplômées mais pas gradées », tel est le constat sur l'évolution professionnelle des femmes diplômées. Bien qu'ayant davantage accès à l'éducation supérieure et réussissant mieux que leurs homologues masculins, peu de femmes comptent parmi les grands dirigeants du secteur privé et public. Dans l'UE, 44 % des femmes sont diplômées du supérieur contre 34 % d'hommes. Mais de manière surprenante, seulement 3 % d'entre elles deviennent P-DG et un écart salarial de 25 % s'est creusé en défaveur des femmes (chiffres en France). L'éducation n'est pas l'unique réponse, il nous faut aller au-delà et lever les barrières persistantes du monde professionnel.

Au travers d'une déclaration de plus de 116 recommandations négociées par les jeunes délégués de l'ensemble de pays du G7 et de l'Union Africaine, le Youth 7, groupe d'engagement de la jeunesse auprès du G7, propose des solutions et actions concrètes pour lutter contre les inégalités et en particulier pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité des chances entre les filles et les garçons doit être assurée depuis le plus jeune âge pour lutter contre la paroi de verre, sorte de «sexualisation des métiers» fondée sur des conceptions sociales indiquant qu'il existe des métiers pour les femmes et d'autres pour les hommes. Dans ce sens, nous proposons les recommandations suivantes :

- Réformer les programmes scolaires en identifiant et supprimant les stéréotypes de masculinité et de féminité tout en formant les éducateurs à lutter contre les clichés qu'ils soient explicites ou implicites.
- Renforcer «la journée internationale des droits des femmes» en engageant tous les réseaux éducatifs dans le développement des compétences des femmes et en permettant aux jeunes filles de passer

4. Les leviers

cette journée avec des chefs et cheffes d'entreprises dans les secteurs où les femmes sont le moins représentées, tels que le numérique ou l'industrie. Cette journée ne peut plus rester de l'ordre du symbolique, elle doit devenir une journée d'action !

Le monde professionnel quant à lui doit faire preuve de plus de transparence afin d'assurer les mêmes opportunités professionnelles aux femmes comme aux hommes.

Le gouvernement, au travers de nouvelles lois veut pousser les entreprises à garantir l'égalité professionnelle. D'une part, la loi « Copé – Zimmerman », oblige les entreprises à un quota de 40 % du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration. D'autre part, « l'index de l'égalité hommes-femmes », impose aux entreprises une obligation de résultats pour atteindre l'égalité salariale sous peine de sanctions. Nous souhaitons renforcer ces politiques publiques par les propositions suivantes :

- Publier publiquement l'index de l'ensemble des entreprises pour rendre accessible les résultats à tous.
- Faire un classement des entreprises, basé sur les résultats de cet index, afin de mettre en relief celles assurant les évolutions de carrières les plus équitables.

L'égalité professionnelle est un droit et toutes les institutions publiques comme privées doivent la garantir. L'assurer c'est permettre des sociétés où les individus n'auraient pas à subir de contraintes sociales qui les conditionnent à devenir ce qu'ils ne veulent pas être et c'est aussi redonner de l'espoir à une génération qui déçante mais qui veut toujours y croire et co-construire un monde plus égalitaire.

Priorité à l'éducation, la formation et l'orientation

Huguette KLEIN



Huguette Klein est la vice-présidente de l'association Réussir l'Égalité Femmes-Hommes qui répond aux problèmes concernant les femmes et l'éducation en agissant auprès des femmes et des hommes de la maternelle jusqu'à l'enseignement supérieur.

L'orientation scolaire et professionnelle joue-t-elle un rôle crucial dans la non-mixité des métiers et les inégalités de sexe qui en résultent ou est-ce que les jeunes s'orientent en fonction des métiers existants, de la représentation sexuée, réelle ou supposée, qui en est faite ?

Toutes les statistiques montrent que les parcours scolaires des filles et des garçons sont différenciés : par exemple 7 % de filles en 1^{er} STI2D (Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable) et 88 % en 1^{er} ST2S (Sciences et technologies de la santé et du social). Si la série S est bien mixte (47 % de filles, il n'en est plus de même dans les études supérieures (29 % de filles dans les CPGE scientifiques). Il est clair que tant que les stéréotypes de genre, entretenus dès la petite enfance, persistent, l'orientation restera sexuée et les femmes et les hommes n'occuperont pas les mêmes emplois.

