

CREDOC

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

1984, première année d'application de la loi

Sou1984-2228

J.P. DUPRE
G. HATCHUEL

Décembre

1984

L'Égalité professionnelle entre les
hommes et les femmes - 1984,
première année d'application de la loi
/ J.P. Dupré et G. Hatchuel. Décembre
1984.

CREDOC•Bibliothèque



1 10 1 1

U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE

U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE
BUREAU OF PLANT INDUSTRY
WASHINGTON, D. C.

11

1922
APR 10
12:15 PM

U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE
BUREAU OF PLANT INDUSTRY
WASHINGTON, D. C.

CREDOC

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

1984, première année d'application de la loi



J.P. DUPRE
G. HATCHUEL

Décembre
1984

Secrétariat : Ch. DUBOIS

L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

1984, première année d'application de la loi

La loi du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes indique dans son article 21 que les entreprises de plus de 300 salariés sont astreintes à la présentation d'un rapport sur l'égalité professionnelle au cours du premier trimestre de l'année 1984. Aux termes de l'article 11 de cette même loi, le chef d'entreprise présente ce rapport au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. Le rapport doit comporter une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles, la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, en ce qui concerne l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail et les rémunérations effectives. Le rapport doit aussi recenser les actions déjà menées en la matière dans l'entreprise et les objectifs prévus pour l'année à venir, ainsi que la définition qualitative et quantitative des actions à engager à ce titre, accompagnées de leurs coûts. Le rapport, modifié éventuellement selon l'avis du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail. Un des objectifs de la loi est que ce rapport doit permettre de prendre dans l'entreprise des mesures de rattrapage en faveur des femmes concernant l'embauche, la formation, la promotion, l'organisation et les conditions de travail. L'article 19 de la loi prévoit aussi des aides financières incitatives pour les entreprises dont les plans présenteront un caractère exemplaire eu égard à l'égalité professionnelle.

Analyser les rapports issus de la première année d'application de la loi, telle est la tâche qui a été confiée au CREDOC.

Un nouveau texte de loi demande toujours un certain temps d'adaptation avant d'être correctement appliqué. Dresser un bilan de la première année d'application d'un texte présente donc des risques : ne va-t-on pas mettre plus volontiers en avant le décalage entre ce qui était attendu et ce qui est observé ? Cette crainte explique sans doute les peu nombreuses tentatives en ce sens. Cependant, les avantages d'une telle investigation l'emportent largement sur ses inconvénients. En effet, elle permet de préciser les actions à mener pour mieux atteindre les objectifs initialement fixés par le législateur. En particulier, cette recherche permet de cerner les éléments du texte qui ont été les mieux compris et ceux pour lesquels des clarifications sont nécessaires. Elle montre mieux les lignes de force sur lesquelles il pourrait être possible à l'avenir de s'appuyer afin d'aboutir à une meilleure compréhension du texte par les différents intervenants.

Apprécier le degré d'application de la loi, les interprétations auxquelles elle a donné lieu, voire déceler les ambiguïtés du texte, autant d'objectifs que l'on s'est assigné pour décrypter les 736 rapports reçus (voir annexe 1).

Plus de 60 % des 736 rapports analysés appartiennent au secteur industriel, 32 % au tertiaire : l'absence d'informations sur l'activité de l'entreprise concerne 7 % des rapports. On peut considérer que moins d'un tiers des rapports émane d'entreprises peu féminisées (taux de féminisation inférieur à 25 %). En revanche, dans 34 % des entreprises examinées, le nombre de femmes dépasse celui de leurs homologues masculins. 41 % des rapports ont été adressés par de grandes entreprises (effectifs de plus de 500 salariés) ; 12 % des rapports portent par contre sur des établissements de moins de 300 salariés. Comme on pouvait s'y attendre, en raison de l'intensité de leur activité, plus du tiers des rapports émane du Bassin Parisien ou de l'Ile-de-France, la grande région la plus faiblement représentée étant le Sud-Ouest, avec 3,5 % des rapports (sur tous ces chiffres, voir annexe 1).

AMBIGUITE ENTRE "ENTREPRISE" ET "ETABLISSEMENT"

Le texte de loi précise que "le rapport devra être remis pour la première fois avant le 31 mars 1984 pour les *entreprises* de plus de 300 salariés". Mais la brochure du Ministère des Droits de la Femme présentant le texte ajoute : "Cette analyse doit être réalisée pour chacune des catégories de person-

nel de l'établissement *ou* de l'entreprise".

En ne précisant pas nettement "entreprise" ou "établissement", le texte de loi est difficile à interpréter car une entreprise peut posséder plusieurs établissements. Notre référence peut être, dans ces conditions, soit le nombre d'établissements appartenant à des entreprises de plus de 300 salariés, soit le nombre d'entreprises de plus de 300 salariés, les chiffres étant nettement différents dans les deux cas.

Les réponses ont souffert de cette difficulté : c'est souvent l'établissement qui a répondu, mais parfois l'entreprise ; dans certains cas enfin, aucune mention de ce type n'a permis de déceler le statut juridique du répondant. Il en résulte qu'il est extrêmement difficile, voire impossible, de préciser le degré de représentativité de l'échantillon obtenu. De fait, on est amené à se contenter d'indications très globales (pour plus de détails, voir l'annexe 1). On peut néanmoins avancer que les plus grandes entreprises sont sur-représentées dans les 736 rapports reçus. Les établissements appartenant au secteur tertiaire sont plutôt sous-représentés en comparaison des firmes industrielles. Enfin, les régions qui se trouvent sous-représentées dans l'échantillon sont plutôt la Région Parisienne et le Sud-Ouest ; à l'inverse, le taux de réponses serait meilleur dans le Nord et l'Est de la France.

Avant d'analyser en détail les chiffres produits dans les rapports (chapitre I) ainsi que les commentaires des différents intervenants (chapitre II), on voudrait résumer ici les principaux enseignements de cette étude.

LES MALENTENDUS SUR LES MOTS.

On l'a vu, la brochure détaillant le texte de loi laisse planer un doute sur l'entité qui devait produire le rapport : l'entreprise ou l'établissement. Cette ambiguïté a sans aucun doute pesé sur la représentativité de l'échantillon de réponses obtenues.

De même, l'adjectif "effectives" accolé aux rémunérations, faute d'avoir été défini, a rendu malaisé l'interprétation des données fournies sur les montants de salaires. Encore plus difficile à résoudre, est la compréhension qu'ont eu les intervenants du concept d'inégalité (versus égalité). Souvent assimilé au mot "discrimination", ce terme, au contenu très délicat à

cerner simplement, a donné lieu à divers malentendus.

UN RENDEMENT MOYEN.

Bien qu'il soit difficile d'apprécier avec exactitude l'ensemble des établissements concernés en 1984 par la loi, le nombre de rapports adressés par les inspecteurs du travail suggère de qualifier la première année d'application par les termes de "rendement moyen". Il est clair que le document a plutôt été considéré comme une charge de travail supplémentaire, dont l'intérêt n'a pas toujours convaincu les employeurs, voire les autres intervenants.

HETEROGENEITE DES INFORMATIONS.

Les rapports fournis sont relativement hétérogènes et de qualité très inégale : près de 40 % des rapports comportent l'essentiel des renseignements chiffrés qui étaient demandés. En revanche, 32 % sont notablement en retrait eu égard aux dispositions du texte de loi, ces rapports ne comprenant guère plus de trois informations chiffrées sur les sept qui étaient souhaitées.

De fait, la "qualité" (1) des rapports dépend fortement de certains critères d'analyse ; parmi ceux-ci, la région vient en tête. La liaison entre la taille de l'établissement et la qualité des rapports est aussi très nette : les documents sont meilleurs au fur et à mesure que le nombre de salariés de l'établissement croît. Ceci renforce l'idée que ce rapport constitue un travail supplémentaire plus facile à réaliser par les très grandes entreprises. Le secteur d'activité et le taux de féminisation de l'établissement semblent avoir globalement une influence moindre, mais leur importance varie selon les thèmes abordés.

INTERFERENCE AVEC LE BILAN SOCIAL.

Le rapport était demandé pour le premier trimestre de l'année 1984. Or, avant le 30 avril, les entreprises de plus de 300 salariés doivent également présenter au comité d'entreprise le Bilan Social d'établissement. Ceci n'a pas été sans conséquence sur le contenu des informations à produire eu

1 - Sur les critères retenus pour qualifier les rapports, voir chapitre I.

égard à l'égalité professionnelle. Souvent les employeurs, mais parfois aussi les comités d'entreprise, ont considéré que les deux rapports formaient un tout et n'ont donc pas discuté chacun d'eux séparément. Or, il apparaît bien qu'il existe une certaine liaison entre la qualité des rapports et l'intervention sur ce thème du comité d'entreprise.

La réalisation annuelle du rapport, enfin, facilitera certainement une meilleure application de la loi, en même temps qu'elle autorisera l'appréciation de *l'évolution* des situations respectives des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Chapitre I

ANALYSE DES PRINCIPALES INFORMATIONS CHIFFREES

Si les dispositions de la loi sont très explicites sur les domaines que doit aborder le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, toute latitude est par contre laissée aux employeurs sur le type d'informations à fournir dans chaque domaine, sur la présentation même du document, l'enchaînement des thèmes ou le type de commentaire à formuler. De même, en ne proposant pas de cadre-type, le législateur attribue aussi un rôle actif au Comité d'Entreprise puisqu'il lui accorde la possibilité d'intervenir sur chacun des domaines concernés, tant du point de vue de la demande d'informations complémentaires, que de celui de la définition des objectifs ou des actions à mener en matière d'égalité professionnelle dans l'entreprise. De fait, la seule obligation faite est que le rapport soit un document écrit présentant une analyse chiffrée de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que les rapports fournis aient été, surtout pour la première année d'application de la loi, très différents entre eux, autant dans leur forme que dans leur contenu.

UNE GRANDE HETEROGENEITE.

La seule analyse de la répartition des rapports selon le nombre de pages qu'ils comportent suffit à elle seule à confirmer les disparités (tableau 1) : 8 % des rapports ne comportent en effet qu'une page et 17 % deux pages. En revanche 17 % en comprennent entre 7 et 9 et 16 % dépassent 10 pages.

Tableau 1

REPARTITION DES RAPPORTS SELON LE NOMBRE DE PAGES QU'ILS COMPORTENT

Nombre de pages	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 et plus	Ensemble
Nombre de rapports	62	123	99	87	63	61	50	44	32	24	91	736
en %	8,4	16,7	13,4	11,8	8,6	8,3	6,8	6,0	4,3	3,3	12,4	100,0

Le nombre de pages lui-même est apparu parfois difficile à évaluer. Certains rapports sont en effet partie intégrante du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle s'est effectué l'examen des données fournies par l'employeur. Dans ce cas, le nombre de pages retenu pour qualifier le rapport est donc un peu supérieur au nombre de pages réelles.

Ce contexte de grande hétérogénéité, au moins formelle, rend d'autant plus frappante l'utilisation, dans certains départements, de "cadre - types", non envisagée par les textes. Les inspecteurs du travail ont souvent joué un rôle incitatif primordial dans la réalisation des rapports. Dans certains cas, l'inspecteur du travail, par commodité ou plus probablement par souci de répondre aux interrogations des chefs d'entreprise, semble avoir même proposé un "cadre-type" à compléter. Ceci a permis à un employeur d'estimer qu'il ne pouvait aller au-delà de ce qui était prévu dans le cadre imparti. Mais ce cadre-type semble avoir été fourni après la date limite d'envoi prévu des rapports (31 mars 1984), essentiellement afin de faciliter l'obtention d'une réponse. Dans d'autres cas, il se peut, mais il ne s'agit là que d'une hypothèse, que certaines organisations patronales aient fourni elles-mêmes une "trame-type", reprise à l'identique par plusieurs établissements. Ces cas restent cependant relativement rares.

La spécificité elle-même des rapports n'est pas toujours acquise. Dans 6 % des cas, la totalité du rapport n'est qu'un extrait (parfois presque la totalité) du Bilan Social de l'entreprise. Ce chiffre minimise cependant le nombre d'"interférences" entre le Bilan Social et le rapport sur l'égalité professionnelle. De nombreux rapports ne sont en effet qu'originaux en partie et font référence à des indicateurs ou des tableaux figurant dans le Bilan Social, sans que ceux-ci soient nécessairement joints.

Face à ces disparités, il est apparu délicat de vouloir procéder à un recensement quantitatif exhaustif de l'ensemble des informations très diverses contenues dans les rapports. Signalons qu'un des rapports fournis est en fait le compte-rendu de la négociation salariale annuelle sur les rémunérations dans l'entreprise. Le relevé effectué a donc privilégié les principales informations fournies dans les domaines mentionnés par le texte de loi, en même temps qu'il visait à enregistrer de façon succincte le type de commentaires effectués par l'employeur, le type d'objectifs prévus pour l'année à venir et les actions envisagées ; enfin, les interventions du comité d'entreprise ont bien sûr été recensées (1). La majorité des rapports était cependant constituée de tableaux sans commentaires. Les remarques et propositions ont souvent été effectuées oralement, devant les représentants du comité d'entreprise.

Les informations analysées ont été regroupées en quatre thèmes :

- les effectifs (qualifications, classification, variations des effectifs) ;
- les rémunérations ;
- la formation et les promotions professionnelles ;
- les conditions de travail.

En fin de chapitre, on a tenté une synthèse en classant les rapports selon le degré de pertinence des données produites.

Rappelons cependant que l'échantillon analysé est de taille réduite (736 rapports). Pour des raisons statistiques évidentes, les données n'ont donc pu être détaillées autant que cela aurait été souhaitable, notamment en croisant les résultats selon de multiples critères. L'échantillon n'est pas davantage représentatif de l'ensemble des rapports qui auraient pu être adressés (annexe 1). Les chiffres suivants ne doivent donc être considérés que comme des données *indicatives* de la première application, expérimentale, du texte de loi concernant la réalisation d'un rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise. Cela dit, 736 dossiers ont été exhaustivement examinés, ce qui est déjà important.

1 - Voir en annexe le bordereau de chiffrage utilisé.

INFORMATIONS SUR LES EFFECTIFS.

Premier sujet d'étonnement, 13,5 % des rapports (soit 99 d'entre eux) ne fournissent pas le nombre total de salariés de l'établissement. Autrement dit, la répartition par sexe de l'ensemble du personnel de l'établissement n'y figure pas. Or, comment apprécier les discriminations éventuelles entre hommes et femmes si l'on ne connaît pas les proportions respectives des uns et des autres dans l'entreprise ? L'absence d'une telle information, pourtant capitale pour le sujet traité, tient peut-être en partie à la période fixée pour la remise du rapport (1er trimestre 1984) : en effet, celle-ci est aussi celle de la présentation du Bilan Social devant le comité d'entreprise et l'information sur la répartition des effectifs par sexe figure dans le Bilan Social. Certains employeurs n'ont sans doute pas jugé utile de fournir une nouvelle fois cette information dans un rapport qui, parfois, était présenté au comité d'entreprise lors de la même réunion que celle consacrée à la présentation du Bilan Social.

LES "CLASSIFICATIONS", OUBLIEES UNE FOIS SUR DEUX.

Les lacunes ne se limitent pas là : 55 % des entreprises n'ont pas fourni la répartition de leur personnel par classification (c'est-à-dire par indice ou coefficient) et 23 % n'ont pas fourni cette répartition par *qualification* (catégories professionnelles).

Aucune nomenclature particulière de qualification n'était proposée aux entreprises. Diverses classifications et regroupements ont donc été adoptés pour la présentation des rapports, ne correspondant d'ailleurs pas toujours à la nomenclature de qualification demandée pour l'élaboration du Bilan Social. Ainsi, dans seulement 52 % des rapports, les salariés de l'entreprise ont pu être classés par sexe et qualification selon la nomenclature "minimale" en trois postes, inspirée de la présentation adoptée pour le Bilan Social : ingénieurs et cadres, E.T.A.M. (agents de maîtrise, techniciens, employés, éventuellement séparés), ouvriers. En effet, les regroupements "ouvriers-employés" sont fréquents. De même, sont parfois absentes les informations sur les effectifs de cadres. L'explication réside principalement dans le faible pourcentage, parfois signalé par l'employeur, de femmes cadres dans l'entreprise, voire même dans l'absence totale de femmes appartenant à cette catégorie.

Parmi les 372 entreprises (51 % des rapports) pour lesquelles le pourcentage de cadres féminins est connu, ce pourcentage est supérieur à 30 % dans seulement 10 % des cas. Par contre, l'entreprise ne comporte aucune femme cadre dans 32 % des établissements ayant répondu.

Les renseignements sont meilleurs pour les embauches (il s'agit de celles effectuées en 1983) : 75 % des rapports fournissent la répartition des entrées par sexe dans l'établissement. Les deux tiers (62 %) donnent cette répartition par sexe et qualification.

Les entrées sont-elles apparues aux employeurs plus importantes que les sorties ? On relève en effet que seuls 10 % des rapports présentent la répartition des départs et mutations par sexe et 7 % la répartition à la fois par sexe et qualification. Relevons à ce propos que les textes de loi consacrés au contenu du rapport (articles L432-3-1) se réfèrent expressément aux embauches, mais n'évoquaient pas la fourniture de renseignements sur les départs. A l'inverse, certaines entreprises ont été plus loin : 5 % d'entre elles ont chiffré la répartition de leurs salariés par sexe et âge et 5 % également la répartition par sexe et ancienneté. Enfin, les rapports où figure la répartition des effectifs par type de contrats (durée indéterminée ou non) sont rares (6 %). Cette information est bien plus souvent donnée pour les embauches effectuées dans l'année.

IMPORTANCE DE LA REGION.

Quelles sont les entreprises qui n'ont pas fourni la répartition de leurs salariés par sexe et qualification ? Elles appartiennent plus au tertiaire qu'à l'industrie, mais les différences sont moins sensibles par secteur d'activité que par grande région (Z.E.A.T.) (1). Alors qu'en moyenne 23 % de l'ensemble des entreprises n'ont pas fourni la répartition de leurs effectifs par sexe et qualification, ce pourcentage est de 35 % dans le Nord et de 30 % dans le Centre-Est. A l'inverse, ces informations ont été davantage présentées dans le Sud-Ouest, la Méditerranée et le Bassin Parisien (tableau 2).

1 - L'analyse de ces entreprises selon leur taille ou selon le pourcentage de salariées n'est évidemment pas effectuée ici puisqu'il s'agit souvent d'entreprises n'ayant justement pas fourni le nombre total de leurs salariés et la répartition par sexe du personnel.

Seules 40 % des entreprises ont finalement produit la répartition de leurs effectifs selon les trois critères : sexe , qualification et classification. En revanche, 55 % ont fourni à la fois les répartitions, par sexe et qualification, de leurs effectifs comme des embauches réalisées en 1983. Là, les entreprises du tertiaire reprennent un avantage, quoique très faible, sur l'industrie : 56 % des entreprises du tertiaire ont produit ces deux répartitions contre 54 % dans le secteur industriel.

Tableau 2

REPARTITION DES RAPPORTS PAR Z.E.A.T.
SELON QU'ILS COMPORTENT OU NON
LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE ET QUALIFICATION

- En % -

Z.E.A.T.	Le rapport fournit-il la répartition des effectifs par sexe et qualification ?		Ensemble
	Oui	Non	
Région parisienne	77,5	22,5	100,0
Bassin Parisien	85,7	14,3	100,0
Nord	64,7	35,3	100,0
Est	71,2	28,8	100,0
Ouest	74,0	26,0	100,0
Sud-Ouest	88,5	11,5	100,0
Centre-Est	69,6	30,4	100,0
Méditerranée	88,5	11,5	100,0
ENSEMBLE	76,8	23,2	100,0

INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS.

Les deux tiers (66 %) des rapports fournissent la valeur (en Francs courants) des rémunérations moyennes par sexe dans l'entreprise et 63 % la valeur des rémunérations par sexe et classification. Ce pourcentage de 63 % se décompose en 65 % pour les entreprises relevant du secteur industriel et 62 % pour celles relevant du tertiaire. Les différences sont donc là peu sensibles.

Le "taux de féminisation" (rapport entre le nombre de femmes et le nombre total de salariés) de l'entreprise n'est pas non plus très significatif pour expliquer les différences de comportement des répondants en la ma-

tière : quand les femmes représentent moins d'un quart des effectifs de l'établissement, 66 % des rapports comportent les rémunérations moyennes par sexe et qualification. Ce taux passe à 72 % quand les femmes représentent entre un quart et la moitié des effectifs, mais il redescend à 68 % quand les femmes représentent plus de la moitié du personnel de l'entreprise.

Plus significatives sont les différences par région et selon la taille de l'établissement. Le taux de "non-réponses" aux rémunérations moyennes par sexe et qualification évolue de 24 % pour les établissements situés dans le Bassin Parisien à 48 % pour ceux situés dans l'Est de la France (tableau 3). Deux groupes sont ainsi mis en évidence. D'un côté le Nord, l'Est, l'Ouest et le Centre-Est pour lesquels les données sur les rémunérations moyennes manquent fréquemment (taux de "non-réponses" supérieur à 42 %). De l'autre, le Bassin Parisien et le Sud-Ouest qui, avec des taux inférieurs à 27 %, se détachent même des régions parisienne et méditerranéenne, qui pourtant enregistrent des taux de "non-réponses" inférieurs à la moyenne d'ensemble (33 % contre 37 % en moyenne).

Tableau 3

REPARTITION DES RAPPORTS PAR Z.E.A.T.
SELON QU'ILS COMPORTENT OU NON LA VALEUR (en F.) DES REMUNERATIONS
PAR SEXE ET QUALIFICATION

- En % -

Z.E.A.T.	Le rapport fournit-il les rémunérations (en Francs) par sexe et qualification ?		Ensemble
	Oui	Non	
Région parisienne	67,5	32,5	100,0
Bassin Parisien	76,2	23,8	100,0
Nord	54,1	45,9	100,0
Est	52,0	48,0	100,0
Ouest	55,8	44,2	100,0
Sud-Ouest	73,1	26,9	100,0
Centre-Est	57,8	42,2	100,0
Méditerranée	67,3	32,7	100,0
ENSEMBLE	63,2	36,8	100,0

LES GRANDES ENTREPRISES REpondraient PLUS FREQUEMMENT.

Plus le nombre de salariés de l'entreprise est important, meilleures apparaissent les réponses sur les rémunérations. Relevons cependant un "trou" notable pour les établissements comportant 200 à 400 salariés (tableau 4).

On note d'autre part que les entreprises n'ayant pas fourni leurs effectifs n'ont pas non plus donné, en grande majorité, la valeur des rémunérations de leur personnel par sexe et qualification ; seules un tiers d'entre elles l'ont fourni.

Tableau 4

REPARTITION DES RAPPORTS PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT
SELON QU'ILS COMPORTENT OU NON LA VALEUR (en F.) DES REMUNERATIONS
PAR SEXE ET QUALIFICATION

- En % -

Taille de l'établissement	Le rapport fournit-il les rémunérations (en Francs) par sexe et qualification ?		Ensemble
	Oui	Non	
Moins de 200 salariés	67,2	32,8	100,0
de 200 à 400 salariés	60,1	39,9	100,0
de 400 à 600 salariés	68,3	31,7	100,0
de 600 à 1.000 salariés	73,5	26,5	100,0
plus de 1.000 salariés	73,7	26,3	100,0
Effectifs non fournis	31,3	68,7	100,0
ENSEMBLE	63,2	36,8	100,0

Toutefois, l'ensemble des rapports qui n'ont pas donné d'informations sur les rémunérations moyennes par sexe et par qualification n'ont pas été totalement muets sur le sujet : une partie d'entre eux, soit 3 % des 736 rapports, ont présenté les salaires moyens par sexe uniquement, 4 % ont fourni l'indice ou le coefficient moyen toujours par sexe, 3 % ont communiqué la distribution des salaires par sexe, enfin 2 % ont procédé à quelques études comparatives des rémunérations hommes/femmes à postes identiques. Mais la grande majorité, soit n'a pas abordé du tout le chapitre des rémunérations (9 % des rapports), soit s'est contenté de l'évoquer en précisant qu'il n'existait aucune disparité de salaires dans l'entreprise (11 % des rapports). Parmi les phrases les plus typiques du cas, citons celles-ci : "les conditions de rému-

nération sont les mêmes pour les hommes et les femmes" ou "A poste ou qualification égale, les salaires hommes et femmes sont identiques dans l'entreprise".

A l'inverse, parmi ceux qui ont répondu (63 % des rapports), certains ont été plus loin : 6 % ont communiqué la distribution des salaires par sexe, 5 % ont présenté l'évolution des salaires par sexe entre fin 1982 et fin 1983 et 3 % ont chiffré le montant des primes.

DES MOTS POUR LE DIRE.

Si les deux tiers des rapports n'ont pas véritablement évoqué l'existence de disparités de salaires entre hommes et femmes dans leur entreprise (même si les chiffres les suggéraient), un quart a constaté l'existence de telles disparités et les ont aussitôt expliquées. Nous parlons bien de disparités éventuelles, non de "discriminations" ; manifestement ce terme, non toléré par la loi, ne l'était pas davantage dans les rapports. Les explications fournies, non pour justifier les disparités, mais pour les faire comprendre, se réfèrent à la moindre qualification des femmes, aux différences d'ancienneté ou d'âge par sexe dans l'établissement, au temps partiel ou à l'absentéisme des femmes, aux primes liées au travail de nuit ou à des conditions de travail particulières (charges lourdes par exemple).

Plus étonnant, un nombre non négligeable d'employeurs se réfère au texte de loi utilisant le terme de "rémunérations effectives" pour mettre en évidence l'impossibilité de comparer des choses comparables : "La loi nous impose de fournir les rémunérations effectives, ce qui correspond aux données fournies. Or, le travail à temps partiel des femmes diminue la moyenne des rémunérations des employées. Un redressement aurait donc peut-être été nécessaire" commente un employeur. Un autre s'appuie sur les dispositions de la loi pour expliquer aux membres du comité d'entreprise qu'il ne saurait redresser des données, qui ne répondraient plus alors au caractère "effectif" des renseignements demandés.

Enfin, dans les plus petits établissements, mais pas seulement là, le souhait de respecter le secret des rémunérations individuelles a conduit certains employeurs, soit à ne produire les salaires moyens que dans les seuls cas où la population concernée leur paraissait suffisante, soit à opérer cer-

tains regroupements. Les informations sur les cadres disparaissent ainsi relativement souvent, compte tenu du petit nombre de femmes cadres dans la plupart des 736 établissements analysés.

INFORMATIONS SUR LA FORMATION ET LES PROMOTIONS.

Les rapports abordent plus souvent le domaine de la formation que celui des promotions. Une des raisons tient peut-être au fait que le Bilan Social est relativement copieux sur le chapitre Formation. Mais remarquons aussi et nous y reviendrons, que lorsque les employeurs ont détaillé leurs objectifs 1984 en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes, les actions en matière de formation sont celles qui sont le plus souvent citées.

Dans 77 % des rapports, la répartition, par sexe, des bénéficiaires de formation en 1983 est communiquée ; 60 % donnent cette répartition par sexe et qualification. Cependant 12 % n'abordent pas du tout ce thème et 8 % ne font que l'évoquer sans le chiffrer : dans ce dernier cas, seul 1 % fournit néanmoins les types de stage suivis dans l'entreprise, par sexe. A l'inverse, parmi les 60 % de répondants fournissant la répartition des stagiaires par sexe et qualification, un tiers donne aussi le nombre d'heures de stages suivis par sexe et 9 % détaillent le type de stage effectué.

Les différences par secteur d'activité sont importantes : 57 % des établissements industriels communiquent la répartition des stagiaires par sexe et qualification contre 68 % dans le tertiaire. Le thème a en effet plus souvent été traité dans les établissements du secteur tertiaire : 17 % d'entre eux ne fournissent aucun chiffre en la matière contre 21 % dans l'industrie.

DE NETTES DIFFERENCES SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES.

On relève une étroite corrélation entre la taille de l'établissement et la communication de la répartition des bénéficiaires de formation par sexe et qualification. Plus la taille est importante, plus nombreux sont les répondants (tableau 5). Là encore, on note que quand les effectifs de l'établissement n'ont pas été fournis, les informations sur la formation sont rarement données (elles le sont dans 25 % des cas seulement). De même, plus le pourcentage de femmes salariées est élevé dans l'établissement, plus les réponses

sont précises en matière de formation : presque les trois quarts (73 %) des rapports fournissent la répartition des stagiaires par sexe et qualification quand les femmes représentent plus de la moitié du personnel. Ce taux passe à 65 % quand les femmes représentent entre un quart et la moitié des effectifs et à 56 % quand elles en représentent moins d'un quart.

Tableau 5

REPARTITION DES RAPPORTS PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT
SELON QU'ILS COMPORTENT OU NON LA REPARTITION DES BENEFICIAIRES DE FORMATION
PAR SEXE ET QUALIFICATION

- En % -

Taille de l'établissement	Le rapport fournit-il la répartition des stagiaires par sexe et qualification ?		Ensemble
	Oui	Non	
Moins de 200 salariés	54,7	45,3	100,0
de 200 à 400 salariés	61,3	38,7	100,0
de 400 à 600 salariés	64,6	35,4	100,0
de 600 à 1000 salariés	69,7	30,3	100,0
Plus de 1000 salariés	73,7	26,3	100,0
Effectifs non fournis	25,3	74,7	100,0
ENSEMBLE	60,1	39,9	100,0

Les différences par grande région (Z.E.A.T.) sont sensibles (tableau 6). Elles sont directement liées à celles déjà relevées selon la taille de l'établissement. Deux régions se détachent nettement, la Région Parisienne et le Bassin Parisien, dans lesquelles respectivement 69 et 70 % des établissements ont fourni la répartition des stagiaires par sexe et qualification contre 60 % en moyenne. A l'inverse, dans l'Est, moins de 50 % des établissements ont fourni ce renseignement .

Tableau 6

REPARTITION DES RAPPORTS PAR Z.E.A.T.
SELON QU'ILS COMPORTENT OU NON LA REPARTITION
DES BENEFICIAIRES DE FORMATION PAR SEXE ET QUALIFICATION

- En % -

Z.E.A.T.	Le rapport fournit-il la répartition des stagiaires par sexe et qualification ?		Ensemble
	Oui	Non	
Région parisienne	68,8	31,2	100,0
Bassin Parisien	69,8	30,2	100,0
Nord	51,8	48,2	100,0
Est	49,6	50,4	100,0
Ouest	57,1	42,8	100,0
Sud-Ouest	57,7	42,3	100,0
Centre-Est	56,9	43,1	100,0
Méditerranée	61,5	38,5	100,0
ENSEMBLE	60,1	39,9	100,0

Les informations sur les promotions professionnelles ont eu moins de succès, mais elles ont parfois été très détaillées ; dans certains cas, ont été évoqués séparément les promotions sans changement de qualification et celles avec changement de qualification ou de statut. Au total, un tiers (32 %) des rapports n'évoque pas ce thème et 8 % l'évoquent, mais sans fournir de chiffres. Par contre, 59 % des établissements produisent la répartition par sexe des promotions effectuées en 1983 et un peu moins de la moitié (47 %) donne une répartition plus détaillée, croisant le sexe et la qualification.

Les différences selon la taille d'établissement restent marquées. Les informations fournies sur les promotions sont en effet meilleures pour les établissements importants : 57 % de réponses détaillées dans les établissements de plus de 1.000 salariés contre 44 % dans les établissements comportant moins de 200 salariés. Mais, le "taux de féminisation" de l'entreprise n'apparaît plus là aussi décisif que pour la formation.

Là encore, le secteur d'activité est discriminant : 53 % des établissements du tertiaire ont fourni la répartition détaillée des promotions réalisées contre 42 % des établissements industriels.

Enfin, c'est au niveau de la répartition régionale que les informations sur les promotions par sexe et qualification connaissent les plus fortes variations : 62 % de réponses détaillées dans l'Ouest et 58 % dans le Bassin Parisien contre 26 % dans le Nord et 32 % dans l'Est, pour une moyenne d'ensemble de 47 %.

Finalement, 55 % des rapports présentent à la fois des informations sur la répartition par sexe des stagiaires et des bénéficiaires de promotions. Le pourcentage passe à 40 % si l'on se réfère à ces deux types de données, mais réparties cette fois par sexe et qualification, comme les dispositions de la loi l'exigeaient.

INFORMATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Les données sur les conditions de travail présentent un intérêt tout particulier dans la mesure où ces conditions sont très généralement évoquées pour expliquer les disparités de traitement entre hommes et femmes.

Faute de pouvoir réaliser dans les délais impartis une analyse extrêmement détaillée de la façon, d'ailleurs très disparate, dont les rapports abordaient ce thème, deux types d'informations ont été recensés :

- d'une part, celles relatives à l'existence, dans l'établissement, de chacune des quatre situations suivantes : travail en équipe, postes pénibles (y compris travail à la chaîne), travail de nuit et horaires alternants ;
- d'autre part, celles relatives à d'éventuelles politiques spécifiques suivies par l'établissement concernant les femmes : sont les plus souvent revues à ce propos les notions de temps partiel, d'horaires variables ou de congés spéciaux.

Au total, 54 % des rapports, soit n'ont fourni aucune information sur les conditions de travail ainsi appréhendées, soit n'ont ni évoqué ni mis en évidence une politique spécifique quelconque concernant les femmes. Cependant, une décomposition de ce taux en fonction du secteur d'activité de l'établissement s'impose: en effet, les notions de travail en équipe, postes pénibles, travail de nuit, horaires alternants concernent plutôt le secteur industriel. De fait, 58 % des rapports envoyés par les établissements industriels

n'ont fourni aucune information sur l'existence éventuelle dans l'entreprise de ces quatre aspects des conditions de travail. Ce taux passe toutefois à 79 % pour les établissements relevant du secteur tertiaire. Si cette proportion n'est guère étonnante pour les établissements du tertiaire, elle l'est quelque peu pour les établissements industriels. Seuls 42 % d'entre eux ont donc fourni des éléments sur les conditions de travail dans l'entreprise. Ceux qui n'ont pas répondu se sont souvent contentés en la matière de la phrase-type suivante : "Les conditions de travail dans l'entreprise sont identiques pour les hommes et les femmes puisqu'elles découlent des postes".

On relève d'autre part que 13 % des établissements appartenant au tertiaire sont touchés par l'un des quatre critères retenus (travail en équipe, travail de nuit, travaux pénibles ou horaires alternants) : la moitié appartient au secteur du "commerce".

Parmi les établissements concernés par au moins l'une des quatre situations de travail retenues (soit 245 établissements au total, c'est-à-dire un tiers des rapports), les trois quarts ont signalé, directement ou indirectement, que ces conditions avaient pour conséquence une ségrégation entre hommes et femmes dans l'entreprise. Bien sûr, c'est le travail de nuit qui est, de très loin, le plus souvent cité : 74 % des cas évoqués sont liés à l'interdiction du travail de nuit pour les femmes.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL : UNE EXPLICATION AUX DISPARITES.

Les remarques des employeurs sur ce thème sont nombreuses. Elles justifient selon eux, et divers exemples le prouvent, d'une part le faible taux de féminisation des établissements concernés, d'autre part les disparités éventuelles constatées au niveau des rémunérations. Quoique moins fréquemment citée, l'interdiction du port de charges lourdes pour les femmes est aussi évoquée pour expliquer la non-réalisation de l'égalité hommes-femmes. Par suite, dans nombre de cas apparaît une interrogation sur l'adaptation des textes à l'objectif de la loi de juillet 1983, résumée ainsi par un des répondants : "Il appartiendra aux instances gouvernementales de préciser les nouvelles conditions de travail concernant les charges et le travail de nuit afin que l'égalité hommes-femmes ait un véritable sens".

Presque un quart des 736 rapports fournit des informations indiquant qu'une politique spécifique concernant les femmes est appliquée dans l'entreprise. Ce pourcentage est de 16 % dans les établissements industriels contre 31 % pour le tertiaire. Dans plus des trois quarts des cas (78 %), cette politique concerne la possibilité de travail à temps partiel. Les horaires variables et les congés spéciaux concernent, eux, environ un quart des cas concernés. Plus l'effectif de l'établissement est important, plus est élevé le pourcentage d'employeur appliquant cette politique spécifique (tableau 7).

De même, cette proportion évolue sensiblement avec le taux de féminisation de l'établissement : 20 % des établissements comportant moins d'un quart de femmes pratiquent une telle politique contre 37 % de ceux comportant plus de 70 % de femmes. Notre échantillon comporte cependant un pourcentage important d'organismes sociaux (Caisses d'Allocations Familiales, Caisses d'Assurance Maladie ...) qui doit influencer fortement sur ces résultats.

Tableau 7

REPARTITION DES RAPPORTS PAR TAILLE D'ETABLISSEMENTS
SELON QU'UNE POLITIQUE SPECIFIQUEMENT FEMININE
EST APPLIQUEE OU NON DANS L'ETABLISSEMENT

- En % -

Taille de l'établissement	Une politique spécifiquement féminine en matière de conditions de travail est-elle appliquée ou non ?		Ensemble
	Oui	Non	
Moins de 200 salariés	15,6	84,4	100,0
de 200 à 400 salariés	15,3	84,7	100,0
de 400 à 600 salariés	26,8	73,2	100,0
de 600 à 1000 salariés	31,8	68,2	100,0
Plus de 1000 salariés	33,3	66,7	100,0
Effectifs non fournis	3,0	97,0	100,0
ENSEMBLE	22,0	78,0	100,0

TENTATIVE POUR CLASSER LES RAPPORTS.

Les rapports devaient traiter, aux termes de la loi, les domaines suivants : "embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail et rémunération effective". La situation

respective des femmes et des hommes dans chacun de ces domaines devait être appréciée "pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise". Nous avons donc considéré, pour l'analyse synthétique proposée ici, que chaque rapport devait comporter au moins les sept éléments suivants :

- nombre total de salariés, répartis par sexe ;
- répartition des effectifs par sexe et qualification ;
- embauches réalisées (en 1983), par sexe et qualification ;
- rémunérations moyennes, en Francs, par sexe et qualification ;
- bénéficiaires de promotions professionnelles (en 1983), répartis par sexe et qualification ;
- information sur les conditions de travail (1).

125 rapports, soit 17 % des 736 répondants, ont présenté ces sept informations (tableau 8) ; 22 % en ont fourni six. A l'inverse, 5,6 % n'ont fourni aucune de ces informations.

On a ainsi regroupé les rapports en trois ensembles :

- les rapports "satisfaisants", comportant six ou sept des informations souhaitées : ils représentent 39 % des répondants ;
- les rapports "moyens" (quatre ou cinq informations), soit 29 % de l'échantillon ;
- enfin, les rapports que l'on peut qualifier de "faibles" eu égard aux informations souhaitées (ils en comportent trois ou moins) : ils représentent 32 % de l'ensemble des rapports.

Tableau 8

REPARTITION DES RAPPORTS
SELON LE NOMBRE D'INFORMATIONS FOURNIES

	Aucune	Une	Deux	trois	quatre	cinq	six	sept	Ensemble
Nombre de rapports	41	44	73	77	91	122	163	125	736
%	5,6	6,0	9,9	10,4	12,4	16,6	22,1	17,0	100,0

Ces résultats peuvent être appréciés de deux points de vue. Que presque 40 % des rapports aient d'emblée fourni l'essentiel des informations

1 - Sur l'information retenue ici, voir supra "Conditions de Travail".

souhaitées peut apparaître satisfaisant. Il s'agissait en effet de la première année d'application d'une loi qui a pu parfois prendre de court les services administratifs des établissements susceptibles de répondre. A l'opposé, force est de constater qu'un tiers des rapports ne comporte qu'un nombre très faible d'informations ; ceux-ci ne permettent pas, à vrai dire, une quelconque appréciation fondée de la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise.

COMMENT QUALIFIER LES MEILLEURS REpondANTS ET LES MOINS BONS ?

Dans le secteur tertiaire, la proportion de rapports satisfaisants est plus importante (43 %) que dans l'industrie (37 %). Mais les variations sont très sensibles à l'intérieur de ces deux groupes : le taux de "bons" rapports atteint 58 % pour les établissements appartenant au secteur des services non marchands, par exemple Caisses d'Assurance Maladie ou d'Allocations Familiales . Dans l'industrie, les rapports sont "bons" pour 47 % des établissements consacrés à la production de biens d'équipement tandis qu'ils ne le sont que pour 31 % de ceux produisant des biens de consommation (tableau 9).

Tableau 9

REPARTITION DES RAPPORTS PAR SECTEUR D'ACTIVITE
SELON LE NOMBRE D'INFORMATIONS FOURNIES (1)

- En % -

Type d'établissement par secteur	Type de rapport			Ensemble
	"Faible" (1)	"Moyen" (1)	"Bon" (1)	
Industrie	33,8	29,3	36,9	100,0
<i>dont : Biens d'équipement</i>	29,3	23,3	47,4	100,0
<i>Biens de consommation</i>	40,0	29,1	30,9	100,0
<i>Biens intermédiaires</i>	29,8	34,7	35,5	100,0
Tertiaire	29,7	27,6	42,7	100,0
<i>dont : Services non marchands</i>	23,7	18,4	57,9	100,0
ENSEMBLE (2)	31,9	29,0	39,1	100,0
1 - "Faible" = moins de 3 informations, "Moyen" = 4 ou 5 informations, "Bon" = 6 ou 7 informations. 2 - Y compris les établissements dont le secteur nous était inconnu, non détaillés dans le tableau.				

De fait, on retrouve ici l'effet taille de l'établissement (tableau 10) : plus cette taille est élevée, plus le pourcentage de "bons" rapports croît. De même, le pourcentage de rapports "faibles" est d'autant plus fort que la taille de l'établissement est petite. On peut trouver à cela plusieurs explications. Une paraît s'imposer : il est certain que la réalisation d'un tel rapport, surtout effectué pour la première fois, nécessite un investissement en temps relativement plus difficile à dégager dans les plus petits établissements. Dans les plus gros par contre, l'existence d'un service du personnel ad'hoc ou des relations sociales a certainement contribué à une meilleure qualité des rapports.

Tableau 10

REPARTITION DES RAPPORTS PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT
SELON LE NOMBRE D'INFORMATIONS FOURNIES (1)

- En % -

Taille de l'établissement	Type de rapport			Ensemble
	"Faible" (1)	"Moyen" (1)	"Bon" (1)	
Moins de 200 salariés	29,7	32,8	37,5	100,0
de 200 à 400 salariés	29,5	31,9	38,6	100,0
de 400 à 600 salariés	23,8	32,3	43,9	100,0
de 600 à 1000 salariés	16,7	33,3	50,0	100,0
Plus de 1000 salariés	14,0	30,7	55,3	100,0
Effectifs non fournis	91,9	8,1	-	100,0
ENSEMBLE	31,9	29,0	39,1	100,0
1 - "Faible" = moins de 3 informations, "Moyen" = 4 ou 5 informations, "Bon" = 6 ou 7 informations.				

Le taux de féminisation de l'établissement ne semble pas, par contre, avoir exercé une influence particulière sur la "qualité" des rapports. Un quart des rapports reste "faible" que l'établissement comporte peu de personnel féminin ou beaucoup (tableau 11). Notons globalement un petit peu plus de "bons" rapports quand le personnel féminin est majoritaire que quand il ne l'est pas (47 % contre 43 %).

Tableau 11

REPARTITION DES RAPPORTS
SELON LE NOMBRE D'INFORMATIONS FOURNIES (1)
ET LE TAUX DE FEMINISATION DE L'ETABLISSEMENT

- En % -

Taux de féminisation de l'établissement	Type de rapport			Ensemble
	"Faible" (1)	"Moyen" (1)	"Bon" (1)	
De 0 à 25 %	24,1	34,5	41,4	100,0
De 25 à 50 %	22,6	31,5	45,9	100,0
De 50 à 70 %	19,9	30,8	49,3	100,0
Plus de 70 %	24,8	30,9	44,3	100,0
Non fourni	91,9	8,1	-	100,0
ENSEMBLE	31,9	29,0	39,1	100,0
1 - "Faible" = Moins de 3 informations, "Moyen" = 4 ou 5 informations, "Bon" = 6 ou 7 informations.				

LES DISPARITES REGIONALES.

Enfin, les différences par région sont fortes et semblent bien traduire un effet régional particulier dans la perception de la nouvelle loi. Le Bassin Parisien et la Région Méditerranéenne se détachent nettement avec, dans chacun de ces deux cas, plus de 50 % des rapports "complets". Le pourcentage de rapports "faibles" varie cependant très fortement entre ces deux régions. L'Est de la France se distingue en sens inverse : seuls 18 % des rapports provenant de cette région comportent 6 ou 7 des informations souhaitées tandis que 47 % se classent dans la catégorie des rapports "incomplets" (tableau 12). De ce point de vue, le Nord de la France n'est pas non plus dans une situation très favorable, avec 42 % de rapports "faibles".

Tableau 12

REPARTITION DES RAPPORTS PAR Z.E.A.T.
SELON LE NOMBRE D'INFORMATIONS FOURNIES (1)

Z.E.A.T.	Type de rapport			Ensemble
	"Faible" (1)	"Moyen" (1)	"Bon" (1)	
Région parisienne	27,5	32,5	40,0	100,0
Bassin Parisien	18,5	27,0	54,5	100,0
Nord	42,3	27,1	30,6	100,0
Est	47,2	34,4	18,4	100,0
Ouest	28,6	28,6	42,8	100,0
Sud-Ouest	30,8	34,6	34,6	100,0
Centre-Est	37,3	28,4	34,3	100,0
Méditerranée	28,9	19,2	51,9	100,0
ENSEMBLE	31,9	29,0	39,1	100,0
1 - "Faible" = Moins de 3 informations, "Moyen" = 4 ou 5 informations, "Bon" = 6 ou 7 informations.				

Que manque-t-il aux rapports "moyens" pour devenir "bons" ? Les deux tiers d'entre eux (66 %) ne donnent pas l'information sur les promotions par sexe et qualification ; 62 % ne fournissent pas celles sur les conditions de travail. 37 % ne présentent pas la répartition des bénéficiaires de formation par sexe et qualification. Un tiers (33 %) ignore la répartition des embauches selon ces deux mêmes critères. Enfin, 31 % ne donnent pas les rémunérations moyennes par sexe et qualification. Bien sûr, l'immense majorité d'entre eux (90 %) fournit bien la répartition du personnel de l'établissement par sexe et qualification.

Les rapports "faibles" présentent, eux, des lacunes bien plus notables. 90 % d'entre eux ne chiffrent pas les promotions par sexe et qualification. 88 % négligent les données par sexe et qualification concernant la formation et 86 % celles concernant les embauches. 81 % ignorent les conditions de travail. Plus des trois quarts (76 %) ne donnent pas les rémunérations moyennes par sexe et qualification et deux tiers (61 %) la répartition des effectifs selon ces deux mêmes critères. Enfin, 39 % ne fournissent pas le nombre total de salariés de l'établissement.

Une interprétation moins stricte des textes ne semble pas fondamentalement changer les données précédentes : en effet, si l'on se réfère aux sept domaines retenus en privilégiant cette fois les seules données par sexe et non par sexe et qualification, la répartition des rapports est la suivante :

"bons" rapports (6 ou 7 informations)	: 48,5 %
rapports "moyens" (4 ou 5 informations)	: 28,9 %
rapports "faibles" (0 à 3 informations)	: 22,6 %

La suppression du critère "qualification" améliore donc de 10 points le pourcentage de "bons" rapports et réduit d'un tiers les rapports "faibles". La lecture des rapports fournis confirme cependant que l'appréciation des situations respectives des femmes et des hommes dans l'entreprise ne peut être véritablement réalisée qu'au prix d'une décomposition des données, au moins par qualification ou catégorie professionnelle. Il est clair que c'est de la finesse de cette décomposition selon le secteur d'activité que dépend, en bonne partie, l'appréhension véritable des inégalités entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Chapitre II

LES COMMENTAIRES ET ATTITUDES DES INTERVENANTS

Les dispositions de la loi relative au contenu du rapport sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise ne limite pas celui-ci à une simple compilation de chiffres. Le document doit également, non seulement contenir un commentaire des données fournies, mais aussi recenser "les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener". De même, le rapport doit être adressé aux membres du Comité d'Entreprise afin d'être examiné au cours d'une réunion de cette instance. La loi prévoit que l'inspecteur du travail doit avoir communication du procès-verbal de ladite réunion et de l'avis du Comité dans les quinze jours suivants.

C'est à l'analyse des commentaires et attitudes des deux types d'intervenant, employeur et Comité d'Entreprise, qu'est consacré ce chapitre.

L'AMBIGUITE DES TERMES.

Le relevé de ces commentaires s'est heurté en vérité à une grande difficulté, liée à des acceptions différentes des termes jugés pertinents pour décrire la situation des hommes et des femmes dans une entreprise. Ainsi, par exemple, le terme de "discrimination" n'est jamais utilisé par les employeurs pour caractériser la situation faite aux femmes dans l'entreprise. Il peut l'être par contre par les Comités d'Entreprise, mais le terme dans ce cas se rattache souvent à une conception plus générale des inégalités, non liées directement au sexe. Au total, des "situations inégalitaires" sont constatées, dans la structure des effectifs, au niveau de la formation et des rémunérations. Mais souvent les responsables de l'entreprise, et parfois aussi certains Comités d'Entreprise, considèrent dans ces cas que les "disparités" constatées sont le résultat de données largement

extérieures à l'entreprise : notamment, le type de qualification recherché dans certains cas, essentiellement technique, raréfie le recours à une main-d'œuvre féminine, peu qualifiée. Ou encore, l'existence du système de protection légale (travail de nuit, travaux pénibles) empêche l'emploi de personnel féminin.

Les développements suivants ne proposent pas une analyse fouillée de ces ambiguïtés conceptuelles, parfois révélatrices de l'attitude des uns et des autres. Ils ne visent qu'à une présentation succincte de la façon dont chacun des intervenants semble avoir compris, et joué, le rôle que les textes lui accordent.

LES RAPPORTS DES EMPLOYEURS : UN INTERET MODERE.

L'impression prédominante à la lecture des rapports est relative au sentiment des employeurs de devoir se plier à une nouvelle tâche administrative (réalisation d'un rapport) imposée par la loi. Ils s'y plient donc tant bien que mal, mais leur objectif, dans la majorité des cas, est manifestement de prouver, ou plus simplement d'affirmer, qu'il n'existe aucune situation discriminatoire à l'égard des femmes dans leur entreprise.

Ce sentiment de "copie" à remettre prévaut dès le premier coup d'œil. Il s'acquiert principalement au vu de ces 8 % de rapports ne comprenant qu'une page, parfois réduite à un seul paragraphe, affirmant l'inexistence de discrimination dans l'entreprise. Certains rapports "succincts" comportent d'ailleurs la signature des membres du comité d'entreprise, avec parfois la mention "vu" ou "avis favorable". On observe que les rapports "faibles", qui représentent dans l'ensemble 32 % des rapports, constituent par contre 64 % des documents ne comprenant qu'une à deux pages.

L'analyse des dates d'élaboration des rapports confirme l'impression de "charge supplémentaire imposée" : si 22 % des rapports ne sont pas datés, 40 % ont été réalisés après la date prévue de remise des documents (31 mars 1984), 38 % ayant eux été fournis dans les délais requis (de janvier à mars).

Ce sentiment est accentué par le fait que certains employeurs (et parfois ceux ayant fourni de "bons" rapports) expriment un doute sur la portée même, ou l'utilité, du document demandé eu égard aux inégalités dont il prétend prendre la mesure. Ainsi, un employeur demande-t-il aux membres du Comité d'Entreprise si "quelqu'un a trouvé un intérêt à la lecture des documents fournis ?". Il ajoute : "Il s'agit de chiffres non révélateurs et sans intérêt pour définir ou orienter une politique d'établissement".

Un autre employeur indique au Comité d'Entreprise de son établissement : "La carrière d'un salarié est le résultat de multiples éléments tels que compétence, mobilité, assiduité, disponibilité, etc... Le sexe du salarié est une donnée d'une autre nature à laquelle il serait erroné de conférer une importance qui ne se justifie pas".

Peut-être pourrait-on trouver là une des raisons expliquant la relative absence de commentaire ou de formulation de propositions sur les actions à mener. La majorité des rapports ne comporte en effet qu'une série de tableaux, sans commentaires véritables.

L'analyse chiffrée est révélatrice à cet égard. Au total, moins d'un quart (22 %) des rapports comprend de véritables commentaires de l'employeur ou une présentation des actions déjà menées ou à engager pour 1984. Dans un autre quart (23 %), les remarques se limitent strictement à la seule affirmation qu'"il n'existe aucune discrimination fondée sur le sexe dans l'entreprise". Enfin, pour plus de la moitié des rapports (55 %), les commentaires sont inexistantes.

Au total, un tiers des rapports signale explicitement l'inexistence de discrimination dans l'établissement. 30 % d'entre eux la justifient par l'application d'une convention collective non discriminatoire ou par le respect des lois en vigueur. 4 % la justifient par le fait qu'il n'existe dans l'établissement aucun emploi comparable tenu par des salariés des deux sexes.

