

*Les cahiers du CREDES*

**ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
HOMMES / FEMMES**

*Quelle prise en charge,  
quels freins et quelles pistes d'actions  
pour les représentants du personnel ?*

*Rapport d'étude qualitative*



# Remerciements

Nous tenons à remercier l'ensemble des représentants du personnel qui ont permis à ce travail d'aboutir ainsi que toutes les personnes ayant participé à cette étude.

Ce travail a bénéficié du soutien de :

- Catherine DOS SANTOS, Directrice Technique Régionale de l'AFPA Poitou-Charentes
- Isabelle ECHOUARD, Chargée d'études à l'AFPA Poitou-Charentes
- Dominique GOUSET, Directeur du CREDES
- James RENAUD, Président du CREDES
- Jacqueline HERPIN, Secrétaire du CREDES
- Isabelle ROCHE, Secrétaire du CREDES
- Anne SAILLY, Directrice Régionale déléguée du Travail à la DRTEFP Poitou-Charentes
- Marie Thérèse PIERRA, Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
- Dominique GUENET, Conseil Régional Poitou-Charentes
- Martine PHAM QUOC, Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie

Merci à tous pour votre collaboration.

*Annie FERRAZZA  
Emmanuelle LEMOTHEUX  
Chargées d'études au CREDES*

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

## Quelle prise en charge, quels freins et quelles pistes d'actions pour les représentants du personnel ?

INTRODUCTION .....	4
<b>I. Qu'entend-on par égalité professionnelle ? .....</b>	<b>5</b>
<b>II. Contexte législatif : les pas vers l'égalité professionnelle.....</b>	<b>6</b>
<b>III. Constats d'inégalité professionnelle en France et en Poitou-Charentes .....</b>	<b>7</b>
1. Des inégalités révélées par les chiffres... ..	7
2. ... Et liées aux représentations .....	9
<b>IV. Les acteurs de l'égalité professionnelle en entreprise.....</b>	<b>11</b>
1. L'employeur .....	11
2. Les représentants du personnel .....	12
2.1. Les élus de comités d'entreprise .....	12
2.2. Les délégués du personnel .....	13
2.3. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	13
3. Les salariés .....	14
<b>V. Le rapport de situation comparée.....</b>	<b>14</b>
<b>VI. La méthodologie .....</b>	<b>17</b>
1. Les hypothèses .....	17
2. Le regard des représentants du personnel et des employeurs .....	18
3. Les travaux réalisés .....	18
3.1. La constitution de l'échantillon .....	18
3.2. Les limites de l'échantillonnage .....	19
3.3. La méthode .....	20
3.4. Le matériel .....	20
4. Les finalités de l'étude .....	21

<b>LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES</b> .....	<b>22</b>
<b>I. A quoi pensent les représentants du personnel quand on parle d'égalité professionnelle Hommes / Femmes</b> .....	<b>22</b>
1. Les élus et le concept d'égalité professionnelle .....	22
2. Regards des élus sur leurs outils pour évaluer l'égalité professionnelle dans leur entreprise .....	25
3. Le rôle des acteurs sur l'égalité professionnelle .....	27
<b>II. En ce qui concerne le rapport de situation comparée des femmes et des Hommes</b> .....	<b>28</b>
1. Conditions générales d'emploi .....	29
1.1. <i>Données sur les effectifs</i> .....	29
1.2. <i>Données sur la durée et l'organisation du travail</i> .....	29
1.3. <i>Données sur les congés</i> .....	30
1.4. <i>Données sur les embauches et les départs</i> .....	30
1.5. <i>Données sur le positionnement de l'entreprise</i> .....	30
1.6. <i>Données sur les promotions</i> .....	31
2. Rémunération .....	31
3. Formation .....	31
4. Condition de travail .....	31
<b>III. Actions des représentants du personnel en faveur de l'égalité professionnelle</b> .....	<b>32</b>
<b>CONCLUSION ET PISTES D'ACTION</b> .....	<b>35</b>
<b>I. Conclusion de l'étude : les freins à l'égalité professionnelle</b> .....	<b>35</b>
<b>II. Que faire après l'identification des freins ?</b> .....	<b>36</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>40</b>
<b>GLOSSAIRE</b> .....	<b>41</b>
<b>ANNEXE</b> .....	<b>42</b>

# Introduction

**N**ul ne peut ignorer qu'en France, le XX<sup>ème</sup> siècle a été celui des avancées pour les femmes tant au niveau de la sphère personnelle que professionnelle. En effet, au niveau de la sphère personnelle, le droit de vote, la croissance spectaculaire de la scolarité féminine, la liberté de contraception... sont des faits marquants de notre histoire en faveur des femmes. Puis, avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, les pouvoirs publics, notamment avec la constitution de 1946, la directive européenne de 1976, le traité d'Amsterdam de 1997..., ont émis le souhait que les femmes soient égales aux hommes et ce, dans tous les domaines de travail. Or, bien que la situation des femmes au travail et dans la société ait progressé, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes n'est pas appliquée en tant que tel. Cette thématique est aujourd'hui une des préoccupations majeures, aussi bien au niveau national qu'europpéen, avec celles de l'égalité des chances et de la diversité en entreprise.

En effet, avec les différentes lois sur l'égalité professionnelle et l'Accord National Interprofessionnel de mars 2004, la réduction mais surtout la disparition de toutes inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes en entreprise sont aujourd'hui une volonté explicite et explicitée.

Le CREDES, au service des représentants du personnel, a choisi en 2006 de mettre l'accent sur l'égalité professionnelle hommes/femmes. En effet, les représentants du personnel ont à prendre en charge cette thématique. C'est pourquoi, le CREDES souhaite aider ses adhérents dans cette mission en leur donnant le maximum de savoirs et surtout de savoir-faire pour traiter ce sujet. Toutefois, avant de créer les outils adéquats à leurs missions, le CREDES devait repérer ce sur quoi il faut agir pour aider les représentants du personnel à se diriger vers une bonne pratique de la prise en charge de l'égalité professionnelle hommes/femmes en entreprise.

C'est pourquoi, avec l'appui de la DRTEFP, de la DRDFE et du FSE, le CREDES s'est proposé de mener une étude afin de repérer, auprès des représentants du personnel et plus particulièrement les élus de comités d'entreprise, les freins à cette prise en charge. Pour ce faire, il était nécessaire de connaître, le regard des représentants du personnel sur l'égalité professionnelle, la façon dont ils utilisent leurs documents de travail sur cette thématique et enfin savoir si des actions en faveur de l'égalité professionnelle sont mises en place.

## I. QU'ENTEND-ON PAR EGALITE PROFESSIONNELLE ?

Que ce soit dans des articles, dans des ouvrages comme le dictionnaire ou le code du travail, l'égalité professionnelle n'est pas bien définie. On en parle certes, mais toujours en lien avec quelque chose : égalité de salaire, égalité des promotions, égalité de formation... De plus, de nombreux termes existent dans le langage commun qui se substituent à celui d'égalité. En effet, on trouve souvent à la place d'égalité, les termes parité, équité, mixité voire même diversité. Or, même si ce sont des termes que l'on retrouve couramment dans les entreprises, ils ne sont pas égaux en termes de signification. En effet, pour Cristina Lunguy<sup>1</sup>, il existe une distinction entre ces différents mots. Elle tente de les définir :

- Parité : « répartition égale en nombre de femmes et d'hommes dans un niveau hiérarchique ou dans une instance consultative ou de décision ». « La parité induit donc une volonté tendant à des quotas ou effets de seuils ».
- Equité : « elle est envisagée dans les entreprises comme le moyen d'introduire des mesures de discrimination positive ou d'actions positives pour corriger une discrimination existante ou possible ».
- Mixité : « elle consiste à féminiser une profession traditionnellement masculine, ou inversement à faire entrer des hommes dans des professions traditionnellement féminines ».
- Diversité : ce terme exprime un désir de « cesser une discrimination vis à vis d'une

minorité (telle que les handicapés ou certaines minorités ethniques) ». L'auteur note que « la diversité est souvent mesurée à l'aide de quotas ».

• Egalité : Selon C. Lunguy, l'égalité est « un terme difficile à comprendre et à mettre en œuvre car il renvoie à un concept plus qu'à une réalité ». En effet, « si l'égalité constitue un des principes fondateurs de la République et est inscrite sur les frontons des bâtiments publics nationaux, cette notion ne recouvre pas une réalité dans les faits ».

L'égalité induit également un autre principe, l'universalisme, actuellement battu en brèche par le recours à la notion de diversité et de la catégorisation sociale qui en découle. Ainsi, c'est bien parce que l'égalité n'existe pas que les entreprises doivent mettre en œuvre des politiques de prévention contre les discriminations notamment fondées sur l'apparence physique, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'origine.

Concernant les discriminations relatives au sexe, ces discriminations sont transversales aux autres et nécessitent une attention particulière car elles trouvent leur source dans des comportements ou pensées souvent inconscientes. « **L'égalité suppose donc une transformation en profondeur de la culture de l'entreprise qui va devoir appréhender les causes conscientes et inconscientes des inégalités dans les parcours professionnels des femmes et des hommes à formation égale** »<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> et <sup>2</sup>. Lunguy, C (2005). La culture paritaire dans les entreprises, pour l'Observatoire de la Parité. [www.observatoire-parite.gouv.fr](http://www.observatoire-parite.gouv.fr)

Néanmoins, selon C. Lunguy, les notions d'égalité et de parité sont complémentaires car elles induisent toutes les deux une place et un rôle équilibré entre les hommes et les femmes. De plus, la parité peut servir d'outil à l'égalité professionnelle car elle a la possibilité de lui offrir « *une série de dispositifs législatifs et normatifs qui constituent de véritables guides méthodologiques* ». Enfin, les autres notions, mixité, diversité et équité peuvent s'éloigner des deux autres notions car elles sont plus enclines à combattre d'autres formes de discriminations.

Après avoir défini les termes associés à l'égalité professionnelle et clarifié cette dernière, regardons le cadre législatif de l'égalité professionnelle.

## II. CONTEXTE LEGISLATIF : LES PAS VERS L'EGALITE PROFESSIONNELLE

A partir des années 1940 et notamment avec la constitution de 1946, les textes juridiques en matière d'égalité professionnelle<sup>3</sup> entre les hommes et les femmes n'ont cessé de se multiplier et de se compléter (cf. annexe 1). Bien que les années 1950, 1960 et 1970 aient cette égalité sur la rémunération, les textes qui ont suivi (notamment dans les années 1980 avec la loi Roudy et 20 ans après avec la loi Génisson), élargissent le champ de l'égalité professionnelle à tous les domaines de l'entreprise.

En effet, la loi Roudy<sup>4</sup> (1983) s'est inscrite dans l'application de la directive du

conseil des communautés européennes n°76 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Cette loi visait à renforcer le principe d'égalité en :

- faisant de l'égalité professionnelle un principe général de non discrimination entre les sexes dans tous les domaines concernant les relations de travail : l'embauche, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la rémunération et la promotion ;
- obligeant les entreprises à produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes transmis au comité d'entreprise ;
- donnant la possibilité de signer un accord d'entreprise appelé « plan d'égalité professionnelle » préconisant des mesures de rattrapage provisoires ;
- en créant une aide financière accordée par le service des droits des femmes pour les plans d'égalité professionnelle comportant des actions exemplaires et s'appelant alors contrats d'égalité.

Puis, la loi Génisson<sup>5</sup> (2001), a eu pour objectif de compléter la loi Roudy en prévoyant :

- une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les branches et les entreprises ;

3. Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (2003) : *Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises.*

4. Loi 83-635 du 13/07/1983 : loi portant la modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

5. Loi 2001-397 du 9/05/2001 : loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- le renforcement du rapport de situation comparée dont parlait la loi Roudy en introduisant vingt et un indicateurs pertinents obligatoires pour l'entreprise ;
- l'obligation de l'affichage de ces indicateurs sur les lieux de travail ;
- l'aménagement des contrats d'égalité ;
- une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les élections des instances représentatives du personnel.

Plus récemment, en mars 2006, une nouvelle loi<sup>6</sup> s'est inscrite dans ce contexte législatif en obligeant (avant 2010) la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes mais également en complétant le rapport de situation comparée par plusieurs autres indicateurs mesurant l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (Décret n° 2006-1270).

Une fois ce cadre législatif posé, où en est-on au niveau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle ?

