

PACTE POUR L'ÉGALITÉ

Fiches-info

Axe 1

PARITÉ ET ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITÉS

Fiche 1 : quelques chiffres sur l'accès des femmes aux postes à responsabilité

Fiche 2 : les critères objectifs au regard de la probabilité de remporter une élection

Fiche 3 : les modes de scrutin

Fiche 4 : la loi Copé-Zimmerman

Fiche 5 : l'égalité entre femmes et hommes dans les entreprises et la fonction publique

Fiche 1

QUELQUES CHIFFRES SUR L'ACCES DES FEMMES AUX POSTES À RESPONSABILITÉS

En politique

- ✓ Avec 18,9 % de femmes parmi les député-e-s, la France occupe le triste 19^e rang de l'Union européenne en matière de représentation nationale.
- ✓ Même si le nombre de sénatrices a sensiblement progressé depuis 2001, il n'y a aujourd'hui qu'une sénatrice pour cinq sénateurs. Ainsi, de 5,9 % des élus en 1998, les femmes sont passées à 21,8 % en 2008.
- ✓ L'application des dispositions de la loi sur la parité a introduit une réelle parité dans les conseils régionaux puisqu'au dernier scrutin, en mars 2010, 48 % des conseillers régionaux élus sont des femmes, soit presque deux fois plus qu'en 1998 (27,5 %).
- ✓ Les conseils généraux en revanche restent les assemblées les moins féminisées, même si l'on observe une augmentation de la part des femmes parmi les élus (8,6 % en 1998, 12,3 % en 2008).
- ✓ Dans l'ensemble des communes, le nombre de femmes élues maires (13,9 % en 2008) reste très faible. Dans les communes de plus de 3 500 habitants, on ne compte que 9,6 % de femmes parmi les maires (augmentation de 2,9 points en 7 ans).

Dans la fonction publique

Fonction publique d'État

- ✓ Dans la fonction publique d'État, les femmes constituent 51,7 % de l'effectif total (57 % des emplois de catégorie A (cadres)), et seulement 20,3 % des emplois de direction. Elles représentent notamment 9,9 % des préfets. Au sein de la police nationale, elles représentent 27,5 % des commissaires, 22,6 % du corps de commandement et 17,4 % du corps d'encadrement et d'application (gardien, brigadier, brigadier-chef, major et major - responsable d'unité locale de police).
- ✓ Certains postes sont de facto réservés aux hommes : aucune femme vice-présidente du Conseil d'État, aucune femme présidente de la Cour des comptes, aucune femme cheffe du service de l'Inspection générale des finances... Aujourd'hui encore, 90 % des ambassadeurs sont des hommes, 93 % des préfets, 90 % des présidents d'université...
(source : DGAP 2008 + note institut Montaigne 2011)

Fonction publique territoriale

- ✓ Alors que 60 % des fonctionnaires territoriaux sont des femmes, seuls **6 % des postes de direction** générale des services des grandes collectivités territoriales sont occupés par des femmes. Dans les fonctions de direction générale et de direction générale adjointe, elles sont 24 %.
- ✓ Différenciation des fonctions :
 - les femmes dans des fonctions de direction des ressources humaines (55 %) ou de direction sociale (55 %)

- les hommes dans les fonctions de directions générales adjointes de grande taille (89 %), dans les directions techniques (88 %)

✓ Si le recrutement des hauts fonctionnaires territoriaux par promotion interne reste fortement inégalitaire (seulement 35 % de femmes promues), le recrutement par concours permet depuis quelques années une stricte égalité femmes-hommes dans l'accès au corps des administrateurs territoriaux.

(source : rapport AATF 2011)

Fonction publique hospitalière

✓ Les femmes représentent 38 % des membres du corps des directeurs d'hôpitaux et seulement 9 % des emplois fonctionnels de haut niveau.

✓ On compte 28 % de femmes chefs d'établissement de classe normale et 18 % parmi les chefs d'établissement hors classe.

(source : rapport ADH 2011)

Dans les entreprises

La France est un des « mauvais élèves » de l'Europe

✓ Seulement 9 à 10 % de femmes dans les conseils des grandes firmes. Un chiffre qui la place loin derrière la Norvège (41 %), la Suède (27 %) et la Finlande (20 %).

