

Madame la Présidente du Cercle InterElles

Mesdames et Messieurs

Je suis vraiment très heureuse d'intervenir parmi vous à l'occasion de votre douzième colloque. Preuve de la pérennité de votre démarche, de l'ancienneté de votre engagement et de votre persévérance. Preuve aussi du travail qu'il reste à faire pour faire l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Nous sommes à la veille de la journée internationale des droits des femmes. Cette journée est inscrite dans la pratique de nos institutions comme de la société civile. Elle constitue **un rendez-vous annuel** de réflexion, de sensibilisation, d'interpellation et de revendication pour les droits des femmes. Pour le Gouvernement, elle ne doit plus être un rendez-vous sans lendemain.

Ni pour les autres acteurs d'ailleurs.

J'organise aujourd'hui même une convention nationale « 2013, année de l'égalité », conclue par la présentation d'un **calendrier de l'année de l'égalité**, recensant les 365 initiatives pour la promotion des droits des femmes qui seront mises en œuvre jusqu'au 8 mars 2014. Ces initiatives seront soutenues par **1000 jeunes en service civique**, qui pourront s'appuyer sur des outils interactifs. C'est pour cela que j'ai choisi un **message mobilisateur** : **« l'égalité c'est tout l'année ! »**.

Preuve de cette volonté la décision du Président de la République et le Premier ministre de recréer un ministère des droits des femmes de plein exercice. Cela faisait 26 ans qu'un Ministère des droits des femmes de plein exercice avait disparu : c'est à cette « fatalité » d'un Ministère intermittent que je m'attache d'abord à mettre fin.

Depuis dix mois, **les droits des femmes sont redevenus une priorité politique**, portée par tous les membres du gouvernement. La feuille de route définie à l'occasion du Comité interministériel des droits des femmes du 25 novembre 2012, est mise en œuvre au quotidien par le réseau des hauts fonctionnaires à l'égalité placé auprès de chaque Ministère.

En matière d'égalité professionnelle, le principal problème auquel nous devons faire face c'est l'absence d'effectivité des lois. **Le constat est triste mais pourtant sans appel**. Nous avons un arsenal législatif très développé, mais son application est très insuffisante. Ainsi, à titre d'exemple, seulement une entreprise sur deux produit son rapport de situation comparée. Cette situation n'est pas acceptable.

C'est pourquoi j'ai décidé dès mon arrivée de revoir le dispositif de pénalités instauré par la loi en 2010. Car de fait le décret d'application de la loi de 2010 qui prévoit une pénalité de 1% de la masse salariale si une entreprise ne respecte pas ses obligations en matière d'égalité professionnelle avait vidé le texte de tout effet. **Il n'y a rien de plus néfaste et de plus propice au sentiment d'impunité.**

Je ne fais pas de la sanction une panacée. Mais la sanction a sa place dans notre arsenal mais elle doit être crédible. J'ai donc modifié profondément ce

décret d'application pour renverser la logique qui prévalait jusqu'alors : jusqu'ici c'est au gré des contrôles sur place que les agents de l'inspection du travail pouvait se rendre compte qu'une entreprise respectait ou pas ses obligations. Désormais c'est l'inverse. Les entreprises devront déposer auprès des services de l'Etat, non seulement les accords négociés, mais aussi les plans d'action unilatéraux. Ce qui veut dire concrètement que les services de contrôle de l'Etat sauront sans avoir besoin de faire des contrôles sur place quelles entreprises respectent leurs obligations, et lesquelles ne les respectent. **Et à partir de là ils pourront mettre en place des plans de contrôle mêlant contrôle sur pièces et contrôle sur place.**

J'ai également décidé de renforcer les exigences en termes de qualité des démarches que doivent engager les entreprises : elles devront aborder plus de thèmes, produire des indicateurs plus précis, et **traiter impérativement le thème de la rémunération.**

Je le disais, je ne fais pas de la sanction une panacée, et je considère qu'il faut aussi accompagner les entreprises, en particulier les PME. Contrairement à ce que l'on pense parfois, réaliser l'égalité professionnelle dans les entreprises comme dans les administrations n'a rien d'évident.