### III. CONSTATS D'INEGALITE PROFESSIONNELLE EN FRANCE ET EN POITOU-CHARENTES

#### 1. Des inégalités révélées par les chiffres ...

De nombreux ouvrages, comme celui de Dominique Méda<sup>7</sup> ou d'études comme celle du ministère de l'emploi, de la

cohésion sociale et du logement<sup>8</sup> dressent un constat de la situation des femmes françaises au travail notamment au niveau des inégalités hommes/femmes dans le domaine professionnel.

En effet, les analyses actuelles de la situation des femmes en France mettent en évidence que même si les femmes représentent près de la moitié (46 %) de la main d'œuvre contre 35 % au début des années 1960, des inégalités persistent.

Plus précisément, ces constats font observer que les femmes :

- **n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes.** Ainsi, 48.2 % des femmes sont employées alors que 36.9% des hommes sont ouvriers.

- **occupent proportionnellement plus d'emplois précaires que les hommes.** En effet, les femmes sont souvent plus employées en CDD, stages et contrats aidés que les hommes (11.1 % contre 6.6 %). Une seule exception, l'intérim reste une forme d'emploi plus masculine que féminine.

- **ont des professions qui sont en grande majorité concentrées dans quelques secteurs et de ce fait sont en minorité dans d'autres.** En effet, sur les 31 catégories socioprofessionnelles que distingue l'INSEE<sup>9</sup>, 6 rassemblent 61 % de l'emploi féminin.

6. Loi 2006-340 du 23/03/2006 : loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

7. Méda, D. (2001). *Le temps des femmes*, édition Flammarion.

8. DRTEFP Poitou-Charentes (2006), *Chiffres clefs 2005 : l'égalité entre hommes et les femmes*, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité, Service des droits des femmes et de l'égalité.

9. www.insee.fr

Il s'agit des entreprises, du commerce, des personnels de services aux particuliers, des instituteurs et des professions intermédiaires de la santé ainsi que de la fonction publique. Les secteurs dans lesquels les hommes sont supérieurs en nombre sont le secteur de l'industrie automobile, l'énergie, l'industrie de biens et d'équipement.

Cependant, revenons sur un secteur où les femmes sont très présentes : la fonction publique d'état. En effet, dans ce secteur, les femmes représentent 57.5 % des emplois. Toutefois, du fait de la prépondérance des effectifs de l'éducation nationale dans ceux de la fonction publique et de l'importante féminisation des corps enseignants, l'étude du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement met en évidence que hors éducation nationale, les femmes représentent 45.7 % des effectifs et ne sont plus, dans ce cas, majoritaires. Enfin, l'analyse de cet aspect a révélé que c'est parmi les catégories B que la proportion des femmes est la plus grande, et parmi les catégories A (l'échelon le plus élevé) qu'elle est la plus faible (51 % contre 37.4 %).

- **occupent plus d'emplois à temps partiel que les hommes.** En 2004, 30.1 % des femmes actives occupaient un emploi à temps partiel contre 5.3 % des hommes. De plus, bon nombre de temps partiels sont dits « subis ». En effet, toujours selon le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, il est révélé que les femmes salariées à temps partiel sont

quatre fois plus nombreuses que les hommes à déclarer rechercher un temps complet ou souhaiter travailler davantage.

- **n'accèdent pas identiquement aux différentes positions professionnelles.** Il est généralement constaté qu'au fur et à mesure que l'on monte dans la pyramide hiérarchique, la proportion des femmes diminue. Seulement 3 % des grandes entreprises françaises sont dirigées par des femmes. Des recherches sur d'autres secteurs ont été menées et font ce même constat. Par exemple, Christine Fauré<sup>10</sup> (2004), Sociologue et Directrice de recherche au CNRS a réalisé une étude auprès de six établissements publics de recherche. Les résultats mettent en évidence que les femmes sont absentes dans les plus hauts grades de la recherche et de l'enseignement supérieur. Leur présence se tient dans une moyenne entre 12 % et 14 % pour les premières classes et entre 8 % et 12 % pour les classes exceptionnelles (grade le plus élevé). Ces différents constats relèvent du concept de « **plafond de verre** ». Il désigne « **l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles qui peuvent rendre compte d'une certaine rareté des femmes en position de pouvoir ou de décision dans les organisations publiques, dans les entreprises mais aussi dans les associations ou dans les syndicats** ».<sup>11</sup>

10. [www.observatoires-parite.gouv.fr](http://www.observatoires-parite.gouv.fr)

11. Liaisons Sociales (2001). Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches : Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- **ont un niveau de salaires généralement inférieur à celui des hommes.** En effet, les inégalités salariales persistent : l'écart moyen de rémunération en France est d'environ 25 %. Cette différence s'explique d'abord par la distorsion de l'emploi féminin vers des emplois ou des secteurs moins qualifiés. Mais néanmoins, l'écart de salaire inexplicable reste de 10% lorsqu'on effectue des comparaisons à condition d'emploi identique.

D'autre part, l'écart de rémunération se distingue en fonction des secteurs d'activités. En effet, il se révèle plus faible dans le secteur public où le salaire moyen des femmes était, en 2003, inférieur de 14.2 % à celui des hommes alors que dans le secteur privé et semi-public, les écarts étaient inférieurs en moyenne de 19.2 %. Cependant, quel que soit le secteur, c'est parmi les cadres que l'écart de rémunération est le plus important.

- **sont toujours plus nombreuses que les hommes au chômage.** Selon l'étude du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le taux de chômage pour les femmes est de 11.1 %, toutes tranches d'âges confondues, alors qu'il est de 9 % pour les hommes. Enfin, en fonction des tranches d'âges, décrites ci-dessous (cf. tableau n° 1), le taux de chômage des femmes est toujours supérieur à celui des hommes.



Tableau 1 : Taux de chômage des hommes et des femmes en fonction de l'âge :

	Hommes	Femmes
15/24 ans	21,6 %	24,2 %
25/49 ans	7,9 %	10,5 %
+ 50 ans	7,7 %	9 %

Suite à ce constat national, nous avons souhaité faire un zoom sur la situation des femmes dans notre région Poitou-Charentes. Pour cela, le CREDES s'est référé à une étude réalisée par l'INSEE<sup>12</sup> sous la direction du ministre délégué à la cohésion sociale et à la parité, de la DRDFE ainsi que du FSE.

**Tout comme au niveau national, cette étude révèle que les femmes sont plus nombreuses dans la recherche d'emploi, ont un niveau de rémunération plus bas que les hommes (et ce dans toutes les catégories socioprofessionnelles), sont plus nombreuses à temps partiels que les hommes et se trouvent également en infériorité sur des contrats à durée indéterminés.**

## 2. ...Et liées à des freins culturels

Nul n'en doute, les inégalités entre les femmes et les hommes au travail tiennent également à des freins culturels.

12. DRTEFP Poitou-Charentes (2006) : *Regards sur la parité et l'égalité professionnelle en Poitou-Charentes, Chiffres clefs 2006*, édition INSEE Poitou-Charentes

Quatre types de freins ont été identifiés<sup>13</sup> :

- La pénibilité physique.

Penser que la femme (du fait de sa constitution physique) ne peut assumer les mêmes tâches que les hommes est un tort. En effet, de nos jours, on voit des femmes exercer des métiers dits traditionnellement masculins. Il suffit généralement, pour des métiers dont les conditions de travail peuvent être plus difficiles pour les femmes, que des aménagements de postes de travail soient mis en place. « *Le critère de la pénibilité physique n'est donc plus pertinent pour diviser le travail entre les hommes et les femmes* ». Ainsi, faire des efforts en matière d'aménagement des conditions de travail peut faciliter l'insertion des femmes dans l'emploi. Cela peut également aider à ce que les femmes ne soient plus concentrées dans un certain type d'emploi.

- Les hommes sont plus techniques que les femmes.

Croire que les hommes sont plus « techniques » que les femmes doit être remis en question. La technique n'a pas de genre, « *elle dépend entre autre des compétences acquises tout au long d'un parcours scolaire et/ou professionnel* ». Des études ont montré que lorsque le contenu d'un métier devient plus technique pour une femme, cette dernière acquiert les compétences nécessaires et/ou peut en développer d'autres. Mais, inversement, croire les hommes incapables d'accéder à la même technicité que les femmes pour certains secteurs professionnels dits traditionnellement féminins comme le

secteur tertiaire constitue également un frein. Dépasser ce dernier permettrait donc d'avoir une mixité dans les secteurs d'emplois qui sont dits traditionnellement masculins ou traditionnellement féminins.

- Les femmes ne peuvent pas assumer des responsabilités.

Se représenter les femmes comme incapables d'assumer des responsabilités constitue un autre frein culturel. En effet, on voit souvent apparaître à un moment T de la carrière d'une femme « un plafond de verre » ou « **parois de verre** ». Nous avons déjà défini plus haut l'expression « plafond de verre » mais pas celle de « parois de verre ». Cette expression a été utilisée en 1997 dans un rapport du Bureau International du Travail. Ce dernier est parti du constat que « **les femmes se trouvent plus souvent dans des filières, comme les ressources humaines ou l'administration, moins centrales pour l'entreprise et permettant moins facilement de s'élever vers des postes de direction** »<sup>14</sup>.

- Enfin, penser que les femmes sont moins disponibles et moins mobiles du fait de leur responsabilité familiale est un leurre. Si l'entreprise est attentive à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, les femmes peuvent être tout autant disponibles et mobiles que les hommes.

<sup>13</sup> et <sup>14</sup>. Liaisons Sociales (2001), Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches : Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En somme, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, qui perdurent toujours avec le temps (bien qu'elles aient tout de même diminuées), et les freins culturels sont responsables du ralentissement de la progression de l'égalité professionnelle en entreprise. Le CREDES s'interroge donc sur les acteurs de la sphère professionnelle pouvant faire changer ces données mais aussi ces représentations.

## IV. LES ACTEURS DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

Différents acteurs dans l'entreprise ont un rôle important à exercer en matière d'égalité professionnelle<sup>15</sup>.

### 1. L'employeur :

En matière d'égalité professionnelle, l'employeur a deux obligations :

- **Mesurer la situation des femmes et des hommes dans son entreprise et fournir un rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes :**

Pour les entreprises de cinquante salariés ou plus, l'employeur a l'obligation de soumettre chaque année « *un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes* » (Cf. annexe 2).

Ce rapport qui constitue, à partir de trois cent salariés, un document unique à part entière doit être remis :

- au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel pour un avis motivé,

- aux délégués syndicaux notamment en vue de la négociation d'entreprise prévue à l'article L.132-27 du code du travail<sup>16</sup>,

- à l'inspection du travail dans les quinze jours qui suivent la remise de l'avis motivé du comité d'entreprise et enfin,

- aux salariés soit par affichage, soit par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport doit être transmis au comité central d'entreprise (CCE).

- **Engager les négociations chaque année.** Toutefois, ces négociations à défaut d'être émises par l'employeur peuvent se faire sur une demande d'un syndicat représentatif dans l'entreprise. L'employeur doit alors transmettre cette demande aux autres organisations syndicales dans un délai de huit jours et ouvrir les négociations dans les quinze jours suivant les dépôts de la demande. La négociation s'enclenche alors dès qu'une organisation syndicale en fait la demande, si la précédente négociation remonte à plus de 12 mois.

La direction peut également, au-delà de ses obligations légales et afin d'optimiser une démarche d'égalité professionnelle, intégrer cette dernière dans toutes les négociations qui s'engagent dans l'entreprise.

15. Le Bouffant C., Charon M-J., Robert M. (2003). Le guide de l' élu d'entreprise : Egalité professionnelle Hommes - Femmes, édition, Céliéd.

16. Lardy-Pélissier B., Pélissier J., Roset A., Tholy L., (2006). Le code du travail annoté, 26ème édition Groupe Revue Fiduciaire.

A long terme, cette démarche pourrait réduire les déséquilibres affectant le plus souvent les femmes et traiter d'une façon globale la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Par exemple, le **label égalité**<sup>17</sup> (délivré par l'AFAQ) **atteste de l'exemplarité des entreprises qui affirment leur volonté de faire de l'égalité une valeur de l'entreprise en faisant preuve d'initiatives et en mettant en place une organisation favorable à l'égalité professionnelle entre leurs salariés.**

Dans le cas où l'employeur ne remplit pas ses obligations légales, il commet alors un délit d'entrave et est alors passible de sanctions.

## **2. Les représentants du personnel : quels rôles dans l'égalité professionnelle hommes/femmes ?**

Les représentants du personnel constituent en France des interlocuteurs autres que celui de la direction. Tous jouent un rôle important dans l'entreprise et ce dans de nombreux domaines.

