

DROITS DES FEMMES

Le programme d'actions 2014



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES

3 nouvelles priorités

L'année 2014 doit permettre de consolider l'action du gouvernement pour l'égalité femmes-hommes et de l'élargir à de nouvelles dimensions. Le gouvernement achèvera la mise en œuvre du programme d'action engagé en novembre 2012.

Le CIDF du 30 novembre 2012 a permis de donner une feuille de route complète de l'action du gouvernement sur les questions des droits des femmes. Pour assurer l'ancrage dans la durée de notre méthode de travail interministérielle, illustrer ses effets sur la vie quotidienne des français et sur notre économie et l'orienter vers des objectifs précis, le gouvernement a adopté un **tableau de bord interministériel des politiques pour l'égalité**.

Le gouvernement s'engage ainsi sur un petit nombre d'objectifs chiffrés dans les principaux domaines d'action du gouvernement : emploi des femmes; égalité professionnelle, lutte contre la précarité, lutte contre les stéréotypes et les violences et progrès de la parité. L'évaluation des politiques mises en œuvre pour atteindre ces objectifs sera assuré à travers un ensemble d'indicateurs, dont certains seront suivis pour la première fois par l'INSEE à travers l'établissement d'une nouvelle enquête sur la perception des inégalités entre les femmes et les hommes et le poids des stéréotypes...

La mobilisation personnelle des ministres sur l'égalité se poursuit. A l'issue des conférences de l'égalité qui se sont tenues entre septembre et octobre 2013, **chaque ministère a adopté une nouvelle feuille de route pour l'égalité en 2014**. Cet exercice est l'occasion pour les Ministères de partager leurs expériences et de tirer le meilleur profit des initiatives et des expérimentations lancées dans toutes les administrations de l'État: à titre d'exemple, la démarche de sensibilisation des ministres a été reproduite dans les territoires et les administrations centrales; la **clause de promotion de l'égalité** prévue par le Ministère de la Culture et de la Communication dans toutes les conventions avec ses opérateurs est une bonne pratique qui sera progressivement généralisée.

Dans les prochains jours, **chaque Ministre adressera à ses agents un courrier déclinant son bilan en matière d'égalité femmes-hommes**, les orientations de sa feuille de route et ses engagements pour 2014.

Les services déconcentrés de l'État seront mobilisés et la coordination assurée par les délégués et chargés de mission aux droits des femmes sera réaffirmée pour favoriser la déclinaison territoriale des plans interministériels (égalité des filles et des garçons dans le système éducatif, lutte contre les violences, entrepreneuriat féminin, mixité). Le Service des Droits des Femmes se dotera au premier semestre 2014 d'une nouvelle feuille de route visant à renforcer ses capacités à assurer le rôle d'une organisation apprenante, permettant la mutualisation, la diffusion et l'accompagnement sur tout le territoire des expérimentations les plus réussies. Cette feuille de route sera préparée en concertation avec tous les partenaires du service au niveau national et local.

Le programme d'action du gouvernement pour 2014 sera centré sur les trois priorités suivantes :

- **Annuler l'écart de taux d'emploi des femmes et des hommes d'ici 2025 ;**
- **2014 : année de la mixité des métiers ;**
- **Accélérer la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.**

Annuler l'écart de taux d'emploi des femmes et des hommes d'ici 2025

La France accueillera du 5 au 7 juin prochain le **Sommet Mondial des Femmes** (« Global Summit for Women »), qui réunit annuellement depuis 23 ans plus de 1000 femmes du monde entier, dirigeantes d'entreprises de toutes tailles, femmes d'affaires, ou encore cheffes d'organisations non gouvernementales tournées vers le développement économique, dans le but de promouvoir la participation des femmes à l'activité économique et le leadership au féminin. Ce sommet sera un moment de mobilisation et de travail collectif pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin et pour développer des stratégies internationales contre le plafond de verre.

L'OCDE, le FMI et la Commission européenne ont souligné depuis longtemps l'importance qu'ils accordent à des réformes structurelles pour l'emploi des femmes. L'augmentation du taux d'emploi constitue d'ailleurs un des cinq objectifs majeurs de la stratégie Europe 2020. Depuis deux ans, plusieurs pays ont fait des « Womenomics » un fondement de leur stratégie pour renouer avec la croissance. L'OCDE a estimé qu'annuler d'ici 2030 les écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes permettrait d'accroître le PIB potentiel des pays développés de 12 points (0,6 point de croissance en plus par an). En France, où l'écart de taux d'emploi par sexe reste élevé (9 points) et la croissance de la population active se poursuit, cet effet sera légèrement plus modeste (9,4 points d'ici 2030, soit 0,5 point de croissance en plus par an).

Atteindre un objectif d'égalité permettrait ainsi de déplacer notre croissance potentielle de 2,1 % par an à 2,6 % (OCDE).

Cette question sera **un élément de notre programme national de réforme 2014.**

Quatre réformes, déjà engagées ou adoptées, en sont les étapes clés :

— 1 —

Le plan pour le développement des services d'accueil de la petite enfance

Ce plan s'est concrétisé dans la nouvelle convention d'objectif et de gestion de la branche famille permettant la création de 275000 nouvelles solutions d'accueil d'ici la fin de l'année 2017.

— 2 —

La réforme du congé parental

Cette réforme permettra de réduire la période d'éloignement du marché du travail des femmes et organisera un accompagnement au retour à l'emploi à l'issue des congés de libre choix d'activité (CLCA) ; dans l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont demandé au conseil d'administration de la CNAF d'ouvrir une réflexion sur la **possibilité d'abonder le Compte Personnel de Formation à l'issue d'un congé parental d'éducation.**

— 3 —

La réforme des retraites

Cette réforme contient de nombreuses mesures pour corriger les injustices pour les femmes ; la refonte des majorations de pensions favorisera notamment le maintien dans l'emploi des femmes seniors ; **une mission sera lancée au premier trimestre 2014 sur les différents scénarios de réforme.**

La remise à plat de la fiscalité

Parmi ses objectifs, elle favorisera un accroissement du niveau d'emploi, notamment de celui des femmes.

Pour promouvoir une approche transversale et évaluer les effets sur l'emploi des femmes de ces réformes, une mission sera confiée par le ministre de l'Economie et des Finances, la ministre des Affaires sociales et de la Santé, le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social et la ministre des Droits des femmes à **l'Inspection générale des finances et à l'Inspection générale des affaires sociales** sur les stratégies les plus efficaces pour accroître le taux d'emploi des femmes. La mission examinera notamment de façon transversale les effets de l'action des services publics et des incitations financières et non financières pour le deuxième apporteur de ressources.

La progression de l'emploi des femmes n'a pas de sens si elle ne se conjugue pas avec l'amélioration de la qualité de l'emploi. Nous devons sortir du modèle qui a fait du soutien à l'emploi féminin le corollaire d'une réduction de la durée moyenne du travail et d'un accroissement de la précarité des salariés à temps partiel: la progression de la force de travail féminine a représenté plus des neuf dixième de la progression de la population en emploi depuis 1975 (3,9 M d'actifs sur 4,2 M),

mais les deux tiers des nouveaux emplois féminins créés depuis 1975 ont été des emplois à temps partiel. C'est l'un des défis essentiels de l'accord du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi et de la loi adoptée en la matière, qui a profondément réorganisé les conditions de signature des contrats à temps partiel pour assurer un minimum horaire de 24 heures et des droits sociaux.