Je voudrais que les acteurs de l'entreprise, en particulier les employeurs comprennent qu'il y a aussi un intérêt collectif à agir. Qu'ils comprennent que l'égalité professionnelle, c'est une question de droit, de droit fondamental, mais c'est aussi une démarche qui peut apporter beaucoup à l'entreprise, dans son

organisation, dans la qualité de vie au travail, dans l'implication des salariés, dans le recrutement aussi.

C'est pour cela que j'ai mis un plan d'accompagnement, mobilisant les organisations d'employeurs, comme les organisations syndicales, et des moyens financiers pour informer, sensibiliser, accompagner les entreprises et tous les acteurs de l'entreprise dans leurs démarches y compris les acteurs syndicaux. Et nous mettons à disposition de tous une démarche pragmatique et des outils gratuits sur notre site *ega-pro.fr* qui a été conçu avec les organisations syndicales comme avec les organisations patronales.

Vous le savez les causes des inégalités professionnelles et salariales sont multiples. Nous n'avons pas d'autres choix que de nous attaquer à chacune d'entre elles, simultanément, pour obtenir un résultat.

Quels sont les obstacles sur le chemin de l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes ?

Le temps partiel d'abord. Le temps partiel est une forme d'emploi très féminine. 80% des salariés à temps partiel sont des femmes. Le temps partiel peut être une source importante de précarité actuelle et future car il affecte fortement le niveau des pensions de retraite. Et il explique la moitié des écarts de salaire.

Je ne condamne pas le temps partiel en soi, **je condamne le temps partiel, lorsqu'il est très partiel, qu'il est subi, que la rémunération est faible, et qu'il est tellement partiel qu'il n'ouvre pas à tous les droits sociaux.**

Aussi je veux souligner ici l'importance de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi que les partenaires sociaux ont signé le 11 janvier dernier. Cet accord, est le premier depuis longtemps à prendre des dispositions pour enrayer le phénomène du temps partiel. **Il introduit deux avancées décisives.**

- **La première c'est un minium horaire hebdomadaire de 24 heures,** très au-dessus du seuil qui permet de déclencher l'accès aux droits sociaux . Et c'est bien sûr des revenus d'activité supplémentaires pour les salariés qui en bénéficieront.
- **Deuxième avancée : la majoration des heures complémentaires.** Je vous épargne la description technique des dispositions actuelles, mais en gros actuellement les salariés, peuvent effectuer plus d'heures que ce que prévoit le contrat sans que toutes les heures ne donnent lieu à une majoration. Désormais, les heures complémentaires seront majorées dès la première heure.

Voilà deux avancées qui nous permettrons de lutter contre la précarité, d'agir sur les écarts de salaire et que le Gouvernement transposera fidèlement dans le projet de loi qui a été examiné hier en Conseil des ministres et que nous présenterons très prochainement au Parlement.

Deuxième sujet l'orientation. Ce que je vais dire est sans doute moins vrai pour votre assemblée. Certains d'entre vous ont choisi des métiers techniques, et c'est très bien.

Mais quand on regarde globalement il est frappant de constater à quel point les femmes sont concentrées dans quelques filières. Elles sont minoritaires, et ce n'est pas le fait de leurs résultats scolaires qui sont meilleurs que ceux des garçons, dans les écoles d'ingénieurs et sont **en revanche largement majoritaires** dans les formations paramédicales ou sociales (80 %) et majoritaires dans les formations universitaires de santé (médecine, odontologie et pharmacie, 62 %).

Plus de la moitié des femmes salariées exercent leur activité dans 12 familles professionnelles alors qu'on en compte 87. Et on les retrouve souvent dans les filières et les métiers peu valorisés, comme les services à la personne, mal reconnus et mal payés. A l'écart des métiers techniques, considérés comme nobles, reconnus et mieux payés, je veux parler des métiers plutôt masculins.

Comment ne pas y voir l'effet des stéréotypes qui pétrissent notre société, les hommes comme les femmes, dès le plus jeune âge ? Les stéréotypes jouent un rôle déterminant dans la formation des inégalités. Lorsqu'ils penchent systématiquement en défaveur d'un sexe contre un autre, ces stéréotypes deviennent un obstacle. **Il faut donc agir pour lutter contre les stéréotypes existes.**

Le service public de l'orientation dont la création est envisagée dans le cadre de la nouvelle étape de décentralisation devra prendre en compte la nécessité de

promouvoir la mixité, dans les conseils délivrés et dans les outils de l'orientation. Si l'on veut modifier ces orientations, élargir pour les filles l'horizon des possibles, il faut montrer des modèles, montrer que d'autres choix sont possibles et sont épanouissants. Et le faire le plus tôt possible.