### **2.1 Les élus de comités d'entreprise (CE) :**

Ces représentants du personnel doivent traiter tout au long d'une année une quinzaine de thèmes dont celui de l'égalité professionnelle. Conformément au code du travail, le comité d'entreprise « *a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les*

*décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il formule, à son initiative et examine, à la demande du chef de l'établissement, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés (et) leurs conditions de vie dans l'entreprise [...] Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée de travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel* »<sup>18</sup>.

On comprend ainsi que le comité d'entreprise a un rôle à joué également en matière d'égalité professionnelle. Plus précisément, **le rôle du comité d'entreprise est d'émettre un avis motivé sur le rapport de situation comparée** soumis, comme nous l'avons vu, par la direction. De plus, **dans une entreprise de plus de 200 salariés, le comité d'entreprise doit mettre en place une commission obligatoire « égalité professionnelle »** chargée de préparer à la fois les délibérations sur le rapport de situation comparée et les négociations intervenant dans l'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

17. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

18. Le Bouffant C., Charon M.-J., Robert M. (2003). Le guide de l'élé d'entreprise : Egalité professionnelle Hommes - Femmes, édition, Célédié.

## 2.2 Les délégués du personnel (DP) :

Les missions des délégués du personnel sont de « présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les conventions et des accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise (Art L.422-1 du code du travail) »<sup>19</sup>.

Leur présence est obligatoire dans les entreprises à partir de 11 salariés. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ils travaillent en collaboration avec le comité d'entreprise et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Dans ce cas, les délégués du personnel peuvent communiquer toutes les remarques et observations qu'ils jugent utiles.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, leur rôle est déterminant dans la mesure où ils disposent des attributions dévolues au comité d'entreprise et au CHSCT. Ils peuvent en particulier saisir l'inspection du travail s'ils jugent que l'application des prescriptions législatives et réglementaires n'est pas respectée. **En d'autres termes, en matière d'égalité professionnelle, les délégués du personnel ont comme le comité d'entreprise un avis à émettre sur la situation des hommes et des femmes en entreprise.**

## 2.3 Les délégués syndicaux (DS) :

Les délégués syndicaux sont aussi des représentants du personnel vers lesquels

peuvent se tourner les salariés pour faire connaître leurs revendications. En matière d'égalité professionnelle, et conformément à la loi Génisson (2001), le rôle des délégués syndicaux est capital dans le sens où c'est lui qui **négoce l'accord collectif d'entreprise**. Pour ce faire, ils ont à disposition, comme le comité d'entreprise, le rapport de situation comparée.

## 2.4 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :

Selon l'article L. 236-2 du code du travail « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement [...], ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de **faciliter l'accès aux femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité** »<sup>20</sup>. En matière d'égalité professionnelle, et comme l'indique cet article, le rôle du CHSCT est donc très important.

Le CHSCT peut également, d'une façon générale, demander que les données transmises par la direction permettent de distinguer les hommes et les femmes en terme de maladies professionnelles, d'accidents de travail et autre incident ayant pu se produire, **ceci afin d'envisager une approche sexuée des risques.**

19. Idem 18.

20. Pélissier B., Pélissier J., Roset A., Tholy L. (2006). *Le code du travail annoté*, 26ème édition Groupe Revue Fiduciaire

Le relevé d'incidents effectué par le CHSCT devient alors un moyen d'identifier des problèmes rencontrés dans l'exécution du travail en lien avec le genre.

### 3. Les salariés :

Les salariés ont également un rôle à jouer au niveau de l'égalité professionnelle. C'est pour leurs conditions de vie dans l'entreprise que se battent les instances représentatives du personnel (CE, DP, DS, CHSCT). C'est pourquoi, au-delà des écrits formulés par la direction, c'est à eux d'alerter et d'interpeller les représentants du personnel mais aussi la direction si des inégalités sont observées dans le rapport de situation comparée (qu'ils peuvent et doivent avoir) mais également dans leur quotidien professionnel. Enfin, c'est également aux salariés de se soucier des autres freins qui empêchent l'instauration d'une égalité professionnelle dans l'entreprise. Par exemple, si les salariés notent qu'il existe un frein culturel à l'accès des femmes (ou inversement) dans l'entreprise, il est important qu'ils engagent une réflexion voire des actions pour faire changer les mentalités.

Ainsi, la mise en œuvre de pratiques d'égalité professionnelle dans les entreprises ou les branches suppose un engagement de la direction et une implication de l'ensemble des acteurs au sein de l'entreprise (cf schéma n°1). En ce qui concerne plus précisément les représentants du personnel et spécifiquement les élus de comités

d'entreprise, **nous avons pu constater, à travers les lois Roudy et Génisson, que le rapport de situation comparée constitue un élément de base pour évaluer la situation des hommes et des femmes en entreprise.**

C'est pourquoi, afin de bien comprendre ce sur quoi les élus de comité d'entreprise doivent travailler, nous avons décidé de décrire ce rapport.

## V. LE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Le rapport de situation comparée, comme nous l'avons vu auparavant, est l'outil d'information délivré par la direction au service des comités d'entreprise et des organisations syndicales<sup>21</sup>.

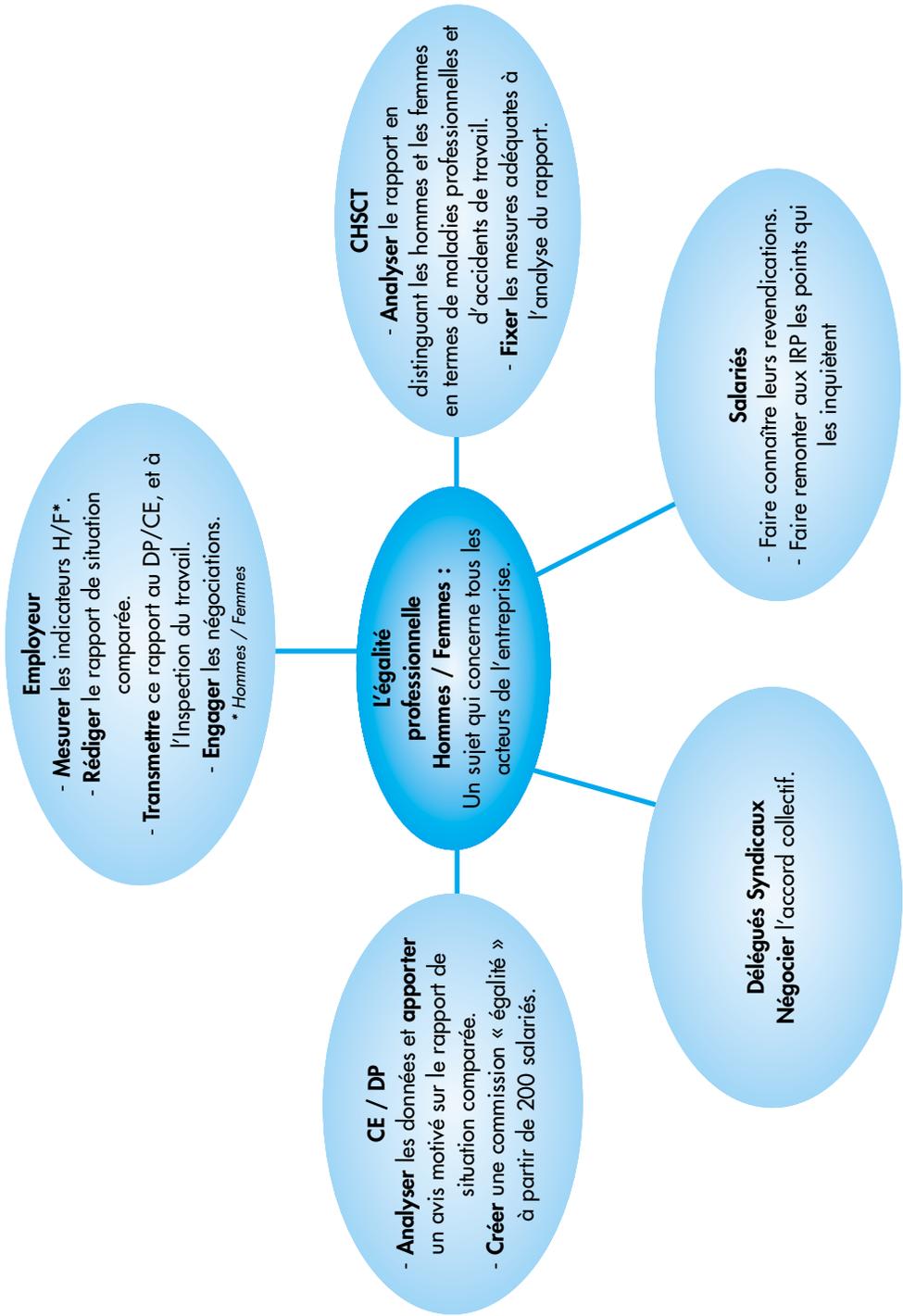
Il comprend trois parties :

- la première partie du rapport comporte une analyse des effectifs par sexe et par catégorie professionnelle et est constituée sur la base d'indicateurs pertinents et/ou d'indicateurs dits « spécifiques » (cf. annexe 3). Les indicateurs pertinents comprennent des données chiffrées permettant de repérer et mesurer les écarts au cours de l'année écoulée entre les hommes et les femmes dans chacun des domaines visés : conditions générales d'emploi, rémunération, formation, condition de travail et depuis le 18 octobre 2006, l'articulation entre activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale<sup>22</sup>.

21. Liaisons Sociales (2001), Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches : Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

22. Décret n° 2006-1270.

# Schéma n° 1 : Rappel du rôle des acteurs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle



Les indicateurs dits spécifiques sont des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. Ils doivent être déterminés en fonction des spécificités de l'entreprise comme celle de son secteur d'activité, de sa culture et de son implantation géographique.

- La deuxième partie du rapport comporte les mesures prises pendant l'année écoulée dans tous les domaines, pour promouvoir et développer les mécanismes qui tendent à garantir l'égalité professionnelle. Par exemple, doit se trouver dans le rapport la définition d'objectifs à atteindre et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre ainsi que les actions à mener et leur coût qui s'inscrivent dans un plan à court, moyen ou long terme en fonction de leur nature.

- La troisième partie du rapport doit contenir les explications, les justifications, les motivations de l'inexécution éventuelle d'actions prévues au cours de l'année écoulée. En effet, l'entreprise doit indiquer les raisons de toute nature qui ont empêché la réalisation des prévisions, en tentant de dégager l'impact de cette inexécution sur la promotion de l'égalité professionnelle.

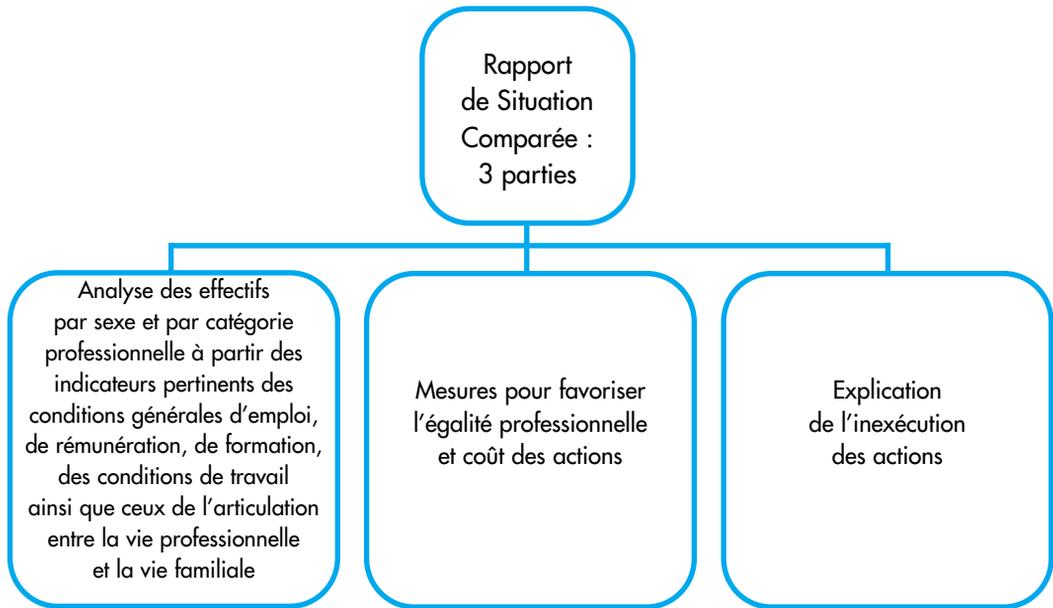
Puis, à partir du contenu de ce rapport, et comme nous l'avons vu auparavant, l'employeur doit engager chaque année « *une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise*

*ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre* ». Ces dernières peuvent s'inscrire, selon Y. Dedieu<sup>23</sup> dans le cadre de plans d'objectifs annuels ou pluriannuels et voire même dans celui d'un contrat pour l'égalité professionnelle susceptible de bénéficier de divers types de financements s'il comporte des actions exemplaires.