✓ En 2010, on compte **15,3 %** de femmes dans les conseils d'administration du CAC 40, contre **10,5 %** en 2009 : seulement quelques femmes siègent dans les conseils d'administration des groupes du CAC 40. Exemples : Areva (*Anne Lauvergeon, présidente jusqu'en 2011*), Artemis (*Patricia Barbizet, directrice générale*), Eurazeo (*Virginie Morgon, membre du directoire*).

✓ Les instances dirigeantes des grandes entreprises demeurent une affaire d'hommes, malgré les efforts réalisés par BNP Paribas, Michelin, L'Oréal, Pernod Ricard et la Société générale, qui comptent plus de 20 % de femmes dans leurs conseils.

✓ En 2006, les femmes représentent 29 % des créateurs d'entreprise, contre 27 % en 2002.

La loi Copé-Zimmermann

(voir fiche 4)

✓ La France suit l'exemple de la Norvège et de l'Espagne. Le Parlement norvégien a voté en 2003 une loi qui a imposé l'égalité hommes-femmes dans les conseils à partir du 1er janvier 2008. Les députés espagnols ont adopté en 2007 un texte qui impose 40 % de femmes à partir de 2015.

✓ Ce qui veut dire : il va falloir trouver 1 350 femmes cumulant deux mandats ou 555 cumulant cinq mandats. Les compétences existent.

Les initiatives se multiplient

✓ Programme Women on Boards de l'Institut français des administrateurs et de l'European Professional Women's Network-Paris.

✓ Lancement de l'antenne française du « Women Corporate Directors », un réseau de femmes membres de conseil d'administration, en décembre 2010, par Véronique Morali (présidente de Fimalac Développement et de Terrafemina, membre du conseil d'administration de Coca-Cola Enterprises aux États-Unis), Caroline Apffel (associée du cabinet Heidrick & Struggles), Marina Eloy-Jacquillat.

✓ « Women Equity for Growth », premier fonds d'investissement européen qui privilégie les entreprises favorisant la mixité dans leurs équipes de direction, vient également d'être lancé par Dunya Bouhacene.

Fiche 2

LES CRITÈRES OBJECTIFS AU REGARD DE LA PROBABILITÉ DE REMPORTEUR UNE ÉLECTION

Le constat : la parité peine à s'imposer

Faible féminisation de l'Assemblée nationale

- ✓ 10,8 % de femmes en 1997, 12,1 % en 2002, 18,5 % en 2007.
- ✓ La France se situe au 64^e rang mondial et au 19^e rang des pays de l'Union européenne pour la présence des femmes à la chambre des députés.

Plus de candidates mais pas plus d'élues

- ✓ Le principe de la parité est devenu effectif dans les scrutins proportionnels, où son application est contrainte.
- ✓ Mais les scrutins uninominaux, tels que les législatives et les cantonales, restent un obstacle à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Aux élections législatives, plus un parti a de chances de remporter des sièges, plus il s'affranchit de l'incitation à présenter des candidates, préférant s'acquitter de sanctions financières.
- ✓ Quand la proportion de candidates augmente, le nombre d'élues, lui, reste à la traîne, les deux principaux partis (UMP et PS) s'ingéniant à réserver aux femmes les investitures difficiles. Au plan national, l'UMP a présenté 26,6 % de candidates mais ne compte que 14 % d'élues, le PS en a présenté 45,5 % pour 28 % d'élues.

Des propositions pour « féminiser la représentation nationale »

Un rapport de l'Observatoire régional de la parité de Languedoc-Roussillon

- ✓ Cet observatoire est animé par l'Assemblée des femmes. Le rapport a été rédigé par Geneviève Tapié, et intitulé *Proposition de méthode pour féminiser la représentation nationale*.
- ✓ Il est destiné à nourrir la réflexion des partis politiques à l'heure des investitures pour les législatives de 2012.
- ✓ L'étude de l'Observatoire prend en compte les délimitations issues du redécoupage de 2009 et la création ou la disparition de circonscriptions. Sur les circonscriptions redécoupées, elle projette les résultats électoraux des législatives de 1997, 2002 et 2007.

