

# SEMAINE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1<sup>RE</sup> ÉDITION | 14 - 20 OCTOBRE 2013



*Liberté • Égalité • Fraternité*

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

MINISTÈRE  
DES DROITS DES FEMMES

**CONTACT PRESSE**

01 42 75 88 16

[presse-droitsdesfemmes@pm.gouv.fr](mailto:presse-droitsdesfemmes@pm.gouv.fr)

# édito

Les chiffres ne manquent pas pour nous rappeler l'urgente nécessité de résorber les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes: l'écart de rémunération entre les unes et les autres est de 27%, un écart qui ne se réduit plus depuis plusieurs années; 80% des salariés à temps partiels sont des femmes; une seule femme en revanche à la tête de l'une des 120 plus grandes entreprises françaises.

Et pourtant, pourtant... les rapports de la Commission européenne ou de l'OCDE sont là pour dire ce que nos économies gagneraient à une véritable égalité des opportunités professionnelles sans distinction du sexe.

Nous avons la responsabilité d'agir pour l'égalité professionnelle. Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes donnera de nouveaux outils pour y parvenir. Mais les lois seules ne peuvent suffire. Une prise de conscience collective est nécessaire, c'est tout l'objectif de cette semaine de l'égalité professionnelle: entreprises, collectivités territoriales, associations ont été invitées à prendre à bras le corps ce combat autour d'initiatives qui se multiplieront entre le 14 et le 20 octobre.

L'égalité professionnelle ne peut être une échéance reportée année après année au gré de la conjoncture économique mondiale. Nous pouvons tous contribuer au changement.



*Najat Vallaud-Belkacem*  
MINISTRE DES DROITS DES FEMMES  
PORTE-PAROLE DU GOUVERNEMENT



# sommaire

## Table des matières

Les événements de la semaine de l'égalité professionnelle	6
» Événements nationaux	6
» Événements locaux	7
Les initiatives de la semaine de l'égalité professionnelle	10
» Femmes administratrices: un vivier de recrutement bientôt en ligne pour féminiser les conseils d'administration	10
» Féminisation des instances dirigeantes: le palmarès des entreprises	10
Rappel des actions menées pour l'égalité professionnelle	16
» Accompagner les entreprises dans une démarche d'égalité	16
» Faire de l'égalité professionnelle un réflexe et une obligation	17
» La négociation et le dialogue social	18



## Les événements de la semaine de l'égalité professionnelle

### Événements nationaux

#### **Parcours au féminin : comment surmonter le plafond de verre dans la fonction publique ?**

A l'invitation du ministère de la Fonction publique, du ministère des Droits des femmes, du Secrétariat général du gouvernement et de l'École nationale d'administration, état des lieux des inégalités persistantes même au sein de la haute fonction publique, partage des bonnes pratiques et définition de réponses adaptées.

MARDI 15 OCTOBRE, 14H30-19H30. ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION.  
2 AVENUE DE L'OBSERVATOIRE. PARIS 6<sup>E</sup>. ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE.

#### **Faire de l'année 2014, l'année de la mixité des métiers**

Seuls 12% des français en activité exercent dans un secteur d'activité « mixte ». Notre pays souffre de l'insuffisante mixité des filières et des métiers qui explique pour une large part les inégalités salariales et d'opportunités entre femmes et hommes. Branches professionnelles, entreprises et acteurs de la formation professionnelle se réuniront autour de la Ministre des Droits des femmes pour définir les contours d'un plan pour la mixité professionnelle qui sera lancé en 2014.

MERCREDI 16 OCTOBRE APRÈS-MIDI. MINISTÈRE DES DROITS  
DES FEMMES. 35 RUE SAINT-DOMINIQUE. PARIS 7<sup>E</sup>.

#### **Égalité professionnelle : les entreprises se mobilisent**

« Les femmes en entreprise, c'est comme l'oxygène, plus on monte dans les étages et moins il y en a. » Toutes les entreprises n'en sont pourtant pas au même point. Saluer les progrès des entreprises les plus vertueuses et encourager les moins exemplaires, c'est l'objet du palmarès inédit qui sera rendu public le 17 octobre. Les 120 plus grandes entreprises y sont classées par ordre d'exemplarité en matière de féminisation des instances dirigeantes.