En résumé, ce rapport a un double objectif. Dans un premier temps, il doit rendre plus lisible la situation professionnelle des hommes et des femmes et dans un second temps, il a pour but de convier le chef d'entreprise à faire des propositions en vue de réduire les écarts constatés et de nourrir la négociation collective.

23. [http://snauvergne.free.fr/articles/egalite\\_professionnelle.html](http://snauvergne.free.fr/articles/egalite_professionnelle.html)

## Schéma n° 2 : Récapitulatif du Rapport de Situation Comparée entre les hommes et les femmes



### VI. LA METHODOLOGIE

Comme nous l'avons vu précédemment, les acteurs de l'entreprise ont un rôle à jouer au niveau de l'égalité professionnelle. Les élus de comité d'entreprise doivent notamment analyser et donner un avis motivé sur le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes dans leur entreprise. C'est pourquoi, le CREDES a souhaité réaliser, toujours dans une perspective d'aider les représentants du personnel, une étude (de janvier 2006 à octobre 2006) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise. **L'hypothèse générale de départ était que**

**l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est une thématique que les élus de comité d'entreprise prennent peu en charge.** Cette hypothèse est née de plusieurs constats mettant en évidence des difficultés à réaliser l'ensemble de leurs missions et l'existence de priorité dans l'exécution de ces dernières, dont l'égalité professionnelle ne fait pas partie. Plus précisément, il s'agissait dans cette étude de vérifier les hypothèses suivantes :

#### 1. Les hypothèses :

- Les représentants des salariés ont une vision restreinte de l'égalité professionnelle

nelle entre les hommes et les femmes en entreprise.

- Les représentants du personnel connaissent mal ou peu les différentes lois relatives à l'égalité professionnelle.
- Le manque d'engagement de la direction limite la prise en charge de l'égalité professionnelle par les élus de comités d'entreprise.
- Le rapport de situation comparée, lorsque qu'il est mal présenté et/ou n'est pas conforme à l'article L.432-3.1 du code du travail, ne constitue pas un outil d'information et d'évaluation de la situation des femmes et des hommes en entreprise pour les représentants du personnel.
- Les comités d'entreprise qui ont une commission « égalité professionnelle » sont plus enclins à prendre en charge l'égalité professionnelle.
- Les représentants du personnel ne disposent pas toujours de ressources en temps et moyens en matière d'analyse de données.

## 2. Le regard des représentants du personnel et des employeurs :

En 2004, l'AFPA et le CREDES ont mené, en collaboration, une étude sur la prise en charge de la formation professionnelle. Lorsque le CREDES évaluait cette dernière au niveau des représentants du personnel, l'AFPA faisait de même auprès des employeurs et des responsables de ressources humaines.

En 2006, ces deux associations, dans une perspective similaire à celle de 2004, se

sont de nouveau réunies sur le sujet de l'égalité professionnelle. Autrement dit, lorsque le CREDES recueillait le corpus des élus de comités d'entreprise, l'AFPA faisait de même auprès des dirigeants d'entreprise.

## 3. Les travaux réalisés :

Un comité de pilotage, composé de la **DRTEFP** (Direction Régionale du Travail et de la Formation Professionnelle du Poitou-Charentes), de la **DRDFE** (Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité), de l'**AFPA** (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes), du **Conseil Régional du Poitou-Charentes**, du **CARIF** (Centre d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation du Poitou-Charentes) et du **CREDES**, a été mis en place pour assurer le suivi de ces travaux.

### 3.1 Constitution de l'échantillon (cf. annexe 4) :

Afin de réaliser cette étude, le CREDES a choisi les élus de comités d'entreprise ou représentants du personnel comme population. Puis, pour constituer son échantillon, le CREDES a organisé une réunion d'information dans chaque département de la région Poitou-Charentes (Charente, Charente-Maritime, Vienne et Deux-Sèvres). Le but de cette réunion était d'informer les adhérents (élus de comité d'entreprise, comité d'œuvres sociales et Amicales) du CREDES sur différents sujets

dont celui de la prise en charge de l'égalité professionnelle par les représentants du personnel. Ainsi, à travers cette réunion, il s'agissait de faire une première sensibilisation à l'importance de la prise en charge de l'égalité professionnelle en entreprise et de repérer des comités d'entreprise intéressés pour travailler sur le sujet. Pour ce faire, les élus devaient s'inscrire à des groupes de travail (un par département) prévus pour trois séances

sur le sujet. Enfin, pour clôturer cet échantillon, de nombreux autres comités d'entreprise (tirés au sort parmi une base de données) de la région, ont été contactés et conviés à nos groupes de travail.

Ainsi, nous avons contacté au total vingt comités d'entreprise par département, soit quatre vingt sur la région.

Puis, parmi les quatre vingt comités d'entreprise contactés, vingt et un ont déclaré vouloir participer à l'étude (cf. tableau 2).

**Tableau 2 : Nombre de comité d'entreprise ayant déclaré vouloir participé à l'étude :**

	Charente	Charente-Maritime	Vienne	Deux-Sèvres	Total
Nombre de CE ayant déclaré vouloir participé à l'étude	7	5	2	4	<b>21</b>

### 3.2 Les limites de l'échantillonnage :

Les comités d'entreprise n'ayant pas souhaité participer à l'étude ont évoqué les motifs suivants :

- Manque de temps,
- Charge de travail importante à cette période de l'année,
- Absentéisme (maladie, congés, autre réunion, formation...),
- Impression de ne pas avoir de problème sur le sujet de l'égalité professionnelle,
- Divergence politique au sein du comité d'entreprise,
- Personne gérant la commission égalité professionnelle hommes/femmes se situant sur un autre département,

- Nouvelles élections entraînant des changements d'élus ne souhaitant pas adhérer à cette étude.

De plus, entre le souhait de participation et la participation effective, nous avons rencontré quelques difficultés. Par exemple, bien que des comités d'entreprise de la Vienne aient été contactés et aient déclaré vouloir participer à l'étude, aucun n'a participé à notre étude. Ceci explique que la Vienne ne figure pas dans notre tableau présenté ci-dessous.

Enfin, des différences, en nombre de comités d'entreprise (dues au manque de disponibilité) apparaissent en fonction des séances de travail. Ceci dit, sur l'ensemble

des trois séances, quinze comités d'entreprise ont participé à l'étude (cf. tableau 3 pour les détails). Enfin, pour indication, vingt quatre personnes (cf. annexe 4)

étaient présentes puisque certains comités d'entreprise sont venus à plusieurs membres.

Tableau 3 : Récapitulatif du nombre de comités d'entreprise et du nombre de personnes ayant participé à notre étude :

	1ère séance		2ème séance		3ème séance	
	Nbre de CE	Nbre de pers.	Nbre de CE	Nbre de pers.	Nbre de CE	Nbre de pers.
Charente	4	6	4	6	2	3
Charente-Maritime	2	3	4	7	3	4
Deux-Sèvres	7	10	4	4	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>12</b>

En résumé :

- 80 comités d'entreprise contactés,
- 21 ayant déclaré vouloir participer à l'étude,
- 15 comités d'entreprise ont participé,
- 24 participants.

### 3.3 La méthode :

Pour cette étude, nous avons choisi d'utiliser une méthode qualitative : le focus group ou groupe focal. Cette méthode désigne « *une discussion en groupe sur un thème choisi par le chercheur. Elle vise à rassembler différentes personnes sélectionnées en fonction de critères de représentativité et est structurée en plusieurs phases et selon un script assez précis* »<sup>24</sup>. Les participants sont donc invités à faire part de leurs réflexions à propos d'un

thème donné, ici, l'égalité professionnelle hommes/femmes sur la base de leur opinion et de leur expérience personnelle, chacun étant encouragé à se situer et à réagir aux avis des autres.

### 3.4 Le matériel :

Le CREDES a élaboré trois grilles d'entretien (cf. annexe 5) différentes en fonction des objectifs de l'étude.

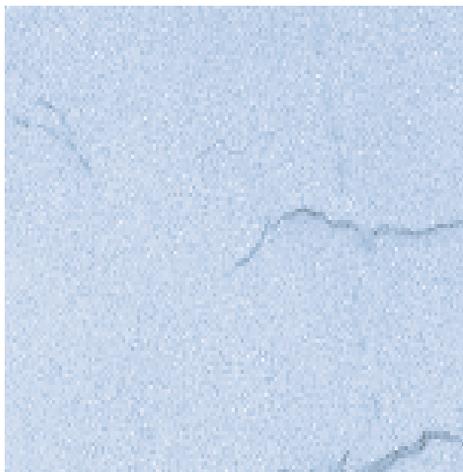
Ainsi, pour la première séance, le CREDES souhaitait, à partir d'un entretien semi-directif, extraire la ou les visions des élus sur l'égalité professionnelle hommes / femmes et sur les outils dont ils disposent pour travailler sur cette question.

24. Bloor M., Frankland J., Thomas M., et Robson K. (2001). Focus Groups in Social Research, édition London Sage

La seconde séance, consistait à partir d'un entretien directif et après les avoir informés du contenu de la première partie du rapport de situation comparée, à repérer (à partir de leurs documents) les indicateurs dont ils disposent ou non en matière d'égalité professionnelle. Enfin, l'objectif de la troisième séance était de savoir si des actions ont été mises ou sont mises en place dans leur entreprise pour favoriser l'égalité professionnelle.

#### 4. La finalité de l'étude :

La finalité de cette étude n'a pas comme seul but de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses. Cette étude doit également permettre la mise en place d'actions et d'outils pour aider les instances représentatives du personnel dans leur mission sur l'égalité professionnelle.



# Les représentants du personnel et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

## I. A QUOI PENSENT LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL QUAND ON PARLE D'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES ?

### 1. Les élus et le concept d'égalité professionnelle.

Afin de pouvoir extraire une vue d'ensemble des idées que peuvent avoir les élus de comité d'entreprise sur le concept d'égalité professionnelle, lors de notre première séance, nous leur avons demandés d'évoquer ce à quoi ils pensent quand on parle d'égalité professionnelle.

Ils évoquent :

- le recrutement,
- la formation,
- la rémunération,
- la législation,
- le droit d'avoir le même poste de travail pour les femmes quand un homme et une femme ont le même diplôme,
- l'égalité de traitement,
- les actions contre les freins liés au travail des femmes,
- les postes à responsabilité,
- la promotion,
- le rapport annuel sur l'égalité,

- la complémentarité au travail des hommes et des femmes,
- les conditions de travail,
- la reconnaissance des femmes dans les métiers,
- le handicap,
- les retraites,
- le harcèlement,
- l'investissement des femmes dans les instances représentatives du personnel,
- la qualification,
- et enfin, la catégorisation des femmes et des hommes dans certains secteurs d'activités.

Puis, nous avons choisi de hiérarchiser toutes ces idées afin de savoir s'il existe des thèmes plus importants que d'autres pour nos participants (voir tableau 4).

Ce tableau met en évidence que **la rémunération est un thème qui domine largement les autres**. Autrement dit, quand les élus pensent à l'égalité professionnelle, ils pensent surtout à l'égalité salariale. D'ailleurs, une des phrases qui revient souvent dans le discours des participants est « **A travail égal, salaire égal** ». Puis, on note que l'égalité professionnelle est plus associée à des domaines de travail

Tableau 4 : Hiérarchisation des idées soumises à la question « Quand on parle d'égalité professionnelle en entreprise, à quoi pensez-vous ? » ainsi que le nombre de fois où ces idées sont apparues :

Egalité des salaires	19
Embauche / emploi	7
Même formation	5
Même poste à diplôme égal	5
Même accès aux promotions	5
Discrimination / égalité des traitements	4
Moyens d'actions mis en oeuvre contre les freins liés au travail des femmes	4
Accès à des postes à responsabilités	4
Aménagement des conditions de travail / CHSCT	4
Reconnaissance dans les métiers	3
Rapport annuel sur l'égalité	2
Aménagement des horaires pour les H / F	1
Complémentarité (richesse humaine)	1
Connaissance et respect des lois relatives à l'égalité H / F	1
Droits des salariés	1
Embauche des handicapés	1
Equivalence des droits par rapport aux retraites	1
Harcèlement	1
Investissement des femmes dans les Instances Représentatives du Personnel	1
Même qualification	1
Trop de catégorisation des métiers	1
Thèmes énumérés lors des séances n° 1 dans le département 16, 79 et 17	72

comme le recrutement, la formation et la promotion qu'à ceux de la qualification, de l'aspect législatif, etc.... Toutefois, il ne devrait pas y avoir de hiérarchisation entre ces différents thèmes. Tous ces éléments sont à prendre en compte pour favoriser l'égalité professionnelle. Nous avons également noté qu'aucun élu n'évoque l'égalité professionnelle en tant que recherche (comme nous l'avons vu en introduction) des causes conscientes ou inconscientes des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes que ce soit dans les mentalités ou dans la culture d'entreprise.