L'État donne lui-même l'exemple. Le Premier ministre a demandé aux services de l'État de promouvoir le travail en journée dans la politique d'achat des services de nettoyage. D'ici 2017, 60 % des sites de chaque département ministériel seront concernés par le nettoyage en journée.

Le gouvernement réalisera au premier semestre 2014, **un bilan des négociations de branche** au sein de la commission nationale de la négociation collective; pour accompagner et faciliter ces négociations dans les branches qui rencontrent les difficultés les plus grandes, l'exercice des conférences de progrès sera poursuivi dans les branches qui en font la demande: une conférence de ce type sera organisée au mois de mars dans le secteur des services à la personne...).

S'agissant de l'accès aux **droits sociaux des salariés à temps partiels**, après l'abaissement de **200h travaillées à 150h pour comptabiliser les trimestres de retraite**, le travail se poursuit au sein du **Conseil supérieur de l'Égalité professionnelle**, notamment s'agissant de l'accès aux indemnités journalières en cas de maladie.

2014 : année de la mixité des métiers

L'emploi féminin se concentre aujourd'hui dans une douzaine de familles professionnelles sur un total de 87. Certaines professions sont particulièrement marquées par une désaffectation des hommes. D'autres ne laissent pratiquement aucune place aux femmes. La mixité ne sert pas seulement à amener des femmes dans les métiers réservés aux hommes. C'est aussi amener des hommes dans des métiers dits féminins.

Le défi à relever est considérable : selon la DARES, **il faudrait aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des personnes en poste bouge pour atteindre un véritable équilibre des sexes dans l'attribution des métiers. Progresser en la matière est un enjeu clé de notre compétitivité** : les professionnels de l'informatique, du transport, du bâtiment, de métiers de bouche le disent ; ceux des services aux personnes âgées, du soin, de la propreté ou encore de la coiffure également : c'est en élargissant les possibilités de recrutement que l'on se donne véritablement les moyens de diversifier les compétences et les talents au sein de l'entreprise.

C'est le rôle de l'État que d'intervenir, pour soutenir le processus de mixité lorsque les progrès enregistrés depuis 30 ans dans la réduction de la ségrégation professionnelle sont trop limités : l'indice de ségrégation n'a diminué que de 4 points en 30 ans (56 % en 1983 et 52 % en 2011). **Les stratégies payantes pour promouvoir la mixité** sont celles qui s'appuient sur les initiatives des branches et qui ne se contentent pas de travailler sur l'image mais reposent sur une réflexion en profondeur sur les métiers et les formations, cherchent à corriger les discriminations systémiques, mobilisent de nouveaux leviers, à l'école, dans le processus d'orientation mais aussi dans l'entreprise et font de la mixité un objectif à part entière de la prospective des métiers. Il n'y a pas de fatalité : certains métiers, comme les cadres services administratifs, comptables et financiers, les cadres A de la fonction publique, les professionnels du droit sont un

bon exemple d'une transition réussie : en 20 ans, la mixité y est devenue une réalité.

Pour soutenir ces stratégies, le gouvernement a décidé de faire de l'année 2014, l'année de la mixité des métiers.

Avec ce plan, nous voulons changer de rythme et d'ambition : tous les acteurs concernés (Ministères, entreprises, fédérations et branches professionnelles, Conseils régionaux) travailleront dans un cadre partagé. Dans le tableau de bord pour l'égalité, nous fixons un objectif mobilisateur : faire en sorte que **d'ici 2025 un tiers des métiers deviennent mixtes** (contre 12 % aujourd'hui) : à la place d'actions isolées et ponctuelles, nous voulons inscrire tous les acteurs dans une stratégie globale, construite autour d'objectifs précis et contractualisés, pour promouvoir la mixité. Dans ce cadre, le gouvernement proposera à ses partenaires une plateforme d'action partagée.

Les collectivités publiques doivent être exemplaires. Cela concerne l'État, les collectivités territoriales mais aussi les structures de formation qui doivent intégrer la mixité au cœur de leur préoccupation : **des plans d'actions mixité seront présentés en 2014**, en particulier dans les métiers de la petite enfance, du grand âge, des services à la personne, de la sécurité civile, de l'énergie et du développement durable. Ces plans associeront des mesures de sensibilisation publique, de mobilisation de l'offre de formation et des filières d'apprentissage et un travail sur les processus de recrutement. Ils seront préparés en lien avec les ministères, les collectivités régionales les plus intéressées et l'Association des Régions de France, déjà engagée au côté de l'État dans les territoires d'excellence de l'égalité professionnelle. Des objectifs mobilisateurs, partagés par l'ensemble des acteurs impliqués, seront recherchés. Une **réunion de Ministres sera or-**

ganisée dans le courant du mois de mars pour faire le point sur ces plans d'action.

Dans le cadre des volets emploi-formation du programme d'investissement d'avenir, de la stratégie des contrats de filières, des plans de reconquête industrielle et du plan d'investissement pour le logement et la rénovation thermique, le gouvernement demandera aux bénéficiaires de ces investissements publics de promouvoir la mixité : recrutement, formation, mise en œuvre de plans de communication, mesures d'innovation technique ou organisationnelle pour favoriser l'attractivité et l'adaptabilité des emplois aux deux sexes).

Le gouvernement prendra des initiatives dans quatre domaines :

— 1 —

Amplifier la lutte contre les discriminations

La nouvelle stratégie de contrôle qui a été définie en 2013 visant à ce que l'inspection du travail puisse effectivement mettre en œuvre tous les outils à sa disposition pour favoriser la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle (lettres d'observation, mise en demeure et, en cas d'absence de volonté de mise en conformité, engagement de la procédure de pénalité 1 %) sera poursuivie en 2014. Une concertation a été engagée sur les propositions de la mission de Laurence Pécaut Rivoilier¹, qui permettra de définir les instruments de lutte contre les discriminations au travail et leurs modalités de mise en œuvre.

— 2 —

Prendre appui sur la négociation de branche

Suite à la seconde grande conférence sociale, les Ministres du Travail, de l'Emploi, de la Forma-

1. Laurence Pécaut-Rivoilier, *Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif*, décembre 2013

tion Professionnelle et du Dialogue Social et la Ministre des Droits des Femmes ont écrit aux partenaires sociaux pour les inviter à constituer au premier trimestre 2014 le groupe de travail paritaire prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur les classifications de branche. Ce groupe devra établir une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, et ce afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, revaloriser les emplois à prédominance féminine. Cette méthodologie sera la base sur laquelle le Conseil supérieur fondera la mission qui lui est confiée sur ce sujet, en lien avec la Commission nationale de la négociation collective.

— 3 —

Corriger le décrochage sexué des compétences

le taux d'accès au baccalauréat des filles est très nettement supérieur à celui des garçons (76,6 % pour les filles contre 66,8 % pour les garçons). Elles représentent pourtant moins de la moitié (43,5 %) des élèves inscrits en première année des classes préparatoires aux grandes écoles. L'orientation scolaire en troisième mais aussi après le baccalauréat est profondément structurée par les représentations sexuées des métiers. Il s'agit donc de moments décisifs pour l'égalité femmes hommes. Dans le cadre des évolutions prévues par la circulaire MEN-MESR du 18 juin 2013, de programmes à caractère expérimental seront mis en place pour favoriser la mixité à l'occasion du dispositif d'orientation post-bac. Les actions du réseau égalité de l'enseignement agricole seront par ailleurs poursuivies.