En effet, on sait que les stéréotypes outillent les discriminations qui contribuent aux inégalités et alors celles-ci renforcent les stéréotypes. Dans l'autre sens, les stéréotypes légitiment les inégalités qui inspirent des discriminations qui renforcent les stéréotypes.

Les filles représentent 55,1 % des étudiant-es du supérieur. Les données sexuées laissent néanmoins apparaître une répartition inégale des femmes et des hommes dans les différentes filières. Malgré une diversification

des choix d'orientation scolaire par les filles dans le secondaire et leurs excellents résultats, particulièrement au bac S (taux de réussite des filles 93 % ; taux des garçons 90 %), les jeunes femmes se dirigent moins vers les filières les plus valorisées à l'issue du baccalauréat, notamment les filières scientifiques et techniques.

Une réforme du lycée général ainsi que du lycée professionnel est en cours. Il est fondamental de veiller à la bonne information des élèves, particulièrement des filles afin qu'elles ne s'autocensurent pas, dans le choix des options et des spécialités, ainsi que des stages.

Des rapports d'informations sur le sujet ont été publiés et il faudrait mettre en application les préconisations souvent pertinentes qui y sont proposées. On peut citer le rapport sur les femmes et les sciences faits par Céline Calvez et Stéphane Viry. Parmi leurs recommandations figurent le lancement d'une campagne nationale d'information sur les filières et métiers scientifiques et leur utilité sociale incluant les filles, en réfutant les idées fausses couramment admises ou la participation d'expert-es travaillant sur les programmes au sein du Conseil Supérieur des Programmes.

Enfin une formation initiale et continue de tous les personnels de l'Éducation nationale sur ces thématiques doit être effectivement mise en œuvre partout sur tout le territoire et à tous les niveaux.

4. Les leviers



Expérience de NegoTraining d'Audencia pour former les femmes à la négociation de leur salaire

Anne-Laure GUIHENEUF

Responsable du pôle recherche & business à Audencia et spécialisée sur la responsabilité sociétale des entreprises au sein de la Chaire RSE d'Audencia, Anne-Laure Guiheneuf travaille sur les questions d'égalité professionnelle. Ainsi, elle anime le projet NegoTraining qui vise à former gratuitement les femmes à la négociation salariale.

L'écart de salaires entre femmes et hommes est aujourd'hui équivalent à 25 % en France tous temps de travail confondus. Pour réduire cet écart, l'accompagnement des femmes à la négociation est un des leviers majeurs avec la sensibilisation des entreprises et la lutte contre les stéréotypes.

Forte de ce constat, et soucieuse d'avoir un impact sur les entreprises et la société, la chaire RSE d'Audencia s'est associée aux réseaux de femmes et aux acteurs publics et privés de la Plateforme RSE de la métropole nantaise pour proposer un module d'accompagnement gratuit de 3 heures en collectif, animé par des expert(e)s de l'égalité professionnelle et membres de la société civile (DRH, dirigeant(e)s, syndicats de salarié(e)s...).

NegoTraining permet d'abord aux femmes de prendre conscience que ce qu'elles ont toujours identifié comme étant un frein individuel est, en réalité, une problématique sociétale et culturelle. Dans une société véhiculant constamment des stéréotypes de genre ancrés dans l'inconscient collectif dès le plus jeune âge, les femmes s'autocensurent et cela dès leur premier emploi. Meilleures élèves que les hommes, les femmes, dès la sortie des études, ne négocient que très peu leur rémunération.

Pendant les ateliers, nous mettons à disposition des femmes des outils pratiques et astuces pour mieux négocier mais nous leur permettons surtout d'échanger collectivement et de prendre confiance. Grâce à une mesure d'impact du dispositif piloté par la Chaire RSE, nous avons constaté que 64 % des femmes après la formation se sentent confiantes ou plutôt confiantes pour demander une augmentation ou une promotion. Elles sont seulement 10 % avant la formation. 6 mois après avoir été accompagnées, 54 % d'entre elles ont négocié, soit plus d'une femme sur 2, et seulement 7 % d'entre elles n'ont rien obtenu.

