

Atelier Egalité Professionnelle

Maison de la Chimie
Paris - 11 décembre 2018

Compte-rendu des travaux



Depuis 1901
pour les droits des femmes
et l'égalité des chances

Atelier Egalité Professionnelle 11 décembre 2018

14h00 - 18h30

Programme

Maison de la Chimie
28 rue Saint Dominique - 75007 PARIS

- 14h00** — Ouverture
Marie-Jeanne VIDAILLET-PERETTI, Présidente de la Commission Egalité Professionnelle. Présidente d'honneur du CNFF
- 14h05** — Introduction générale. Historique d'une «longue marche» vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, encore du chemin à parcourir...
Jacqueline LAUFER, sociologue, professeure à HEC

Table ronde 1 - Préparer la vie active

- 14h20** — Priorité à l'éducation, la formation et l'orientation pour changer les mentalités des parents, des enfants et des jeunes gens pour préparer l'égalité dans la vie active
Huguette KLEIN, Vice-présidente de l'association Réussir l'Egalité Femmes Hommes
- 14h30** — Le projet #FAISPASGENRE, dédié aux adolescents.
Le programme de leadership égalitaire LA FUSEE, dédié aux 18-30 ans.
Céline PARSOUD, Présidente de *WoMen'Up*
- 14h40** — Expérience de nego-training d' AUDENCIA (Ecole supérieure de Commerce de Nantes) pour former les femmes à la négociation de leur salaire.
Anne-Laure GUIHENEUF, responsable du Pôle Research and Business, AUDENCIA

Modératrice : **Nicole HERB**, Vice-présidente CNFF

14h50 - Echanges entre les participants puis avec la salle

Table ronde 2 - La vie active

- 15h10** — Point sur la situation actuelle de l'égalité professionnelle
Franck MIKULA, Président de l'IRES (Institut de Recherches Économiques et Sociales) et animateur du réseau EQUILIBRE de la CFE-CGC
- 15h20** — Commentaire sur l'index sur l'égalité femmes-hommes présenté par le Ministère du travail le 22 novembre 2018
Geneviève BEL, Vice-présidente de la CGPME, en charge de l'entrepreneuriat au féminin
- 15h30** — Les leviers et les marges de manœuvre pour faire progresser l'égalité professionnelle et favoriser une meilleure gestion de la « charge mentale »
Corinne HIRSCH, co-fondatrice du Laboratoire de l'Egalité et vice-présidente du Think Tank de PWN Paris
- 15h40** — Le rôle des réseaux dans les progrès de l'égalité professionnelle dans les faits et dans les mentalités
Isabelle BLIN, administratrice ONU Femmes France, membre fondatrice de Financielles, past-présidente de SupplémentdElles
- 15h50** — L'intérêt et le rôle du Digital pour l'égalité professionnelle
Henri D'Again, Délégué général CIGREF

Modératrice : **Marie-Jeanne VIDAILLET-PERETTI**, Présidente d'honneur CNFF

16h00 - Echanges entre les participants puis avec la salle

Table ronde 3 - La retraite

- 16h20** — Point sur l'état actuel des travaux du Haut Commissariat à la réforme des retraites et leurs implications sur l'égalité Femmes/hommes (sous réserve)
Marine BOISSON-COHEN, Conseillère Synthèses et prospective Cabinet du haut-commissaire à la réforme des retraites
- 16h30** — Les pensions de réversion et les droits familiaux, les évolutions prévisibles
Bertrand FRAGONARD, président du Conseil de l'âge du Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'âge
- 16h40** — La réforme programmée de la retraite et son impact sur la situation des femmes
Serge LAVAGNA, secrétaire national à la protection sociale de la CFE-CGC
- 16h50** — Attentes et inquiétudes des conjointes et conjoints survivants portant sur la prochaine réforme de la retraite
Christiane POIRIER, Présidente de la FAVEC
- 17h00** — Protection sociale et égalité professionnelle. Avis et propositions
Clotilde CORNIERE, Secrétaire nationale CFDT
- 17h10** — La position du Laboratoire de l'Egalité concernant les femmes et la retraite
Arnaud BIHEL, journaliste membre du Comité d'orientation du Laboratoire de l'Egalité

Modératrice : **Marie-Claude BERTRAND**, Présidente CNFF

17h20 - Echanges entre les participants puis avec la salle

- 17h40** — Intervention Marie KAROUN-VIDAL, Groupe VYV
- 17h50** — Conclusion
Présentation du projet de Livre Blanc et clôture des travaux
Marie-Claude BERTRAND, Présidente du CNFF

Ouverture



Marie-Jeanne Vidaillet-Peretti, *Présidente de la Commission Egalité Professionnelle, Présidente d'honneur du CNFF*

L'objet de cet atelier est de faire le point sur l'état actuel de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de préparer les propositions du CNFF pour l'atteindre.

En effet, s'il est indéniable que de nombreux progrès ont été accomplis, les constats chiffrés démontrent que l'objectif est encore loin d'être atteint et même que des reculs ont pu être observés ponctuellement et peuvent encore se produire !

Le CNFF est convaincu que la problématique de l'égalité se joue à toutes les étapes de la vie, de l'enfance à la retraite, en passant par la vie active.

Ce sont ces trois étapes que nous examinerons, après un historique et un état des lieux ; ces analyses nous permettront de dégager les propositions du CNFF pour améliorer la situation et accélérer le processus nécessaire pour atteindre le plus rapidement possible l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.

Cette égalité est, avant tout, une obligation incontournable de justice mais elle est aussi, selon l'analyse de nombreux économistes, un facteur essentiel du progrès économique et social.

Introduction



La longue marche de l'égalité professionnelle

Jacqueline Laufer, *Sociologue et professeure émérite à HEC, directrice adjointe du réseau MAGE (Marché du travail et genre) et membre du comité de rédaction de Travail, Genre et Sociétés, Jacqueline Laufer est une véritable experte en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Je vous remercie de votre invitation à introduire cet atelier et à partager avec vous quelques réflexions à propos de cette longue marche que constitue la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.

Premier constat

En dépit d'un taux d'activité des femmes élevé, les inégalités sexuées résistent : insuffisante mixité des emplois, moindre valorisation des emplois à majorité féminine, inégalités en matière de développement de carrière, écarts de rémunération, permanence de phénomènes de « plafond de verre », insuffisante mixité dans la prise en charge de la parentalité, fragilité dans l'accès à l'emploi de nombre de femmes peu qualifiées, le tout soutenu pas un sexisme toujours vivace dans les représentations comme dans les pratiques.

Quelques chiffres permettent d'étayer cette situation. Tout d'abord un taux d'activité professionnelle des femmes qui ne faiblit pas : les femmes constituent environ 48% de la population active ; de 25 à 49 ans (avec un conjoint et sans enfant) leur taux d'activité est de 90% ; ce taux est de 82 % pour celles qui ont deux enfants ; toutefois ce taux tombe à 63% seulement pour les femmes qui ont trois enfants. Ainsi, une majorité des femmes cumule désormais activité professionnelle et obligations familiales, mais tandis que le taux d'activité des hommes n'est pas affecté par la venue des enfants, ce n'est pas le cas des femmes.

En ce qui concerne la mixité des emplois : sur les trente-et-une catégories professionnelles que distingue l'INSEE, les six catégories les plus féminisées regroupent 67% de l'emploi féminin. Cette tendance à la concentration des emplois féminins concerne les catégories suivantes : employées,

personnels de service au particulier, instituteurs, professions de la santé. Cette concentration des emplois ne s'atténue pas en dépit du développement de l'activité professionnelle des femmes. Et si l'accès des femmes à la catégorie des cadres et aux professions supérieures s'est affirmé, les femmes ne sont que 21% des ingénieurs.

Les écarts de rémunération résistent eux aussi. Ils sont liés à un processus historique de ségrégation et de dévalorisation des emplois à majorité féminine, processus qui met en échec l'application d'un principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale, un principe dont l'application exigerait une véritable revalorisation des emplois à majorité féminine. Dans le cas des femmes cadres, les écarts de salaires sont les plus élevés et résultent de l'hétérogénéité des systèmes de rémunération qui s'adressent à une population elle-même très hétérogène. Ces écarts sont dus aussi au fait que les femmes sont majoritaires dans l'emploi à temps partiel, qu'elles font moins d'heures supplémentaires, qu'elles ont moins de primes et enfin qu'elles accumulent des retards de carrière tout au long de leur vie professionnelle ce qui pour nombre d'entre elles contribue à les maintenir à un bas niveau de qualification.

Enfin, le phénomène du « plafond de verre » qui bloque l'accès des femmes aux fonctions supérieures, persiste dans de nombreuses organisations et entreprises et dans la fonction publique. Si depuis la loi de 2011, les quotas ont pu améliorer la participation des femmes aux conseils d'administration, les comités exécutifs des grandes entreprises ne témoignent que d'avancées plus lentes.

De surcroît, les politiques de quotas au sommet ne doivent pas dissimuler le fait que ces mêmes organisations tardent souvent à faire évoluer de manière significative leurs politiques de développement de carrière pour les catégories intermédiaires, cadres ou non cadres.

Deuxième constat

Si ces inégalités demeurent, il ne faut pas sous-estimer pour cela le chemin parcouru en matière d'égalité professionnelle depuis 1983, date de la première loi en la matière.

En effet, la mise en œuvre de l'égalité professionnelle est devenue dans notre société (comme dans nombre de sociétés démocratiques) un objectif légitime. Un objectif qui a progressivement trouvé sa place - à des degrés divers bien sûr - dans les réponses faites aux revendications des organisations féministes, dans les politiques publiques - qu'il s'agisse des politiques éducatives ou des politiques sociales et familiales - dans les politiques d'entreprise, dans les revendications des organisations syndicales, dans le dialogue social. Cette période est aussi celle qui a vu le développement d'un droit de l'égalité davantage tourné vers l'action : un véritable vocabulaire de l'égalité et de l'égalité professionnelle s'est ainsi développé qui s'est inscrit dans un débat – souvent vif – et qui nous est devenu de plus en plus familier sur les différentes manières de prendre en charge cet objectif : égalité de traitement, égalité des chances, actions positives, discrimination positive, discrimination directe et indirecte, quotas, mainstreaming, mixité, parité, diversité.