La mixité constituera un des objectifs du service public régional de l'orientation tout au long de la vie, qui va être expérimenté dans huit régions, et du partenariat régional, construit autour des contrats de plan État-Région, des contrats de plans régionaux de développement des forma-

tions et de l'orientation professionnelles. Les moyens du Fonds social européen pourront être mobilisés à cet effet sur la nouvelle programmation 2014-2020.

Des objectifs de mixité seront contractualisés avec les établissements d'enseignement supérieurs pour le recrutement des étudiants en Licence. Une action de communication globale et en direction des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) sera engagée pour favoriser la mixité dans les métiers de l'enseignement. Un groupe de travail sera constitué avec des représentants des ESPE pour identifier les pratiques conduisant à favoriser la mixité dans les candidatures aux concours d'enseignement.

Suite au colloque du 12 avril 2013, le travail sur femmes et science à l'Université sera poursuivi en ciblant les filières les plus concernées autour d'une action partagée **pour la mixité dans le domaine de l'innovation, en particulier de l'innovation scientifique et des technologies avec la Conférence des présidents d'universités (CPU), celles des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) et des grandes écoles (CGE) et avec l'appui d'Universcience et du réseau de la culture scientifique et technique en régions.**

La réflexion sera ouverte sur le parcours étudiant jeunes parents pour identifier les bonnes pratiques au sein des établissements universitaires afin de les populariser. **Le nombre d'établisse-**

ments concernés par le dispositif « capital filles » sera étendu.

— 4 —

Ouvrir les esprits à la mixité

Pour réussir la mixité professionnelle, nous devons agir sur les représentations collectives. Développer les sentiments de compétences pour les formations et professions traditionnellement réservées à l'autre sexe limitera les processus d'auto-censure et d'auto-sélection qui empêchent les filles et les garçons de s'envisager dans des formations/professions atypiques. Les prétendues défaillances des filles en sciences qui les disqualifieraient pour se positionner dans les domaines scientifique ou technique; les supposées qualités «féminines» qui empêcheraient les garçons de s'envisager dans les métiers de la petite enfance ou du «care»; les charges familiales qui limiteraient la capacité des femmes à assumer des postes de cadres dirigeants dans le secteur public ou privé. Ces stéréotypes sont autant de freins qu'il faut lever. Cela passera notamment par des représentations plus justes des formations, des fonctions professionnelles et des métiers eux-mêmes. Nous conduirons en 2014 une grande campagne de communication sur les enjeux de la mixité des métiers qu pourra être relayée avec des campagnes plus sectorielles.

Accélérer la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

— 2 —

Depuis 2012, le Gouvernement s'est engagé à l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle. Cet engagement s'est notamment concrétisé le 8 mars 2013 par la signature d'un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, par l'ensemble des employeurs publics et organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

Cet accord prévoit la mise en œuvre de 15 mesures structurées en quatre axes: le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations; une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

A l'occasion des conférences de l'égalité 2013, les ministères ont présenté leurs actions de déclinaison de cet accord.

En complément de ces actions, adoptées par chaque ministère dans sa feuille de route, les actions suivantes seront déployées en 2014:

— 1 —

Le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sera présenté au Conseil commun de la fonction publique durant le 1^{er} semestre 2014, puis transmis au Parlement.

Les travaux de recherche sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé, seront rendus publics au 3^e semestre 2014.

Le déploiement de chartes du temps permettant d'inscrire l'égalité professionnelle dans une perspective globale de réorganisation du temps de travail et d'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes dans la fonction publique fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales et les employeurs publics à compter de mars 2014.

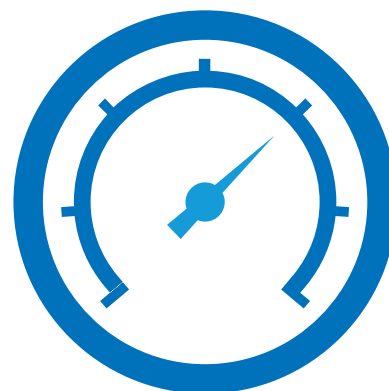
— 3 —

D'ici la fin de l'année 2014, afin de lever les freins aux progressions de carrières des femmes, l'ensemble des règles d'avancement de promotion auront été révisées afin de supprimer les obligations de mobilité géographique lorsque celles-ci ne sont pas justifiées par la nature des missions exercées par les fonctionnaires.

— 4 —

La feuille de route de la seconde grande conférence sociale a acté l'engagement pris par les partenaires sociaux de se saisir de **la question de la parité dans les instances représentatives du personnel et de formuler des propositions en 2014**. Le ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique mettra en place, dans ce sens, un groupe de travail au 1^{er} semestre 2014 avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

TABLEAU DE BORD INTERMINISTÉRIEL DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



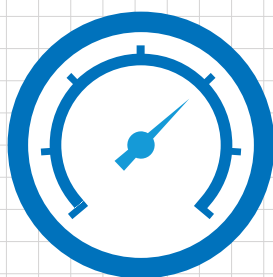
Le tableau de bord de l'égalité représente de manière chiffrée les objectifs et indicateurs de suivi du Gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est organisé autour de 7 thèmes : l'emploi, l'articulation des temps de vie, l'égalité professionnelle, la précarité, la diffusion d'une culture de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes, les violences faites aux femmes et la parité.

Chaque thématique contient deux ou trois objectifs quantitatifs. Ces objectifs correspondent à l'engagement du gouvernement de faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes d'ici 2025. Chaque thématique est illustrée également par des indicateurs de suivi, pour lesquels il n'y a pas de cible mais qui permettent de donner un panorama plus complet des inégalités et de suivre leur évolution dans le temps.

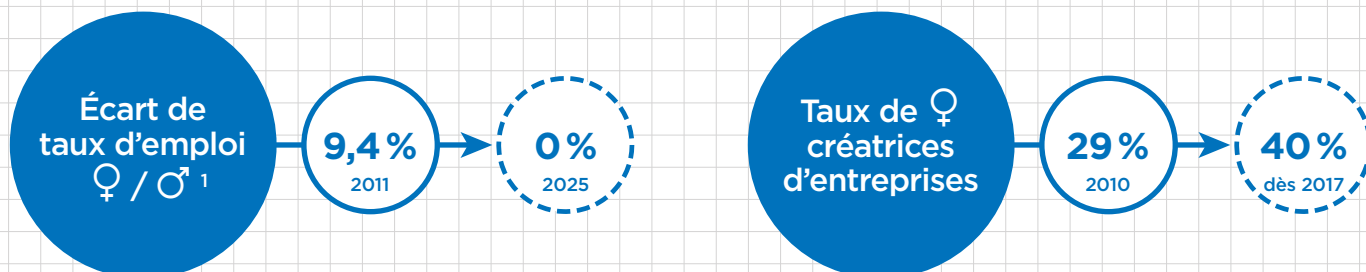
Ce tableau de bord interministériel n'a pas pour objectif de dresser un état des lieux exhaustif des inégalités entre les femmes et les hommes¹. C'est un outil de mobilisation et de transparence, qui permet de suivre les avancés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il a vocation à être mis à jour et rendu public chaque année.