Ces chiffres très encourageants nous poussent à diffuser encore plus largement le dispositif pour former toujours plus de femmes à Nantes et au-delà.

**Le projet #faispasgenre,
dédié aux adolescents.
Le programme de leadership égalitaire
La fusée, dédié aux 18-30 ans**



Céline PARSOUD

Spécialiste des médias, Céline Parsoud fonde en 2017 Gender Busters, un cabinet de créativité pour accompagner les entreprises à atteindre la mixité. Elle est également engagée depuis 2014 dans WoMen'Up afin de briser les stéréotypes sur les jeunes générations et la mixité.

WoMen'Up, est la première association dédiée à l'Égalité F/H créée par et pour les jeunes générations. Mêlant sujets de genre et de générations, elle part d'un constat : en entreprise, femmes et jeunes générations : même combat !

Composée d'étudiant•e•s et jeunes actifs, elle a pour objectif de faire progresser la mixité, en agissant en priorité sur les décideurs de demain : les représentants des Jeunes Générations. Après sept années d'existence, riches en rencontres, en découvertes, en événements funs et pertinents, nos actions s'articulent aujourd'hui autour de quatre univers.

- Un Think Tank avec lequel nous menons études, enquêtes internationales et événements précurseurs de grandes ampleurs. Le projet #FaisPasGenre s'inscrit dans cette démarche : Partant du constat, que des modèles de plus en plus stéréotypés sont transmis dès le plus jeune âge, nous avons décidé d'agir avec une initiative divisée en deux étapes : une étude nationale et une création contenus originaux. Loin de rester dans un objectif descriptif et observatoire, le but est à la fois de détecter les facteurs environnementaux où se transmettent les stéréotypes chez les

ados pour les désamorcer au plus tôt ; puis de répondre aux attentes des jeunes en élaborant des solutions à effets immédiats par des actions concrètes utilisant les leviers les plus proches de ces ados ;

- Un Incubateur de Talents, La Fusée, Leadership Program égalitaire, formant chaque année une quarantaine de jeunes au sujet de l'entrepreneuriat, du leadership et de la mixité. L'objectif est de favoriser l'émergence des leaders de demain, ambassadeurs d'une vision équilibrée et mixte de la réussite. Il se déroule sur 9 mois autour de rendez-vous mensuels avec des intervenant•e•s inspirant•e•s. L'équipage est composé de jeunes talents aux parcours atypiques et prometteurs qui ont une mission en 2019 : la rédaction collective d'un ouvrage proposant des solutions pour un futur égalitaire. Le voyage à la marraine de cette promotion, Claudie Haigneré, première femme française à avoir été dans l'espace ;
- Un Do Tank, fruit de la collaboration avec nos écoles, institutions et entreprises partenaires ;
- Et enfin un Media Collaboratif, tribune des jeunes générations, qui nous permet de diffuser nos messages au plus grand nombre.

4. Les leviers



Le rôle des réseaux dans les progrès de l'égalité professionnelle dans les faits et dans les mentalités

Isabelle BLIN

Isabelle Blin est administratrice d'ONU Femmes France et Vice-Présidente du CNFF. Elle est également membre fondatrice de FinanciElles et Past-présidente de Supplementdelles.

Pour faire évoluer l'égalité professionnelle en entreprise il existe plusieurs leviers comme le télétravail, les services d'aide à la synchronisation vie privée/vie professionnelle (crèche, conciergerie avec location de voitures, réservation de prestations, pressing...), les formations contre les stéréotypes, les mesures d'égalité salariale... Mais il existe également les réseaux féminins qui sont un des leviers importants. Et c'est la convergence de ces leviers qui fait évoluer les mentalités en entreprise.

Si l'on se focalise sur ce dernier levier et que l'on remonte à plus de dix ans, il apparaît que très peu de réseaux accueilleraient de femmes. Depuis une dizaine d'année, de nombreux réseaux féminins et/ou mixtes se sont créés. Les raisons en sont l'évolution législative sur la parité, la loi Copé-Zimmerman, les études comme celles de McKinsey ou de Brigitte Grésy, la création de fédération de réseaux comme FinanciElles, la transformation numérique...