Troisième constat

Ce qui caractérise, tout au long de son développement, la longue marche vers l'égalité professionnelle, c'est ce que l'on pourrait appeler le paradoxe de l'égalité professionnelle :

face à un principe d'égalité qui ne fait plus question dans nos sociétés démocratiques, à une reconnaissance croissante du bien-fondé des revendications relatives à l'égalité professionnelle, et face à une compréhension de plus en plus fine des dynamiques sociales qui sont à la racine de la construction des inégalités, on ne peut que constater les fortes résistances qui continuent à s'opposer à sa mise en œuvre effective. De là découle la nécessité paradoxale, s'agissant d'objectifs légitimes et en principe consensuels, de recourir de manière accrue à des mesures contraignantes visant les négociations d'entreprises et de branches (et désormais la fonction publique), des sanctions étant prévues pour les entreprises qui ne satisfont pas à leurs obligations.

Depuis 2001, c'est en effet à travers une obligation de négociation d'accords collectifs qui a fait l'objet de plusieurs dispositions législatives que les branches et les entreprises (qui à défaut d'accords doivent mettre en place des plans d'action) sont censés définir leur politique d'égalité professionnelle.

Quatrième constat

Cette évolution conduit à souligner les difficultés actuelles rencontrées par la négociation en matière d'égalité professionnelle.

- **Une première difficulté**, tout au long de cette histoire a été le caractère souvent erratique de la volonté politique en matière de mise en œuvre de l'égalité professionnelle. Ainsi, par exemple, tandis que la loi de 2014 sur l'égalité réelle venait d'un côté affirmer un progrès supplémentaire en conditionnant l'accès aux marchés publics au respect de l'égalité professionnelle par les entreprises, de l'autre côté, en 2015, le projet de loi dite loi Rebsamen a voulu supprimer le RSC (Rapport de situation comparée) dont on sait l'importance symbolique et politique quant à la responsabilité de l'entreprise dans la construction des inégalités professionnelles entre hommes et femmes ; le RSC qui a finalement été intégré – d'aucuns disent « noyé » - dans la Base de données uniques que doivent constituer les entreprises.
- **Deuxième difficulté** : même si ces accords n'ont jamais été aussi nombreux en raison des premières sanctions en 2013 leur nombre reste insuffisant, en particulier s'agissant des entreprises petites et moyennes. En 2016, on constate que 41% du total des entreprises sont couvertes. Mais on constate aussi un grand écart entre les grandes entreprises (91% sont couvertes) et les entreprises de 50 à 300 salariés (35% seulement sont couvertes). Ainsi, 59% des entreprises de plus de 50 salariés n'ont ni accord ni plan d'action alors que seules 109 (0,1%) ont été sanctionnées.
- **Une troisième difficulté** concerne les caractéristiques de la négociation en matière d'égalité professionnelle : il s'agit de négociation sans obligation de résultats précis. Elle doit porter sur des objectifs et des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle mais, comme le souligne le juriste Michel Miné, la loi n'impose pas que la négociation aboutisse à une égalité professionnelle effective. Si par exemple, un constat chiffré indique un écart de rémunération non justifié de 5%, une action qui réduirait cet écart de 1% est acceptable car il va dans la bonne direction.
- **Une quatrième difficulté** concerne l'insuffisance de diagnostics des inégalités véritablement partagés par tous les acteurs tant au niveau des branches que des entreprises et au-delà dans toutes les organisations concernées par la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, le RSC apparaissant plus ou moins bien réalisé et utilisé selon les entreprises. Sur les 186 accords inclus dans une étude récente de la Darés (coordonnée par Sophie Pochic), 40% des textes d'accords ne mobilisent aucun chiffre et les données fournies sont souvent incomplètes, en particulier en matière de rémunération. Si des chiffres sont fournis, ils ne sont pas toujours commentés et le constat chiffré d'un certain nombre d'inégalités peut être associé paradoxalement à une justification de ces mêmes inégalités sans que soient mis à jour la véritable nature des discriminations. Ainsi, par exemple on justifiera un écart de rémunération, par exemple pour des femmes cadres, par le type d'emploi qu'elles occupent mais sans s'interroger sur les processus qui aboutissent précisément à les cantonner dans ces emplois.

- **Une cinquième difficulté** concerne le choix laissé aux entreprises quant aux domaines d'action en matière d'égalité professionnelle. La loi impose le choix de trois ou quatre domaines parmi les suivants selon la taille de l'entreprise : embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération - seul thème obligatoire - et enfin, articulation vie professionnelle et vie familiale. Or, plusieurs recherches soulignent que nombre d'entreprises éprouvent des difficultés à adapter leur choix de domaines d'action à la spécificité de leur situation ; les mesures prévues dans les accords sont le plus souvent envisagées dans une logique de moindre coût tandis que des mesures collectives plus coûteuses (enveloppes de rattrapage salarial, révision des classifications, précarité de l'emploi, temps partiel) demeurent l'exception. Cette situation est devenue encore plus complexe du fait que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle doit désormais être articulée avec la question de la qualité de vie au travail (QVT). Si un certain nombre d'acteurs et de partenaires sociaux voient cette jonction entre égalité professionnelle et QVT comme une opportunité et une manière de ne plus considérer l'égalité professionnelle comme un sujet à part, d'autres soulignent les risques que cette fusion entre égalité professionnelle et QVT aboutisse à minorer certaines des autres dimensions de l'égalité professionnelle.
- **Enfin, une sixième difficulté**, soulignée par certains, serait le fait que de nombreuses mesures incluses dans les accords et les plans d'action concerneraient avant tout les femmes cadres aux dépens d'actions visant la situation des femmes moins privilégiées, dans des emplois peu qualifiés et/ou précaires ou d'actions visant à faciliter l'accès des femmes à l'emploi. Il s'agirait alors d'une politique d'égalité qui s'intéresserait plus aux inégalités entre les femmes et les hommes qu'aux inégalités entre les femmes elles-mêmes.

En conclusion, deux remarques :

- Les politiques d'égalité professionnelle doivent s'inscrire désormais dans une vision systémique de la construction des inégalités de sexe d'où l'importance de ces étapes de diagnostic à tous les niveaux et dans toutes les organisations, diagnostics qui doivent mettre en évidence les interactions entre différentes dimensions des inégalités.
 - Les politiques d'égalité professionnelle s'inscrivent dans cette conviction que le travail et la division sexuée du travail demeurent au cœur de la construction des inégalités et des rapports de domination entre les hommes et les femmes. On souligne souvent que les transformations du travail qui caractérisent les sociétés contemporaines, aussi bien du côté des emplois les plus qualifiés que les moins qualifiés, sont susceptibles de remettre en cause la place et la centralité du travail dans la société. Placer l'égalité professionnelle au cœur des démarches des entreprises, des organisations publiques et de la négociation collective, c'est rappeler une fois encore que l'accès au travail rémunéré et à des emplois de qualité constitue une base fondamentale de l'autonomie et de l'émancipation des femmes dans notre société.
-

Table ronde 1 : Préparer la vie active



Priorité à l'éducation, la formation et l'orientation pour changer les mentalités des parents, des enfants et des jeunes gens pour préparer l'égalité dans la vie active

Huguette Klein, Vice-présidente de l'association Réussir l'Égalité Femmes-Hommes qui répond aux problèmes concernant les femmes et l'éducation en agissant auprès des femmes et des hommes de la maternelle jusqu'à l'enseignement supérieur.

L'orientation scolaire et professionnelle joue-t-elle un rôle crucial dans la non-mixité des métiers et les inégalités de sexe qui en résultent ou est-ce que les jeunes s'orientent en fonction des métiers existants, de la représentation sexuée, réelle ou supposée, qui en est faite ?

Toutes les statistiques montrent que les parcours scolaires des filles et des garçons sont différenciés : par exemple 7 % de filles en 1^{er} STI2D

(Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable) et 88 % en 1^{er} ST2S (Sciences et technologies de la santé et du social). Si la série S est bien mixte (47 % de filles), il n'en est plus de même dans les études supérieures (29 % de filles dans les CPGE scientifiques). Il est clair que tant que les stéréotypes de genre, entretenus dès la petite enfance, persistent, l'orientation restera sexuée et les femmes et les hommes n'occuperont pas les mêmes emplois.

4b Part des filles selon la série de première générale et technologique à la rentrée 2015 (%)



Lecture : sur 100 élèves de première S à la rentrée 2015, 47 sont des filles.
Champ : France métropolitaine + Drom - Enseignement public et privé, tous ministères.
Source : MENESR-DEPP, Filles et garçons, 2017.

En effet, on sait que les stéréotypes outillent les discriminations qui contribuent aux inégalités et alors celles-ci renforcent les stéréotypes. Dans l'autre sens, les stéréotypes légitiment les inégalités qui inspirent des discriminations qui renforcent les stéréotypes.

► La mixité est rarement atteinte dans l'enseignement professionnel : tant dans le domaine de la production...

Part des filles dans les spécialités de la production en 2015 (%)



* Regroupements de spécialités.
Lecture : en 2015, 15 % des élèves ou apprentis qui préparent un diplôme dans les spécialités de la production sont des filles.

► ... que dans le domaine des services

Part des filles dans les spécialités des services en 2015 (%)



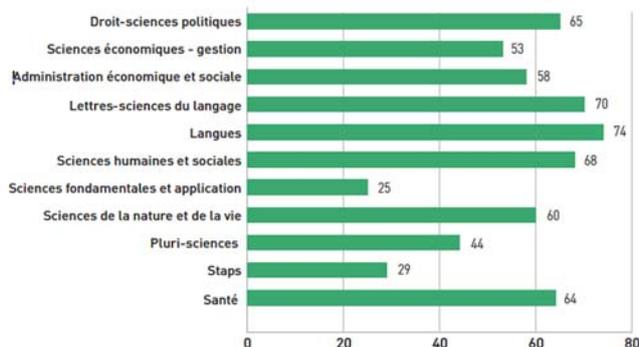
* Regroupements de spécialités.
** Il s'agit du baccalauréat professionnel gestion-administration qui remplace, à partir de la rentrée 2012, les baccalauréats professionnels comptabilité et secrétariat.

Lecture : en 2015, 69 % des élèves ou apprentis qui préparent un diplôme dans les spécialités des services sont des filles.
Champ : France métropolitaine + DOM - Ensemble des établissements scolaires et centres de formation d'apprentis.
Source : MENESR-DEPP, Filles et garçons 2017.