Le tableau étant centré sur les inégalités entre les femmes et les hommes, on raisonne chaque fois que cela est possible en termes d'écart entre les femmes et les hommes, plutôt que sur la situation des femmes dans l'absolu.

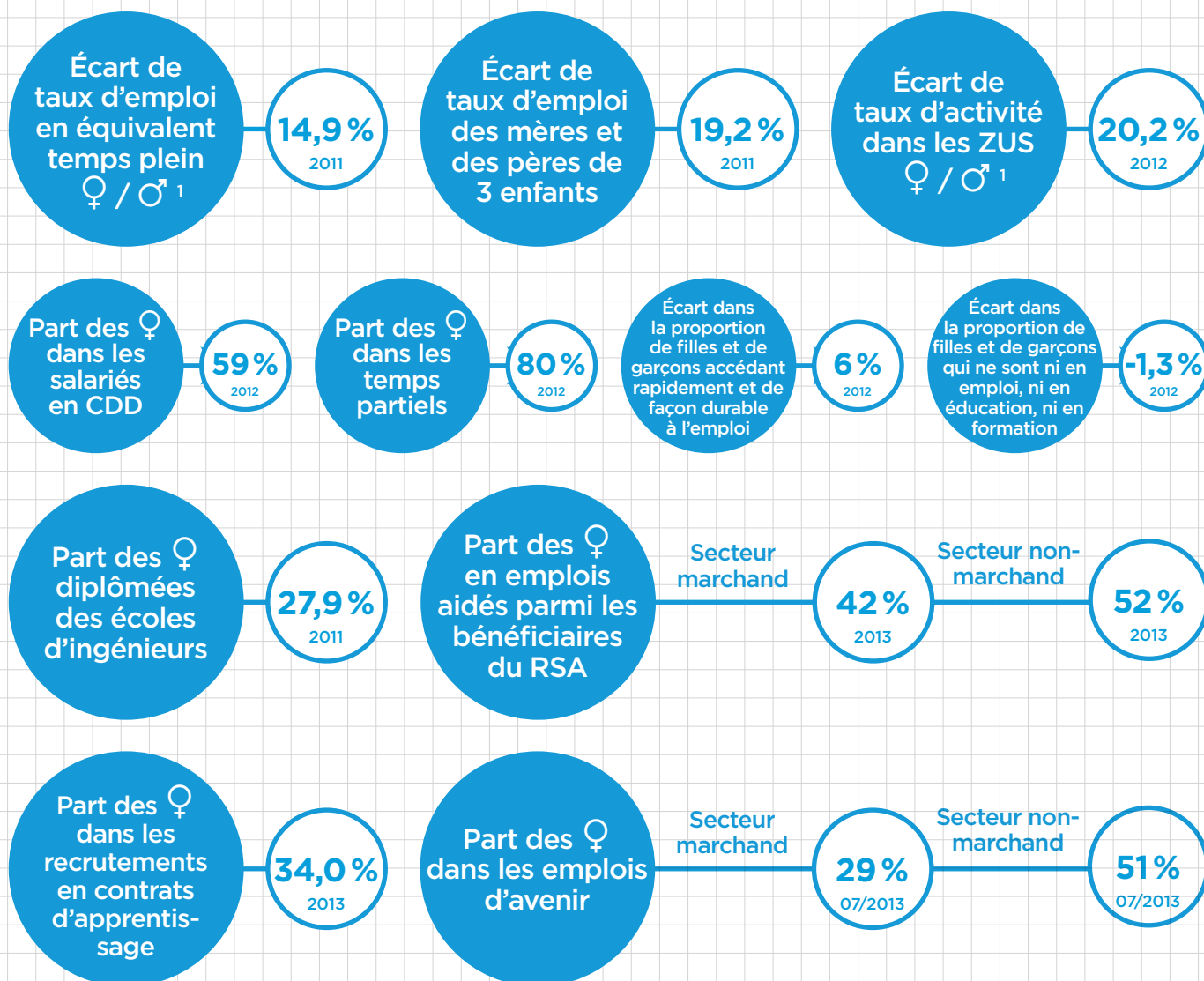
1. Parallèlement à ce document, un bilan de l'état des lieux des inégalités est dressé chaque année dans les chiffres clefs du Ministère des Droits des femmes ainsi que tous les quatre ans dans « regard sur la parité de l'INSEE ». Des publications du HCEF, du CSEP et de la MIPROF permettent chaque année de compléter l'état des lieux sur des points thématiques.

