



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
LIBERTÉ-ÉGALITÉ-FRATERNITÉ

MISSION D'INFORMATION COMMUNE  
SUR LA CONDITIONNALITÉ DES AIDES PUBLIQUES  
AUX ENTREPRISES

Paris, le 24 novembre 2020

### **Mission d'information commune sur la conditionnalité des aides publiques aux entreprises**

#### **Table ronde du mardi 1<sup>er</sup> décembre 2020 : égalité professionnelle femmes hommes**

#### **Réponses du Conseil National des Femmes Françaises – CNFF - \***

1. Les organismes et associations que vous représentez :
  - Ont ils été consultés officiellement ou officieusement par le Gouvernement lors de la préparation du plan de relance, ou depuis son lancement ?-----  
Non le Conseil National des Femmes Françaises n'a pas été consulté
  - Dans l'affirmative, quelles étaient les demandes du Gouvernement ?
  - Dans l'affirmative, avec quels ministères ont-ils travaillé et ont-ils par ailleurs eu des échanges avec les partenaires sociaux et les fédérations professionnelles des principaux secteurs touchés par la crise ?
  
2. D'après les données de l'OCDE pour l'ensemble des pays développés, de l'Institut national des études démographiques pour la France, la crise économique actuelle a touché plus les femmes que les hommes, s'agissant de la perte de leur emploi. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail indique également que les femmes sont surreprésentées dans les métiers où le travail sur site a été maintenu pendant les confinements (santé, grande distribution, nettoyage), d'où un risque pour leur santé. Avez-vous d'autres exemples de cette dichotomie entre femmes et hommes au regard de la crise ?-----  
C'est une crise effectivement très différente de celle de 2008 où il avait été constaté que, d'une manière générale, le chômage AVAIT MOINS ATTEINT LES FEMMES QUE LES HOMMES DANS LA MESURE OU LES SERVICES ETAIENT MOINS TOUCHES QUE L'INDUSTRIE, OR LES FEMMES SONT PLUS NOMBREUSES DANS LES SERVICES QUE DANS L'INDUSTRIE. PAR CONTRE, LA CRISE ACTUELLE TOUCHE DE PLEIN FOUET LES SERVICES: LA RESTAURATION, LES COMMERCES , L'AIDE A DOMICILE... OU PROPORTIONNELLEMENT LES FEMMES SONT PLUS NOMBREUSES. AU-DELA DU FAIT QUE LES FEMMES ONT ETE SURREPRESENTÉES DANS DE NOMBREUX METIERS DE TRAVAIL SUR SITE, ELLES ONT ETE, EN TELETRAVAIL, PLUS SOUVENT VICTIMES DU PREMIER CONFINEMENT DU FAIT DE LA FERMETURE DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES, DES CRECHES ET DE L'ABSENCE DES AIDES A DOMICILE. IL A ETE, EN EFFET, DEMONTRE QUE, MEME SI LE CONJOINT TRAVAILLAIT EGALEMENT A DOMICILE, LA CHARGE DES ENFANTS REPOSAIENT ESSENTIELLEMENT SUR LA MERE! EN OUTRE LES VIOLENCES A L'ENCONTRE DES FEMMES ET DES ENFANTS ONT ETE PLUS NOMBREUSES; IL Y A AUSSI LE FAIT QUE CES SITUATIONS ONT SOUVENT ETE ENCORE

PLUS DIFFICILES POUR LES FOYERS MONOPARENTAUX , ESSENTIELLEMENT FEMININS, AUSSI BIEN POUR LA GARDE DES ENFANTS QUE SUR LE PLAN FINANCIER, DU FAIT DE LA DIMINUTION DES RESSOURCES LIEES AU CHOMAGE TOTAL OU PARTIEL.

3. Auditionnés par la mission, certains partenaires sociaux ont indiqué qu'ils trouvaient curieux que des parlementaires placent parmi les conditionnalités des aides publiques aux entreprises l'égalité professionnelle femmes hommes parce que cet objectif est prévu par la loi. Il convient avant tout pour eux d'appliquer strictement la loi. Etes-vous d'accord avec cette analyse, ou pensez-vous que les aides publiques peuvent et / ou doivent servir de leviers à une accélération de la politique d'égalité professionnelle ?-----

C'est effectivement une question assez complexe; en effet, les aides publiques, dans le contexte de crise que nous traversons vise surtout à sauver les emplois, mais la crise a eu cette particularité de révéler le caractère vital de certains emplois, souvent parmi plus féminisés, mal rémunérés et supportant des conditions de travail difficiles .Les employeurs ( mais c'est souvent aussi l'Etat!) doivent s'engager à une revalorisation de ces métiers! Au-delà, la conditionnalité des aides publiques aux entreprises doit en priorité être liée au maintien des emplois, mais il faudrait exercer un véritable contrôle des départs volontaires, des licenciements et du chômage partiel afin de vérifier que cela n'a pas été fait au détriment des emplois féminins, sans réelle justification fonctionnelle. Il subsiste ,hélas, encore des personnes pour lesquelles le travail féminin n'est que secondaire par rapport au travail masculin.