Les filles représentent 55,1 % des étudiant·es du supérieur. Les données sexuées laissent néanmoins apparaître une répartition inégale des femmes et des hommes dans les différentes filières. Malgré une diversification des choix d'orientation scolaire par les filles dans le secondaire et leurs excellents

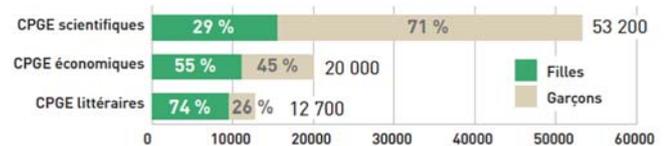
résultats, particulièrement au bac S (taux de réussite des filles 93 % ; taux des garçons 90 %), les jeunes femmes se dirigent moins vers les filières les plus valorisées à l'issue du baccalauréat, notamment les filières scientifiques et techniques.

7 Part des femmes à l'université, selon la discipline, en 2015 (%)



Lecture : en 2015, 65 % des étudiant.e.s inscrits en « droit-sciences politiques » sont des femmes.
 Champ : France métropolitaine + Drom.
 Sources : MENESR-DEPP, Filles et garçons, 2017, MENESR-DGESIP-DGRI-SIES.

8 Part des femmes dans les CPGE, selon la filière, en 2014



Lecture : en 2014, 53 200 étudiant.e.s sont inscrit.e.s en classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques. Parmi eux, 29 % sont des filles.
 Champ : France métropolitaine + Drom.
 Sources : MENESR-DGESIP-DGRI, SIES.

Une réforme du lycée général ainsi que du lycée professionnel est en cours. Il est fondamental de

veiller à la bonne information des élèves, particulièrement des filles afin qu'elles ne s'autocensurent pas, dans le choix des options et des spécialités, ainsi que des stages.

Des rapports d'informations sur le sujet ont été publiés et il faudrait mettre en application les préconisations souvent pertinentes qui y sont proposées. On peut citer le rapport sur les femmes et les sciences faits par Céline Calvez et Stéphane Viry. Parmi leurs recommandations figurent le lancement d'une campagne nationale d'information sur les filières et métiers scientifiques et leur utilité sociale incluant les filles, en réfutant les idées fausses couramment admises ou la participation d'expert-es travaillant sur les programmes au sein du Conseil Supérieur des Programmes.

Enfin une formation initiale et continue de tous les personnels de l'Éducation nationale sur ces thématiques doit être effectivement mise en œuvre partout sur tout le territoire et à tous les niveaux.



Le projet #FaisPasGenre, dédié aux adolescents. Le programme de leadership égalitaire LA FUSEE, dédié aux 18-30 ans.

Céline Parsoud, Présidente de WoMen'Up, spécialiste des médias, Céline Parsoud fonde en 2017 Gender Busters, un cabinet de créativité pour accompagner les entreprises à atteindre la mixité. Elle est également engagée depuis 2014 dans WoMen'Up afin de briser les stéréotypes sur les jeunes générations et la mixité.

WoMen'Up, est la première association dédiée à l'Égalité F/H créée par et pour les jeunes générations. Mêlant sujets de genre et de générations, elle part d'un constat : en entreprise, femmes et jeunes générations : même combat !

Composée d'étudiant.e-s et jeunes actifs, elle a pour objectif de faire progresser la mixité, en agissant en priorité sur les décideurs de demain : les représentants des Jeunes Générations. Après sept années d'existence, riches en rencontres, en découvertes, en événements funs et pertinents, nos actions s'articulent aujourd'hui autour de quatre univers.

- Un Think Tank avec lequel nous menons études, enquêtes internationales et événements précurseurs de grandes ampleurs. Le projet #FaisPasGenre s'inscrit dans cette démarche : Partant du constat, que des modèles de plus en plus stéréotypés sont transmis dès le plus jeune âge, nous avons décidé d'agir avec une initiative divisée en deux étapes : une étude

nationale et une création contenus originaux. Loin de rester dans un objectif descriptif et observatoire, le but est à la fois de détecter les facteurs environnementaux où se transmettent les stéréotypes chez les ados pour les désamorcer au plus tôt ; puis de répondre aux attentes des jeunes en élaborant des solutions à effets immédiats par des actions concrètes utilisant les leviers les plus proches de ces ados ;

- Un Incubateur de Talents, La Fusée, Leadership Program égalitaire, formant chaque année une quarantaine de jeunes au sujet de l'entrepreneuriat, du leadership et de la mixité. L'objectif est de favoriser l'émergence des leaders de demain, ambassadeurs d'une vision équilibrée et mixte de la réussite. Il se déroule sur 9 mois autour de rendez-vous mensuels avec des intervenant·e·s inspirant·e·s. L'équipage est composé de jeunes talents aux parcours atypiques et prometteurs qui ont une mission en 2019 : la rédaction collective d'un ouvrage proposant des solutions pour un futur égalitaire. Le voyage à la marraine de cette promotion, Claudie Haigneré, première femme française à avoir été dans l'espace ;
- Un Do Tank, fruit de la collaboration avec nos écoles, institutions et entreprises partenaires ;
- Et enfin un Media Collaboratif, tribune des jeunes générations, qui nous permet de diffuser nos messages au plus grand nombre.



Expérience de nego-training d'AUDENCIA pour former les femmes à la négociation de leur salaire

Anne-Laure Guiheneuf, *Responsable du Pôle Research and Business, AUDENCIA et spécialisée sur la responsabilité sociétale des entreprises au sein de la Chaire RSE d'Audencia, Anne-Laure Guiheneuf travaille sur les questions d'égalité professionnelle. Ainsi, elle anime le projet Négotraining qui vise à former gratuitement les femmes à la négociation salariale.*

L'écart de salaires entre femmes et hommes est aujourd'hui équivalent à 25% en France tous temps de travail confondus. Pour réduire cet écart, l'accompagnement des femmes à la négociation est un des leviers majeurs avec la sensibilisation des entreprises et la lutte contre les stéréotypes.

Fort de ce constat, et soucieuse d'avoir un impact sur les entreprises et la société, la chaire RSE d'Audencia s'est associée aux réseaux de femmes et aux acteurs publics et privés de la Plateforme RSE de la métropole nantaise pour proposer un module d'accompagnement gratuit de 3 heures en collectif, animé par des expert(e)s de l'égalité professionnelle et membres de la société civile (DRH, dirigeant·e·s, syndicats de salarié·e·s...).

NégoTraining permet d'abord aux femmes de prendre conscience que ce qu'elles ont toujours identifié comme étant un frein individuel est, en réalité, une problématique sociétale et culturelle. Dans une société véhiculant constamment des stéréotypes de genre ancrés dans l'inconscient collectif dès le plus jeune âge, les femmes s'autocensurent et cela dès leur premier emploi. Meilleures élèves que les hommes, les femmes, dès la sortie des études, ne négocient que très peu leur rémunération.

Pendant les ateliers, nous mettons à disposition des femmes des outils pratiques et astuces pour mieux négocier mais nous leur permettons surtout d'échanger collectivement et de prendre confiance. Grâce à une mesure d'impact du dispositif piloté par la Chaire RSE, nous avons constaté que 64% des femmes après la formation se sentent confiantes ou plutôt confiantes pour demander une augmentation ou une promotion. Elles sont seulement 10% avant la formation. 6 mois après avoir été accompagnées, 54% d'entre elles ont négocié, soit plus d'une femme sur 2, et seulement 7% d'entre elles n'ont rien obtenu. Ces chiffres très encourageants nous poussent à diffuser encore plus largement le dispositif pour former toujours plus de femmes à Nantes et au-delà.

Table ronde 2 : La vie active



Point sur la situation actuelle de l'égalité professionnelle

Franck Mikula, *Président de l'IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales) et chargé de mission à la CFE-CGC pour le portage salarial, l'égalité femmes-hommes et le fait religieux en entreprise, Franck Mikula est un expert de la situation française en matière d'égalité professionnelle.*

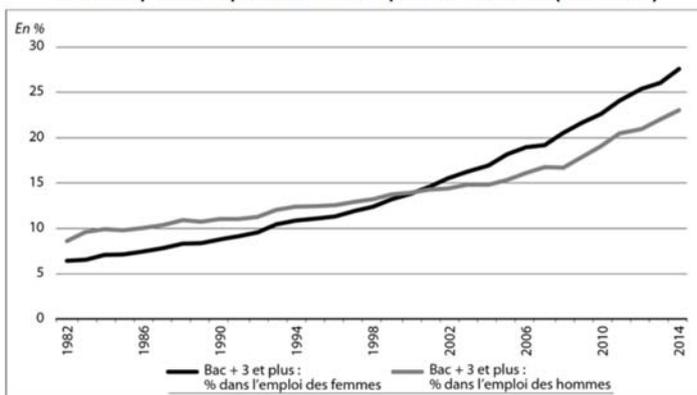
L'Institut de Recherches Économiques et Sociale, créé en 1982 par les 5 confédérations représentatives et l'UNSA Éducation, mène essentiellement deux types de travaux : des recherches et des analyses développées par son équipe pluridisciplinaire de chercheuses et de chercheurs, et des travaux de recherche propres à chaque organisation syndicale. L'IRES a pour mission d'apporter des éléments d'appréciation et d'analyse sur l'ensemble des questions économiques et sociales nationales et internationales qui intéressent les organisations syndicales. Dans ce cadre, l'IRES publie régulièrement des études sur la politique familiale, les inégalités professionnelles dont sont victimes les femmes, le travail et l'emploi des femmes, etc. Toutes ces études sont en accès libre sur le site www.ires.fr.

C'est le cas par exemple d'un article de la revue de l'IRES no 93, rédigé par Nicole et Jean GADREY « les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes selon leur niveau de diplôme » qui a particulièrement intéressé le groupe de travail confédéral de la CFE-CGC chargé d'élaborer des propositions en matière d'égalité femmes/hommes.

Selon cette étude, en France comme dans d'autres pays, les salaires sont, en tendance, d'autant plus élevés que les diplômes le sont. Les titulaires de diplômes de niveau égal ou supérieur à Bac +3 gagnent en moyenne 30 % de plus que les détenteurs d'un Bac +2, lesquels gagnent 22 % de plus que les bacheliers, etc.