Des recensements de ces réseaux existent notamment dans le guide des réseaux féminins d'Emmanuelle Gagliardi, ou dans l'annuaire de Nora Barsali (dimension RSE). Ainsi, il existe différentes catégories de réseaux :

- Réseaux sectoriels : Femmes Ingénieures...
- Réseaux d'entreprises : SNCF, Les Elles de l'Auto...
- Réseaux d'influence : Femmes d'influence, SupplémentdElles...
- Fédérations de réseaux : FinanciElles (Société générale, BNP Paribas, HSBC, AXA...), Cercle InterElles (Air Liquide, Areva, IBM, Orange, Le Novo...), CNFF
- Réseaux internationaux : BPW, PWN, CIF...

Pour les entreprises, même si ces réseaux s'adressent souvent aux femmes cadres et dirigeantes, cela leur a permis de prendre de conscience de ce potentiel de compétences, de capitaliser sur ce potentiel et d'intégrer ces compétences dans la stratégie de développement de l'entreprise. Le réseau est une mise en évidence de leur politique de RSE. Ainsi, une entreprise du SBF 120 se doit d'avoir un réseau féminin, et cela se révèle différenciant pour une entreprise non cotée.

Cette prise de conscience a entraîné généralement la mise en place de processus RH :

- Identification de vivier de femmes pour préparer les dirigeantes de demain
- Coaching en fonction des besoins de chacune
- Structurer les organes de gouvernance afin d'être en mesure d'accueillir ces femmes : 3 femmes dans un Comex ou un co-dir est plus viable qu'une seule femme (difficilement gérable pour elle)
- Mise en place de mentoring de ces femmes pour les aider à progresser
- Faire du reverse mentoring des dirigeants afin de mieux comprendre les problématiques des femmes qui veulent progresser....

Ces processus se sont édifiés en lien également avec les instances syndicales : par rapport aux accords signés ou à signer, pour des formations complémentaires gérées par le CE ou des services mis en place par les CE. Pour les salariés, ces réseaux, souvent réservés aux femmes, sont basés sur :

- Convivialité et solidarité entre les femmes cadres et dirigeantes
- Echanges de best practices pour sa carrière ou pour son entreprise,

- Soutien pour briser le plafond de verre
- Support pour développer la confiance en soi
- Moyen de networker quand on est dirigeante et que l'on a peu de temps pour s'occuper de son réseau
- Outil de mise en visibilité

Puis, ces réseaux ont évolué assez naturellement vers des réseaux mixtes. La clé de l'évolution c'est de pouvoir s'appuyer sur des promoteurs masculins. Malheureusement, trop peu d'hommes viennent finalement à ces événements et ce sont souvent les mêmes qui sont promoteurs. Mais l'évolution a commencé...

Actuellement, les réseaux d'entreprises ont permis de faire avancer la mixité, la parité des instances de gouvernance et l'égalité salariale. Néanmoins ces avancées dépendent des secteurs ou ces enjeux sont plus ou moins en visibilité.

Mais il reste une zone d'ombre : le secteur du numérique. En effet, ce secteur est sous-représenté en talent féminin. C'est pourtant un enjeu pour le bon développement de notre économie future ! La fondation pour plus de femmes dans le numérique (Femmes@Numerique) qui regroupe de nombreux réseaux a un véritable challenge à relever !

4. Les leviers



L'intérêt et le rôle du digital pour l'égalité professionnelle

Henri D'AGRAIN

Henri d'Agrein est délégué général du CIGREF, un réseau de grandes entreprises qui agit pour développer la capacité des grandes entreprises à intégrer et maîtriser le numérique.

La révolution numérique que nous vivons est anthropologique. Michel Serres, philosophe français, la juge équivalente à celle de l'écriture ou de l'imprimerie, mais cela est faux. Ces révolutions n'avaient touché qu'une petite partie de la population mondiale, tandis qu'aujourd'hui la moitié de l'humanité a accès à la connaissance numérique.

On constate que les femmes sont cruellement absentes des métiers numériques. Il s'agit en Europe d'une urgence économique : nous manquons de talents dans le numérique pour accompagner l'économie européenne, alors que c'est le moteur principal de la croissance et de la création d'emplois. De plus, on ne peut pas se satisfaire d'une société dont les algorithmes ne sont gérés que par des hommes car cela crée un biais de genre et donc un déséquilibre.