Puis, après avoir répertorié ces idées, nous avons souhaité, pour tous les thèmes évoqués, que les élus précisent et approfondissent leurs pensées. Ainsi, nous nous attendions à avoir une vision plus claire de leurs représentations sur l'égalité professionnelle hommes/femmes. Or, contrairement à nos attentes, seuls quelques thèmes ont été approfondis. En effet, alors que certaines idées ont été précisées comme la rémunération (par exemple le fait « qu'à un même poste une femme est moins rémunérée qu'un homme » E1) et la catégorisation des femmes dans les métiers, certaines n'ont pas été développées comme le harcèlement, investissement des femmes dans les instances représentatives du personnel.

Toutefois, d'autres idées ont émergé et été approfondies comme par exemple, la précarité des contrats chez les femmes, ou l'idée qu'il existe des freins culturels à

l'accès à l'égalité professionnelle pour les femmes. Mais, ce qui a émané surtout de ces groupes de travail, c'est que lorsque les élus parlent d'égalité professionnelle en entreprise **c'est de la situation de la femme en entreprise** dont ils parlent. En effet, pour ces élus, les femmes en entreprise sont confrontées à un certain nombre de difficultés. Certains, sur la base de leurs expériences ont dénoncé le fait que souvent, les femmes :

**- ne sont pas embauchées au même poste que les hommes même si elles ont des qualifications équivalentes :**

*« Pour les mêmes qualifications, on embauchera un homme à une qualification supérieure. Nous on a fait des constatations, même à l'embauche il y a une discrimination, [...] ils embauchent beaucoup de femmes aujourd'hui mais à des coefficients bas alors que les hommes sont plutôt embauchés dans les catégories deux ou trois. Classe trois, ce sont les cadres de direction mais toutes les embauches pour les femmes, on voit, c'est le bas de l'entreprise, après chez nous, c'est vrai, il y a des progressions, des formations, après c'est bon, poste emploi salaire, il n'y a pas de problème, elles ont les mêmes possibilités, mais il y a discrimination à l'embauche ». (E1)*

**- sont sectorisées en fonction des métiers :**

*« C'est de la métallurgie, et dans l'entreprise, il y a une majorité large d'hommes,*

pas de femmes dans les ouvriers, donc c'est en administratif essentiellement. » (E2)

« Chez nous, on a en majorité des hommes puisqu'au niveau Poitou-Charentes, il y a énormément de formations qui sont dites traditionnellement masculines. » (E3)

**- accèdent le plus souvent à des emplois en CDD ou à temps partiel mais souvent ces temps partiels sont non choisis.**

« La difficulté rencontrée, c'est lorsque « X » a fait, je dirai, malheureusement pendant une période des embauches à temps partiels alors c'est vrai qu'on rejoignait l'inégalité, il n'y avait pas d'égalité hommes / femmes au niveau des salaires puisque les femmes quand elles rentraient c'était à temps partiel donc là y il n'y avait plus d'égalité de salaire puisque ce n'était pas du temps partiel choisi ». (E4)

Il est également intéressant de noter que même dans les secteurs dits « féminisés » où la présence des femmes est supérieure à celle des hommes, ces dernières sont plus souvent à temps partiel.

**- n'ont pas forcément le même salaire que les hommes :**

« Les femmes sont payées chez nous 12 % de moins que les hommes ». (E1)

## 2. Regards des élus sur leurs outils pour évaluer l'égalité professionnelle dans leur entreprise.

Lorsque nous leur avons posés notre première question « A quoi pensez vous quand on parle d'égalité professionnelle en entreprise? » nous avons constaté que sur dix neuf élus (nombre d'élus présents à nos premières séances de travail) seulement deux élus ont évoqué le rapport de situation comparée alors que ce dernier doit normalement constituer, pour ces représentants, une base pour prendre en charge l'égalité professionnelle. Pour aller au-delà de la première énumération, nous leur avons demandés ce qu'ils avaient à leur disposition sur l'égalité professionnelle. Ces derniers ont répondu majoritairement à cette question « **Oui, rapport de situation comparée** », « **bilan social** », « **rapport annuel** ».

Toutefois, une personne semblait totalement ignorante sur ce sujet :

(I) « - De quoi disposent les élus concernant l'égalité professionnelle ?

(E5) - Je ne sais pas s'il existe vraiment des choses qu'on doit avoir ?

(E6) - Si, dans ce que la direction doit nous remettre le rapport de l'égalité professionnelle !

(E5) - Et il comprend quoi ce rapport, parce que moi j'ai des chiffres mais c'est tout. Ça date de quand ? ».

**D'autres pensent ne rien avoir à leur disposition** bien que nous ayons détaillé

ce que devait comporter un rapport de situation comparée « *on ne l'a même pas ça* » (E7). Pourtant, à la séance suivante et après avoir demandé à tous les comités d'entreprise de venir avec leurs documents relatifs au rapport de situation comparée, ces élus se sont présentés avec des documents où se trouvaient des éléments de comparaison hommes/femmes. **En somme, la majorité des élus ont à leur disposition des documents et connaissent quelques outils qui leur permettraient de comparer la situation des femmes et des hommes dans leur entreprise même si au premier abord, ils n'y pensent pas.**

Pendant, **tous reconnaissent de nombreuses difficultés pour utiliser et travailler sur ces documents.** Selon les élus de comités d'entreprise, ceci est en grande partie lié à leur contenu. En effet, nous avons pu dans un premier temps, remarquer que souvent de nombreux éléments se trouvent dans des documents différents. De ce fait, les élus ont du mal à rassembler les éléments qui les intéressent et à en établir un constat voire une analyse.

- Pour ceux qui ont la possibilité d'établir un constat, les documents leur paraissent soit trop "légers" « *c'est un truc basique, une ou deux pages* » (E8), soit « *trop lourds en informations [...] non, parce que des fois c'est imbuvable [...] c'est un pavé, c'est pour ça qu'on a du mal à le lire* ». (E9)

- De plus, la présentation, la forme du rapport « *il ne faut pas trop de tableaux* »

(E10) les empêchent d'entamer une analyse :

« *Oui, il faut la même forme, les mêmes calculs, la même mise en page, parce que pendant un temps on avait des pourcentages puis des chiffres et on ne s'y retrouvait plus* ». (E10)

- Enfin, nous avons relevé que les élus manquent de ressources dans ce domaine et par conséquent ne font pas l'analyse :

« *On peut avoir des chiffres mais si on ne sait pas les analyser ça sert à rien.* » (E9),

« *Pour comprendre, on n'a pas de formation d'expert comptable, on n'a pas de formation de juriste, ça c'est un handicap* ». (E10)

Autrement dit, les élus en restent au constat des chiffres présentés et ne savent pas les manipuler :

« *Mais qu'est ce qu'on en fait ?* ». (E9)

Au niveau des outils, les élus reconnaissent :

- **qu'ils peuvent faire appel à leur connaissance du droit quand ils en ont une :**

« *Depuis qu'il y a eu l'obligation d'établir par un certain nombre d'entreprise un rapport sur l'égalité hommes / femmes ça a obligé à en parler. Effectivement*

avant on ne se posait pas ce genre de questions ». (E6)

- **qu'ils peuvent demander** « les avis des organisations syndicales ». (E6)

- **et mettre en place une commission lorsqu'ils en ont la possibilité.** Cette commission aide les élus à « *déceler les inégalités* » (E1) et « *donne un regard sur la mixité* » (E11) dans l'entreprise. Cette commission peut également mettre en place des outils comme la construction d'un « *questionnaire* » (E1) ou faire appel à des organismes spécialisés comme « *le CREDES avec son magazine qui informe* ». (E6)

### 3. Le rôle des acteurs sur l'égalité professionnelle.

**Parler d'égalité professionnelle n'incite pas les élus à parler de leur propre rôle ainsi que ceux des différents acteurs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle.** C'est pourquoi, nous avons décidé de relancer le discours sur cet aspect afin de savoir quels acteurs ont un rôle à jouer pour favoriser l'égalité professionnelle dans leur entreprise.

Les rôles des acteurs sur ce thème ne semblent pas clairement définis pour les élus. Toutefois, en les aidant, de nombreuses idées sont apparues. Nous avons simplifié le corpus en réalisant un tableau (cf. annexe 6).

Nous avons constaté alors que les élus attribuent un ou plusieurs rôles à tous les acteurs de l'entreprise (des salariés aux

directeurs) en ce qui concerne l'égalité professionnelle. **Les rôles les plus importants ont été attribués aux instances représentatives du personnel, aux syndicats et à la direction.** Comme nous l'avons vu, ces acteurs ont une place importante dans l'égalité professionnelle notamment celle de la direction qui doit rédiger le rapport de situation comparée des hommes et des femmes dans son entreprise et proposer des actions qui la favoriseraient.

Nous avons profité de cela pour demander aux élus si leur direction est engagée sur l'égalité professionnelle. Il apparaît, à la plupart des élus, que la direction « *progresses* » (E9) sur ce sujet et « *se sent plus concernée qu'auparavant* » (E10). Mais ce qui ressort également, c'est que **les élus de comité d'entreprise dont la direction ne prend pas en compte ce sujet, se sentent réellement démunis** et ne savent pas comment s'y prendre pour réaliser leur mission.

Au sujet de leur propre rôle, nous avons pu relever que les élus de comité d'entreprise estiment qu'en tant qu'« *instances sociales* », ils ont un rôle à jouer pour la recherche d'un équilibre, d'un bien être dans leur entreprise « *on recherche tous la même chose, un équilibre, une égalité de rémunération, dans les évolutions* » et d'une complémentarité entre les femmes et les hommes « *en utilisant nos différences, ce que j'appelle moi la complémentarité* » (E4). Pour cela et bien qu'ils ne l'aient pas évoqué spontanément, ils savent qu'ils ont la possibilité d'effectuer

un certain nombre de tâches comme :

- « *exploiter* » et « *analyser les documents* » (E6),
- « *essayer de comprendre, de voir ce qu'on peut faire évoluer [...] comme au niveau de la formation par exemple avec le DIF (Droit Individuel de Formation) pour que les femmes ne soient pas pénalisées par rapport aux hommes* » (E11),
- appuyer « *auprès de la direction pour leur faire prendre conscience que les proportions* » entre les hommes et les femmes « *sont complètement injustifiées* » (E1),
- « *émettre un avis sur le rapport* » (E6),
- « *faire des revendications* » (E7),
- « *faire le suivi des accords, de la loi* ». (E2, E3, E7)

En somme, lorsque les élus de comités d'entreprise parlent d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ils parlent essentiellement de l'égalité salariale, des situations dont les femmes peuvent être victimes dans les entreprises, et des difficultés qu'ils rencontrent pour travailler sur la question. Toutefois, parler d'égalité professionnelle implique également le rôle des acteurs à jouer sur ce sujet et l'utilisation des outils qu'ils ont à leur disposition.

Concernant ces outils (documents relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes), et compte tenu de la difficulté pour les élus à les analyser, nous avons émis l'hypothèse que leur contenu n'était peut-être pas aussi clair et complet que celui indiqué par le code du travail. C'est pourquoi, afin de mieux cerner leurs difficultés à prendre en charge l'égalité

professionnelle, il nous a semblé intéressant et nécessaire de regarder attentivement ces documents en les comparant aux indicateurs du rapport de situation comparée donnés par le code du travail.

## **II. EN CE QUI CONCERNE LES RAPPORTS DE SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES**

Comme nous venons de le voir, les représentants du personnel rencontrent des difficultés, bien qu'ils disposent des documents, à évaluer et analyser la situation des femmes et des hommes en entreprise. Le CREDES a donc voulu en savoir plus. C'est pourquoi, ce dernier a souhaité établir une description de chaque rapport des élus (qui ont bien voulu nous délivrer leurs documents : quatorze comités d'entreprise) sur la base des indicateurs du rapport de situation comparée indiqués par le code du travail. Il ne s'agissait pas, ici, de faire une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans chaque entreprise mais de repérer, à partir des indicateurs présents et absents des rapports, ce qui peut freiner les élus dans l'interprétation et l'analyse de leurs documents.