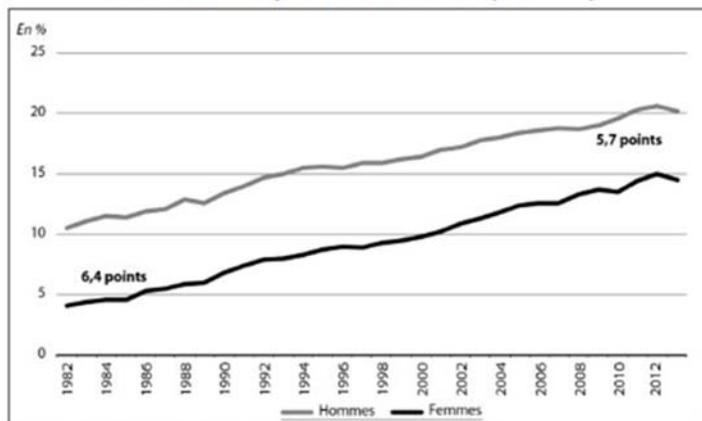
Depuis l'année 2000, la proportion de femmes en emploi dont le plus haut diplôme est supérieur ou égal à Bac+3 dépasse celle des hommes.

Graphique 3. Part de titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur à Bac +3 parmi les personnes en emploi selon le sexe (1982-2014)



Source : enquêtes Emploi, calculs Insee corrigeant les ruptures de séries.

Graphique 6. Part d'emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures selon le sexe (1982-2013)



Sources : enquêtes Emploi, calculs Insee corrigeant les ruptures de séries.

En dépit de cet avantage éducatif très net, les femmes restent beaucoup plus souvent à temps partiel, en sous-emploi, et nettement moins souvent cadres et professions intellectuelles supérieures.

L'originalité de l'étude de Nicole et Jean Gadrey réside notamment dans la mesure des inégalités professionnelles « à diplôme égal ». Le croisement des variables niveau scolaire et catégorie socioprofessionnelle selon le sexe montre que la valorisation du niveau de diplôme est beaucoup plus défavorable pour les femmes que pour les hommes. Le cas qui intéresse évidemment le plus la CFE-CGC c'est celui des cadres et professions intellectuelles, illustré par le tableau ci-dessous :

Tableau 2. Part de cadres et professions intellectuelles supérieures selon le diplôme et le sexe en 2013

En %

Plus haut diplôme	Hommes	Femmes
Sans diplôme, CEP, brevet	2,9	1,1
CAP BEP	3,1	1,8
Bac	8,8	5,4
Bac +2	23,4	8,6
Bac +3 et plus	62,2	35,9
Ensemble	19,3	12,6

Lecture : 23,4 % des hommes en emploi ayant un diplôme de niveau Bac +2 sont cadres (ou membre des professions intellectuelles supérieures), contre seulement 8,6 % des femmes du même niveau de diplôme.
Source : enquête Conditions de travail 2013.

On constate qu'avec un Bac+2, un homme a 2,7 fois plus de chances d'être cadre qu'une femme ayant le même diplôme.

Mais ces inégalités se doublent d'une sous-valorisation massive des diplômes des femmes lorsqu'on observe les revenus mensuels nets par niveau de diplôme et par sexe. S'il y a bien une croissance des revenus en fonction du niveau de diplôme, cette croissance est radicalement différente pour les femmes et pour les hommes, « comme s'il y avait deux ascenseurs dont l'un, celui des femmes, serait plus lent et monterait moins haut ».

Tableau 4. Revenus du travail mensuels nets moyens, salariés et non-salariés en 2013

En euros (sauf mention contraire)

	Hommes	Femmes	(H-F)/F (en %)
Brevet et moins	1598	1130	41,4
CAP BEP	1718	1260	36,3
Bac	1870	1403	33,3
Bac +2	2369	1677	41,2
Bac +3 et plus	3148	2153	46,2
Ensemble, sans prise en compte des diplômes	2112	1573	34,3

Source : enquête Conditions de travail 2013.

Dans un système prétendument méritocratique, on s'attendrait à ce que les femmes gagnent aujourd'hui plus que les hommes. Or elles gagnent beaucoup moins.

Il n'est pas question pour moi de prétendre ici que l'ensemble de la question de l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes se trouve résumée dans cette démonstration de Nicole et Jean Gadrey, mais le groupe de travail que j'anime pour la CFE-CGC, le réseau EQUILIBRE, a demandé aux négociateurs de la CFE-CGC qui ont participé aux discussions avec le Gouvernement sur la lutte contre les violences faites aux femmes et sur une obligation de résultat en matière d'égalité salariale pour un travail « de valeur égale » de promouvoir un dispositif réduisant l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes dans l'encadrement et l'écart de rémunération à diplôme égal.

Le réseau EQUILIBRE de la CFE-CGC promeut bien d'autres mesures telles qu'une indemnisation des congés parentaux à hauteur de 80 % de la rémunération précédente et un congé paternité obligatoire, plus long et rémunéré, mais ce que je me propose de décrire ici c'est une formule que nous demandons au Gouvernement de faire appliquer dans les entreprises. Cela consiste à indexer la part variable des dirigeants sur les résultats de la politique de l'entreprise en matière d'accès équilibré aux postes à responsabilité et aux plus hauts niveaux de rémunération.

Cette indexation devrait se faire selon nous à partir de 3 indicateurs :

- Nombre de chances d'un cadre homme d'arriver au plus haut niveau hiérarchique par rapport à un cadre femme (ratio 1)
- Nombre de chances d'un cadre homme d'arriver au niveau hiérarchique intermédiaire par rapport à un cadre femme (ratio 2)
- Évolution du pourcentage de femmes et d'hommes au premier niveau hiérarchique

$$\text{ratio1} = \frac{\frac{\text{effectif homme niveau plus élevé}}{\text{effectif homme niveau 1}}}{\frac{\text{effectif femme niveau plus élevé}}{\text{effectif femme niveau 1}}}$$

$$\text{ratio2} = \frac{\frac{\text{effectif homme niveau moyen}}{\text{effectif homme niveau 1}}}{\frac{\text{effectif femme niveau moyen}}{\text{effectif femme niveau 1}}}$$

Sur la question de la mesure de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, le Gouvernement envisage de rendre obligatoire dans les entreprises un logiciel du type de celui utilisé en Suisse. La CFE-CGC avec son réseau EQUILIBRE propose plutôt que les données déjà fournies par les entreprises au travers des DADS soient utilisées par un organisme indépendant agréé par l'État pour effectuer le travail de mesure des écarts de rémunération dans les entreprises. Cela permettrait d'uniformiser sur tout le territoire et dans tous les secteurs cette indispensable comparaison. Une agence spécialisée pourrait être créée à cet effet et la gestion pourrait en être tripartite, organisations professionnelles des employeurs, organisations représentatives des salariés et État. Aux DADS déjà envoyées par les entreprises la seule mention qu'il conviendrait d'ajouter est celle du diplôme (critère dont Nicole et Jean Gadrey ont montré la pertinence).



Commentaire sur l'index sur l'égalité femmes-hommes présenté par le Ministère du travail le 22 novembre 2018

Geneviève Bel est la présidente d'Entrepreneuriat au Féminin et elle est la vice-présidente de la Confédération générales des petites et moyennes entreprises (CPME). Elle a été membre de la commission Droits des femmes et enjeux internationaux et européens du Haut Conseil à l'Égalité.

Le gouvernement a dévoilé fin novembre, son index pour mesurer les inégalités salariales femmes-hommes dans les entreprises, afin d'en finir avec les écarts de salaire inexplicables : 9% d'écarts de salaires, tous postes confondus.

Les partenaires sociaux ont bien accueilli cet index. Les entreprises auront à mobiliser des ressources humaines pour finaliser les calculs et s'assurer des résultats, et les plus petites rencontreront de grandes difficultés à le faire. Malgré l'obtention d'un accord par Muriel Pénicaud, il reste à savoir si les éditeurs de logiciels vont faire les modifications pour recueillir les données nécessaires sur les bulletins de salaires gratuitement.

Les entreprises de moins de 50 salariés devront simplement respecter les lois existantes. Les entreprises de 50 à 250 salariés devront mettre en place l'index au 1^{er} mars 2020. Les entreprises de plus de 250 salariés devront le démarrer au 1^{er} mars 2019, publier leur note globale sur leur site et ont 3 ans pour atteindre leur objectif. Ainsi, au 1^{er} mars 2023, les entreprises qui n'auront pas atteint cet objectif auront une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Cet index, comprend 5 indicateurs qui vont permettre aux entreprises d'obtenir une note sur 100, la note minimum devant être de 75 sur 100 (pour les entreprises de 50 à 250 salariés les indicateurs 2 et 3 sont mis dans un seul indicateur).

Premier indicateur : La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparable, le calcul sera fait par tranche d'âge et par catégorie – 40 points

Deuxième indicateur : La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes, à 2% près ou à 2 personnes près – 20 points

Troisième indicateur : La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes, à 2% près ou à 2 personnes près - 15 points

Quatrième indicateur : Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence - 15 points

Cinquième indicateur : Au moins quatre femmes dans les 10 plus hautes rémunérations – 10 points

Le CGPME va préparer des fiches simples explicatives pour ses PME et les suivre pour les aider à atteindre leur objectif.



Les leviers et les marges de manœuvre pour faire progresser l'égalité professionnelle et favoriser une meilleure gestion de la « charge mentale »

Arnaud Bihel, *Journaliste membre du Comité d'orientation au Laboratoire de l'Égalité, une association experte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui œuvre pour obtenir l'égalité de traitement dans tous les secteurs de la vie économique et à tous les niveaux de décision.*

L'index de l'égalité femmes-hommes a été mis en place parce que, malgré les lois, l'égalité professionnelle ne progresse pas. Seulement 1% des entreprises avaient été sanctionnées au cours des années précédentes.

Il est important de former les managers et les dirigeants à l'égalité salariale. Il faut absolument changer les mentalités afin d'obtenir l'égalité professionnelle. Les hommes ont leur rôle à jouer pour réussir cette évolution : ils ne sont pas obligés d'être aux commandes et doivent laisser leur place.

Par ailleurs, la maternité ne doit pas uniquement peser sur les femmes. Il s'agit de la charge mentale qui est en partie due aux stéréotypes : les hommes appartiennent à la sphère publique et les femmes à la sphère privée. Les femmes sont cantonnées dans un rôle maternel qui les empêche de progresser dans l'entreprise.