La longue lutte contre le plafond de verre

Priscillia ANDRIEU

Sciences-Po au Féminin, association professionnelle des étudiantes et diplômées de IEP (Instituts d'Etudes Politiques) de France.

Sur les bancs de Sciences-Po, nous serions tous promis à un avenir de responsabilités et de leadership. C'est le cas pour presque tous. Mais qu'en est-il de toutes les autres ? Plus le niveau de responsabilité monte, plus les femmes sont écartées des postes de direction. Les raisons (patriarcat, sexisme) et les conséquences (inégalités salariales, temps partiel, précarité des contrats) sont multiples mais

la cristallisation reste la même : plus l'on monte en hiérarchie, plus le plafond de verre est lourd et épais.

L'invisibilisation des femmes leaders freine massivement les possibilités d'identification pour les femmes : l'absence de rôles modèles, et particulièrement de rôles modèles accessibles et identifiables, renforce les constructions sociales selon lesquelles les

femmes ne dirigent pas et, quand elles le font, elles sont inatteignables et exceptionnelles. C'est le discours défendu par Margaret Thatcher quand elle était Première Ministre : elle était l'exception qui confirmait la règle, et d'ailleurs, pour elle, « le féminisme est un poison ». Si, au contraire, nous rendions les femmes visibles dans toutes les sphères de la société, chacune pourrait s'identifier à des modèles de réussite qui lui corresponde. La théorie de la Reine des abeilles (selon laquelle il n'y a qu'une place au sommet pour une seule femme) doit laisser la place à une représentation paritaire dans tous les postes, et particulièrement ceux à responsabilité.

L'un des piliers de notre engagement, à Sciences-Po au Féminin, est la visibilité des femmes. Nous traduisons cette volonté par plusieurs de nos actions : la présence exclusive de femmes dans l'association ; la représentation, au mieux, de toutes les diversités de femmes dans les panels que nous organisons et auxquels nous assistons ; la promotion de modèles de leadership porteurs (avec nos talks de femmes inspirantes) ; et des ateliers de travail sur comment se promouvoir professionnellement (sur les réseaux sociaux, lors d'un entretien d'embauche, etc).

Le plafond de verre pèse aussi par le manque ou l'absence de réseaux : les évolutions de carrière se jouent principalement par recommandation et entre-aide.

Le mécanisme de la « reproduction des élites » n'est pas mystérieux : en poste de décision, nous promovons les personnes qui nous ressemblent et dans lesquelles nous nous reconnaissons. Plus de femmes à des postes à responsabilité signifie plus que proportionnellement de femmes qui entreront demain dans des postes à responsabilité. Les réseaux tiennent une place clé dans la promotion des femmes et de leur leadership.

Un autre des piliers de l'engagement de Sciences-Po au Féminin est donc naturellement le partage de réseaux. Un réseau national trans-écoles qui rassemble les femmes des différents IEP (Instituts d'Etudes Politiques) – aux résonances internationales par les diplômées actives qui travaillent hors des frontières – permet autant d'opportunités supplémentaires de promotion les unes des autres. Et les synergies se démultiplient quand l'on se rapproche des réseaux déjà existants : nous faisons se rencontrer des femmes de différentes formations, secteurs d'activité, générations, qui ne se seraient pas rencontrées si les collaborations entre les réseaux n'avaient pas existé.

Lutter contre le plafond de verre, c'est donner toute leur place aux femmes dans la société et promouvoir tous les réseaux féminins.

4. Les leviers



Egalité Femme/Homme

Christiane TRICOT

Christiane Tricot est la Présidente de l'Union Européenne des Femmes – Section française et la Vice-Présidente du CNFF.

L'Union Européenne est fondée sur un ensemble de valeurs, en particulier, l'égalité femme/homme.

Ses objectifs sont consacrés par la Charte des Droits fondamentaux de l'Union Européenne (La Charte) et le Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE).