Cette description s'est faite de la manière suivante :

- Description des données pour les conditions générales d'emplois (qui regroupent les indicateurs sur les effectifs, les congés,

la durée et l'organisation du travail, les embauches et les départs ainsi que les promotions) ;

- Description des données pour la rémunération ;
- Description des données pour la formation ;
- Description des données pour les conditions de travail.

## 1. Conditions générales d'emplois

### 1.1 Données sur les effectifs :

La pyramide des âges, par catégorie professionnelle, demandée par le code du travail n'existe quasiment pas dans les rapports. Effectivement, 11 comités d'entreprise sur 14 n'ont pas de pyramide. Ainsi, seuls 3 rapports de comité d'entreprise présentent une partie intitulée pyramide des âges. Toutefois, sur ces 3 comités d'entreprise, 2 ont une pyramide des âges présentée sous la forme d'un tableau :

*« Moi, j'ai un tableau qui s'appelle pyramide des âges ». (E8)*

Les élus peuvent donc avoir du mal à situer l'effectif global par sexe et par âge de leur entreprise. Pourtant, avoir une pyramide de ce type leur permettrait peut-être de visualiser plus facilement l'existence de seuils difficiles à franchir par les femmes en fonction de leur âge.

- La répartition hommes/femmes par catégorie professionnelle est généralement respectée (10/14). Ceci est plutôt positif car cela permet de repérer s'il

existe ou non une différence du taux de féminisation selon les catégories professionnelles de l'entreprise :

*« On s'aperçoit bien que les femmes sont soit sous-représentées ou sur-représentées en fonction des catégories, et là en fait ce n'est pas une surprise que, tout ce qui concerne l'administratif et les services, le taux de féminisation est important. En revanche, tout ce qui concerne la hiérarchie ce n'est pas beaucoup et tout ce qui est technique au niveau des formateurs...il y a plus d'hommes. Et avec les tableaux pas besoin de faire des commentaires les chiffres parlent d'eux mêmes ! » (E3)*

Par contre, la répartition hommes / femmes par types de contrats est moins bien respectée. En effet, même si les CDI et CDD sont majoritairement donnés, il est intéressant et nécessaire de connaître cette répartition pour les autres types de contrats comme le travail saisonnier par exemple. Effectivement, ces données permettent de vérifier la place respective des hommes et des femmes sous ces différents contrats. Des différences peuvent ainsi être détectées.

*« Je vois que pour les femmes en 2004 la tendance est à la baisse des CDIisation ». (E3)*

### 1. 2 Données sur la durée et de l'organisation du travail :

En majorité, les élus ont des indicateurs en matière de durée de travail. Par contre, ils se sentent mal informés sur le type de

temps partiel et sur le fait de savoir si ce sont des temps partiels choisis ou non.

« Il faudrait connaître les temps partiels non choisis ». (E12)

En revanche, les données sur l'organisation du travail se font plus rares. Les élus de comités d'entreprise qui ont ces indicateurs sont ceux qui appartiennent à une entreprise où les horaires de travail sont plus spécifiques comme les structures spécialisées pour enfants et adultes. On peut alors imaginer que si ces indicateurs sont absents dans les autres entreprises, c'est que ces dernières ne présentent pas d'horaires spécifiques. Si ce n'était pas le cas, ce manque d'indicateurs peut empêcher l'émergence d'un jugement sur la situation comparée des hommes et des femmes. En effet, s'il existe différentes formules d'organisation du temps de travail et si celles-ci sont méconnues, comment savoir alors si ces dernières ont une incidence ou pas sur l'affectation des femmes à différents postes de travail ou sur leur évolution professionnelle (comme par exemple le temps partiel) ?

### 1.3 Données sur les congés :

7 comités d'entreprise sur 14 sont en manque d'indicateurs sur la répartition par sexe du nombre et du type de congés supérieurs à 6 mois. Les élus ne peuvent pas, dans ce cas, savoir s'il y a plus d'hommes ou de femmes en congés. De plus, pour ceux qui ont ces données, il apparaît un manque d'information sur les raisons de ces congés.

« Ils mettent aussi autres congés dont congés sans solde, donc ça mériterait une clarification ». (E3)

En effet, avoir une répartition et une explication à ces congés peut permettre par exemple de savoir si oui ou non l'absentéisme est lié ou non au poste occupé et si oui ou non ce sont les femmes (ou inversement) qui sont les plus touchées.

### 1.4 Données sur les embauches et les départs :

5 comités d'entreprise n'ont pas les données complètes sur les embauches et les départs. Au niveau de la répartition, il semble que celle-ci soit généralement présente. Par contre, les élus manquent, de nouveau, d'informations complémentaires pour l'interprétation des données comme les raisons des départs. En effet, si une année, il y a eu beaucoup plus de départs de femmes ou d'hommes, est-ce justifié ? Il leur manque également des données sur les recrutements. En effet, pour un élu, ces données lui ont permis de constater que « beaucoup de femmes sont recrutées, certes, mais en classe 1 (plus basse catégorie de l'entreprise) alors que les hommes sont recrutés en classe 3 ». (E1)

### 1.5 Données sur le positionnement dans l'entreprise :

Il apparaît que plus de la moitié des comités d'entreprise (9 / 14) ont les informations nécessaires pour interpréter les résultats sur le positionnement des hommes et des femmes dans leur entreprise.

## 1.6 Données sur les promotions :

Un peu plus de la moitié des comités d'entreprise (8 / 14) n'ont pas de répartition par sexe en matière de promotion. De plus, 13 sur 14 n'ont pas d'indications sur le fait qu'il y ait eu ou pas de promotion suite à une formation, « *c'est pas indiqué* » (E3). Ceci n'est pas à négliger. En effet, ces données permettent en l'occurrence de savoir s'il existe des différences par catégorie et par sexe dans l'accès à la promotion par le biais de la formation professionnelle.

## 2. Rémunération

10 comités d'entreprise sur 14 n'ont pas de données en ce qui concerne le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations. Serait-ce parce qu'il n'y en a pas ou peu ? Un des élus nous a fait part de ces indicateurs, « *nous on a 7 hommes et 2 femmes* ». (E12). Pourquoi ? Est-ce de nouveau justifié ? Les élus ne savent pas. Il manque également pour la plupart des élus l'éventail des rémunérations. Cet indice permet pourtant encore une fois de pouvoir comparer les conditions de rémunération des femmes avec celles des hommes c'est-à-dire, ici, de savoir si les femmes ne font pas toujours partie d'une même tranche de rémunération.

« *C'est vrai que les femmes chez nous qui sont là depuis 20 ans, elles touchent le SMIC* ». (E1)

## 3. Formation

La formation est assez présente dans les comités d'entreprise (13 / 14) mais, pour 8

d'entre eux, il manque de nombreuses précisions, telles que la répartition femmes / hommes pour le nombre d'heures passées en formation, ou le type d'action de formation, qui contribuent également à savoir s'il existe ou pas un frein à l'accès à des formations qualifiantes pour les femmes.

## 4. Conditions de travail

9 sur 14 comités d'entreprise n'ont pas d'indications sur la répartition de l'effectif, par sexe et par poste de travail, en fonction de l'exposition à des risques professionnels et à la pénibilité du travail comme le caractère répétitif des tâches. Mais pour la plupart des élus, le terme condition de travail reste flou ou alors les élus pensent en premier aux conditions de travail pouvant provoquer des accidents. Or, les conditions de travail peuvent engendrer d'autres types de problèmes comme les TMS (Troubles Musculo Squelettique) avec des tâches répétitives. D'ailleurs un élu à la question « *vous avez des données sur les conditions de travail ?* », nous répond « *non* » (E2). Sur ce, nous lui avons demandé « *vous n'avez pas de postes avec des tâches répétitives ?* » et il nous a répondu « *si* ».

En somme, nous pouvons dire qu'en général, au niveau des indicateurs des conditions générales d'emplois, de rémunération et de formation, **les élus ont des indices de comparaison de la situation des hommes et des femmes**. Pour ceux qui n'en ont pas, c'est un véritable frein à

**la prise en charge de l'égalité professionnelle car ils ne possèdent aucun élément de comparaison** et se sentent, de ce fait, démunis pour réaliser une analyse de la situation hommes/femmes en entreprise.

Ce qui ressort également de cette analyse, c'est que, pour la plupart des élus qui possèdent des indices de comparaison, il manque des compléments d'informations qui en général doivent leur permettre de les aider et les conforter dans leurs interprétations.

En revanche, nous avons noté que les conditions de travail sont très peu prises en compte dans leur rapport. Mais, il apparaît que parfois la direction et les élus ont du mal à définir eux-mêmes quelles sont les conditions de travail pénibles et exposées à des risques professionnels dans leur entreprise. Ceci peut expliquer certainement la non prise en compte de ces indicateurs. Or, ignorer les conditions de travail peut être un frein à une bonne comparaison de la situation hommes/femmes dans l'entreprise. En effet, dans la littérature et dans notre travail, il a été souvent montré que dans un certain type d'entreprise « *ce sont les femmes qui sont le plus souvent aux tâches répétitives* » (E2). Autrement dit, dans les conditions de travail peuvent se trouver aussi des discriminations entre les hommes et les femmes.

Après avoir fait ces analyses et toujours en suivant le code du travail, nous avons voulu

savoir si certaines actions étaient menées en faveur de l'égalité professionnelle dans les entreprises de nos adhérents.

### **III. ACTIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Notre dernière séance de travail a donc porté sur les actions mises en place par les représentants du personnel dans leur entreprise pour favoriser l'égalité professionnelle hommes/femmes ? »

Il s'agissait pour le CREDES, dans un premier temps, de vérifier que les élus de comités d'entreprise avaient dans leurs documents ce qui est demandé par la loi à savoir :

- le détail des mesures prises pendant l'année écoulée dans tous les domaines pour promouvoir et développer les mécanismes qui tendent à garantir l'égalité professionnelle,
- le détail des objectifs prévus pour l'année à venir et les actions à mener à ce titre ainsi que le coût envisagé,
- l'explication, la justification et la motivation de l'inexécution éventuelle d'actions prévues au cours de l'année écoulée.

Puis, dans un deuxième temps, il s'agissait de savoir si du côté des comités d'entreprise, des actions étaient ou sont mises en place pour favoriser l'égalité professionnelle.

Premièrement, il est apparu que les comités d'entreprise **ne sont pas forcés**

**ment au courant que le rapport doit comporter toutes ces informations et que deuxièmement les parties du rapport précisés ci-dessus ne sont pas respectées ou énoncées dans les documents par un bon nombre d'entreprises.** Toutefois, une tentative d'action de la part de la direction d'une entreprise est apparue une fois.

« *La direction m'a interpellé et m'a dit qu'elle voulait me voir pour mettre en place un outil qui pourrait nous permettre de quantifier les écarts de salaires qu'il pourrait y avoir !* » (E1)

D'autres participants, suite à cette demande, sont restés muets à cette question.

« *Nous, ciel bleu, il n'y a rien d'autre que les indicateurs* ». (E9)

Puis, au niveau des actions des comités d'entreprise, l'analyse a révélé que **les actions sont quasi inexistantes mis à part pour ceux qui possèdent une commission.**

Voici deux exemples :

Pour un comité d'entreprise, il s'agissait de :

- « *faciliter l'accès des femmes aux missions sur le terrain,*
- *continuer à sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux de l'égalité,*
- *et à la nécessité de concilier la vie professionnelle et parentale pour tous les agents,*

- *favoriser la prise de responsabilité des femmes,*
- *renforcer la visibilité des femmes dans les instances de direction,*
- *pallier au plafond de verre* ». (E11)

Pour l'autre comité d'entreprise, « *il s'agit avec la commission de créer des groupes de travail pour rechercher et analyser les freins à la progression des femmes dans la hiérarchie, puis proposer des solutions et des plans d'actions* ». (E1)

Nous constatons donc que la présence d'une commission égalité, lorsque **celle-ci est active, est force de proposition dans la mise en place d'action.**

« *- C'est elle qui fait avancer les choses ?* »,  
« *- Oui, j'ai noté dans le compte rendu de réunion que la commission souhaite que la direction prenne l'engagement d'augmenter significativement le taux de féminisation des cadres dans l'entreprise de même qu'il soit remis à chaque ouverture de poste le nombre d'hommes et de femmes postulant et les suites données à cette postulation* ». (E1)

Cette commission, pour les comités d'entreprise qui en ont une, semble donc constituer une aide pour les élus.