J'ai également décidé de mettre en place avec le ministre de l'éducation nationale un programme « **ABCD de l'égalité** », qui sera dispensé par les enseignants. Ils mettront la question de la différence entre le masculin et le féminin au cœur même de nos méthodes pédagogiques, en permettant aux enfants de prendre conscience de ces différences et d'en parler avec leurs parents.

La formation à l'égalité des personnels d'encadrement de l'éducation nationale sera désormais une priorité.

Enfin, une grande campagne nationale de communication sur la genèse des inégalités est lancée dès ce soir.

J'en viens maintenant au plafond de verre. Il est omniprésent. Dans les entreprises, dans les administrations, et dans tous les secteurs. Il écrase les carrières professionnelles des femmes. Même dans les métiers dits féminins où les femmes sont très présentes, il y a un niveau de hiérarchie où les hommes deviennent plus nombreux. **Les femmes représentent trois quarts des cadres dans la communication, deux tiers dans les ressources humaines mais seulement 7% dans la production industrielle et 16% dans la direction d'entreprise.**

Le législateur a introduit un objectif de 40% de femmes dans les conseils d'administration, et nous avons pu voir que l'objectif intermédiaire de 20% était bien passé. Mais soyons vigilant car passer de 20% à 40% sera plus difficile. Il faut réfléchir à la manière d'accompagner cette mise en œuvre pour que l'objectif de 40% soit atteint effectivement en 2017.

Je souhaite également avancer sur la place des femmes dans les COMEX et les CODIRS. Pour deux raisons. D'abord parce que sont des lieux essentiels dans la gouvernance des entreprises et dans sa gestion. Il est donc essentiel, et normal, que les femmes puissent y accéder comme les hommes. Ensuite parce que est fait pour développer la place des femmes dans les COMEX en fait irrigue toute la démarche d'égalité professionnelle dans l'entreprise : elle oblige à se poser les bonnes questions et à mettre en place des outils pour construire et permettre les parcours féminins.

J'ai donc décidé d'organiser le 9 avril prochain une conférence sur le sujet. Cette conférence posera les enjeux stratégiques du meilleur accès des femmes aux postes de responsabilité, notamment aux COMEX et aux CODIR, discutera des politiques de ressources humaines que cela implique et des conséquences de cette démarche sur l'ensemble de la politique d'égalité professionnelle, sur la qualité de vie au travail, et plus généralement sur le processus de changement qu'elle induit. Une quinzaine de chefs d'entreprise parmi les plus grandes interviendront sur ces questions. C'est à la fois un moment d'échange et benchmark qui peut servir de stimulant.

Par ailleurs j'ai engagé un travail de conventionnement avec 17 grandes entreprises et se signera à l'occasion de cette conférence 17 conventions qui globalement visent

à mobiliser les grands groupes dans l'accompagnement des PME dans leurs démarches d'égalité professionnelle, et à la placer dans une démarche de progrès s'agissant de la féminisation de leurs COMEX et de leur CODIRS. Les points de départ des entreprises sont très éloignés les uns des autres, les démarches qui seront engagées aussi. Ce qui est important c'est de créer le mouvement, la dynamique et de l'entretenir. Sans doute faudra-t-il réfléchir à donner un peu de transparence et de visibilité aux progrès de la féminisation de ces instances.

Vous l'aurez compris, je souhaite agir sur tous les leviers importants, dans une approche pragmatique. Je suis convaincue que seule une l'action résolue, déterminée, persévérante, sur tous ces leviers nous permettra de changer les choses. Et que cette action doit en fait mobiliser tous les acteurs. C'est pour cela que je me réjouis de voir votre travail, votre engagement et vos travaux. Bien sur ce travail vous profite, il profite également à vos entreprises. **Mais ce que vous faites concourt aussi à l'intérêt général. Alors merci.**