Le **TFUE** permet à l'Union Européenne d'agir dans les domaines de l'égalité des chances et de l'égalité des traitements et salaires dans les emplois et le travail. Il permet aussi l'adaptation d'actes législatifs pour lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe. La **Charte** affirme qu'est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales. Les pays membres de l'Union Européenne ont tous, à des degrés divers, pris des dispositions légales et réglementaires pour mettre fin aux discriminations dont les femmes sont victimes. La France est l'un des pays qui s'est doté d'un arsenal juridique performant. Toutefois, les inégalités demeurent dans de nombreux domaines que ce soit en matière de formation, d'accès à l'emploi, d'égalité de salaires ou des pensions de retraite minorées au détriment des femmes.

Les objectifs sont les suivants :

- **Favoriser l'accès égal à l'éducation, à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à tous les métiers.**
- **Revoir le système d'orientation scolaire** sans référence genrée. Il faut en particulier multiplier les stages lors des 4 dernières années d'études secondaires.
- **A emploi égal, salaire égal** : toutes les études démontrent que cette demande est toujours d'actualité.
- **Favoriser la conciliation vie familiale/vie professionnelle**, notamment en diversifiant les modes de garde de la petite enfance et en rendant le congé parental obligatoire pour chacun des parents.
- **Développer les programmes d'actions du Fonds Social Européen** visant à permettre l'égalité femme / homme et à faire cesser les violences contre les femmes dont les femmes victimes sont dans l'impossibilité de mener une vie professionnelle et sociale réussie.

Egalité professionnelle : une obligation incontournable de justice et un facteur essentiel du progrès économique et social



Marie-Jeanne VIDAILLET-PERETTI

Présidente d'honneur du CNFF. Co-présidente de la commission Egalité Professionnelle.

L'objet de l'atelier de réflexion du CNFF était de faire le point sur l'état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de préparer les propositions pour l'atteindre.

En effet, s'il est indéniable que de nombreux progrès ont été accomplis, les constats chiffrés démontrent que l'objectif est encore loin d'être atteint et même que des reculs ont pu être observés ponctuellement et peuvent encore se produire !

Le CNFF est convaincu que la problématique de l'égalité se joue à toutes les étapes de la vie, de l'enfance à la retraite, en passant par la vie active.

Ce sont ces trois étapes qui ont été examinées, après un historique et un état des lieux ; ces analyses ont permis de dégager les propositions du CNFF pour améliorer la situation et accélérer le processus nécessaire pour atteindre le plus rapidement possible l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.

Cette égalité est, avant tout, une obligation incontournable de justice mais elle est aussi, selon l'analyse de nombreux économistes, un facteur essentiel du progrès économique et social.

Les Propositions du CNFF

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UNE OBLIGATION INCONTOURNABLE DE JUSTICE, UN FACTEUR ESSENTIEL DE PROGRÈS ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

EDUCATION

- 1.** Eduquer les garçons et les filles dès le plus jeune âge à la culture de l'égalité entre les filles et les garçons dans un respect réciproque. Y inclure en particulier l'Intelligence Artificielle, le digital, les préoccupations environnementales et climatiques.
- 2.** Développer des partenariats entre les établissements scolaires, les associations de parents d'élèves et les associations de défense des droits des femmes et de l'égalité des chances, les CIDFF, organiser des réunions d'informations avec les parents, le monde éducatif, les associations.
- 3.** Renforcer l'ouverture de l'Education Nationale vers les associations et les experts susceptibles d'apporter leur aide en matière de déconstruction des stéréotypes sur le genre.
- 4.** Donner une visibilité des femmes égale à celles des hommes dans les manuels scolaires. Imposer aux éditeurs une refonte des manuels scolaires à cet effet.
- 5.** Renforcer la formation des conseillères, conseillers d'orientation, des enseignantes et enseignants, aides maternelles, d'une manière générale de tout le personnel en lien avec le système éducatif, sur les stéréotypes de genre, l'intelligence artificielle et l'intérêt des études et carrières dans le numérique pour les filles, la mixité des métiers, etc...

MARKETING GENRÉ ADRESSÉ AUX ENFANTS

- 6.** Toucher le marketing genré des marchands de jouets (magasins, ventes en ligne) pour qu'ils substituent à la dénomination de la classification des jouets Filles/Garçons – rose/bleu, une dénomination catégorielle de jouets, - refuser ces barrières afin que les garçons et filles jouent ensemble, car, plus tard, ils vivront ensemble et travailleront ensemble.