Les circonscriptions sont classées en plusieurs catégories selon une échelle de « chance de l'emporter »

- nouveau siège à pourvoir ;
- siège détenu par un parti et dont le sortant ne se représente pas ;
- siège « béton » : gagné à toutes les élections ;
- siège « sûr » : 2 fois gagné avec 52,5 % des voix ou plus ;
- siège « probable » : deux fois gagné avec moins de 52,5 % ;
- siège « gagnable » : 1 fois gagné ;
- siège « très difficile » : 3 fois perdu.

La proposition qui en découle

Appliquer un principe de féminisation des candidatures dans les circonscriptions créées et celles où le parti a le plus de chances de l'emporter.

L'application de ce système garantirait une représentation considérablement renforcée des femmes à l'Assemblée.

Fiche 3

LES MODES DE SCRUTIN

La modification de la loi portant réforme des collectivités territoriales

En 2014, avec l'entrée en vigueur de la réforme, disparaîtront les seules assemblées paritaires, les conseils régionaux. Selon les projections de l'Observatoire de la parité, moins de 20 % des conseillers territoriaux seront des femmes, contre 47,6 % des conseillers régionaux actuellement.

Qu'est-ce qu'un conseiller territorial ?

✓ 3 500 conseillers territoriaux succéderont aux 6 000 conseillers généraux et régionaux actuels. Ils seront élus pour la première fois en mars 2014 au scrutin uninominal majoritaire à deux tours dans des cantons élargis (renouvellement intégral tous les 6 ans).

✓ Il est prévu, tout en maintenant l'existence de la Région et du Département, de remplacer les conseillers généraux et les conseillers régionaux par un nouveau type d'élu local : le conseiller territorial. Ce conseiller territorial siègera dans l'instance délibérante du Département et dans celle de la Région.

✓ Le texte initial du gouvernement prévoyait un scrutin mixte, avec 80 % des conseillers élus au scrutin uninominal majoritaire à un tour et les 20 % restants à la proportionnelle. Mais le gouvernement a modifié ses plans. Selon son amendement, le conseiller territorial sera élu tous les 6 ans, avec un seuil de maintien au second tour fixé à 10 % des inscrits.

Les très graves conséquences de la disparition du scrutin de liste ou proportionnel

Avec le mode de scrutin actuel

✓ La parité fonctionne plutôt bien au niveau des conseils régionaux (**scrutin de liste**, parité obligatoire) : 47,6 % de femmes siègent au niveau régional (37 % occupent une vice-présidence de région, seules deux femmes sont présidentes de région).

✓ Il en va tout autrement pour les conseils généraux, qui comptent 12,3 %, seulement, de femmes élues en 2008.

Avec ce nouveau mode de scrutin

✓ 80 % des conseillers territoriaux seront élus au **scrutin majoritaire à un tour** (on n'élit qu'une personne, un homme ou une femme), dans lequel la parité est très peu efficace. Seuls 20 % des conseillers territoriaux seront élus à la proportionnelle (où la parité est obligatoire).

✓ Selon les calculs de l'Observatoire de la parité, la proportion de conseillères passera de 23 % aujourd'hui à 19,6 % avec le nouveau mode de scrutin : il s'agit donc bien d'un recul.

Par conséquent il importe :

✓ d'adopter le système proportionnel de liste avec alternance femmes-hommes pour élire les conseillers territoriaux ;

✓ d'imposer aux partis politiques, dans la distribution des investitures aux élections, le principe dictant que tout mandat (ou fonction) abandonné par son titulaire devra être réservé à une femmes.

Rappel : les dispositions législatives en faveur de la parité

La réforme constitutionnelle du 28 juin 1999

Elle consacre le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives et précise que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en oeuvre de ce principe ».

La loi sur la parité en politique promulguée le 6 juin 2000

Elle oblige les partis politiques à présenter un nombre égal d'hommes et de femmes pour les élections régionales et municipales (dans les communes de 3 500 habitants et plus), sénatoriales (dans les circonscriptions à la proportionnelle) et européennes. Elle prévoit aussi des pénalités financières pour les partis ou groupements politiques qui ne respectent pas le principe de parité lors de la désignation des candidats pour les élections législatives.