Le rôle des réseaux dans les progrès de l'égalité professionnelle dans les faits et dans les mentalités

Isabelle Blin, Vice-Présidente du CNFF, *Administratrice ONU Femmes France, fondatrice de FinanciElles, past-présidente de SupplémentdElles*

Pour faire évoluer l'égalité professionnelle en entreprise il existe plusieurs leviers comme le télétravail, les services d'aide à la synchronisation vie privée/vie professionnelle (crèche, conciergerie avec location de voitures, réservation de prestations, pressing...), les formations contre les stéréotypes, les mesures d'égalité salariale... Mais il existe également les réseaux féminins qui sont un des leviers importants. Et c'est la convergence de ces leviers qui fait évoluer les mentalités en entreprise.

Si l'on se focalise sur ce dernier levier et que l'on remonte à plus de dix ans, il apparaît que très peu de réseaux accueillait de femmes. Depuis une dizaine d'année, de nombreux réseaux féminins et/ou mixtes se sont créés. Les raisons en sont l'évolution législative sur la parité, la loi Copé-Zimmerman, les études comme celles de McKinsey ou de Brigitte Grésy, la création de fédération de réseaux comme FinanciElles, la transformation numérique...

Des recensements de ces réseaux existent notamment dans le guide des réseaux féminins d'Emmanuelle Gagliardi, ou dans l'annuaire de Nora Barsali (dimension RSE). Ainsi, il existe différentes catégories de réseaux :

- Réseaux sectoriels : Femmes Ingénieures...
- Réseaux d'entreprises : SNCF, Les Elles de l'Auto...
- Réseaux d'influence : Femmes d'influence, SupplémentdElles...
- Fédérations de réseaux : FinanciElles (Société générale, BNP Paribas, HSBC, AXA...), Cercle InterElles (Air Liquide, Areva, IBM, Orange, Le Novo...), CNFF
- Réseaux internationaux : BPW, PWN, CIF...

Pour les entreprises, même si ces réseaux s'adressent souvent aux femmes cadres et dirigeantes, cela leur a permis de prendre de conscience de ce potentiel de compétences, de capitaliser sur ce potentiel et d'intégrer ces compétences dans la stratégie de développement de l'entreprise. Le réseau est une mise en évidence de leur politique de RSE. Ainsi, une entreprise du SBF 120 se doit d'avoir un réseau féminin, et cela se révèle différenciant pour une entreprise non cotée.

Cette prise de conscience a entraîné généralement la mise en place de processus RH :

- Identification de vivier de femmes pour préparer les dirigeantes de demain
- Coaching en fonction des besoins de chacune
- Structurer les organes de gouvernance afin d'être en mesure d'accueillir ces femmes : 3 femmes dans un Comex ou un co-dir est plus viable qu'une seule femme (difficilement gérable pour elle)
- Mise en place de mentoring de ces femmes pour les aider à progresser
- Faire du reverse mentoring des dirigeants afin de mieux comprendre les problématiques des femmes qui veulent progresser

Ces processus se sont édifiés en lien également avec les instances syndicales : par rapport aux accords signés ou à signer, pour des formations complémentaires gérées par le CE ou des services mis en place par les CE.

Pour les salariés, ces réseaux, souvent réservés aux femmes, sont basés sur :

- Convivialité et solidarité entre les femmes cadres et dirigeantes
- Echanges de best practices pour sa carrière ou pour son entreprise,
- Soutien pour briser le plafond de verre
- Support pour développer la confiance en soi
- Moyen de networker quand on est dirigeante et que l'on a peu de temps pour s'occuper de son réseau
- Outil de mise en visibilité

Puis, ces réseaux ont évolué assez naturellement vers des réseaux mixtes. La clé de l'évolution c'est de pouvoir s'appuyer sur des promoteurs masculins. Malheureusement, trop peu d'hommes viennent finalement à ces événements et ce sont souvent les mêmes qui sont promoteurs. Mais l'évolution a commencé...

Actuellement, les réseaux d'entreprises ont permis de faire avancer la mixité, la parité des instances de gouvernance et l'égalité salariale. Néanmoins ces avancées dépendent des secteurs ou ces enjeux sont plus ou moins en visibilité.

Mais il reste une zone d'ombre : le secteur du numérique. En effet, ce secteur est sous-représenté en talent féminin. C'est pourtant un enjeu pour le bon développement de notre économie future ! La fondation pour plus de femmes dans le numérique (Femmes@Numerique) qui regroupe de nombreux réseaux a un véritable challenge à relever !



L'intérêt et le rôle du Digital pour l'égalité professionnelle

Henri d'Agrain, *Délégué général CIGREF, un réseau de grandes entreprises qui agit pour développer la capacité des grandes entreprises à intégrer et maîtriser le numérique.*

La révolution numérique que nous vivons est anthropologique. Michel Serres, philosophe français, la juge équivalente à celle de l'écriture ou de l'imprimerie, mais cela est faux. Ces révolutions n'avaient touché qu'une petite partie de la population mondiale, tandis qu'aujourd'hui la moitié de l'humanité a accès à la connaissance numérique.

On constate que les femmes sont cruellement absentes des métiers numériques. Il s'agit en Europe d'une urgence économique : nous manquons de talents dans le numérique pour accompagner l'économie européenne, alors que c'est le moteur principal de la croissance et de la création d'emplois. De plus, on ne peut pas se satisfaire d'une société dont les algorithmes ne sont gérés que par des hommes car cela crée un biais de genre et donc un déséquilibre.

Table ronde 3 : La retraite



La réforme programmée de la retraite et son impact sur la situation des femmes

Serge Lavagna est chargé de la protection sociale à la CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres) où il est secrétaire national. Il est également membre du Conseil d'Orientation des Retraites (COR).

L'objectif de la réforme Delevoye est de créer un système de retraite universel à points. C'est-à-dire :

- La fusion des retraites de base et complémentaires
- Un euro cotisé devrait générer un montant de points identique pour chaque retraité, ce qui suppose une harmonisation des retraites du privé, du public et des régimes spéciaux
- L'âge de départ fixé à 62 ans, la nécessité de fixer un âge plancher, qui pourrait apparaître dénué de sens pour un régime par points, tient, d'une part, au risque de départs prématurés avec de très faibles pensions, d'autre part, à ce que des départs en masse avant cet âge créent un déséquilibre financier du système de retraite lié au non-paiement des cotisations correspondantes.

Concernant les pensions de réversion ainsi que les droits familiaux, il n'est pas question de disparition, mais une adaptation va être indispensable. Celle-ci pose de nombreuses questions. L'uniformisation sera difficile à cause des pratiques très diverses des régimes. L'on se pose la question des limites de l'adaptation aux évolutions de la conjugalité et de la famille ainsi que du travail des femmes. On se demande également s'il faut tenir compte ou non du niveau de revenus. Ainsi dans le système actuel, dans le secteur privé, la pension de base est reversée sous condition de ressources au conjoint survivant, ce qui n'est pas le cas des pensions de réversion **des régimes de retraites complémentaires**.

Au vu de ces interrogations, les pistes actuelles sont les suivantes :

- Pour assurer le maintien du niveau de vie du conjoint survivant, appliquer au total des deux pensions un coefficient qui pourrait tourner autour de 66% pour déterminer sa nouvelle pension, qui intégrerait donc la pension propre et la pension de réversion, dont la part serait d'autant plus faible que la pension personnelle est élevée. **Y aura-t-il ou non l'introduction d'un critère de condition de ressources?**
- Concernant les nouvelles formes de conjugalité, seuls les couples mariés continueraient à bénéficier de la réversion et il y a débat sur les dispositions existantes pour les unions multiples.
- Pour les droits familiaux, les pourcentages d'augmentation de pensions ne seraient plus accordés qu'aux seules familles de trois enfants et plus mais pourraient être versées dès le premier enfant.
- Il reste à définir comment se traduirait dans un régime par points l'avantage accordé actuellement aux mères et dans une moindre mesure aux pères en termes de trimestre validés pour la naissance (ou l'adoption) et l'éducation de chaque enfant, à savoir quatre trimestres par enfant pour la mère plus quatre trimestres pouvant être partagé entre la mère et le père.

La concertation sur la réforme est en cours et rien n'est figé, la CFE-CGC est très attaché à la préservation de ces droits essentiels en particulier pour les femmes qui en demeurent les principales bénéficiaires.



Les pensions de réversion et les droits familiaux, les évolutions prévisibles

Bertrand Fragonard, *Président du Haut Conseil de la Famille, une instance sous la présidence du Premier ministre français, il travaille depuis des années sur des rapports sur les réformes de la retraite remis au gouvernement français pour répondre à deux questions fondamentales : Ces droits sont-ils toujours d'actualité et leurs principes sont-ils toujours pertinents ? S'ils subsistent, quel système de financement ?*

Le fondement le plus cohérent est d'assurer aux veuves la continuité du niveau de vie qu'elles avaient avant le décès de leur conjoint. Comme les pensions propres des femmes augmentent, peut-on baisser les pensions de réversion ? C'est possible en les réservant aux veuves les plus modestes par la généralisation de la condition de ressources (qui existe au régime général avec un niveau d'exclusion assez rigoureux mais pas dans les régimes complémentaires ni dans les fonctions publiques) et en modifiant le taux de réversion en fonction du revenu de la veuve pour assurer la continuité du niveau de vie.

Sur l'évolution des statuts des couples, deux questions sont centrales : Faut-il maintenir le principe selon lequel la pension de réversion n'existe que dans le cadre du mariage ou faut-il l'étendre aux couples non mariés (Pacsés et concubins dont la vie commune avant le décès aurait été longue) ? Les règles de partage entre conjoints successifs, différentes selon les régimes, sont-elles adaptées ?

Un tiers des droits familiaux vont aux pères (qui perçoivent la majorité des majorations de retraite des parents de familles nombreuses) et plus de 75% vont aux familles nombreuses. On a envisagé de basculer une part des droits familiaux des hommes vers les femmes, de mettre en cohérence majorations et AVPF et de revoir le périmètre de l'AVPF, notamment en réduisant les droits des familles nombreuses au-delà du troisième anniversaire du benjamin.

Les réformes des prestations les plus évoquées sont :

- L'attribution de points pour les réversions des couples non mariés.
- Une réforme de calcul des pensions de réversion assurant la continuité du niveau de vie : le taux de réversion augmente avec l'écart des pensions de retraite des conjoints. Cette règle « colle » à l'objectif de maintien du niveau de vie des veuves.
- La reprise d'une partie des projets de réforme des droits familiaux évoqués plus haut.