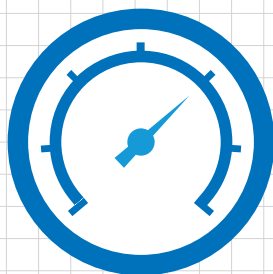


LES OBJECTIFS

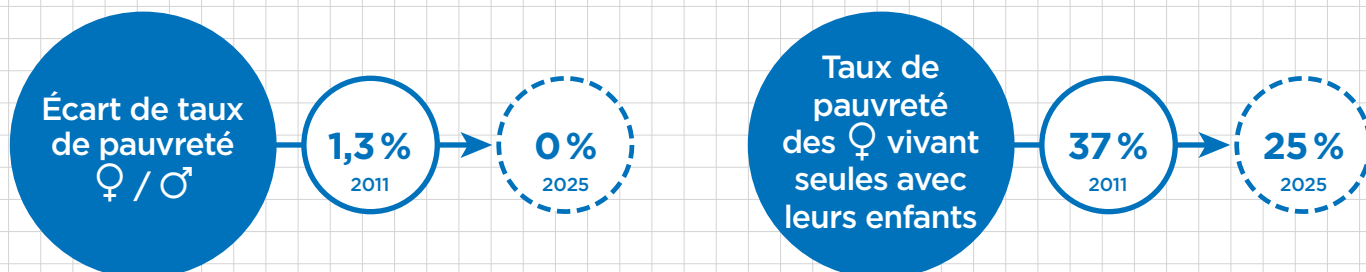


LES INDICATEURS DE SUIVI

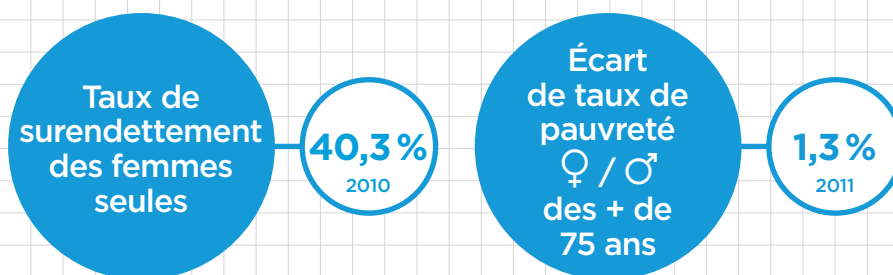


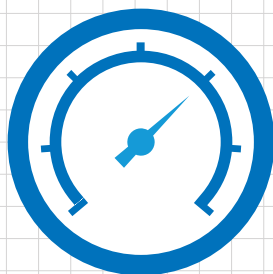