« *- Donc les idées que vous voulez faire avancer, c'est au niveau du comité d'entreprise, de la commission ?*

- *Oui c'est la commission* ». (E1)

Enfin, au cours de cette séance et suite à l'interaction entre élus, de nombreuses

idées d'actions ont été émises telles que :

- « Demander l'ouverture d'une négociation » (E11) ;

- « Demander à l'entreprise d'engager une charte pour travailler sur ce sujet » (E11) ;

- « Sensibiliser la direction, les salariés sur ce sujet et les IRP » (E7) ;

- « Essayer de comprendre pourquoi les femmes se forment en général moins que les hommes » (E13) ;

- « Mettre en place une commission » (E1).

En résumé, nous avons pu observer dans cette étude que **peu d'actions sont mises en place dans les entreprises pour favo-**

**riser l'égalité professionnelle** quelque soit le degré d'implication de la direction sur ce sujet. Au niveau des comités d'entreprise, ce sont ceux qui ont une commission qui se penchent sur le domaine de l'action.

Toutefois, nous avons fait le constat **qu'interagir entre élus sur le thème de l'égalité professionnelle donne la volonté d'aller rencontrer leur direction pour comprendre les données du rapport ainsi que pour suggérer des actions qui limiteraient les inégalités.**



# Conclusion de l'étude

## I. CONCLUSION DE L'ETUDE

L'objectif de cette étude était d'identifier auprès des représentants du personnel les freins à la prise en charge de l'égalité professionnelle en entreprise pour envisager par la suite les pistes d'actions qui les aideraient à remplir leur mission.

Les différents aspects que nous venons d'étudier et d'analyser (regards des acteurs sur l'égalité professionnelle, rapports de situation comparée, ainsi que les actions engagées en faveur de l'égalité professionnelle) ont montré que prendre en charge l'égalité professionnelle est une tâche difficile à accomplir pour les représentants du personnel.

Voici ci-dessous, le récapitulatif des freins qui sont ressortis de notre analyse :

- **Méconnaissance du concept d'égalité professionnelle** : quand on parle d'égalité professionnelle, les élus pensent surtout à l'égalité salariale et à la situation de la femme en entreprise. Autrement dit, quand ils pensent à l'égalité professionnelle, les élus pensent aux situations professionnelles dont les femmes peuvent être victimes. Or, comme nous l'avons vu, le concept d'égalité professionnelle est plus large et prévoit, entre autre, l'implication de tous les acteurs notamment celle des

représentants du personnel. Cette implication doit se traduire par :

- une recherche des causes « conscientes » ou « inconscientes » des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes,
- un constat et une analyse de la situation hommes/femmes en entreprise en prenant en compte tous les domaines du travail,
- la recherche d'actions en faveur de l'égalité professionnelle dans l'entreprise. Il a été notamment remarqué au cours de cette étude que ce sont, généralement, ceux qui ont une commission qui se dirigent vers l'action.

- **Manque d'engagement de la direction** : les élus n'ayant pas de direction engagée sur le thème de l'égalité professionnelle rencontrent souvent des obstacles pour obtenir les éléments nécessaires pour une évaluation de l'égalité professionnelle dans leur entreprise.

- **Manque d'information sur la loi** : tous les élus ne connaissent pas exactement le contenu du rapport de situation comparée des hommes et des femmes, c'est-à-dire les trois parties décrites par le code du travail. En effet, le texte spécifié par le code du travail sur l'égalité professionnelle est méconnu dans ses détails par tous les élus. Ils ne savent donc pas quels éléments sont obligatoires et utiles pour

comparer la situation des femmes et des hommes et ne connaissent pas les obligations de la direction pour favoriser l'égalité professionnelle.

- **Manque de documents** : Ceux qui n'ont aucun document relatif à la situation comparée des hommes et des femmes n'ont aucune possibilité de réaliser des constats sur cette situation et ne peuvent donc pas agir.

- **Le rapport** : lorsque ce document a une mise en page différente chaque année, un contenu trop « chargé » ou pas assez en terme de données et ne possède pas les indicateurs pertinents et spécifiques alors, les élus n'arrivent pas à comparer la situation des hommes et des femmes ainsi qu'à vérifier s'il existe ou non des avancées dans leur entreprise en matière d'égalité professionnelle. Autrement dit, un rapport incomplet entraîne chez les représentants du personnel des difficultés à donner un avis motivé sur ce rapport.

Sur la totalité des groupes de travail, seul un comité d'entreprise possède un rapport de situation complet et conforme à la loi 2001. Les autres n'ont donc pas tous les éléments pour réaliser une bonne analyse. Nous avons également constaté qu'un manque de précision sur certains indicateurs entraîne généralement une non prise en compte des données. En effet, les élus, pour comparer et effectuer leur travail, ne peuvent se contenter que de données chiffrées. Il leur faut des précisions, des explications pour leur permettre une bonne interprétation de ces éléments.

- **Manque de temps et de ressources pour effectuer l'analyse** : les missions des élus étant nombreuses, ils ne prennent pas le temps de creuser et d'approfondir les données. De plus, ils manquent généralement de moyens et d'outils pour réaliser cette analyse. De ce fait, ils sont en attente d'une aide extérieure pour effectuer cette tâche.

- **Manque de travail collectif pour favoriser l'égalité professionnelle**. Quand ils le peuvent, la mise en place d'une commission constitue une aide importante dans l'évaluation de la situation professionnelle des hommes et des femmes en entreprise. Cette commission permet également d'envisager des actions en entreprise en faveur de cette égalité. Autrement dit, ceux qui n'en ont pas, rencontrent des difficultés pour travailler sur ce thème. Ainsi, la création de groupe de travail (bien que ce ne soit pas une obligation) permettrait l'émergence d'idées, de désirs et de volonté d'agir.

**Toutes nos hypothèses de départ se sont donc vérifiées et nous permettent de conclure, qu'au-delà des freins culturels, il existe de nombreux freins à la prise en charge concrète, pratique de l'égalité professionnelle par les instances représentatives du personnel en entreprise.**

## **II. QUE FAIRE APRES L'IDENTIFICATION DES FREINS ?**

Les freins relevés dans cette étude ont permis au CREDES d'entamer un travail de réflexion sur des pistes d'actions.

Ainsi, il nous paraît nécessaire d'aider les représentants du personnel dans leur mission en commençant par les sensibiliser sur le sujet de l'égalité professionnelle, puis en proposant la mise en place d'actions, d'outils et enfin en les accompagnant dans leur démarche d'aller vers une plus grande égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en entreprise.

### **Piste 1 : Sensibiliser les représentants du personnel**

Les représentants du personnel, semblant mal informés sur cette thématique, sont peu enclins à engager des réflexions et des actions sur l'égalité professionnelle. Pour cela, différents outils de communication du CREDES peuvent être utilisés afin d'atteindre le plus de personnes possible sur ce thème.

- **La « Lettre Infos mensuelle »** du CREDES à destination de tous les collectifs de salariés adhérents de l'association pourrait faire l'objet d'un dossier de fond sur l'égalité professionnelle.
- **Le magazine « CEZAM INFO »** diffusé à l'ensemble des salariés pourrait leur permettre de s'investir davantage sur ce sujet là.
- **Les réunions d'information départementales** où le CREDES pourrait informer les élus de comités d'entreprise qui souhaiteront y participer.
- **Le site Internet du CREDES** permettrait de mettre à disposition des internautes les résultats de l'étude.

- Le CREDES pourrait également **diffuser de nombreuses informations** sur le sujet (notamment sur le nouveau décret n° 2006-1270 du 18 octobre sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale) **en intégrant un module de sensibilisation** sur l'égalité professionnelle hommes / femmes en entreprise lors de formations telles que celle du « Fonctionnement du CE » ou celle de « Exercer les attributions de secrétaire du comité d'entreprise ».

### **Piste 2 : Agir et outiller les représentants du personnel**

Au-delà de la sensibilisation, il est nécessaire de donner aux représentants du personnel des outils pour leur permettre d'agir notamment avec :

- **la création d'un guide méthodologique** qui leur permettrait :
  - de maîtriser le vocabulaire autour de l'égalité professionnelle,
  - d'avoir une connaissance précise des lois et des règlements,
  - de savoir comment évaluer la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise,
  - de travailler sur les représentations de chacun pour découvrir s'il existe ou non dans l'entreprise des freins culturels,
  - d'aller vers les acteurs de l'entreprise pour les sensibiliser sur le sujet,
  - de repérer s'il existe « un plafond de verre » ou une « paroi de verre » dans l'entreprise,
  - d'engager des actions pour favoriser l'égalité professionnelle,
  - d'inciter et valoriser une représentation

équilibrée des femmes et des hommes dans les instances représentatives du personnel...

- **la création d'un répertoire récapitulant toutes les institutions** qui traitent de la question de l'égalité professionnelle et de la situation des femmes en Poitou-Charentes afin de permettre aux représentants du personnel de se diriger vers les structures appropriées lorsqu'ils rencontrent des difficultés.

### **Piste 3 : Accompagner les représentants du personnel**

Le fait de sensibiliser et de produire des outils au service des représentants du personnel va permettre de les aider dans leur mission. Il nous semble également nécessaire de prévoir une phase d'accompagnement dans leur démarche. Il s'agirait :

- **D'élever le niveau de compétences des représentants du personnel sur le thème de l'égalité professionnelle.**

- En créant des **groupes de travail** sur les documents à analyser. Le CREDES a utilisé pour cette étude la méthode du focus group, basée sur l'interaction entre participants pour faire émerger un corpus permettant de répondre à ses interrogations. L'avantage de cette méthode est que les commentaires d'un participant peuvent susciter des commentaires chez d'autres participants (Effet boule de neige). En effet, le focus group a une fonction de stimulation car des idées émises par un participant peuvent être ainsi développées et

approfondies par d'autres. De plus, les participants ne se sentent pas isolés. En effet, il n'y a pas qu'un seul individu qui est concerné et les participants peuvent s'apercevoir que d'autres partagent les mêmes idées et/ou les mêmes difficultés. D'ailleurs, nous avons observé que les représentants des personnels dans certains cas n'ont pas forcément conscience qu'il existe des problèmes sur cette thématique. C'est donc en discutant, qu'ils peuvent s'en apercevoir. Ainsi, ces groupes de travail ont entraîné chez ces représentants du personnel des interrogations et leur ont donné envie de passer à l'action.

Enfin, suite à ces groupes de travail, les représentants du personnel nous ont confié avoir apprécié la façon dont nous avons mené l'étude et surtout de pouvoir échanger sur le thème de l'étude ainsi que sur leurs pratiques.

C'est pourquoi, et au vue des difficultés qu'ils rencontrent pour travailler sur leurs documents, il nous paraît intéressant et nécessaire de mettre en place d'autres groupes de travail mais cette fois-ci pour les aider dans l'analyse de la situation hommes/femmes de leur entreprise.

- Créer des **modules de formations « égalité professionnelle » en direction des élus de comités d'entreprise** mais aussi en sensibilisant, lors d'une autre formation, **les représentants du personnel du CHSCT sur leur rôle à jouer** dans l'égalité professionnelle.

- Mettre à leur disposition des **ressources bibliographiques** sur le sujet.

- **Conseiller les élus dans leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle en entreprise.** En effet, lorsque les représentants du personnel sont dans l'action, ils peuvent avoir besoin d'être accompagnés par des professionnels sur le sujet. Ainsi le CREDES veut :

- Etre à leur écoute et les conseiller sur ce thème avec le **pôle « appui-conseil »** du CREDES.

- Constituer **un réseau d'experts en analyse** vers qui les représentants pourraient se tourner.

- **Favoriser l'échange entre les employeurs et les représentants du personnel.**

Les études de l'AFPA et du CREDES ont révélé qu'il existe un manque de communication sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les dirigeants et les représentants du personnel. Diverses institutions régionales réunissent à la fois les représentants des employeurs et des salariés où les questions de l'égalité professionnelle prennent une place importante. D'ailleurs, l'une d'entre elles, le CISTE, travaille déjà sur ce thème. Il semble donc important que cela se poursuive. C'est pourquoi, le CREDES pourrait organiser, en collaboration avec d'autres structures, des séminaires autour de ce sujet afin de favoriser le dialogue social entre représentants du personnel et employeurs pour travailler ensemble et envisager des actions pour une meilleure égalité dans leur entreprise.

- **Rencontrer les mandats de chaque structure syndicale.** Le CREDES pourrait rencontrer les mandats de chaque organisation syndicale afin de les sensibiliser

en ce qui concerne la négociation (ressort des syndicats). Il s'agirait de mobiliser les représentants du personnel, à la fois les élus de comité d'entreprise via le CREDES et les délégués syndicaux via les organisations syndicales afin de leur permettre de travailler ensemble toujours dans une optique de favoriser l'égalité professionnelle en entreprise.