Mais qui doit financer réversions et droits familiaux ? Deux possibilités. Les cotisants sur une base obligatoire, la cotisation des actifs abritant ces dispositifs de solidarité diminue le rendement de l'euro cotisé. Ou un tiers, la cotisation des actifs finançant leur retraite « professionnelle » et ce qui vient « en sus » (la réversion et les droits familiaux) est financé par un tiers, la CNAF (c'est déjà le cas pour la majorité des droits familiaux) ou un fonds ad-hoc.

Plus la réforme est importante, plus on doit en étaler la mise en œuvre pour ne pas déstabiliser les retraites des ménages qui ont bâti leur schéma de vie sur le système actuel des retraites.

Attentes et inquiétudes des conjointes et conjoints survivants portant sur la prochaine réforme de la retraite

Christiane Poirier, *Présidente de la FAVEC, une association de solidarité qui accueille, écoute, accompagne, informe les veuves, les veufs, les orphelins et qui défend leurs droits.*

La Fédération des associations de Conjointes survivants et Parents d'Orphelins créée en 1949 défend les droits des personnes endeuillées.

Les prestations familiales continuent à être versées à la veuve même s'il n'y a qu'un seul enfant. Dans le régime général, la pension de réversion est accordée à 55 ans sous conditions de ressources personnelles.

Pour les veuves de moins de 55 ans l'assurance veuvage est versée durant 2 ans. Le montant actuel est de 607.54 € et peut être réduit en fonction des ressources de la veuve. Celle-ci ne doit pas avoir de revenus de plus de 151.89 € pour la percevoir. Pour les personnes de moins de 50 ans au moment du décès du conjoint, elles peuvent en bénéficier jusqu'à 55 ans.

Les politiques ne s'intéressent pas au veuvage...



Protection sociale et égalité professionnelle. Avis et propositions

Clotilde Cornière, *Secrétaire Nationale de la Fédération CFDT Santé-Sociaux, Clotilde Cornière est spécialisée dans des sujets tels que l'Europe sociétale et vieillissement de la population. Elle est également chargée du dossier sur l'égalité professionnelle, les salaires et les classifications.*

Depuis la création du système de retraites français, la société a évolué de manière importante en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : le taux d'emploi des femmes a désormais presque rattrapé celui des hommes. Les femmes continuent cependant de connaître davantage de situations précaires (temps partiel subi, inégalités salariales et de carrière...). Si ces inégalités méritent qu'on les combatte d'abord dans le monde du travail et au cours de la vie active, le système des retraites doit contribuer à les réduire.

En France, nous bénéficions d'un haut niveau de protection sociale. Pourtant l'analyse de l'évolution du système de protection sociale à travers le prisme du genre, démontre les inégalités existantes entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne la reconnaissance de la maternité et des droits des mères, et les conséquences sur le marché du travail, la carrière et la retraite.

Cependant grâce au travail, des millions de femmes ont accès à une assurance maladie et à des dispositifs leur permettant de constituer une épargne individuelle en vue de leur retraite.

La protection sociale au sens large comprend la santé, les retraites, les dispositifs visant à faciliter l'articulation travail/famille, les politiques familiales, etc. La CFDT Santé sociaux a choisi comme axes forts revendicatifs pour la protection sociale : la santé et la retraite.

Dans le cadre de la santé, nous avons fait de la généralisation de la complémentaire santé, dont une partie est prise en charge par l'employeur dans le secteur privé, un dossier prioritaire de négociation au sein des branches et conventions collectives de son secteur professionnel. L'objectif affiché étant de mettre en place des régimes de complémentaire santé avec haut niveau de garanties, de mutualisation, de solidarité couvrant un maximum de salarié.e.s. Par exemple, dans la branche du lien social et familial, à 98% féminisé, nous avons un accord protection sociale dans lequel l'employeur prend en charge à hauteur de 25% la cotisation des ayant-droits (enfants). Dans la FPH, les agents.e.s

ne bénéficient pas d'une retraite complémentaire, prise en charge en partie par l'employeur, elle est totalement à leur charge.

Sans entrer dans le détail, le CGOS (centre de gestion des œuvres sociales), l'Etat et la CNRACL (Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales) assurent et se partagent actuellement le versement de prestations « protection sociale », pour les principales : indemnités journalières dans le cadre du complément maladie, versement capital décès, rentes « orphelins », allocation temporaire d'activité et retraite.

Selon l'OIT, en 2016, presque 65% des personnes au-dessus de l'âge de la retraite qui ne reçoivent pas de pension régulière sont des femmes, ce qui signifie que les femmes sont beaucoup plus exposées au risque de pauvreté que les hommes. (Source : Rapport sur les politiques sociales et économiques : différences entre les hommes et les femmes en matière de protection sociale – Confédération syndicale internationale).

Le taux de temps partiel subi s'est réduit en 2016, passant de 38.3% à 35.9% mais cette réalité concerne cependant plus du tiers des salariés à temps partiel. Par ailleurs, les femmes sont plus particulièrement touchées : 17.8% d'entre elles ont un temps partiel subi, contre 10.6% pour les hommes, soit 7 points d'écart.

Pension mensuelle versée en décembre 2012 et éléments de calcul – génération 1946 :

	Pension CNRACL en € #	Durée validée à la CNRACL en trimestres #	Indice majoré à la liquidation #
Homme#	1 529#	125#	455#
Femme#	1 370#	118#	425#
Ratios femme/homme#	89.6%#	94.2% #	93.4%#

Source : CNRACL – Champs : pensionnés de droit direct vieillesse de la génération 1946 ayant liquidé leur pension à 55 ans et plus.

Structure de la génération 1946 selon la fonction publique et la catégorie hiérarchique atteint en fin de carrière :

		C#	B#	A#	Ensemble#
Fonction publique territoriale#	Homme #	70.7% #	15.5% #	13.8% #	100% #
	Femme #	72.4% #	14.3% #	13.3% #	100% #
	Ensemble #	71.6% #	14.9% #	13.5% #	100% #
Fonction publique hospitalière#	Homme #	55.1% #	25.8% #	19.1% #	100% #
	Femme #	54.8% #	28.3% #	16.9% #	100% #
	Ensemble #	54.8% #	27.7% #	17.4% #	100% #

Source : CNRACL – Champs : pensionnés de droit direct vieillesse de la génération 1946 ayant liquidé leur pension à 55 ans et plus.

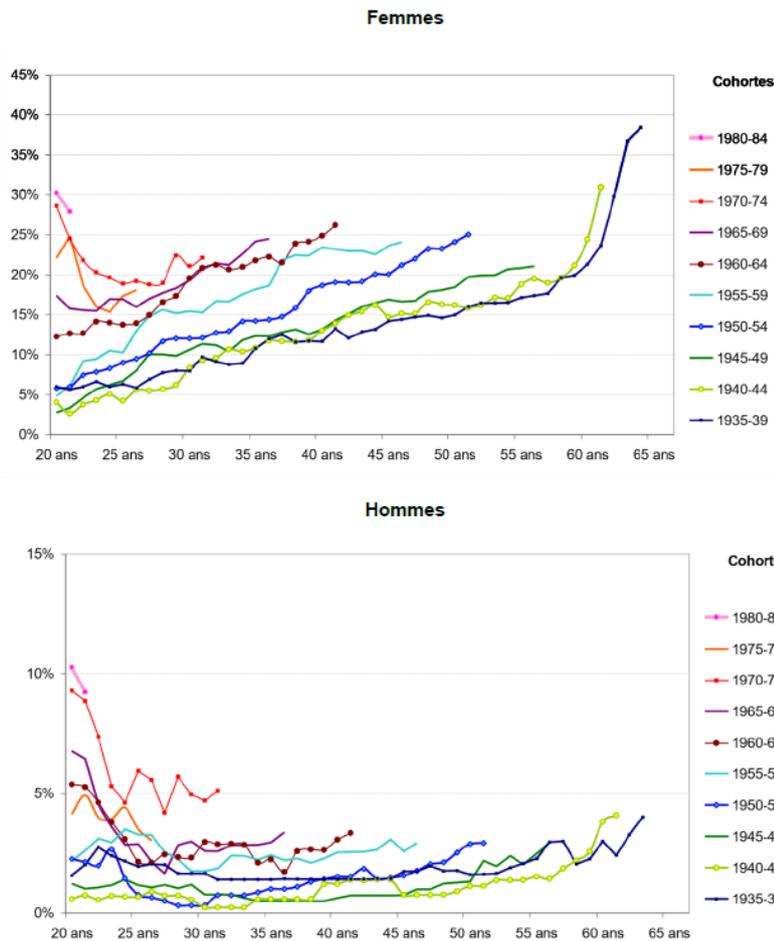
Pension mensuelle moyenne versée en décembre 2012 et écart de pension entre hommes et femmes selon la catégorie hiérarchique et le type de fonction publique :

		Homme#	Femme#	Moyenne des femmes relativement à celle des hommes#
Fonction Publique Territoriale#	A #			
	Pension (€) #	2 689 #	2 138 #	79.5% #
	Durée validée #	141 #	133 #	94.1% #
	Indice majoré #	752 #	642 #	85.4% #
	B #			
	Pension (€) #	1 697 #	1 519 #	89.5% #
	Durée validée #	136 #	128 #	93.9% #
	Indice majoré #	496 #	475 #	95.8% #
	C #			
	Pension (€) #	1 207 #	1 008 #	83.5% #
	Durée validée #	116 #	101 #	86.5% #
	Indice majoré #	381 #	348 #	91.3% #
	Ensemble (A B C) pension (€) #	1 489 #	1 232 #	82.7% #
Fonction Publique Hospitalière#	A #			
	Pension (€) #	2 526 #	2 169 #	85.9% #
	Durée validée #	142 #	140 #	98.1% #
	Indice brut #	683 #	613 #	89.8% #
	B #			
	Pension (€) #	1 759 #	1 684 #	95.7% #
	Durée validée #	135 #	131 #	96.9% #
	Indice brut #	506 #	508 #	100.4% #
	C #			
	Pension (€) #	1 259 #	1 207 #	95.9% #
	Durée validée #	126 #	121 #	95.9% #
	Indice brut #	374 #	359 #	96.0% #
	Ensemble (A B C) pension (€) #	1 633 #	1 504 #	92.1% #

Source : données CNRA CL – Champs : pensionnés de droit direct vieillesse de la génération 1946 ayant liquidé leur pension à 55 ans et plus.