LES OBJECTIFS

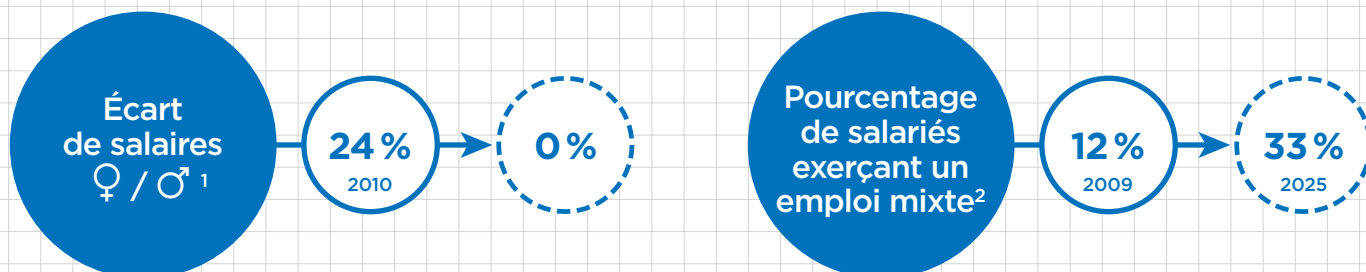


LES INDICATEURS DE SUIVI

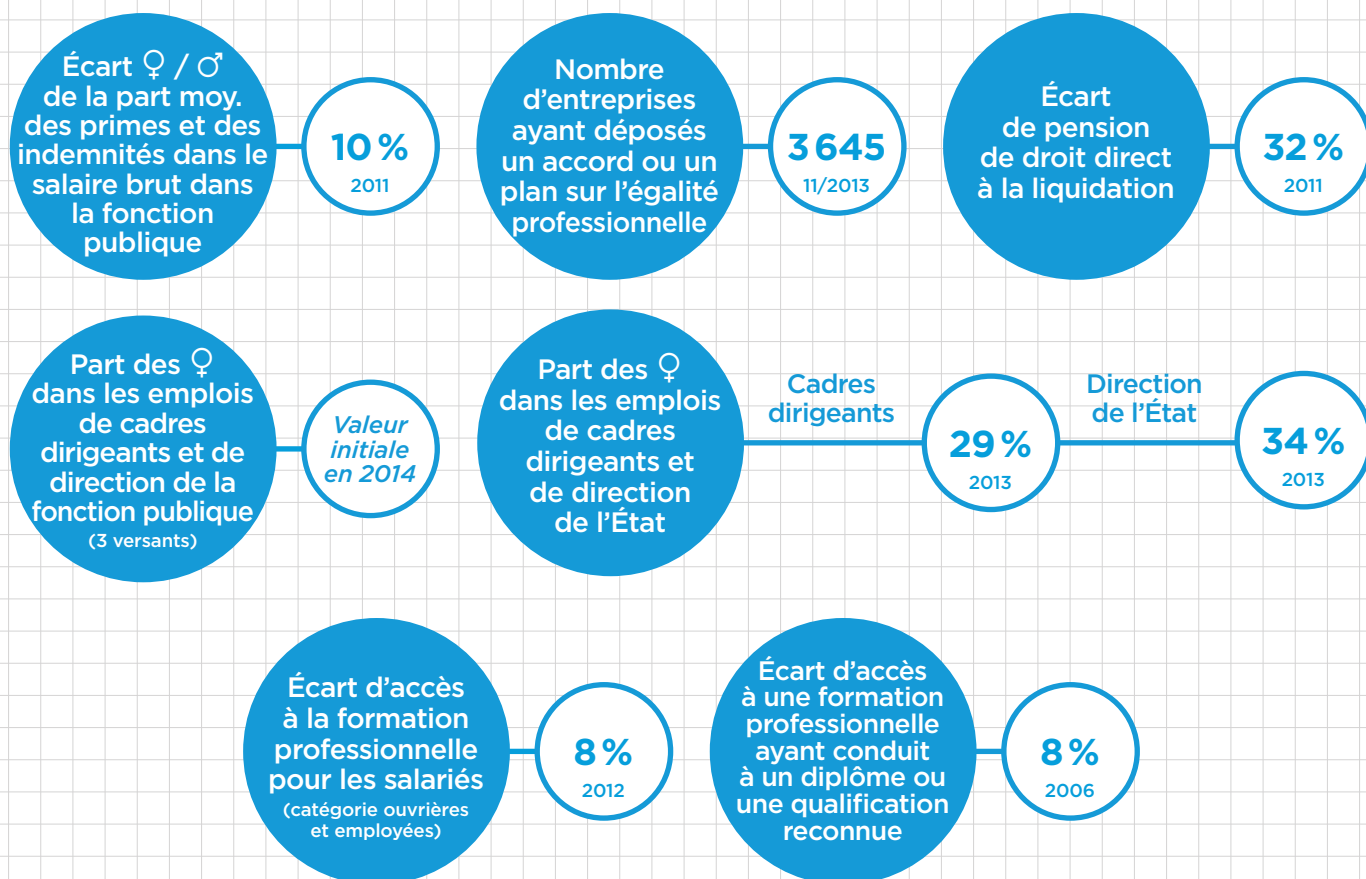




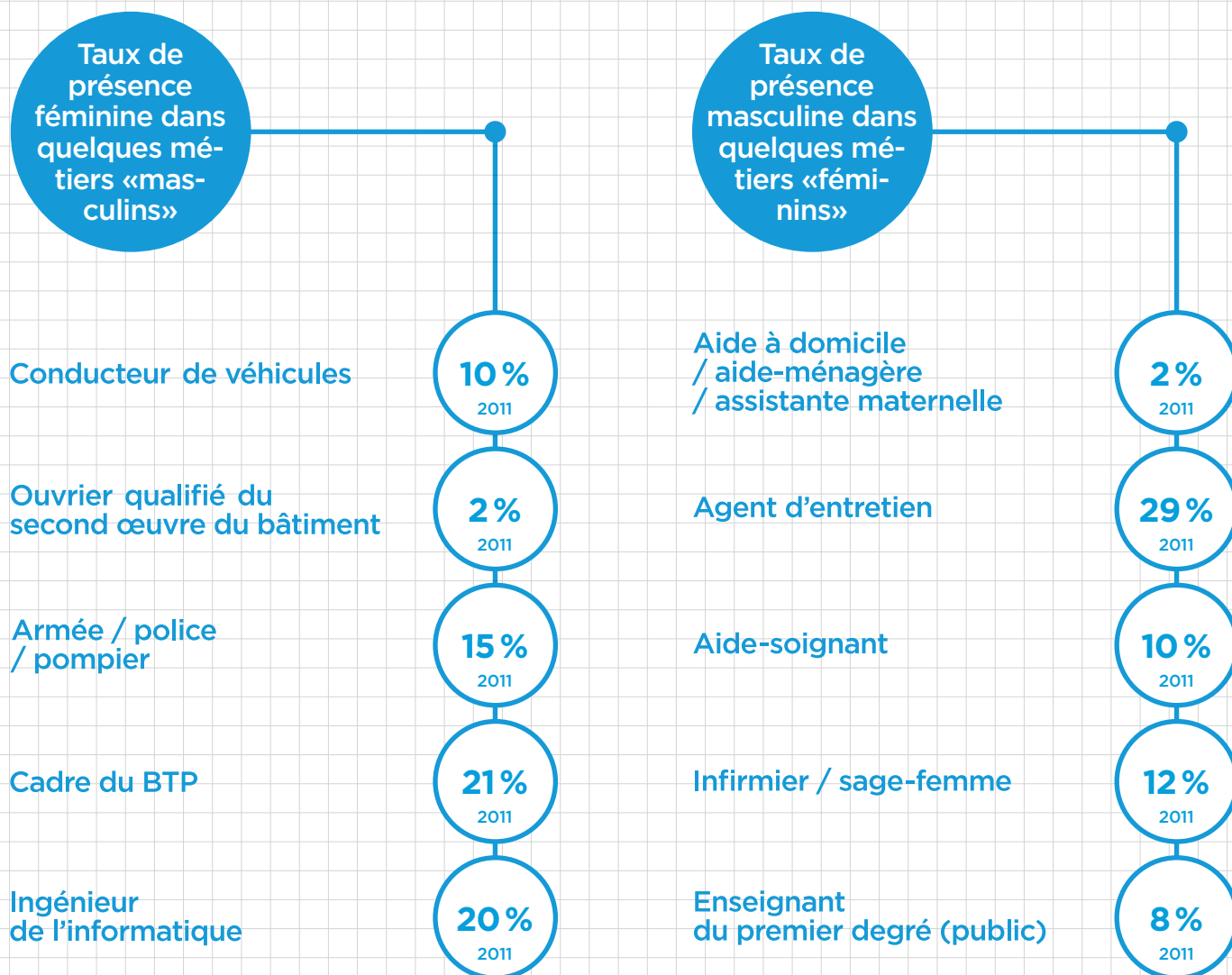
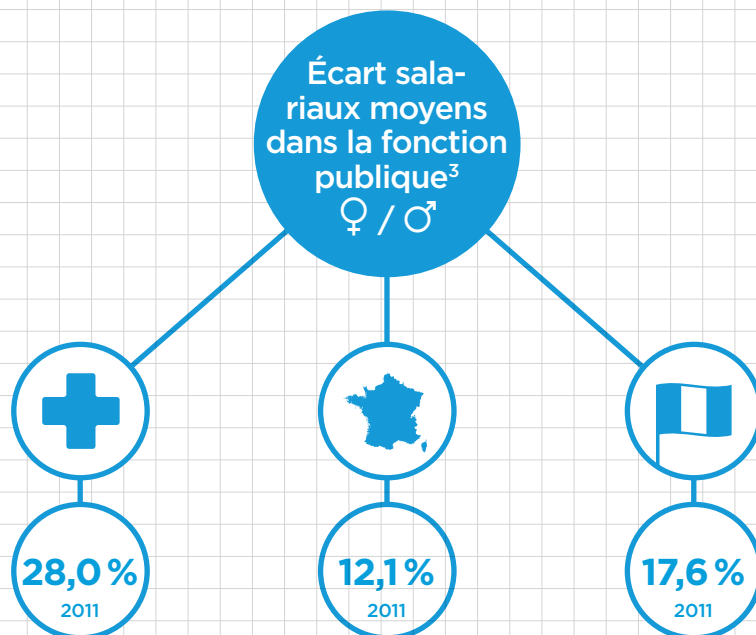
LES OBJECTIFS