4. Considérez-vous que l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :
- Est un indicateur facilement utilisable pour mesurer les progrès en matière d'égalité professionnelle ? Si tel n'est pas le cas, avez-vous identifié des facteurs d'amélioration ?— Il est encore un peu tôt pour le dire. C'est sans doute un progrès mais, il faut tout de même imaginer de ne pas se satisfaire du chiffre de 75% des indicateurs atteints mais considérer qu'il ne s'agit que d'une étape. Le but, c'est d'atteindre 100% ,de faire un régulier des indicateurs eux-mêmes pour juger s'ils sont pertinents et suffisants pour atteindre l'égalité professionnelle réelle.
  - Devrait être étendu aux entreprises de moins de 50 salariés ?-----  
Oui.

5. Estimez-vous que d'autres indicateurs devraient le compléter ? Qui aurait la légitimité et la technicité pour les élaborer ?-----

Il serait intéressant d'étendre à la gouvernance des entreprises, au-delà des seuls conseils d'administration, aux comités directeurs. Il serait aussi utile d'instaurer un indicateur concernant la politique des banques vis-à-vis de la création d'entreprise; il, en effet, est avéré que les projets féminins sont beaucoup moins soutenus financièrement que les projets masculins. Il y a encore également beaucoup à faire dans l'administration, en terme de déroulement de carrière. En ce qui concerne la légitimité et le technicité pour les élaborer, évidemment, les responsables politiques, gouvernement, parlement , mais aussi les partenaires sociaux et le secteur associatif de défense des droits des femmes qui peuvent apporter leur éclairage, à travers leur connaissance des problèmes et des aspirations des femmes.

6. Si l'égalité professionnelle femmes hommes devenait une conditionnalité, quelles mesures vous semble-t-il envisageables de prendre à court terme (dans les douze mois à venir) et à moyen terme (dans les 5 ans), qui aient véritablement un impact sur l'égalité professionnelle femmes hommes ?-----

À court terme, veiller à répartir également le poids des départs volontaires, des licenciements et du chômage partiel entre les femmes et les hommes. A plus long terme, dès lors que les effets de la crise se seront atténués, on pourra observer des évolutions extrêmement importantes dans les entreprises, une transformation profonde des méthodes de travail, des réorganisations sans doute très nombreuses, une obligation généralisée d'une maîtrise minimum des outils

numériques. La crise, au même titre que l'ont été les guerres devrait être un accélérateur d'une véritable révolution du travail, à peine amorcée avant ! ; la généralisation du télétravail en est un exemple spectaculaire! La multiplication des plans de départs volontaires et de licenciements économiques pour adapter les entreprises à la baisse brutale de leur activité, vont nécessiter, en fonction de la reprise de leur activité, à moyen terme, de recourir à des recrutements. De nombreux départs volontaires sont le fait de salariés proches de la retraite; cela signifie qu'il devrait y avoir un rajeunissement accéléré dans de nombreuses entreprises. Il s'agit là d'une opportunité à saisir pour rétablir les équilibres à tous les niveaux, à l'occasion des réorganisations et des nouvelles embauches. Cela suppose une analyse des emplois dans l'entreprise, avant la crise, et d'introduire une conditionnalité des aides au fait que l'égalité Femmes/Hommes ne se soit pas dégradée en un an et soit en progression sur les cinq années suivantes au regard des emplois, quantitativement et qualitativement.

7. En complément de la question n° 6 : la crise économique et ses effets sur la trésorerie des entreprises vous semble-t-elle constituer un obstacle au développement d'actions en faveur de l'égalité professionnelle ?-----  
Cela ne devrait pas être le cas, au contraire, le séisme économique et social provoqué par cette crise va jouer essentiellement sur l'emploi, les salariés proches de la retraite sont incités à partir; ce rajeunissement des salariés à tous les niveaux des entreprises est une occasion à saisir pour équilibrer la représentation entre les femmes et les hommes, et veiller à ce qu'il n'y ait pas de recul !
8. Qu'est-ce qu'une approche féministe de la relance économique ? -----  
L'approche « féministe » d'une relance, pour nous, consiste à ne jamais revenir aux pratiques du passé où l'emploi féminin était considéré comme une simple variable d'ajustement. En cas de crise, il paraissait normal de « renvoyer les femmes à la maison » pour laisser la place aux hommes; il serait bien qu'au XXI<sup>e</sup> siècle, nous puissions imaginer que la crise que nous traversons devienne une extraordinaire opportunité pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
9. Application de la loi de 2011 sur les quotas de femmes dans les conseils d'administration (dite loi Copé Zimmermann) : après neuf ans d'existence, considérez-vous qu'il convient toujours de veiller avec la plus grande attention à l'application de cette loi ? Ce devoir d'application devrait-il être une conditionnalité ?-----  
— Bien entendu, en neuf ans, les entreprises concernées devraient toutes être en conformité avec la loi!!! faudrait d'ailleurs prendre une mesure analogue pour les comités directeurs.
10. Quelques points supplémentaires importants; favoriser, par tous les moyens possibles la conciliation entre l'activité professionnelle et la parentalité. Veiller à ce que le télétravail n'empiète pas sur la vie personnelle des salarié; Valoriser une répartition équilibrée des temps de vie POUR LES SALARIÉS DES DEUX SEXES, afin d'alléger la charge mentale des femmes, valoriser les hommes qui assument leur part dans la parentalité, encourager et populariser les initiatives des entreprises qui prennent des initiatives innovantes dans ce domaine.