Sur l'évolution de la part de la pension moyenne des femmes relativement à celles des hommes par âge de départ en retraite et de générations, on constate qu'une femme perçoit en moyenne 86% de la pension d'un homme, parmi les retraités de la génération 1946 ayant liquidé à 55 ans.

Ce ratio est de 75% pour les retraités de cette génération ayant liquidé à 62 ans. (Source CNRACL).



Nous sommes dans un secteur très féminisé dont les salaires sont inférieurs à ceux des hommes, de façon globale, à niveau d'étude équivalent. Par exemple, une éducatrice spécialisée scolaire démarre sa carrière à 1360€ net (Master), si elle travaillait dans la chimie-énergie avec le même niveau de diplôme elle gagnerait 1838€ net ; une IDE niveau licence gagne 1745€ net, avec une licence scientifique dans un autre secteur elle gagnerait 2028€ net.

Dans le BAD (98% de femmes) le salaire médian est de 930€ au lieu de 1200€ pour le salaire moyen des femmes peu ou pas qualifiées dans les autres secteurs.

De fait, le secteur du soin et de la santé lui-même est un générateur d'inégalités salariales dont on perçoit les conséquences sur le montant des pensions.

De surcroît, viennent s'ajouter les conséquences de la parentalité sur la carrière des femmes. Le temps partiel, période durant laquelle, la femme ne cotise qu'au prorata de son temps de travail ; les conséquences s'évaluent de manière chiffrée sur toute sa carrière. Le congé parental, pendant lequel, les cotisations sont suspendues et le déroulé de carrière aussi. Les jours de maladie pendant la grossesse auxquels on impute le jour de carence. Le gel de la note dans la FP en lien avec l'absentéisme, toujours en vigueur malgré la législation. Diminution des primes en lien avec l'absentéisme et cela majoré par l'absence d'accords égalité professionnelle dans les branches publiques ou privées.

Source : Drees-Dares, enquête SIP (panel 2010) ; calculs Dares.

Aujourd'hui, ce sont les femmes qui prennent le temps partiel ou le congé parental.

Caractéristiques moyennes des parcours de 20 à 44 ans des femmes et des hommes des cohortes 1935-39 à 1954-59

	Femmes					Hommes				
	1935 - 39	1940 - 44	1945 - 49	1950 - 54	1955 - 59	1935 - 39	1940 - 44	1945 - 49	1950 - 54	1955 - 59
Part du temps partiel dans l'emploi* (en %)	11,3	11,3	11,9	14,7	19,1	1,6	0,8	0,8	1,4	3,0
Part dans la trajectoire (en %)	62,5	66,0	71,6	70,2	72,5	94,3	95,6	94,0	93,6	91,6
... de l'emploi	0,3	0,8	1,4	2,4	3,1	0,2	0,4	1,0	1,6	2,5
... du chômage	37,1	33,1	26,8	27,3	24,3	5,5	4,0	4,9	4,5	5,7
... de l'inactivité**										
Nombre d'épisodes	1,20	1,24	1,24	1,22	1,28	1,50	1,54	1,52	1,43	1,44
... d'emplois longs	0,51	0,53	0,59	0,61	0,63	0,43	0,56	0,53	0,62	0,67
... d'emplois courts										

Source : Drees-Dares, enquête SIP (panel 2010) ; calculs Dares. Statistiques pondérées.#

La CFDT a fait une grande enquête nationale : *Parlons retraites*, où plus de 120 000 personnes ont participé.

- Quel que soit leur âge, les femmes répondent plus souvent que les hommes que leur vie à la retraite sera moins libre.
- Quel que soit leur âge, les femmes répondent plus souvent que les hommes ne pas être sûres d'avoir une retraite.
- Quel que soit leur âge, les femmes souhaitent un peu moins que les hommes partir plus tôt avec moins d'argent.
- 60,6% des femmes qui ne sont pas en couple estiment que leur niveau de vie va baisser à la retraite (contre 47,9% des hommes).
- Les femmes considèrent massivement qu'il est normal que le système de retraites leur donne un avantage parce qu'elles sont désavantagées en termes de carrière pour leur retraite. 40% des hommes le pensent également.
- La pension de réversion est jugée normale par 88% des répondants, aussi bien parmi les femmes que parmi les hommes. 1 répondant sur 5 estime que ce dispositif serait normal seulement pour les petites retraites.

La CFDT Santé-Sociaux milite pour :

- Une solidarité accrue à l'égard des femmes qui forment encore la majorité des basses pensions et 80% des bénéficiaires du minimum vieillesse.
- Le maintien des cotisations à taux plein pour le temps partiel (en lien avec la parentalité).
- Le maintien des droits familiaux, en les adaptant (les mêmes droits dès le 1er enfant
- Adaptation de la pension de réversion, élargissement à toutes les formes d'union.
- Un partage des droits à la retraite au moment du divorce.
- Résorber les inégalités de salaires de notre secteur par rapport aux autres.



La position du Laboratoire de l'Égalité concernant les femmes et la retraite

Arnaud Bihel, *Journaliste membre du Comité d'orientation au Laboratoire de l'Égalité*

Un élément positif pour commencer : on peut espérer que la question de l'égalité femmes/hommes soit prise en compte, dans réforme des retraites qui s'annonce, plus qu'elle ne l'a jamais été.

La retraite est au cœur des travaux du Laboratoire de l'Égalité qui vu le jour en 2010, année d'une précédente réforme des retraites. Et cette année-là, l'égalité n'était pas une préoccupation des politiques, alors même que sa principale mesure – l'allongement de la durée de cotisation – s'avérait de facto préjudiciables aux femmes, du fait de leurs carrières plus morcelées. Il avait fallu que des associations féministes montent au créneau pour que le sujet émerge. Et débouche notamment sur de nouvelles règles pour l'égalité professionnelle, avec l'obligation pour les entreprises de proposer des accords ou plans d'action.

Aujourd'hui, la donne a changé. La question de l'égalité femmes-hommes a été clairement inscrite au menu des travaux préparatoires menés par le Haut-commissaire à la réforme des retraites. Et la vigilance des associations s'exerce en amont : on l'a vu par exemple cet été, quand la possibilité de remise en cause des pensions de réversion a été aussitôt dénoncée et largement médiatisée.

Pour autant, nous devons rester force de proposition. L'égalité femmes/hommes n'est jamais gagnée et c'est un long parcours législatif qui s'annonce pour cette réforme des retraites. La mise à l'écart du principe d'égalité reste possible.

Il faudra faire en sorte que la réforme, a minima, ne pénalise pas davantage les femmes et, mieux, qu'elle propose des mécanismes permettant de réduire encore les inégalités de genre.

Mais, on l'a vu, les inégalités de pensions sont en premier lieu le résultat des inégalités dans la vie professionnelle. Il est donc indispensable de lier toute réforme des retraites à de nouvelles mesures – des lois et des contraintes plus fortes - pour lutter contre ces inégalités dans la vie avant la retraite.

Ce n'est pas seulement une question d'égalité salariale ; la valeur du travail doit être la même pour les femmes et les hommes, ce qui n'est toujours pas le cas aujourd'hui : ce sont les métiers les plus féminisés qui sont les moins bien payés. Le système de classification doit être revu, et il faut un vrai plan d'action pour la mixité des métiers.

La réforme à venir doit, aussi, aboutir à une information renforcée pour que les futurs retraités, et surtout les futures retraitées, soient, le plus tôt possible, conscientes des conséquences de leurs choix de vie sur leurs futures pensions.

Le système de retraites actuel a été construit dans une société très patriarcale, où le travail des femmes était secondaire, où elles étaient avant tout des épouses et mères. Aujourd'hui, même si on est encore loin de l'égalité de fait, la place des femmes au travail a largement évolué. Il est donc également nécessaire de prendre en compte cette nouvelle donne, en favorisant en particulier le partage du temps de travail non rémunéré : tâche domestiques, garde des enfants... A ce titre, une réforme ambitieuse du congé parental, pour qu'il soit mieux réparti entre les parents, est une réforme que le Laboratoire de l'Égalité réclame depuis ses débuts.



Intervention du Groupe VYV

Marie KAROUN-VIDAL, *Responsable Partenariats sociétaux et professionnels, Direction du Développement Groupe*

Le groupe VYV est un groupe mutualiste composé des mutuelles Harmonie mutuelle, MGEN, Istya, MNT, Harmonie fonction publique, Mutuelle Mare Gaillard, Mgefi, Chorum et la Smacl. Le groupe VYV a été constitué en septembre 2017 pour devenir l'acteur d'une protection sociale globale et ce projet est porté par une promesse mutualiste.

Par cette promesse mutualiste, le groupe a l'ambition de déployer une protection sociale prenant en compte l'ensemble des dimensions de la santé en termes d'offres et de services afin d'accompagner les adhérents tout au long de leur vie et de leur parcours de santé et pour être le premier réseau d'offres de soins.

- Cette ambition consiste, aussi, à apporter des réponses plus innovantes, plus qualitatives aux 10 millions de personnes protégées en tant que premier réseau de soins et dans le cadre de :
- nos réalisations sanitaires et sociales (cliniques privées, EPHAD, crèches, réseaux de soins (d'optiques, dentaires) d'ambulances, de boutiques d'appareillages, l'aide à domicile, les obsèques...)
- nos dispositifs d'actions sociales et d'accompagnement personnalisé
- nos politiques de prévention.

Dans ce positionnement de premier réseau d'offres de soins, la promesse mutualiste c'est aussi une promesse d'efficacité économique.

Le groupe VYV est ouvert au plus grand nombre :

- les salariés du secteur privé, leurs familles,
- les jeunes, les étudiants,
- les personnes fragilisées, les retraités
- les chefs d'entreprise

Les mutuelles ont la volonté de s'appuyer sur le groupe pour allier toutes ces forces, tout en favorisant le lien direct avec ses clients.

Aussi, le Groupe VYV est engagé pour contribuer à la réalisation des 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU dont le but est « d'éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité de tous ».

La Direction du Développement Durable du Groupe VYV démontre la volonté de créer les meilleures conditions possibles d'un développement respectueux de tous, facteur d'un réel mieux-vivre plaçant la santé comme une ressource indispensable et un droit fondamental.