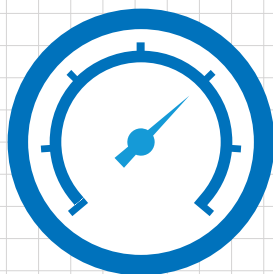


LES INDICATEURS DE SUIVI

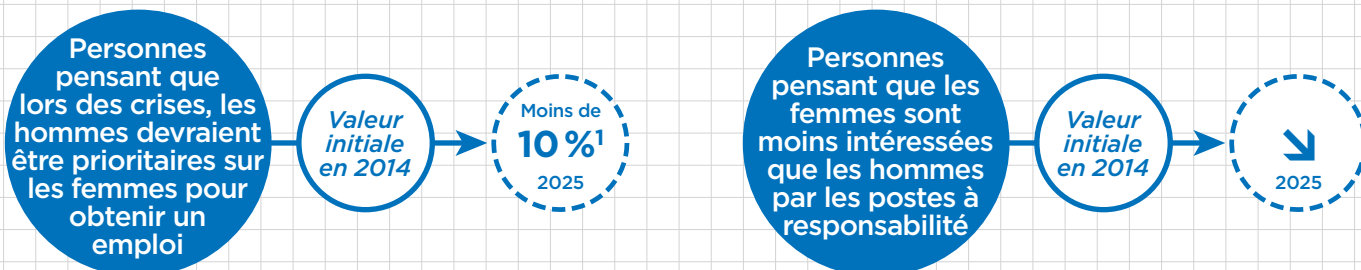


¹ Revenu salarial annuel - ² C'est-à-dire exercé par 40% à 60% de femmes

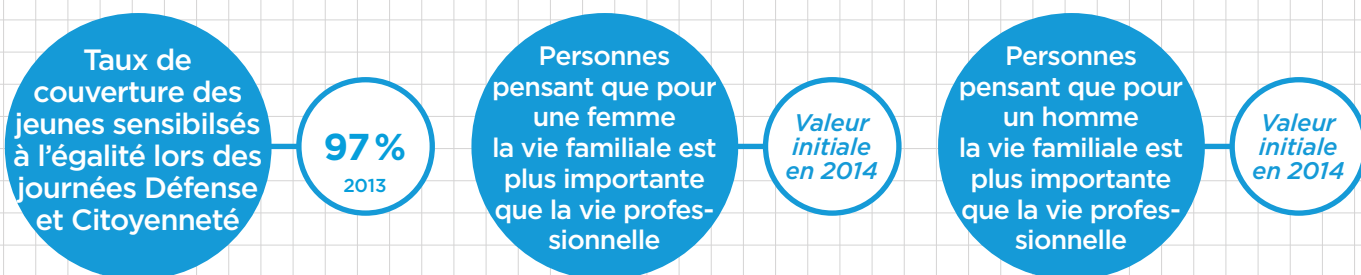


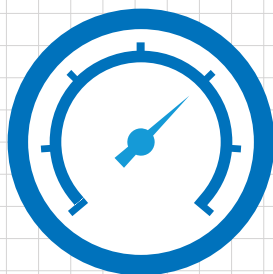


LES OBJECTIFS

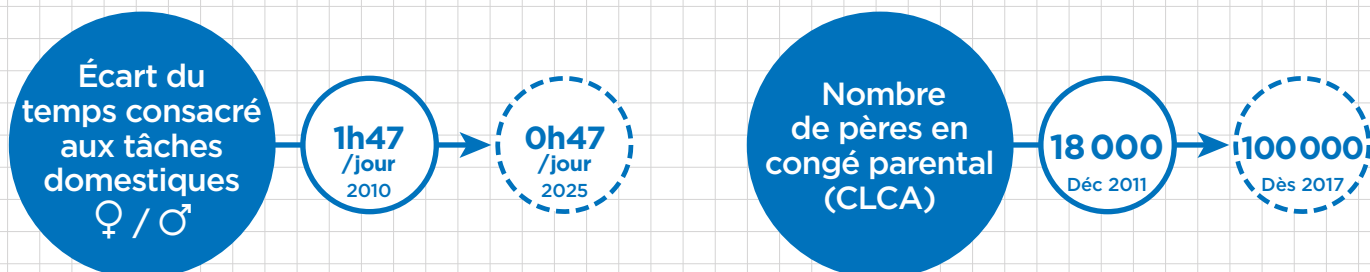


LES INDICATEURS DE SUIVI

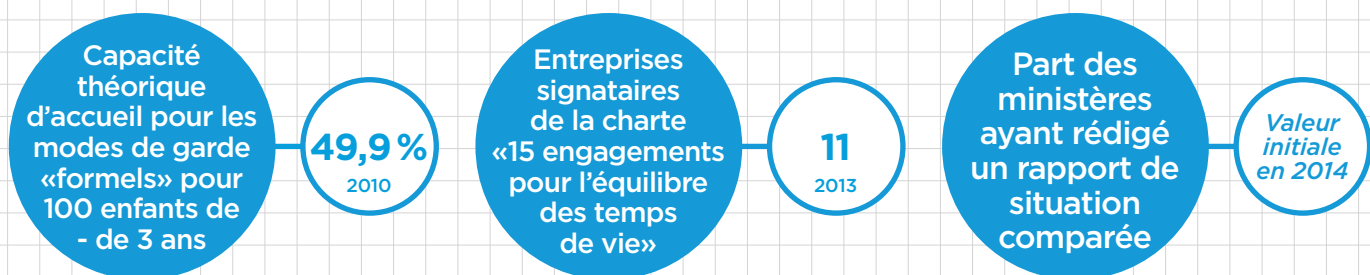


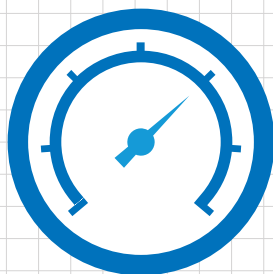


LES OBJECTIFS

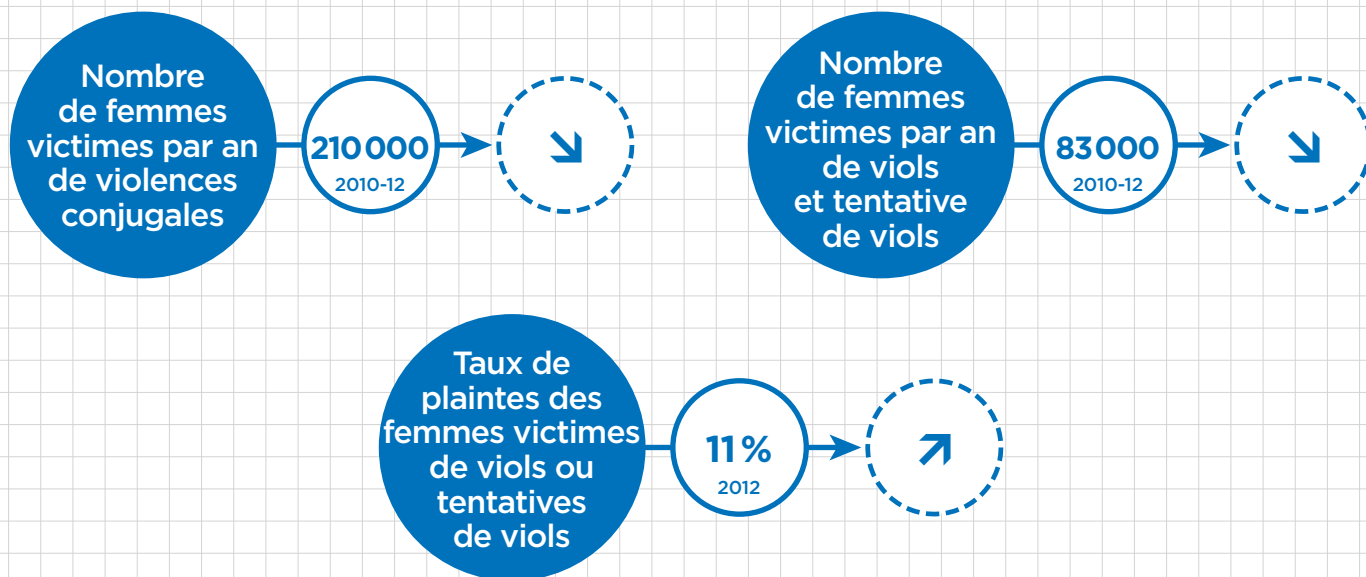


LES INDICATEURS DE SUIVI

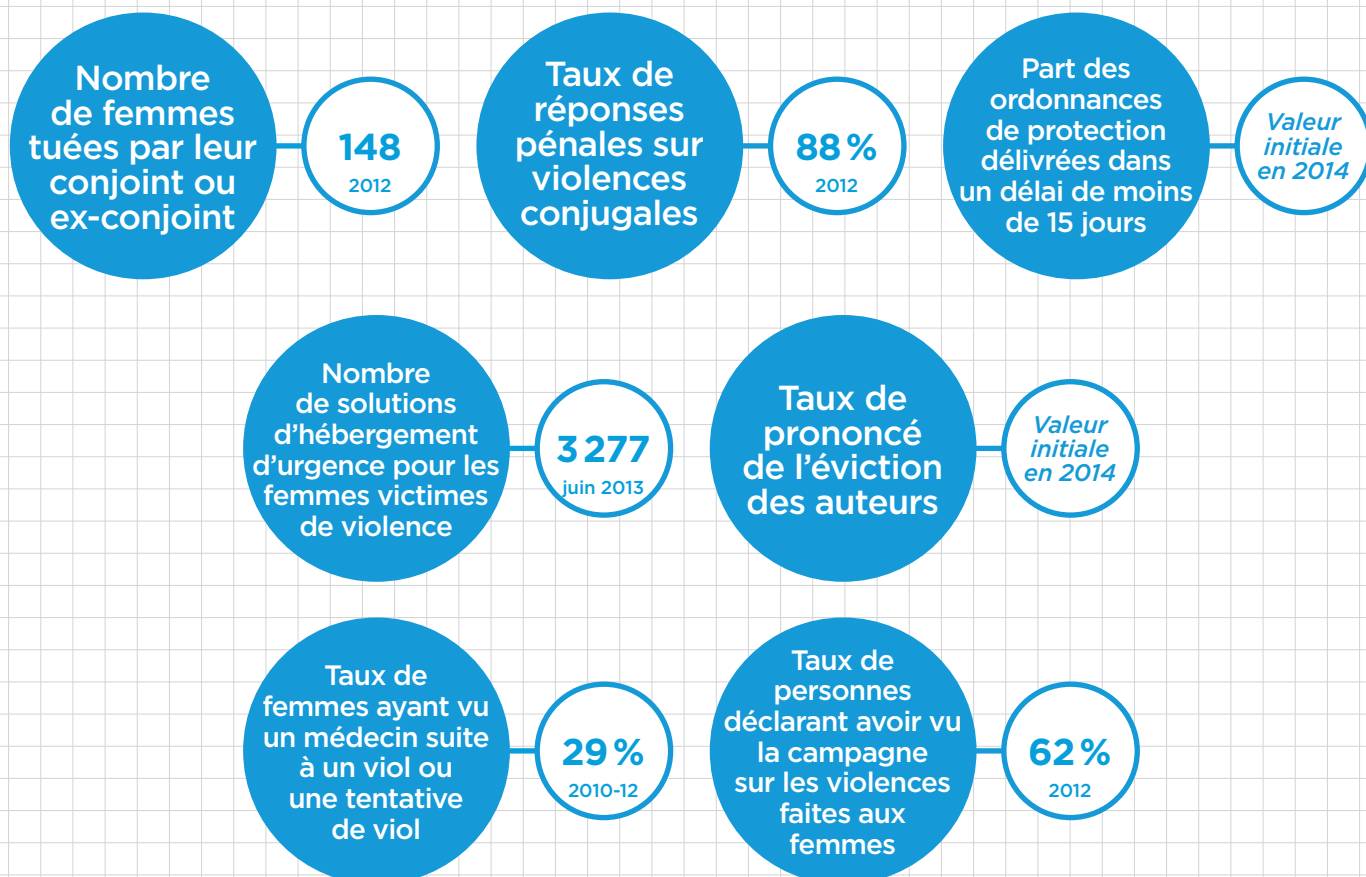