La loi du 11 avril 2003

Elle révisé les modes de scrutin des élections régionales et européennes.

La loi du 31 janvier 2007

Elle modifie les conditions d'élection des adjoints aux maires, en introduisant des règles strictes de parité. Elle impose la parité dans les exécutifs des conseils municipaux et des conseils régionaux. Elle renforce les sanctions financières à l'encontre des partis politiques qui ne respecteraient pas les exigences légales en termes de parité. Elle prévoit l'élection d'un titulaire et d'un suppléant de sexe différent pour les prochaines élections cantonales. Elle s'est appliquée pour la première fois lors des élections municipales de mars 2008.

Voir les chiffres clés de l'égalité femmes hommes 2010 :

http://www.solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Chiffres_cles_2010_egalite_hommes_femmes.pdf

Fiche 4

LA LOI COPÉ-ZIMMERNANN

Ce que prévoit la loi Copé-Zimmermann

- ✓ Loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle. Loi présentée par M. Jean-François Copé et Mme Marie-Jo Zimmermann.
- ✓ La proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % dans les sociétés employant un nombre moyen d'au moins 500 salariés permanents et présentant un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros.
- ✓ Elle vise aujourd'hui les entreprises du CAC 40 (700 entreprises), les entreprises disposant d'un conseil de surveillance, les entreprises de plus de 500 salariés avec un chiffre d'affaires annuel (ou un bilan) supérieur à 50 millions d'euros, les entreprises du secteur public, Établissements publics administratifs (EPA) et industriel et commercial (EPIC) soumis aux règles du droit privé.
- ✓ Les entreprises auront 3 ans à compter de la promulgation de la loi pour nommer 20 % de femmes dans leur conseil d'administration et de surveillance, 6 ans pour en nommer 40 % (soit 20 % de femmes en 2012 et 40 % en 2016...).
- ✓ Ce qui représente au moins 8 000 mandats d'administrateurs pour les femmes dans 2 500 entreprises au total.

Les sanctions

- ✓ Pas de pénalités financières : selon Marie-Joe Zimmermann, « les entreprises auraient choisi de payer plutôt que d'appliquer la parité... ».
- ✓ En cas de non-respect des quotas, nullité des nominations et des délibérations des conseils d'administration et la suppression temporaire (mise en réserve) des jetons de présence des administrateurs.

Fiche 5

L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES ENTREPRISES ET LA FONCTION PUBLIQUE

Les lois sur l'égalité professionnelle

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983, dite loi Roudy

Égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle crée également la faculté pour les entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, dite loi Génisson

Obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches tout en faisant de ce thème un élément transversal des négociations obligatoires. Objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

La loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^e République

« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Le Label égalité

Création et principes

- ✓ Le Label égalité a été mis en place fin 2004, à l'initiative du ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité. Il est encouragé par l'État et soutenu par les partenaires sociaux.
- ✓ Il peut être décerné à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité.
- ✓ L'évaluation se fait sur plusieurs critères répartis en 3 champs : les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ; la gestion des ressources humaines et le management ; l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

Résultats

- ✓ Près de 750 000 salarié-es travaillant au sein d'entreprises ou d'administrations sont aujourd'hui concernés et bénéficient de cette démarche d'égalité. Par ailleurs, un Club des entreprises labellisées a vu le jour en octobre 2006, animé par l'association Arborus.

✓ Mais les pratiques restent variables dans les entreprises quant à la production des rapports de situations comparés et des plans d'égalité professionnelle.

Dans les fonctions publiques : le rapport Guégot

Le contexte

✓ Il faut poursuivre les efforts pour l'accès des femmes aux instances de direction des trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) ainsi que dans les établissements publics.

✓ Les fonctions concernées : les cadres supérieurs, les cadres dirigeants nommés en Conseil des ministres, les fonctions de direction générale.

Le rapport Guégot du 7 mars 2010 sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique

✓ 2 principes : combattre les stéréotypes et valoriser les parcours professionnels au féminin.