VIE ACTIVE

- 7.** Intensifier les structures d'accueil et de mode de garde des enfants –crèches, garderies–, au sein de l'entreprise et à l'extérieur tenant compte des horaires décalés le cas échéant.
- 8.** Préserver le taux de natalité tout en développant les moyens de la présence des mères et des pères dans la vie professionnelle (télé travail) en effet, le travail des femmes est un facteur important de croissance économique et de richesse.
- 9.** Les entreprises doivent accueillir positivement l'annonce des maternités de leurs salariées, et cultiver le bien-être au travail.
- 10.** Allonger et rendre obligatoire le congé de paternité, en l'indemnisant comme le congé de maternité.
- 11.** Valoriser l'implication des hommes dans la parentalité (par exemple : ne pas les mettre à l'index lorsqu'ils quittent leur travail pour aller chercher leurs enfants à l'école). Encourager le partage des congés parentaux entre la mère et le père et en faire un élément positif du déroulement de carrière. Encourager les formations destinées à maintenir ou à développer l'employabilité des hommes et des femmes qui prennent ces congés parentaux. Retenir l'expérience acquise pendant ces périodes au titre de la Valorisation des Acquis et de l'Expérience (VAE).
- 12.** Veiller à respecter l'égalité des femmes et des hommes dans les secteurs du numérique. La révolution numérique doit être portée autant par les hommes que par les femmes. Les femmes doivent concevoir les programmes autant que les hommes.
- 13.** Sensibiliser les hommes du métier du numérique à reconnaître la compétence des femmes, à acquérir une culture de l'égalité F/H, à réserver aux femmes un accueil plus favorable et respectueux.
- 14.** Lutter contre toutes les formes d'autocensure qui, contre toute logique, aboutissent à une diminution de la présence des femmes dans les métiers du numérique et de l'intelligence artificielle.
- 15.** Changer le regard de la société au moyen de grandes campagnes de communication via le Ministère de l'Education Nationale et Secrétariat d'Etat en charge de l'Egalité, le Ministère du Travail, le Secrétariat d'Etat au numérique, les syndicats patronaux, des cadres et employés, sur les stéréotypes de genre, le rôle des hommes sur la parentalité et leur implication dans les tâches ménagères, l'accueil des femmes dans certains secteurs comme le numérique, l'intérêt du travail des femmes pour les entreprises source de richesse et de croissance économique.
- 16.** Développer le rôle des réseaux féminins ou mixtes qui favorisent les progrès de l'égalité professionnelle dans les faits et les mentalités, au sein des entreprises mais aussi à l'extérieur, au sein des établissements d'enseignements, des syndicats, des partis.... Développer le mentorat.
- 17.** Veiller à ce que le nouveau système des index ne soit pas détourné par les entreprises qui se satisferaient de leurs acquis dès lors qu'elles auraient atteint les 75 %. Il faut donc réévaluer régulièrement les objectifs, car il faut atteindre les 100 %, c'est à dire la vraie égalité en matière de salaires et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Ainsi, tout recul dans la marge de 75 à 100 devrait impérativement être justifiée.

RETRAITES

- 18.** Veiller à ce que les réformes des retraites ne contribuent pas à aggraver la situation des femmes considérablement moins favorable que celles des hommes ; en effet, l'égalité professionnelle est encore loin d'être atteinte et l'écart constaté entre les femmes et les hommes est encore beaucoup plus important à la retraite.
- 19.** Préserver les pensions de réversion qui permettent de maintenir le niveau de vie du conjoint survivant (le plus souvent une conjointe !) est essentiel.
- 20.** Veiller à ce qu'un éventuel nouveau système n'entraîne aucune diminution dans ce domaine et aussi qu'il n'y ait pas de généralisation de la mise sous condition de ressource qui, à l'heure actuelle, n'existe que pour la pension de base.
- 21.** Maintenir les avantages familiaux qui permettent de reconnaître la contribution essentielle des familles avec enfants à l'équilibre financier d'une retraite par répartition.