10 nouvelles conventions seront également signées à cette occasion entre le Ministère des Droits des femmes et des entreprises volontaristes (16 l'avaient déjà été en avril 2013). Elles engagent les signataires à des politiques proactives de lutte contre le plafond de verre (soutien à l'articulation des temps de vie des salariés, objectifs ambitieux de féminisation des comités directeurs, accompagnement des PME sous-traitantes ou fournisseuses dans la démarche d'égalité professionnelle...)

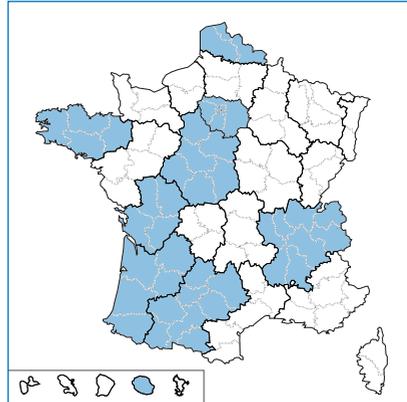
JEUDI 17 OCTOBRE, 9H00-11H30. CAISSE DES DÉPÔTS.  
15 QUAI ANATOLE FRANCE. PARIS 7<sup>E</sup>. ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE.

## Événements locaux

### La mobilisation des acteurs locaux : le programme « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Lancé en septembre 2012 dans 9 régions, ce programme vise à définir et expérimenter en temps réel des réponses utiles et innovantes aux racines des inégalités professionnelles persistantes sur le territoire. Collectivités locales, organisations syndicales et représentants des employeurs sont ainsi associés, aux côtés du Ministère des Droits des femmes, pour offrir :

- » un meilleur accompagnement des PME et TPE dans la construction de l'égalité,
- » une forte promotion de la mixité professionnelle des métiers et des filières,
- » et la réduction de l'éloignement du marché du travail des bénéficiaires du congé parental sans solution d'emploi à la sortie.



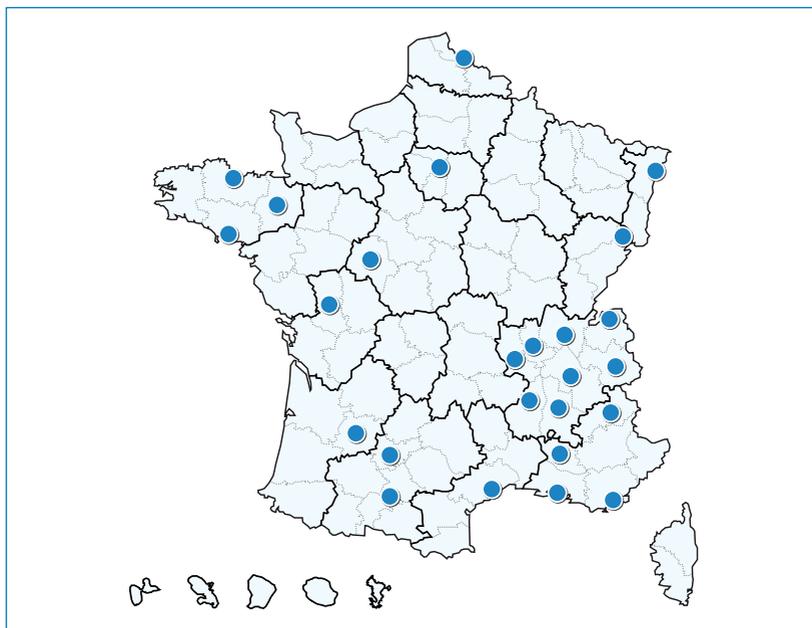
Les neuf territoires d'excellence

Au cours de cette Semaine de l'égalité professionnelle, plus d'un an après le lancement de ces expérimentations, Najat Vallaud-Belkacem réunira un comité de pilotage national afin de dresser un bilan des actions concrètes menées et envisagées sur l'ensemble de ces territoires.

Les 9 régions « d'excellence » sont : Aquitaine, Bretagne, Centre, Île-de-France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Réunion, Rhône-Alpes.

## Les régions se mobilisent : la carte des événements

Partout sur le territoire, du 14 au 20 octobre, des associations, entreprises et collectivités se mobilisent pour l'égalité professionnelle. Parmi ces événements :



	LIEU	DATE	TITRE
05 13 83 84	Hautes-Alpes, Bouches-du-Rhône, Var, Vaucluse	14, 15, 18 oct.	Remise du Prix 123 Parité aux lycées menant des actions pour la mixité et la diversité des choix professionnels
22	Côtes d'Armor	10-19 oct.	Débats sur la mixité des métiers. Organisés par l'ARACT Bretagne, Radio Activ' et SPEL Dinan
22	Côtes d'Armor	16 oct.	Atelier « Vos droits pendant un congé maternité, paternité ou parental ». Organisé par le CIDFF
22	Côtes d'Armor	16 oct.	Atelier « Mon projet professionnel au féminin après 45 ans ». Organisateur : FONGECIF Bretagne
31 82	Haute-Garonne Tarn-et-Garonne	16, 18 oct.	Réunions de sensibilisation à l'égalité professionnelle à destination des entreprises. Organisées par les Comités de bassins d'emploi
34	Hérault	18 oct.	Formation des consultants d'entreprises et organisations professionnelles et de formation à l'égalité professionnelle. Organisée par l'ARACT et la Direccte

LIEU	DATE	TITRE
35 Ille-et-Vilaine	15-18 oct.	Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation professionnelle du bassin d'emploi de Rennes : Rencontre-témoignage, présentation d'un outil numérique, et visite d'entreprise autour du thème de la mixité.
35 Ille-et-Vilaine	14-18 oct.	Visite de chantier et description des métiers de l'AFPA. Organisée par le CIDFF.
35 Ille-et-Vilaine	17 oct.	Animation d'une table-ronde autour d'une thématique : « La promotion de la paternité ». Organisé par la CCI de Rennes.
37 Indre-et-Loire	16 oct.	Echanges de bonnes pratiques entre représentants d'entreprises (directeur-ice-s, DRH d'entreprises) en matière d'égalité professionnelle
47 Lot-et-Garonne	10 oct.	Rencontre débat organisé par l'association AMARE : quelle égalité femmes-hommes dans l'emploi ?
56 Morbihan	15 oct.	Forum régional « Métiers en tous genres ». Organisatrice : Association Réseaux Pour l'Emploi du Pays de Lorient (ARPE)
59 Nord	14 oct.	Rencontre de 4 Cercles de femmes créatrices d'entreprises, du réseau France initiatives (14 octobre à Lille). Echanges entre créatrices d'entreprises de secteurs aussi divers que la photographie ou encore la boucherie.
59 Nord	18, 19 oct.	Congrès national de Business and Professional Women : « Egalité professionnelle dans les entreprises » - 2 jours de conférences, d'ateliers et de workshops, sur l'égalité dans le monde du travail
67 Bas-Rhin	11 oct.	Sensibilisation des inspecteurs du travail à l'égalité professionnelle
69 Rhône	14-20 oct.	Ballad'ou, Camping-car aménagé pour l'accueil d'enfants de moins de 4 ans (articulations des temps de vie). Organisé par l'Association des collectifs enfants parents professionnels du Rhône (ACEPP)
79 Deux-Sèvres	14 oct.	Séminaire sur la situation des femmes agricultrices : échanges autour des profils des femmes qui s'installent dans l'agriculture, impacts de la création d'entreprise sur l'accès à la formation des femmes, pistes de travail pour un meilleur accès à la formation. Organisé par VIVEA
83 Var	7-11 oct.	5 communes, 5 jours d'informations sur les droits des femmes
90 Territoire de Belfort	15, 17 oct.	Rencontres dédiées aux métiers industriels de l'énergie et sensibilisation des jeunes filles. Organisateur : Maison de l'emploi, CCI, Association Vallée de l'énergie (Alstom, GE,...)

Retrouvez tous les événements en région sur [najat-vallaud-belkacem.com](http://najat-vallaud-belkacem.com)

---

## Les initiatives de la semaine de l'égalité professionnelle

---

### Femmes administratrices : un vivier de candidatures bientôt en ligne pour féminiser les conseils d'administration

---

La loi du 27 janvier 2011 impose aux Entreprises du CAC40 de compter parmi leurs administrateurs un minimum progressif de femmes, devant atteindre 40% en 2017.

Pour accompagner les entreprises concernées dans la mise en oeuvre de cette obligation légale, le ministère des Droits des femmes développe une plateforme en ligne permettant la mise en relation des candidates aux sièges d'administrateurs avec les décideurs.

Ce site sera opérationnel à la fin du mois de novembre. Il simplifiera le processus de recrutement, tant pour les candidates que pour les entreprises. Il proposera un accompagnement à chacun des acteurs comprenant une offre de conseils et d'informations relatives à la fonction d'administrateur, aux différentes structures de sélection, au cadre réglementaire régissant les conseils d'administration et aux formations disponibles pour les futures administratrices.

Le site sensibilisera enfin les dirigeants aux enjeux de l'égalité et aux gains de compétitivité liés à la présence de femmes dans les conseils d'administration, source potentielle de valeur ajoutée.

### Féminisation des instances dirigeantes : le palmarès des entreprises

---

L'égalité professionnelle ne se résume pas à de bonnes intentions : désormais, les résultats des efforts déployés par les entreprises seront visibles par tous, afin qu'une dynamique vertueuse se mette en marche pour l'égalité.

Cette année, et pour la première fois, le Ministère des Droits des femmes rend public un classement mettant en lumière les entreprises du SBF 120 les plus en avance en matière d'égalité femmes-hommes. Construit sur la base de critères objectifs et transparents, ce classement sera actualisé chaque année. La progression de la place des femmes dans les instances dirigeantes de ces grandes entreprises pourra ainsi être suivie en toute transparence.

#### Un classement représentatif

La féminisation des Conseils d'Administration (CA) des entreprises est déjà connue - elle est même inscrite dans la loi. Si cette progression est essentielle,

elle ne suffit pas à rendre compte de la véritable place des femmes aux postes influents de ces entreprises : féminiser les CA n'implique pas nécessairement une bonne représentation des femmes dans l'ensemble des instances dirigeantes.

Il était donc important, pour que le classement soit le plus représentatif possible, que la place des femmes dans les Comités exécutifs (COMEX) et de direction (CODIR) soit mise en lumière, afin de valoriser le volontarisme de certaines entreprises. En effet, alors qu'aucune loi ne les y contraint, certaines ont pris d'elles-mêmes l'initiative de féminiser ces instances.

La part des femmes dans les 100 premiers postes de l'entreprise (par ordre hiérarchique) est mesurée par le classement. Elle rend compte de l'impact de la féminisation des postes de direction sur l'ensemble des postes influents des entreprises.

Enfin, le choix a été fait d'introduire des critères qualitatifs dans le classement : part de femmes dans les comités du CA en charge de la nomination et de la rémunération, rémunération incitant la féminisation, existence d'un réseau de femmes au sein de l'entreprise...

Ce classement sera dévoilé pour la première fois jeudi 17 octobre 2013.

## **Des critères transparents**

### ***A. Féminisation du conseil (40 points)***

#### **A1. Part des Femmes dans le Conseil d'Administration (30 points)**

- » Nombre de femmes rapporté au total des administrateurs (ou membres de Conseils de Surveillance) dont le mandat est soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des Actionnaires et octroie le droit de vote.
- » La note va de 0 point pour 0% de femmes à 30 points pour 50% de femmes, et ce sur une échelle proportionnelle.

#### **A2. Part des Femmes dans les comités du Conseil en charge de la nomination et de la rémunération (4 points x2)**

- » Nombre de femmes rapporté au total des membres du Comité dans la composition déclarée par l'entreprise avec vérification que:
  - » Les prérogatives du Comité incluent la sélection des administrateurs et des principaux exécutifs (nomination) ou le calcul de la rémunération des dirigeants (rémunération)
  - » Les membres de ces Comités disposent de la qualité d'administrateur ou de membre du Conseil de Surveillance à la date de l'étude.
- » La note va de 0 point pour 0% de femmes à 4 points pour 50% de femmes, et ce sur une échelle proportionnelle.

#### **A3. 2 points : Femme présidente d'au moins l'un des deux comités de nomination ou de rémunération. (Fonctions décrites en A2)**

**B. Féminisation des dirigeants (50 points)**

B1. Part des Femmes dans le « Comité Exécutif » (30 points)

- » Il a été demandé aux entreprises de déclarer la composition et le genre des membres de leur principale instance dirigeante exécutive.
- » La note va de 0 point pour 0% de femmes à 30 points pour 50% ou + de femmes, et ce sur une échelle proportionnelle.

B2: « Top 100 » de l'entreprise (20 points)

- » Part des femmes dans les 100 premiers postes de l'entreprise (ordre hiérarchique).
- » La note va de 0 point pour 0 femmes ou une information non communiquée à 20 points pour 50 femmes 20 points, et ce sur une échelle proportionnelle.

**C. Politiques de féminisation (10 points)**

C1. Rémunération incitant à la Féminisation (7 points):

- » La part variable de la rémunération des dirigeants intègre-t-elle l'atteinte d'objectifs de mixité?

C2: Réseau de femmes dans l'entreprise (3 points):

- » Y-a t'il au moins un réseau de femmes dans l'entreprise?

Palmarès réalisé en partenariat avec :

Challenge<sup>S</sup>

BFM  
BUSINESS

Terrafemina<sup>3</sup>  
Sérieusement Féminin

GRUPE

Caisse  
des Dépôts

& ETHICS  
BOARDS

## Le palmarès

	ENTREPRISE	FÉMINISA- TION DU CONSEIL	FÉMINISA- TION DES DIRIGEANTS	POLITIQUES DE FÉMI- NISATION	NOTE GLOBALE
1	ORANGE	28,0	29,0	10	<b>67,0</b>
2	MEDICA	34,0	30	0	<b>64,0</b>
3	SAINT GOBAIN	30,5	21,4	10	<b>61,9</b>
4	VIRBAC	24,6	37,2	0	<b>61,8</b>
5	PUBLICIS GROUP SA	36,8	22,0	3	<b>61,8</b>
6	SODEXO	31,8	25,96	3	<b>60,7</b>
7	MERCIALYS	21,2	17,2	10	<b>60,5</b>
8	ICADE	17,2	39,6	3	<b>59,8</b>
9	ACCOR	28,0	28,38	3	<b>59,4</b>
10	KERING	30,5	28,4	0	<b>58,9</b>
11	WENDEL	29,8	17,16	0	<b>58,8</b>
12	AREVA	30,5	22,38	3	<b>55,9</b>
13	AXA	28,0	16,7	10	<b>54,7</b>
14	CLUB MEDITERRANEE SA	23,2	31,2	0	<b>54,4</b>
15	HERMES INTERNATIONAL	21,2	33,16	0	<b>54,3</b>
16	CNP ASSURANCES	14,1	35,9	3	<b>53,0</b>
17	GDF SUEZ	21,7	19,86	10	<b>51,6</b>
18	AEROPORTS DE PARIS (ADP)	36,0	14,58	0	<b>50,6</b>
19	IPSEN	21,0	29	0	<b>50,0</b>
20	IPSOS SA	17,9	32	0	<b>49,9</b>
21	CGG VERITAS	26,4	22,4	0	<b>48,8</b>
22	EULER HERMES S.A	18,2	18,72	10	<b>47,0</b>
23	UBISOFT ENTERTAINMENT	23,2	22,8	0	<b>46,0</b>
24	APERAM	22,5	19,96	3	<b>45,4</b>
25	INGENICO	28,0	17,18	0	<b>45,2</b>
26	BNP PARIBAS	26,5	8,16	10	<b>44,6</b>
27	JC DECAUX SA	15,0	29,44	0	<b>44,4</b>
28	DASSAULT SYSTEMES SA	20,0	21,32	3	<b>44,3</b>
29	SANOFI	17,9	16,02	10	<b>44,0</b>
30	GROUPE M6	13,9	29,62	0	<b>43,5</b>
31	TELEVISION FRANCAISE 1 (TF1)	18,0	24,2	0	<b>42,2</b>
32	CASINO GUICHARD PERRACHON	18,8	13,2	10	<b>42,0</b>
33	NEXITY	29,8	12	0	<b>41,8</b>
34	TECHNIP	30,3	4,4	7	<b>41,7</b>
35	LEGRAND S.A	31,3	0	10	<b>41,3</b>
36	SCHNEIDER ELECTRIC S.A	17,1	13,98	10	<b>41,0</b>
37	L'ORÉAL	17,2	20,8	3	<b>41,0</b>
38	VIVENDI	31,8	6	3	<b>40,8</b>
39	SILIC	20,0	19,98	0	<b>40,0</b>
40	ESSILOR INTERNATIONAL	18,0	18,8	3	<b>39,8</b>
41	AIR LIQUIDE	19,0	10,58	10	<b>39,6</b>
42	ILIAD	21,0	18,42	0	<b>39,5</b>

	ENTREPRISE	FÉMINISA- TION DU CONSEIL	FÉMINISA- TION DES DIRIGEANTS	POLITIQUES DE FÉMI- NISATION	NOTE GLOBALE
43	MICHELIN	28,5	7,78	3	<b>39,3</b>
44	GROUPE EUROTUNNEL SA	29,2	10,02	0	<b>39,2</b>
45	SUEZ ENVIRONNEMENT	14,1	20,12	3	<b>37,2</b>
46	RENAULT	14,8	18,8	3	<b>36,6</b>
47	FONCIÈRE DES RÉGIONS	13,9	22,3	0	<b>36,2</b>
48	UNIBAIL RODAMCO SE	16,0	17	3	<b>36,0</b>
49	KLEPIERRE SA	24,0	12	0	<b>36,0</b>
50	HAVAS	13,6	22,3	0	<b>35,9</b>
51	ALCATEL-LUCENT	20,4	11,86	3	<b>35,2</b>
52	PERNOD RICARD	24,5	7,72	3	<b>35,2</b>
53	SOLOCAL GROUP	17,3	17,46	0	<b>34,8</b>
54	SOCIETE GENERALE	18,5	13,24	3	<b>34,7</b>
55	ALTRAN TECHNOLOGIES	25,3	5,6	3	<b>33,9</b>
56	AIR FRANCE KLM	21,6	12	0	<b>33,6</b>
57	VALEO	19,0	11,46	3	<b>33,5</b>
58	ALTEN	24,0	6	3	<b>33,0</b>
59	TOTAL SA	20,0	10	3	<b>33,0</b>
60	SAFT GROUPE SA	17,3	14,8	0	<b>32,1</b>
61	LVMH	10,6	18,52	3	<b>32,1</b>
62	VINCI	21,1	0,8	10	<b>31,9</b>
63	NATIXIS	20,7	8	3	<b>31,7</b>
64	SAFRAN SA	19,6	12,1	0	<b>31,7</b>
65	EUROFINS SCIENTIFIC	24,0	7,6	0	<b>31,6</b>
66	VALLOUREC	27,2	4,4	0	<b>31,6</b>
67	EUTELSAT COMMUNICATIONS	25,3	6	0	<b>31,3</b>
68	BIC	26,0	5,2	0	<b>31,2</b>
69	SCOR SE	19,0	12	0	<b>31,0</b>
70	NICOX SA	14,7	16,02	0	<b>30,7</b>
71	CARREFOUR SA	16,8	13,62	0	<b>30,5</b>
72	BOUYGUES	24,6	2,8	3	<b>30,4</b>
73	THALES	10,9	9,42	10	<b>30,3</b>
74	NEOPOST SA	26,0	4	0	<b>30,0</b>
75	ZODIAC AEROSPACE	20,0	9,86	0	<b>29,9</b>
76	GECINA	13,9	15,6	0	<b>29,5</b>
77	ATOS SE	18,5	7,9	3	<b>29,4</b>
78	GEMALTO N.V.	20,0	6,4	3	<b>29,4</b>
79	CREDIT AGRICOLE SA	26,2	0	3	<b>29,2</b>
80	RUBIS	13,9	15,2	0	<b>29,1</b>
81	GROUPE STERIA SCA	12,0	15,86	0	<b>27,9</b>
82	PSA PEUGEOT CITROEN	21,4	3,2	3	<b>27,6</b>
83	IMERYS	19,2	5,2	3	<b>27,4</b>
84	ALSTOM SA	20,4	4	3	<b>27,4</b>
85	LAFARGE	12,0	15,32	0	<b>27,3</b>
86	BUREAU VERITAS	24,0	3,2	0	<b>27,2</b>
87	DANONE	12,8	10,8	3	<b>26,6</b>

	ENTREPRISE	FÉMINISA- TION DU CONSEIL	FÉMINISA- TION DES DIRIGEANTS	POLITIQUES DE FÉMI- NISATION	NOTE GLOBALE
88	BIOMERIEUX SA	6,7	9,78	10	<b>26,4</b>
89	EURAZEO	15,0	6	0	<b>26,3</b>
90	REMY COINTREAU SA	15,0	11,2	0	<b>26,2</b>
91	EIFFAGE SA	24,4	1,6	0	<b>26,0</b>
92	PLASTIC OMNIUM	20,5	4,8	0	<b>25,3</b>
93	EDENRED	16,0	9,24	0	<b>25,2</b>
94	CAP GEMINI	14,0	7,46	3	<b>24,5</b>
95	LAGARDÈRE SCA	24,0	0	0	<b>24,0</b>
96	NEXANS	20,4	3,2	0	<b>23,6</b>
97	VEOLIA ENVIRONNEMENT	11,3	9,06	3	<b>23,3</b>
98	ARKEMA	14,9	8,4	0	<b>23,3</b>
99	ERAMET	7,5	12,58	3	<b>23,1</b>
100	FAURECIA	17,2	5,46	0	<b>22,7</b>
101	SEB SA	16,0	6	0	<b>22,0</b>
102	STMICROELECTRONICS N.V.	13,3	4,92	3	<b>21,2</b>
103	REXEL	5,5	14,02	0	<b>19,5</b>
104	SOLVAY SA	14,7	3,6	0	<b>18,3</b>
105	FAIVELEY TRANSPORT	14,0	2,8	0	<b>16,8</b>
106	EDF	10,0	6,66	0	<b>16,7</b>
107	BOLLORE	9,2	4,4	3	<b>16,6</b>
108	SOITEC SA	8,7	7,5	0	<b>16,2</b>
109	BOURBON	12,0	4	0	<b>16,0</b>
110	TELEPERFORMANCE	5,0	10,02	0	<b>15,0</b>
111	MAUREL & PROM	15,0	0	0	<b>15,0</b>
112	ARCELOR MITTAL	14,9	0	0	<b>14,9</b>
113	EADS N.V	5,0	6	3	<b>14,0</b>
114	ORPEA	13,9	0	0	<b>13,9</b>
115	SES SA	10,6	0	0	<b>10,6</b>
116	SARTORIUS STEDIM BIOTECH	7,5	0	0	<b>7,5</b>
117	TECHNICOLOR	6,7	0	0	<b>6,7</b>
118	VICAT	6,0	0	0	<b>6,0</b>
119	VILMORIN & CIE	0,0	0	0	<b>0,0</b>
120	AB SCIENCE	0,0	0	0	<b>0,0</b>

## Rappel des actions menées pour l'égalité professionnelle

### Accompagner les entreprises dans une démarche d'égalité

#### La mobilisation des grandes entreprises : vers une plus grande féminisation des postes de direction

##### AU SEIN DU CAC 40

- » Aucune femme PDG
- » 28% de femmes dans les Conseils d'administration
- » 10% de femmes dans les Comex
- » 32% des entreprises ne comptent aucune femme dans leurs Comex.

##### AU SEIN DU SBF 120

- » Une seule femme PDG
- » 26% de femmes dans les Conseils d'administration
- » 12% de femmes dans les Comex
- » 36% des entreprises ne comptent aucune femme dans leurs Comex.

D'abord une question de droit et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accès des femmes aux postes de responsabilités, notamment aux Comités exécutifs et de direction, est aussi un enjeu stratégique pour les entreprises. Briser ce plafond de verre suppose un engagement du top management des entreprises.

Le 9 avril dernier, seize représentants de grands groupes ont signé une convention pour l'égalité professionnelle femmes-hommes avec le ministère: Accenture, Accor, Air France, Areva, BNP-Paribas, Carrefour, Coca-Cola Entreprise, EADS, EDF, GDF-Suez, La Poste, Microsoft, Schneider Electric, la SNCF, Total et Veolia.

Une dynamique se crée autour de l'égalité: le 17 octobre prochain, lors de la conférence « Semaine de l'égalité professionnelle: les entreprises se mobilisent », onze nouvelles entreprises signeront cette convention: Axa, Allianz France, Casino, Coca-Cola France, Randstad, LVMH, Orangina/Schweppes, Orange, HSBC, Michelin, Caisse des dépôts.

Par cette convention avec le ministère, les entreprises s'engagent sur la féminisation de leurs postes de direction, notamment des Comités exécutifs et des Comités de direction.

#### QUELQUES EXEMPLES D'ENGAGEMENTS D'ENTREPRISES

- » *Air France* détache ponctuellement des salarié-e-s pour témoigner de leur retour d'expérience sur différentes actions auprès de structures qui souhaiteraient mettre en œuvre des projets similaires.
- » *Veolia Environnement* s'engage à organiser au profit des PME locales, et ceci dans 4 régions définies comme « territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle », des journées de sensibilisation, de transferts de bonnes pratiques et de prise en main des différents outils précités. »

## Des outils concrets pour les TPE et PME

Par cette même convention, les entreprises se sont engagées à accompagner les TPE et PME qui sont leurs fournisseurs ou sous-traitants, et pour lesquelles il est parfois difficile d'engager une démarche cohérente en matière d'égalité. Ces grands groupes mettent donc à leur disposition les moyens de réaliser l'égalité professionnelle à leur tour, en les faisant profiter de formations, ou d'outils déjà réalisés.



Site [www.ega-pro.fr](http://www.ega-pro.fr)

Lancé par le ministère des Droits des femmes et le ministère du Travail en février 2013, le site [www.ega-pro.fr](http://www.ega-pro.fr) qui recense les démarches et les bonnes pratiques est également un outil très utile au service des entreprises engagées dans une démarche d'égalité professionnelle.

## Faire de l'égalité professionnelle un réflexe et une obligation

### Un renforcement des procédures de contrôle des entreprises

En 40 ans, en matière d'égalité professionnelle, une petite dizaine de lois ont été votées. Mais les inégalités perdurent et se sont même creusées. S'il y a un tel fossé entre l'égalité en droit et dans les faits, c'est que nous n'avons pas suffisamment veillé à l'application des lois. Des contrôles aléatoires et insuffisants n'avaient donné lieu à aucune sanction jusqu'en mai 2012. Un décret adopté en décembre 2012 garantit enfin l'effectivité du dispositif.

#### DEPUIS DÉCEMBRE 2012

- » 4 entreprises sanctionnées
- » 400 entreprises mises en demeure
- » 2700 entreprises ont envoyé leurs plans d'égalité professionnelle

Désormais, les entreprises doivent communiquer aux services de l'Etat leurs plans ou accords visant à résorber les inégalités. Depuis la publication de ce décret, l'égalité de rémunération entre femmes et hommes fait partie des thèmes devant obligatoirement être abordés dans les accords ou plans d'action des entreprises. Les entreprises doivent formaliser les écarts de salaires constatés et envisager des actions pour les réduire.

Ces documents doivent être déposés auprès des services de la DIRECCTE. Dans le cas contraire, les entreprises sont mises en demeure et ont 6 mois pour se conformer avec la loi. Au bout de ces 6 mois, le Directeur régional évalue la situation en fonction du contexte et des efforts déployés par l'entreprise. La sanction peut atteindre 1% de la masse salariale par mois de carence si l'entreprise ne s'est pas conformée à la loi.

## Une condition pour candidater aux marchés publics

Les collectivités cherchent depuis longtemps à utiliser le code des marchés publics pour rendre effectives un certain nombre de politiques: c'est le sens des clauses sociales et environnementales. Nous en faisons un levier majeur pour faire véritablement progresser l'égalité professionnelle femmes-hommes.

*Le projet de loi pour l'Égalité entre les femmes et les hommes prévoit une mesure simple et massive : le non-respect des dispositions sur l'égalité professionnelle sera sanctionné par l'interdiction d'accès aux marchés publics.*

Les entreprises ne pourront soumissionner aux marchés publics si :

- » elles n'ont pas respecté des dispositions du code pénal ou du code du travail en matière de discriminations entre femmes et hommes, notamment de discrimination salariale,
- » elles n'ont pas engagé une négociation en matière d'égalité: elles devront le faire avant la clôture de la période de consultation et ne pourront candidater que si l'obligation de négocier a été respectée. Elles auront jusqu'au dernier moment pour se mettre en conformité avec la loi.

**Inspiré des exemples belge et québécois, cet outil très incitatif permettra de renforcer l'effectivité des prescriptions en matière d'égalité professionnelle dans nos entreprises.**

Cette mesure est la concrétisation de ce qu'est la politique intégrée de l'égalité: utiliser les leviers de l'action publique pour promouvoir l'égalité réelle entre femmes et hommes.

## La négociation et le dialogue social

Dans la fonction publique, le premier protocole d'accord sur l'égalité professionnelle a été signé le 8 mars 2013. Des travaux d'analyse des écarts de rémunération et de pensions des agents dans les trois fonctions publiques sont en cours afin d'engager un débat avec les membres du conseil commun de la fonction publique sur les suites à donner en 2014.

Dans le secteur privé, les partenaires sociaux ont, pour la première fois depuis neuf ans conclu le 19 juin 2013 un accord important sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle. Cet accord est lui aussi orienté vers la nécessité de rendre effectif le dialogue social dans l'entreprise sur l'égalité. Il permet notamment une meilleure prise en compte de la question de l'égalité professionnelle dans les objectifs annuels des managers et dans leurs critères d'évaluation, la définition d'un ensemble d'actions pour lutter contre les stéréotypes dans les branches et la formation des managers à l'égalité.





*Liberté • Égalité • Fraternité*

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

MINISTÈRE  
DES DROITS DES FEMMES