✓ 6 propositions :

1. Renforcer le dispositif statistique existant pour mieux identifier les obstacles dans le déroulement de carrière des femmes et mettre en place de nouveaux indicateurs.
2. Fixer des objectifs clairs et contraignants de proportion de femmes aux postes de direction.
 - a) Obliger les administrations à employer 40 % de cadres supérieurs d'un sexe ou de l'autre d'ici 2015.
 - b) Atteindre une proportion de 40 % de cadres dirigeants de l'un ou de l'autre sexe nommés en Conseil des ministres d'ici 2017.
 - c) Transposer la loi Copé-Zimmerman aux établissements publics.
 - d) Appliquer la règle de 40 % à tous les jurys de recrutement.
3. Agir sur la gestion des ressources humaines pour améliorer les déroulements de carrière des femmes.
 - a) Assurer un suivi obligatoire avant et après les interruptions de carrière.
 - b) Neutraliser les périodes pour le temps passé en congé parental.
 - c) Instaurer des tableaux de bord « suivi de carrière ».
 - d) Promouvoir le management « au féminin ».
4. Favoriser la conciliation vie privée-vie professionnelle en installant des chartes de gestion du temps et en proposant des services pour faciliter la vie quotidienne.
5. Mettre en place un plan national de formation et de communication à l'égalité professionnelle.
 - a) Un volet pour la sensibilisation à destination de tous les agents.
 - b) Un volet formation spécifique RH.
 - c) Mettre en place des délégués « égalités professionnelles ».
6. Partager ces objectifs avec les organisations syndicales et aboutir à la signature d'un accord national dans la fonction publique sur ces sujets.

Télécharger le rapport :

http://www.francoiseguegot.fr/sessions/data/fic/liens/version_finale_rapport_08_03_2011-2011-03-08-15-40.pdf

Envisager des sanctions financières ?

À l'image de ce qui se fait pour la vie politique, on pourrait envisager d'infliger des sanctions financières aux entreprises et aux organismes publics qui ne respecteraient pas l'égalité femmes-

hommes. Ces fonds pourraient permettre ensuite de financer des actions positives en faveur de l'égalité femmes-hommes (actions de sensibilisation, mais aussi subventionnement de structures de garde d'enfants...).

Le principe

- obligation pour l'employeur de déclarer le taux d'emploi des femmes dans son organisation ;
- fixation d'un taux cible à atteindre pour les employeurs ;
- paiement d'une contribution par les employeurs n'atteignant pas le taux cible, contribution qui pourrait être atténuée si l'employeur met en oeuvre des actions pour favoriser la parité.

Les points sensibles

- définir les « populations » auxquelles s'appliquent ces quotas : les emplois de direction ;
- définir le taux cible : afficher un taux cible de 40 % avec une montée en charge progressive des contributions, en fixant des seuils intermédiaires de déclenchement du paiement (40 % puis 45 % puis 50 %).

Les risques

- se voir renvoyer l'idée que les femmes ne seraient pas assez compétentes, ce qui justifierait cette coercition des employeurs (de même que pour les quotas en politique) ;
- le renchérissement du coût du travail.

Les atouts

- obliger les employeurs à rendre visible leurs actions / égalité ;
- afficher une politique volontariste ;
- recueillir des financements pour les actions favorisant l'égalité (structures de garde et autres).

Quelques chiffres dans le monde du spectacle

La culture et les arts du spectacle, censés être les miroirs de notre société, sont paradoxalement très en retard :

- 92 % des théâtres co-financés par l'État sont dirigés par des hommes ;
- 97 % des musiques que nous écoutons ont été composées par des hommes ;
- 85 % des textes que nous entendons ont été écrits par des hommes ;
- 78 % des spectacles que nous voyons ont été mis en scène par des hommes.

(Chiffres : ministère de la Culture, 2006. Chiffres fournis par l'association H/F, qui a pour but de lutter contre les discriminations femmes/hommes dans les domaines de l'art et de la culture. Elle est née en novembre 2009 à l'initiative de femmes et d'hommes travaillant dans le domaine du spectacle, de la radio et du cinéma, et se fédère avec H/F Rhône-Alpes Lyon, créée en 2008.)