Présentation du projet de Livre Blanc et clôture des travaux

Marie-Claude Bertrand, *Présidente du CNFF. Le CNFF, la première fédération française d'associations féminines qui représente la France au CIF (Conseil international des femmes) et au CECIF (Centre européen du Conseil International des Femmes), et qui se mobilise pour que les femmes obtiennent leur juste place dans leur milieu familial, professionnel, politique et social. Engagée au sein du Soroptimist International dont l'Union Française est membre du CNFF depuis de nombreuses années, elle a promu les actions pour combattre les violences envers les Femmes, l'Éducation des filles et des femmes, l'autonomisation des femmes, la santé et le développement durable pour un monde meilleur pour les femmes et l'humanité.*

Je remercie sincèrement les conférencières et conférenciers de nous avoir exposé si brillamment leurs analyses et leurs actions pour que l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes soit atteinte. Un grand merci aussi à la Présidente d'Honneur du CNFF Marie-Jeanne Vidaillet-Peretti, en charge de cet atelier, ainsi qu'à vous toutes et tous pour votre présence.

Ces travaux seront restitués et seront suivis d'un livre blanc pour lequel je propose aux conférencières et conférenciers, de formuler leurs propositions pour une égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes.

Permettez-moi de rappeler à ce stade que les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résultent des discriminations ayant fait l'objet de la convention sur l'Élimination des discriminations à l'égard des femmes –CEDEF –CEDAW adoptée par les Nations Unies le 18 décembre 1979 et ratifiée par la France en 1983.

Aujourd'hui plus qu'hier, je pense que nous pouvons dire que, l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en marche, même si cette marche est longue, *nous devons ne rien lâcher.*

Les freins à cette égalité se desserrent progressivement ; actuellement, des femmes Gilets Jaunes, prennent la parole pour alerter sur leur situation.

Les lois

Nous disposons d'un dispositif législatif de plus en plus important (la première loi a été votée depuis près de 50 ans, espérons que celles du dernier trimestre 2018 avec la mise en place d'un index égalité dans les entreprises soient un accélérateur)

Les stéréotypes

La prise de conscience des stéréotypes liés au genre et leurs conséquences sur l'égalité et les discriminations s'amplifie.

Les stéréotypes concernant le genre sont culturels. Ils ont la vie dure et nous emprisonnent, ils enferment le genre dans une catégorie, ce qui fait le lit des discriminations. Il s'agit de les déconstruire et de construire l'Égalité des chances entre les Filles et les garçons, dès le plus jeune âge, de poursuivre cette construction tout au long de la scolarité et des études supérieures.

Durant la vie professionnelle, les femmes comme les hommes doivent être à égalité dans l'accès aux différents postes avec une égale rémunération, bénéficier de structures d'accueil en nombre et qualité suffisantes pour leurs enfants (crèches, garderies), avoir une organisation du travail mieux adaptée à leur bien-être (ce qui est reconnu comme source de richesse et de croissance pour les

entreprises), ne pas être pénalisés par les congés liés à la naissance d'un enfant pendant leur carrière et pour leur retraite.

Notre rôle d'associations et de représentantes de la société civile est d'œuvrer pour que l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes soit dans les mentalités, ce qui la rendra effective. Je félicite les conférencières et les conférenciers qui sont venus témoigner de leurs initiatives pour déconstruire les stéréotypes de genre et aider les femmes à obtenir cette égalité. Notre rôle est de promouvoir ces actions et de les multiplier.

Les médias ont un rôle important à jouer pour aider à faire bouger les mentalités.

Il ne s'agit pas de mettre en place un matriarcat à la place d'un patriarcat mais que les femmes **puissent bénéficier d'une égalité réelle et concrète avec les hommes dans toutes les sphères et les activités de** la société.

Comme cela a été précisé cet après-midi, il est aussi important pour les femmes d'avoir des rôles modèles inspirant.

Ainsi, je conclurai en citant Christine Lagarde, Directrice du FMI, dont le portrait figure parmi les femmes d'exception au siège des Nations Unies à New York. Dans un discours qu'elle a récemment prononcé à la bibliothèque du Congrès à Washington, en faveur d'un «nouveau multilatéralisme» et «d'une coopération internationale ré-imaginée», s'affirmant «une optimiste»(ce que je suis pour l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes), Christine Lagarde assure qu'un « âge de l'inventivité » est possible, « où les économies profiteront des énergies renouvelables, d'une plus forte intégration des femmes dans le monde du travail et où les grandes entreprises feraient montre de responsabilité sociale. »

Les propositions du CNFF

A l'issue de cet atelier de réflexion, le CNFF appelle à :

#

- Eduquer les garçons et les filles dès le plus jeune âge à la culture de l'égalité entre les filles et les garçons dans un respect réciproque, y inclure en particulier l'IA, le digital, les préoccupations environnementales et climatiques.
- Développer des partenariats entre les établissements scolaires, les associations de parents d'élèves et les associations telles que les nôtres, les CIDFF, organiser des réunions d'informations avec les parents, le monde éducatif, les associations.
- Plus d'ouverture de l'Education Nationale vers les associations et les experts susceptibles d'apporter leur aide en matière de déconstruction des stéréotypes sur le genre. Donner une visibilité des femmes égale à celles des hommes dans les manuels scolaires.
- Une solide formation des conseillères, conseillers d'orientation, des enseignants, aides maternelles, d'une manière générale de tout le personnel en lien avec le système éducatif, sur les stéréotypes de genre mais aussi sur l'intelligence artificielle et l'intérêt du digital pour les filles, la mixité des métiers, etc...
- Toucher le marketing genré des marchands de jouets (magasins, ventes en ligne) pour qu'ils substituent à la dénomination de la classification des jouets Filles/Garçons – rose/bleu, une dénomination catégorielle de jouets, - refuser ces barrières afin que les garçons et filles jouent ensemble, car, plus tard, ils vivront ensemble et travailleront ensemble.
- S'opposer à tout recul et avoir une vigilance constante pour qu'il n'y ait aucune régression des Droits et à la santé sexuels reproductifs DSSR.
- Intensifier les structures d'accueil et de mode de garde des enfants – crèches, garderies, au sein de l'entreprise et à l'extérieur tenant compte des horaires décalés le cas échéant. Préserver le taux de natalité tout en développant les moyens de la présence des mères et des pères dans la vie professionnelle : en effet, le travail des femmes est un facteur important de croissance économique et de richesse. Les entreprises doivent accueillir positivement l'annonce des maternités de leurs salariées, et cultiver le bien-être au travail (modèle Suédois).
- Veiller à ce que le nouveau système des index ne soit pas détourné par les entreprises qui se satisferaient de leurs acquis dès lors qu'elles auraient atteint les 75%, il faut donc réévalué régulièrement les objectifs, car il faut atteindre les 100%, c'est à dire la vraie égalité en matière de salaires et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Ainsi, tout recul dans la marge de 75 à 100 devrait impérativement être justifiée!
- Allonger et rendre obligatoire le congé de paternité, en l'indemnisant comme le congé de maternité.
- Valoriser l'implication des hommes dans la parentalité, (par exemple : ne pas les mettre à l'index lorsqu'ils quittent leur travail pour aller chercher leurs enfants à l'école). Encourager le partage des congés parentaux entre la mère et le père et en faire un élément positif du déroulement de carrière. Encourager les formations destinées à maintenir ou à développer l'employabilité des hommes et des femmes qui prennent ces congés parentaux. Retenir l'expérience acquise pendant ces périodes au titre de la VAE.*

- Développer le rôle des réseaux féminins ou mixtes qui favorisent les progrès de l'égalité professionnelle dans les faits et les mentalités, au sein des entreprises mais aussi à l'extérieur, au sein des établissements d'enseignements, des syndicats, des partis.... Développer le mentorat .
- La révolution numérique doit être portée autant par les hommes que par les femmes. Les femmes doivent concevoir les programmes autant de les hommes – sensibiliser les hommes du métier du numérique à reconnaître la compétence des femmes, à acquérir une culture de l'égalité F/H, à réserver aux femmes un accueil plus favorable et respectueux. Lutter contre toutes les formes d'autocensure qui, contre toute logique, aboutissent à une diminution de la présence des femmes dans les métiers du numérique et de l'intelligence artificielle.
- Changer le regard de la société au moyen de grandes campagnes de communication via le Ministère de l'Education Nationale et Secrétariat d'Etat en charge de l'Egalité, le Ministère du Travail, les syndicats patronaux, des cadres et employés, sur les stéréotypes de genre, le rôle des hommes sur la parentalité et leur implication dans les tâches ménagères, l'accueil des femmes dans certains secteurs comme le numérique, l'intérêt du travail des femmes pour les entreprises source de richesse et de croissance économique.
- **Veiller à ce que les réformes des retraites et en particulier, celle qui est programmée pour les prochaines années ne contribuent pas à aggraver la situation des femmes considérablement moins favorable que celles des hommes ; en effet, l'égalité professionnelle est encore loin d'être atteinte et nous constatons que l'écart constaté entre les femmes et les hommes est encore beaucoup plus important, à la retraite. Il est essentiel de préserver les pensions de réversion qui permettent de maintenir le niveau de vie du conjoint survivant (le plus souvent une conjointe !). En tout état de cause, il faut veiller à ce qu'un éventuel nouveau système n'entraîne aucune diminution dans ce domaine et aussi qu'il n'y ait pas de généralisation de la mise sous condition de ressource qui, à l'heure actuelle, n'existe que pour la pension de base! De même, il faut maintenir les avantages familiaux qui permettent de reconnaître la contribution essentielle des familles avec enfants à l'équilibre financier d'une retraite par répartition.**
- Le sujet de la dépendance est aussi un sujet important pour les femmes, plus nombreuses en tant que dépendantes et qu'aidantes familiales ou professionnelles que les hommes. Sur ce sujet le CNFF a conduit une réflexion approfondie dans trois ateliers successifs. Pour l'essentiel, nous sommes favorables à l'instauration d'un cinquième risque et à la multiplication des solutions au plus près du terrain, que ce soit des EPHAD plus nombreux et de plus petites tailles, mais qui permettent de demeurer au plus près de sa famille et de ses racines ainsi que tous les services en réseau, permettant le maintien à domicile aussi bien en zone rurale qu'urbaine. Cela permettrait d'une part de répondre mieux à la demande des personnes dépendantes et de leurs familles et d'autre part de créer des emplois au-delà des zones urbaines et péri-urbaines.