DÉPENDANCE

- 22.** Veiller à réduire l'impact de la dépendance sur la carrière des femmes. En effet, les femmes, sont plus nombreuses en tant que dépendantes et qu'aidantes familiales ou professionnelles que les hommes. Sur ce sujet le CNFF a conduit une réflexion approfondie dans trois ateliers successifs. Pour l'essentiel, nous sommes favorables à l'instauration d'un cinquième risque et à la multiplications des solutions au plus près du terrain, que ce soit des EPHAD plus nombreux et de plus petites tailles, mais qui permettent de demeurer au plus près de sa famille et de ses racines ainsi que tous les services en réseau, permettant le maintien à domicile aussi bien en zone rurale qu'urbaine. Cela permettrait d'une part de répondre mieux à la demande des personnes dépendantes et de leurs familles et d'autre part de créer des emplois au-delà des zones urbaines et péri-urbaines.

Remerciements à Mmes Marie-Jeanne Vidaillet-Peretti, Présidente d'Honneur du CNFF, Isabelle Blin, Vice-Présidente CNFF, Ludovina Moreira-Costes, Trésorière CNFF, Jacqueline Laufer, sociologue, directrice adjointe de MAGE, Geneviève Bel, Vice-Présidente CPME, Claire Desaint, co-présidente FDFA, Marie-Cécile Moreau, past présidente AFFCJ, Huguette Klein, co-présidente de Réussir l'égalité, Maryse Viseur, Présidente de Femmes Avenir, Meryem Kokaina, co-présidente du Youth 7, Anne-Laure Guiheneuf, responsable AUDENCIA, Céline Parsoud, Women'Up, Priscillia Andrieu, Présidente Sciences-Po au féminin, Christiane Tricot, Présidente UEF France, Myriem Mazodier, Vice-présidente des anciens élèves de l'ENA, Nathalie Pilhes, Présidente Administration Moderne, Corinne Hirsch, Vice-présidente du Laboratoire de l'égalité, Clotilde Cornière, Secrétaire nationale CFDT Santé nationaux, Christiane Poirier, Présidente de la FAVEC-Forcefemmes, MM Arnaud BIHEL, journaliste, Comité d'orientation du Laboratoire de l'égalité, Bertrand Fragonard, Président du HCFEA, Franck Mikula, Président de l'IRES, Serge Lavagna, secrétaire national CFE-CGC, Henri d'Again, Délégué général CIGREF, le groupe VYV, qui ont contribué à cet ouvrage et/ou participé à l'atelier de réflexion dont les travaux sont restitués sur le site www.cnff.fr sous la rubrique ressources-dossier thématique.

Le CNFF en bref

Le CNFF, point d'ancrage des réseaux féminins pour les Droits des femmes

Fondé le 18 avril 1901 et reconnu d'utilité publique, le CNFF est la première fédération Française d'associations féminines et féministes apolitique et non confessionnelle.

Le CNFF se mobilise pour que les femmes, 50 % de la population, obtiennent leur juste place et l'égalité dans le milieu familial, professionnel, politique et social. Il combat toutes les formes de violences dont elles sont victimes à travers le monde.

Il représente la France au Conseil International des Femmes (CIF) et au Centre Européen du Conseil International des Femmes (CECIF). Il a des membres représentant le CIF auprès des agences de l'ONU dont celle de l'UNESCO à PARIS, ainsi que le CECIF au Conseil de l'Europe.

La puissance de ce réseau repose sur les associations adhérentes dont les champs d'actions reflètent la réalité de terrain, ainsi que sur les membres adhérents à titre personnel choisis pour leur compétence et leur implication en matière de défense des droits des femmes.

Grâce à ce réseau, le CNFF est un interlocuteur reconnu par les pouvoirs publics au niveau national et local et plus généralement par tous les acteurs qui contribuent à l'égalité femme/homme.

Le CNFF, une force réelle de propositions.

Ses travaux visent à

- affirmer la place des femmes dans la société,
- veiller au respect des Droits Humains,
- contribuer au développement et à la formation des femmes et des filles,
- construire un monde solidaire et éthique dans le respect des droits des femmes.



**Conseil National
des Femmes Françaises**

www.cnff.fr

Courriel : contact@cnff.fr - Compte Twitter : [@CnffFrance](https://twitter.com/CnffFrance)

Le CNFF est présent sur