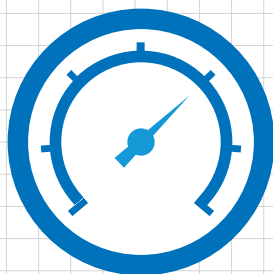
LES OBJECTIFS



LES INDICATEURS DE SUIVI

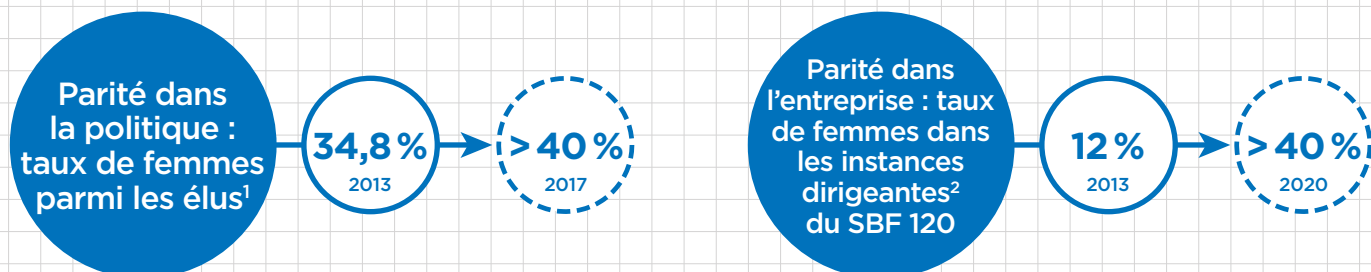


**TABLEAU DE BORD
INTERMINISTÉRIEL
DE L'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES**

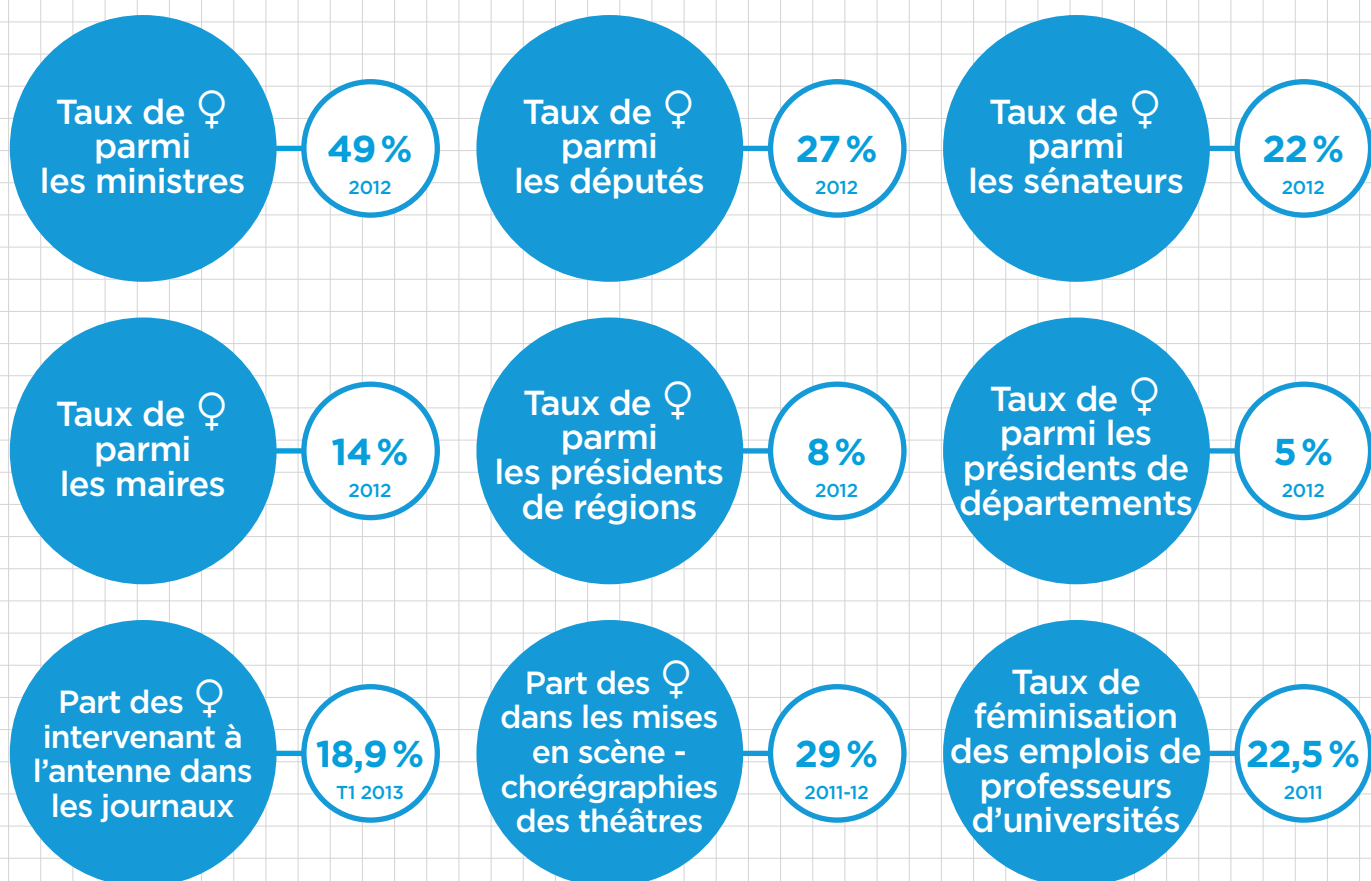


PARITÉ

LES OBJECTIFS



LES INDICATEURS DE SUIVI



¹ Président de la République, députés, sénateurs, députés européens, conseillers régionaux, conseillers départementaux, conseillers communautaires et conseillers municipaux - ² Com Ex et CODIR



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES