

# Egalité professionnelle En Languedoc-Roussillon

Les évolutions de la société actuelle ont permis aux femmes d'être présentes dans tous les domaines de la vie sociale, économique, politique, culturelle, associative, sportive, ...

**L'égalité est acquise en droit.** Cependant, de nombreuses disparités sont encore observables et les hommes et les femmes ne sont pas toujours égaux en terme d'emploi.

La participation des femmes et des hommes à l'activité économique est un puissant facteur d'amélioration de nos sociétés et la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en est l'enjeu.

Quelques indicateurs sont ici proposés : entre autres les principales caractéristiques de l'emploi des femmes en Languedoc-Roussillon, sur la base de l'orientation, du temps partiel, des métiers et des rémunérations, du statut de conjoint du chef d'entreprise.

*Choix économiques, aménagements des temps, salaires, accès à l'emploi, les champs du possible sont ouverts pour poursuivre le travail engagé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.*

## Quelques chiffres sur l'emploi

### L'absentéisme des femmes :

- un taux d'absentéisme moins important que pour les hommes
- des arrêts de moins de huit jours moins nombreux
- des arrêts de plus de six mois moins nombreux  
☞ d'où un nombre total de jours indemnisés moins important

### Les métiers :

**L'emploi féminin reste encore fortement concentré sur certains métiers dont une grande majorité attire peu les hommes.**

Une femme en activité sur deux choisit l'un des 8 métiers suivants : agents d'entretien, employées administratives de la fonction publique (catégorie C), enseignantes, secrétaires, vendeuses, assistantes maternelles, infirmières, sages-femmes, aides soignantes.

### Temps de travail :

37% des femmes contre 8% des hommes en région sont à temps partiel.

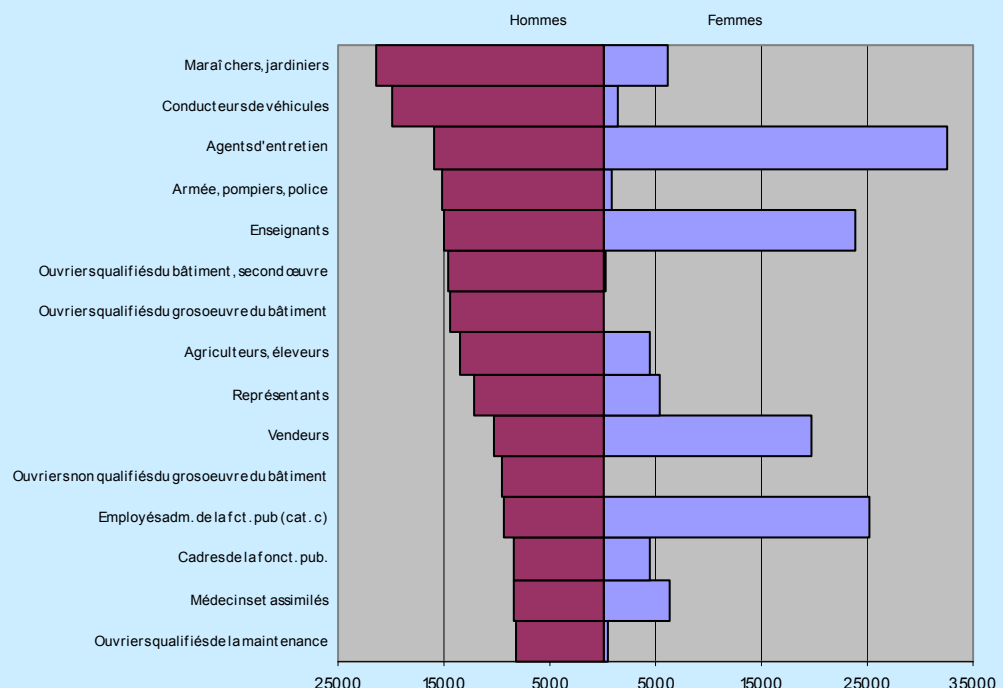
78,8 % des temps partiels sont occupés par des femmes.

### Les revenus

**Le salaire net moyen d'un individu à un autre est différent selon la catégorie sociale à laquelle il appartient et selon son sexe.**

- pour une même catégorie sociale des différences de salaire mensuel de quelques dizaines d'euros à plus de 800 euros (pour les catégories sociales les mieux rémunérées)
- Davantage d'écart en cours de carrière, pour les nouvelles générations, en raison notamment du travail à temps partiel de plus en plus occupé par les femmes

Les 15 métiers les plus représentés chez les hommes et les femmes en Languedoc-Roussillon en 1999

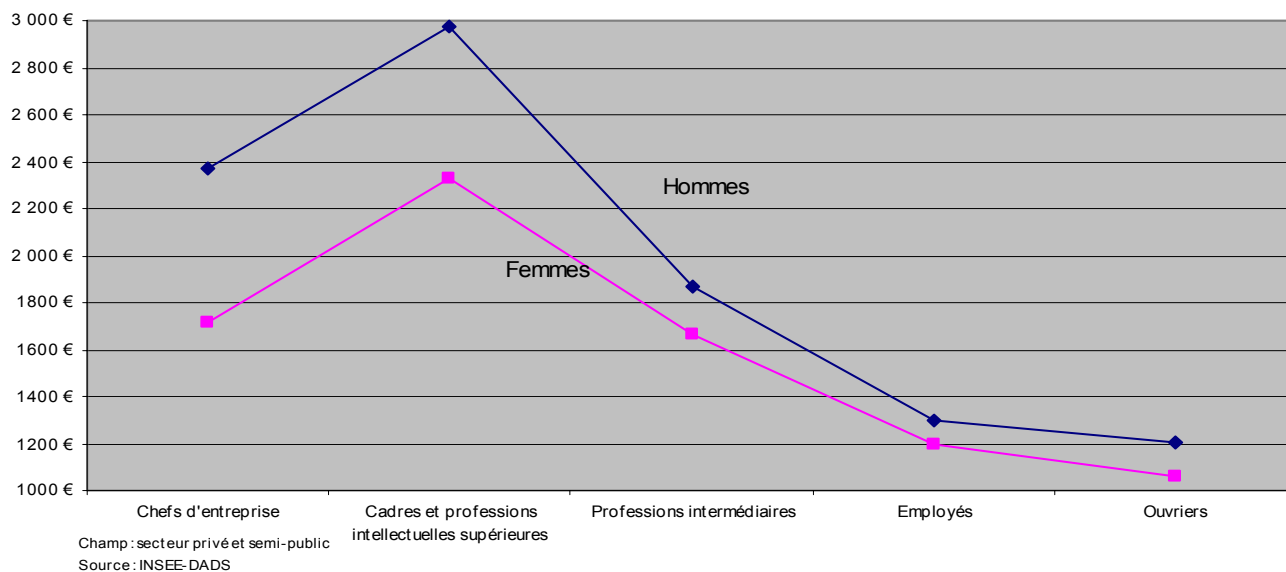


Source : INSEE, recensement 1999

Plus la qualification est élevée, plus les écarts de revenus entre hommes et femmes sont importants. A titre d'exemple, pour une employée l'écart est de -19% pour une femme cadre il est de -31%.

### Salaires nets moyens mensuels par catégorie socioprofessionnelle et sexe en 1998 en Languedoc-Roussillon

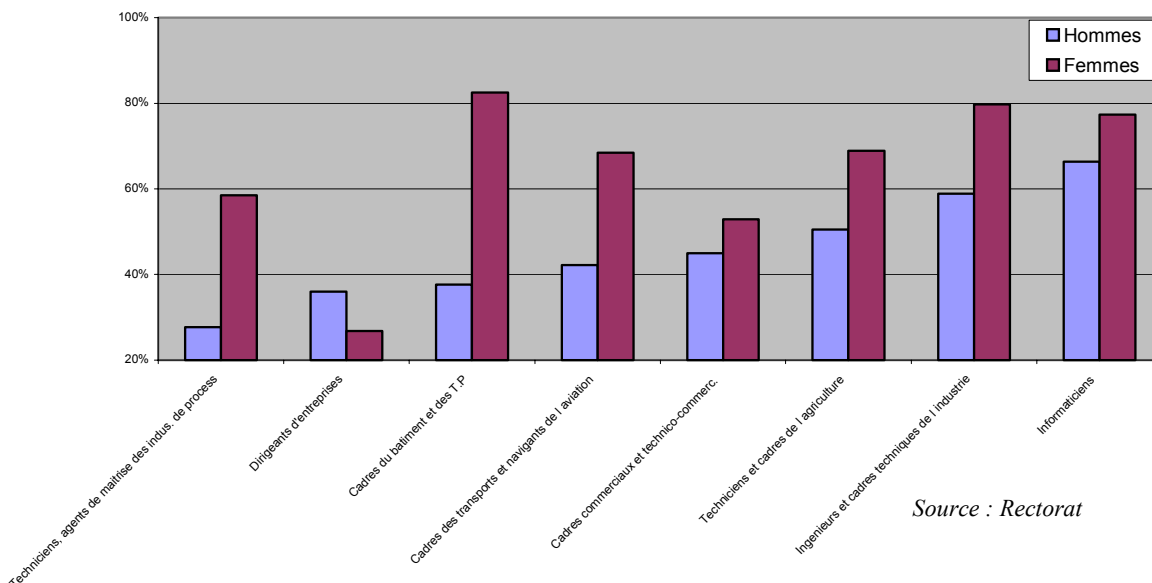
Unités : Euros



### La formation initiale

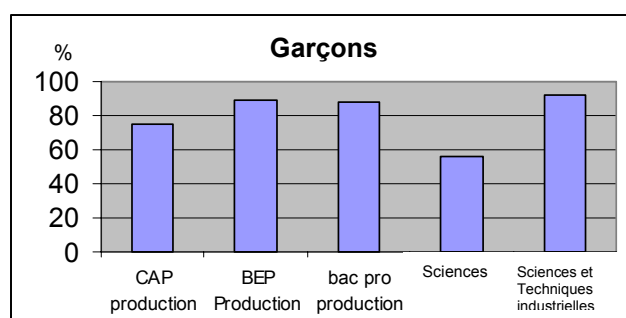
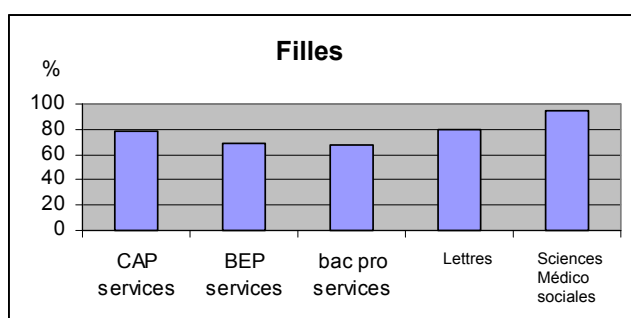
#### Les diplômés

Proportion de titulaires d'un baccalauréat ou plus par sexe et professions en 1999



Quel que soit le domaine professionnel, les femmes sont plus souvent titulaires du baccalauréat que les hommes. Seule exception, la fonction de dirigeant d'entreprise où le pourcentage de femmes titulaires du baccalauréat est inférieur à celui des hommes.

#### Les filières scolaires



Source : Rectorat - Année scolaire 1999-2000

## L'égalité professionnelle en droit

---

### Le cadre européen

Le traité d'Amsterdam pose le principe de non discrimination entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Ce traité encourage la mise en place de mesures spécifiques pour corriger les inégalités.

### Le cadre national

#### La loi du 13 juillet 1983 a instauré

- l'élaboration d'un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
- la négociation d'un accord d'entreprise visant à favoriser l'embauche, la promotion, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification et la promotion des femmes ;
- une aide financière accordée par le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité pour les « plans d'égalité professionnelles » et les « contrats pour la mixité des emplois ».

#### La loi n°2001-397 du 09 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Elle résulte d'un accord entre le législateur et les partenaires sociaux du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, en vue de renforcer les dispositions de la loi du 13 juillet 1983, en mettant l'accent sur l'égalité professionnelle comme thème majeur de la négociation collective.

## Les aides de l'Etat

---

### Le contrat d'égalité professionnelle

C'est un appui financier pour des actions concernant l'embauche, la formation, la promotion, l'organisation et les conditions de travail.

L'Etat prend en charge jusqu'à 50% des coûts liés à la réalisation de l'accord, 50% du coût de formation et 30% du coût des rémunérations des salariés bénéficiaires des actions de formations.

### Le contrat pour la mixité des emplois

Il concerne les entreprises de moins de 600 salariés qui favorisent la diversification des emplois occupés par des femmes et leur promotion dans l'entreprise.

L'Etat peut prendre en charge jusqu'à 50% du coût pédagogique de la formation, 50% des autres coûts liés à l'insertion professionnelle des femmes, tel l'aménagement des postes de travail, 30% du coût des rémunérations des salariés bénéficiaires des actions de formation.

### Au niveau de l'entreprise

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un thème de négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise

Un rapport de situation comparée doit être rédigé à cette occasion, avec des indicateurs définis (voir page 4).

Le chef d'entreprise est obligé d'engager la négociation sous peine d'une pénalité financière, voire d'une peine de prison pour « délit d'entrave ».

### Au niveau de la branche

L'égalité professionnelle est également un thème de négociation spécifique obligatoire, au même titre que les salaires, la formation et les classifications.

Il est possible de prendre au niveau d'une branche par un accord professionnel ou un accord interprofessionnel, des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle et des mesures tendant à remédier aux inégalités constatées.

**De plus les entreprises de moins de 250 salariés peuvent être éligibles au titre du FSE –Fonds Social Européen– uniquement en ce qui concerne les coûts de formation et les coûts de rémunération des salariés en formation, voire également par le FEDER (Fonds Européen de Développement Régional) au titre de l'objectif 2.**

### L'aide au conseil

C'est une aide financière aux entreprises de moins de 300 salariés pour un audit, conduit par un intervenant extérieur. L'étude doit être axée sur l'état de l'égalité professionnelle dans l'entreprise et proposer des pistes d'action aux chefs d'entreprises afin de développer l'embauche, la formation, la promotion ou les conditions de travail des femmes.

L'Etat prend en charge 70% du coût de l'intervention d'un conseil extérieur à l'entreprise, ainsi que du surcoût interne pour un montant allant jusqu'à 10671 €.

## Indicateurs des conditions générales d'emploi pour les femmes et les hommes

Art.1 du Décret n°2001-832 du 12 septembre 2001 portant application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2001-397 du 09 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et modifiant le code du travail.

Conditions générales d'emploi	Indicateurs
Effectifs (données chiffrées par sexe)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail.</li> <li>Pyramide des âges par catégorie professionnelle</li> </ul>
Durée et organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Temps complet</li> <li>Temps partiel (inférieur ou égal à 50%)</li> <li>Travail posté</li> <li>Travail de nuit</li> <li>Horaires variables</li> <li>Travail atypique dont travail le week-end</li> </ul>
Données sur les congés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Répartition par catégorie professionnelle et nombre et type de congés sup. à 6 mois</li> <li>Compte épargne temps</li> <li>Congé parental</li> <li>Congé sabbatique</li> </ul>
Données sur les embauches et les départs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Répartition par catégorie professionnelle et type de contrat de travail</li> <li>Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs</li> <li>Retraite</li> <li>Démission</li> <li>Fin de CDD</li> <li>Licenciement</li> </ul>
Positionnement dans l'entreprise	Répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.
Promotions	Répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée nombre de promotions suite à une formation.
Rémunérations	<ul style="list-style-type: none"> <li>Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers</li> <li>Eventail des rémunérations</li> <li>Rémunération moyenne mensuelle</li> <li>Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations</li> </ul>
Formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Répartition par catégorie professionnelle selon la participation aux actions de formation</li> <li>La répartition selon le type d'action (formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation)</li> <li>Le nombre moyen d'heures d'actions de formation</li> </ul>
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Répartition par poste de travail selon l'exposition à des risques professionnels</li> <li>La pénibilité dont tâches répétitives</li> </ul>

## Le statut du conjoint du chef d'entreprise

Loi n°82-596 du 10 juillet 1982 relative aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale.

		Avantages	En cas de séparation, divorce ou décès
1 <sup>er</sup> cas : ne rien faire et n'avoir aucun statut	Le conjoint sans statut, le concubin ou le partenaire d'un pacs peut se constituer une retraite volontaire déductible du revenu global.	Des droits personnels acquis avec une majoration de 10% à partir de 3 enfants.	<b>POUR LE CONJOINT, L'INDEMNISATION POUR LE TRAVAIL EFFECTUE EST LIE AU REGIME MATRIMONIAL.</b> Pour le concubin, aucun lien matrimonial, aucune indemnisation.
2 <sup>ème</sup> cas : adopter le statut de conjoint collaborateur	<b>MENTIONNE SUR LE REGISTRE DE LA CHAMBRE DE METIERS ET/OU DE LA CHAMBRE DE COMMERCE, LE STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR EST RESERVE AU COUPLE MARIE.</b>	<b>LA COUVERTURE SOCIALE EST AMELIOREE EN CAS DE MATERNITE ET CELA SANS COTISATION.</b> Possibilité de se constituer une retraite à la carte (6 bases de calcul sont prévues)	Il est facile de prouver sa collaboration afin de demander l'indemnisation du travail effectué.
3 <sup>ème</sup> cas : adopter le statut de conjoint salarié	Le conjoint, le concubin, le partenaire d'un pacs acquiert le même statut que tout autre salarié de l'entreprise, avec tous les droits en matière de protection sociale. Ses droits sur l'entreprise dépendent du régime matrimonial.	Le salaire est déductible des bénéfices imposables (dans la limite de 2591€ par an). <b>Attention :</b> évaluer si l'entreprise peut supporter la charge de ce salaire.	
4 <sup>ème</sup> cas : adopter le statut de conjoint associé	<b>LA RESPONSABILITE DES ASSOCIES EST LIMITEE AUX APPORTS DE PARTS. ASSOCIES MINORITAIRES OU EGALITAIRES : ILS NE COTISENT A AUCUN REGIME DE PROTECTION SOCIALE. ILS SONT AYANT DROITS DU CHEF D'ENTREPRISE.</b> <b>ASSOCIE SIMPLE : S'IL OCCUPE UN EMPLOI SALARIE, IL RELEVE DU REGIME GENERAL DES SALARIES.</b> Les conjoints associés, concubins associés et partenaires d'un pacs associés gérants majoritaires relèvent du régime des professions indépendantes.		

## La bibliographie

- « Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches » - Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle
- « Entreprises et articulation des temps familiaux et des temps professionnels » - CJD, CFE-CGC, ANDCPP.
- « Situation professionnelles des femmes et des hommes en Languedoc-Roussillon en 1999 », INSEE Repères synthèses, n°11, octobre 2002.
- « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi » ; Economie et statistique n° 351, 2002.
- Point stat, n° 24 Caisse nationale d'assurance maladie des salariés, janvier 2000.