Enfin, après la mise en place de tous ces objectifs (sensibiliser, agir, outiller et accompagner les représentants du personnel sur la problématique de l'égalité professionnelle), il pourrait être intéressant **d'évaluer comment les représentants du personnel s'approprient ce sujet et de juger par ailleurs l'efficacité des actions du CREDES afin de les reproduire ou bien de les améliorer.**

La dernière loi sur l'égalité salariale et le nouveau décret sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale sont tous récents. Il est difficile de dire aujourd'hui quels seront leurs effets.

Toujours est-il qu'il est important que les acteurs de l'entreprise continuent leurs efforts pour aller vers une plus grande égalité professionnelle en entreprise.

A ce titre, le CREDES, conscient des enjeux importants de l'égalité professionnelle en entreprise, souhaite poursuivre ce travail en 2007 et les années suivantes afin d'aider les représentants du personnel sur ce sujet.

Ne pourrions-nous pas également leur donner envie d'emmener leur entreprise vers un « Label Egalité » ?

# Bibliographie

## Ouvrages:

- Bloor M, Frankland J, Thomas M, et Robson K. (2001). *Focus Groups in Social Research*, édition London Sage.
- Cohen M. (2005). *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, édition L.G.D.J.
- Lardy-Pélissier B, Pélissier J, Roset A, Tholy L. (2006). *Le code du travail annoté*, 26ème édition Groupe Revue Fiduciaire.
- *Le Petit Larousse illustré*. (2003), édition Larousse.
- Le Bouffant C, Charon M-J, Robert M. (2003). *Le guide de l' élu d'entreprise : Egalité professionnelle Hommes – Femmes*, édition Céliqué.
- Méda D. (2001). *Le temps des femmes*, édition Flammarion.
- Ministère des Droits de la Femme. (1982). *Les femmes en France dans une société d'inégalité*, éditions La documentation française.

## Articles, revues :

- DRTEFP. (2006), *Chiffres clefs 2005 : l'égalité entre les hommes et les femmes*, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité, Service des droits des femmes et de l'égalité.
- DRTEFP Poitou-Charentes. (2006) : *Regards sur la parité et l'égalité professionnelle en Poitou-Charentes*, chiffres clefs 2006, édition INSEE Poitou-Charentes.
- Liaisons Sociales. (2001). *Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches : Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*.
- Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises. (2003). *Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises*.
- Lunguy C. (2005). *La culture paritaire dans les entreprises*, pour l'Observatoire de la Parité.

## Sites Internet :

- [www.observatoire-parite.gouv.fr](http://www.observatoire-parite.gouv.fr):
- [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)
- [www.egov.wallonie.be/outils\\_methodes](http://www.egov.wallonie.be/outils_methodes)
- [www.cnam.fr/ergonomie/labo/ER G 2221/focus.pdf](http://www.cnam.fr/ergonomie/labo/ER_G_2221/focus.pdf)
- [www.egaliteprofessionnelle.org](http://www.egaliteprofessionnelle.org)
- [www.snjauvergne.free.fr/articles/egalité\\_professionnelle.htm](http://www.snjauvergne.free.fr/articles/egalite_professionnelle.htm)

# Glossaire

AFAQ : Organisme délivrant des certifications

AFFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

CCE : Comité Central d'Entreprise

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CE : Comité d'Entreprise

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CISTE : Carrefour Innovation Sociale Travail et Emploi

COS : Comité d'Oeuvres Sociales

CREDES : Centre Régional d'Etudes et de Documentations Economiques et Sociales

DP : Délégué du Personnel

DRDFE : Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

DRH : Direction des Ressources Humaines

DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

DS : Délégué Syndical

FSE : Fond Social Européen

IRP : Instance Représentative du Personnel

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

OIT : Organisation International du Travail

ONU : Organisation des Nations Unies

RH : Ressources Humaines

# Annexe 1 :

## Textes juridiques en matière d'égalité professionnelle depuis 1946

**1946** : Préambule de la constitution : la loi garantie à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.

**1951** : Convention n° 100 de l'OIT : égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

**1972** : Reconnaissance du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour des travaux de valeur égale.

**1976** : Directive européenne du 9 février relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2202/73 du 20/12/2002.

**1979** : Convention ONU du 18/12 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

**1983** : Loi Roudy sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

**1997** : Traité d'Amsterdam : le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est inscrit comme un objectif à prendre en compte dans toutes les politiques communautaires.

**2001** : Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

**2002** : Loi du 16 novembre relative à la lutte contre les discriminations.

**2004** : Accords nationaux interprofessionnels du 1er mars relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Présentation de la charte de l'égalité ainsi que du début de lancement du label égalité.

**2006** : Loi Vautrin sur l'égalité salariale.

## Annexe 2 :

# Article L. 432-3-1 du code du travail sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

« Chaque année, le chef d'entreprise soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Les indicateurs mentionnés au premier alinéa du présent article sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. »

# Annexe 3 :

## Description des indicateurs pertinents du rapport de situation comparée selon l'article D. 432-1 du code du travail et du décret 2006-1270

### CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI :

#### 1. Effectif :

Données chiffrées par sexe :

- par catégorie professionnelle selon le type de contrat de travail ;
- Pyramide des âges par catégorie professionnelle.

#### 2. Durée et organisation du travail :

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des effectifs selon la durée de travail : temps plein, temps partiel > à 50 % et < ou égal à 50 % ;
- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

#### 3. Données sur les congés :

Données chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique.

#### 4. Données sur les embauches et les départs :

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de CDD, licenciement.

#### 5. Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

#### 6. Promotions :

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
- Nombre de promotions suite à une formation.

### RÉMUNÉRATION :

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers avec :

- Eventail des rémunérations ;
- Rémunération moyenne mensuelle ;
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

## FORMATION :

Données chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle selon :
  - La participation aux actions de formation ;
  - La répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
  - Le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

## CONDITIONS DE TRAVAIL :

Données chiffrées par sexe :

- Répartition par poste de travail selon :
  - L'exposition à des risques professionnels ;
  - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

## ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE :

La première partie de ce rapport, a été récemment complétée, par le décret n° 2006- 1270 sur l'obligation de mesurer l'articulation **entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**. Ces indicateurs de mesure ont été connus le 18 octobre 2006. Les représentants du personnel doivent donc être attentifs aux données sur :

- les congés avec :
  - l'existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.
  - des données chiffrées par catégorie professionnelle sur :
    - Le nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
- l'organisation du temps de travail dans l'entreprise avec :
  - l'existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
  - des données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle sur :
    - Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
    - Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
- les services de proximité avec :
  - une participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
  - l'évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille ;
  - l'implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature.

## Annexe 4 : Caractéristiques de l'échantillon

N°	Département	Effectif	Secteur d'activité	Nombre de participants
E1	16	1349	Service	1
E2	17	150	Industrie	3
E3	79	295	Service	1
E4	79	380	Service	1
E5	79	436	Industrie	2
E6	79	79	Industrie	2
E7	79	90	Service	2
E8	16	255	Industrie	1
E9	16	173	Service	3
E10	16	235	Service	2
E11	17	60	Service	2
E12	79	380	Industrie	1
E13	17	51	Industrie	1
E14	79	50	Service	1
E15	17	106	Service	1

## Annexe 5 : Grilles d'entretien

### Première réunion : entretien semi-directif

Quand on parle d'égalité professionnelle en entreprise, à quoi pensez-vous ? (A votre avis, de quoi s'agit-il ? Sur quoi concrètement portent les questions d'égalité professionnelle ?) Existe-t-il une commission spécialisée sur ce thème dans votre comité d'entreprise ? Sentez-vous la direction engagée sur ce thème ? Acteurs et actrices de l'entreprise : qui fait quoi ? Qu'est-ce que les élus ont à leur disposition ? Qu'évoque pour vous le rapport de situation comparée ?

### Deuxième réunion : entretien directif

#### I. Qu'avez-vous sur les conditions générales d'emploi ?

1. Qu'avez-vous comme données sur les effectifs ?
2. Qu'avez-vous comme données sur les congés ?
3. Qu'avez-vous comme données sur les embauches et les départs ?
4. Qu'avez-vous comme données sur les positionnements dans l'entreprise ?
5. Qu'avez-vous comme données sur les promotions ?

#### II. Qu'avez-vous sur les rémunérations ?

#### III. Qu'avez-vous sur la formation ?

#### IV. Qu'avez-vous sur les conditions de travail ?

### Troisième réunion : entretien directif

Quelles sont les actions mises en place dans l'entreprise pour favoriser l'égalité professionnelle ?

## Annexe 6 :

# Rôles des acteurs de l'entreprise du point de vue des représentants du personnel

Acteurs	Rôles
<p>Instances Représentatives du Personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Délégué du Personnel</li><li>- Comité d'Entreprise</li><li>- Délégué Unique du Personnel</li><li>- Délégués Syndicaux</li><li>- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vigilance/contrôle/alerte/transparence</li><li>- Affichage/donner son avis sur la question et sur le rapport</li><li>- Consultation</li><li>- Problème d'infos des salariés.</li><li>- Adaptation/ Prévention</li><li>- Aménagement des postes et conditions de travail</li><li>- Revendications</li><li>- Mise en place de commission</li><li>- Sensibilisation direction/salariés</li><li>- Négociation</li><li>- Suivi des accords/Loi</li><li>- Analyse des documents</li><li>- Discussion avec direction</li><li>- Réclamation de documents</li><li>- Sécurité/sensibilisation</li><li>- Ergonomie</li><li>- Eveiller les salariés sur la question de l'égalité</li><li>- Remonter les anomalies</li><li>- Suggestion par rapport au plan de formation professionnelle</li><li>- Intervention</li><li>- Eviter les catégorisations</li><li>- Faire état des lieux de son établissement</li><li>- Distribution d'information aux salariés</li><li>- Suggestion</li><li>- Faire évoluer les mentalités</li></ul>

Acteurs	Rôles
Commission égalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veille/contrôle/informe/essaie de faire bouger les choses</li> <li>- Regard par rapport à la mixité dans le recrutement</li> <li>- Enlever les freins à l'embauche</li> </ul>
Encadrement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser/respect des obligations</li> <li>- Mise en place d'actions</li> <li>- Ecouter, orienter, impulser</li> <li>- Proposition d'évolution</li> </ul>
Salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire remonter les problèmes, les informations</li> <li>- Intégration</li> <li>- Se tenir informer de ce qui existe</li> <li>- Alerter, interpeller les IRP/Direction</li> <li>- Interpeller le CHSCT quand visites</li> </ul>
Syndicats	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect obligatoire des accords</li> <li>- Revendications</li> <li>- Travailler avec les IRP</li> <li>- Accords</li> <li>- Avoir une vision plus large au delà de leur ent.</li> <li>- Propositions</li> <li>- Négociations</li> <li>- Apports d'outils</li> <li>- Défense, soutien</li> <li>- Eveiller et informer les salariés</li> <li>- Distribution de tracts</li> </ul>
Médecine du travail / ergonomie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alerte/prévention santé</li> <li>- Tirer la sonnette quand ça ne va pas</li> <li>- Soutien CHSCT</li> <li>- Vigilance condition de travail</li> <li>- Application et rappel des règles</li> <li>- Arbitrage</li> <li>- Sanction</li> <li>- Doivent être attentif lors de leurs visites avec par exemple le CHSCT.</li> <li>- Respect des règlements</li> </ul>
Inspection du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alerte/respect</li> <li>- Veiller au respect des règles/des lois</li> <li>- Prise en compte de l'avis des CE</li> </ul>
Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'action</li> <li>- GPEC</li> <li>- Politique et adaptation d'outils</li> <li>- Analyse objective des données</li> <li>- Valoriser les expériences réussies</li> <li>- Engagement par rapport aux inégalités</li> <li>- Obligation de soumettre un rapport</li> <li>- Mettre en place des dispositions</li> <li>- Respecter la mixité</li> <li>- Pas de discrimination à l'embauche</li> </ul>



CREDES

Centre Régional d'Études et de Documentations  
Économiques et Sociales  
Boulevard François Arago - Les Colonnes Vertes  
79180 CHAURAY  
Tél : 05 49 76 80 90 - Fax : 05 49 73 40 08  
Courriel : info@credes.asso.fr



Ce fascicule est édité par l'Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie  
15, rue Alsace-Lorraine - 17044 La Rochelle Cedex 1  
©.05 46 00 32 32 - N° ISSN : 1262-0408

**Janvier 2007**