Les objectifs eux-mêmes sont rarement abordés : 28 % des employeurs les évoquent, mais 14 % le font pour nier la nécessité de mener une quelconque action particulière en 1984. La plupart d'entre eux en effet signalent l'inexistence de discrimination hommes/femmes dans leur établissement. Dans ces conditions, l'objectif retenu n'est rien d'autre que le maintien du statu-quo.

Quelques employeurs éprouvent d'ailleurs des difficultés à formuler leurs objectifs parce qu'ils voient mal comment "changer les choses" : "Au niveau des ateliers, peu de changement en matière de promotion peuvent intervenir pour les personnels féminins en raison de la spécificité de leurs emplois et de leur faible technicité. On perçoit mal aujourd'hui quelles modifications fondamentales pourraient être apportées à la nature de ces emplois" trouve-t-on dans un rapport. D'autres employeurs s'interrogent sur les mesures à prendre : "On ne saurait évidemment envisager que, pour résorber les disparités constatées dans la structure hiérarchique, une politique de recrutement d'un sexisme inverse soit mise en place, en contradiction avec le Code du Travail". La loi de juillet 1983 prévoit pourtant qu'à titre transitoire, des mesures de rattrapage peuvent être prises au seul bénéfice des femmes si elles visent à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes.

SURTOUT DES ACTIONS DE FORMATION.

Enfin, 13 % des rapports comportent la présentation d'actions effectives à mener en 1984. Les deux tiers concernent des actions de formation. Un quart environ concerne l'étude de nouvelles formules de travail pour les salariées de l'entreprise (horaires individualisés, postes de travail aménagés permettant l'accession des femmes à certains postes jusque-là réservés aux hommes). Le reste des objectifs est plus dispersé. Dans certains cas, c'est une action directe sur les rémunérations qui est envisagée (par exemple, attribution de 0,5 % supplémentaire de la masse salariale pour des augmentations de salaires féminins ou "signature d'un accord d'entreprise portant création d'un barème d'appointements de base minima par indice hiérarchique afin de compenser des disparités salariales défavorisant les femmes",...). Parfois les actions prévues visent aussi un meilleur équilibre dans les embauches. De nombreux employeurs citent comme action déjà réalisée en 1983, ou à réaliser en 1984, la suppression de la mention du sexe dans les offres d'emploi. Rappelons que la loi de juillet 1983 n'autorise plus de mentionner le sexe du candidat recherché.

Quelques propositions intéressantes ressortent :

- création dans l'entreprise d'un groupe de femmes pour réfléchir aux moyens de remédier aux disparités ;

- création d'un groupe sur la formation, largement ouvert aux femmes (présence d'un nombre minimum de représentants féminins) ;
- réunion programmée sur l'origine des différences salariales, etc ...

La nature des objectifs présentés répond en fait aux remarques formulées, dont la principale concerne la situation du marché du travail "caractérisé par le faible attrait des femmes pour les postes techniques, essentiellement par manque de formation". De nombreux rapports se réfèrent en effet au manque de qualification des femmes, "attirées par les emplois administratifs". La formation permanente apparaît dans ce contexte comme un axe privilégié pour corriger les disparités en matière d'emploi féminin. Les commentaires soulignent cependant souvent que "les programmes de formation ne sont pas beaucoup suivis par les femmes" ou que "les femmes hésitent à suivre des stages de longue durée, qui facilitent les promotions". De nombreuses références sont faites aussi aux réticences des femmes à suivre pour des raisons familiales des stages à l'extérieur de l'entreprise, alors que les formations réalisées dans l'établissement même obtiennent un meilleur accueil de leur part.

Si certains employeurs mettent ainsi en avant que "l'effort à faire dépend beaucoup des femmes", d'autres font référence au "poids du passé" pour souligner que toute évolution en la matière ne pourra être que lente. Un employeur évoque "l'opposition de certains membres du personnel, qui voient l'évolution féminine comme une menace personnelle à leur statut".

L'INTERVENTION ET L'ATTITUDE DU COMITE D'ENTREPRISE

Une très grande majorité de rapports ont été examinés par les Comités d'Entreprise : 72 % d'entre eux sont dans ce cas. Le procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise accompagne d'ailleurs 62 % des rapports.

Le critère adopté pour recenser les interventions du Comité d'Entreprise est tel que le nombre obtenu recouvre des attitudes très différenciées. L'intervention la plus complète, normale dirons-nous, est celle où le rapport donne lieu à un examen et une discussion lors d'une réunion du Comité d'Entreprise, et où le procès-verbal est joint au rapport. *Dans un cas, l'employeur a proposé au Comité d'Entreprise de déterminer lui-même les renseignements qu'il souhaitait obtenir.* Mais, il existe aussi des situations où semble-t-il, le Comité ne s'est pas réuni ; l'avis écrit de membres du Comité d'Entreprise ou d'un syndicat, joint au rapport, se substitue alors à l'avis officiel. Dans ce cas, le relevé effectué par nos soins a considéré que, par extension, le Comité d'Entreprise avait bien été consulté. Enfin, dans d'autres cas, c'est simplement le directeur de l'Entreprise qui précise dans la lettre de transmission que "le rapport n'appelle pas de remarques particulières de la part du Comité d'Entreprise". Dans ce cas aussi, nous avons considéré que le Comité était intervenu.

Le fait qu'une réunion extraordinaire du Comité d'Entreprise soit organisée pour examiner le rapport, ou que cet examen ait fait l'objet d'une inscription à l'ordre du jour d'une réunion normale de Comité d'Entreprise, ne signifie d'ailleurs pas obligatoirement qu'une discussion véritable a eu lieu. Le compte rendu succinct se termine souvent en effet par la simple mention "pas d'observations".

Le taux, heureusement élevé, d'interventions du Comité d'Entreprise peut néanmoins soulever une question : un quart des rapports ne fait aucunement référence au Comité d'Entreprise. La loi de juillet 1983 est néanmoins très claire sur ce point : le rapport sur l'égalité professionnelle est "un rapport annuel au Comité d'Entreprise". Il doit être "transmis à l'inspecteur du travail accompagné de l'avis du Comité". On peut faire l'hypothèse que certains employeurs n'ont pas jugé utile de transmettre un procès-verbal où la discussion a été brève et/ou l'avis du Comité "favorable" sans plus d'explications.

Cette hypothèse semble se vérifier dans les quelques cas où l'inspecteur du travail est intervenu auprès de l'employeur pour obtenir communication du procès-verbal de la réunion du Comité.

Cette hypothèse ne semble cependant traduire qu'une partie de la réalité ; on observe en effet une liaison entre l'intervention du Comité d'Entreprise et la "qualité" des rapports. En reprenant la classification en trois groupes, précédemment utilisée, traduisant le nombre d'informations chiffrées contenu dans les rapports, on note en effet que le pourcentage de "bons" rapports est plus élevé quand il y a eu tenue d'une réunion du Comité : 41 %, contre 35 % quand aucune réunion n'est évoquée (tableau 13). Le phénomène est encore plus net pour les rapports "faibles" : quand le Comité est intervenu, 30 % des rapports sont incomplets. Par contre, quand son intervention n'est pas évoquée, 38 % des rapports sont "faibles". Signalons qu'au total les rapports "complets" comprenant à la fois les six ou sept des informations considérées comme nécessaires et l'avis du Comité d'Entreprise, représentent 29 % des 736 rapports analysés.

Il est possible que l'effet ainsi mis en évidence ne soit pas directement lié à l'intervention du Comité d'Entreprise, mais au fait que le Comité intervienne plus souvent quand la taille de l'établissement est

Tableau 13

REPARTITION DES RAPPORTS
SELON LE NOMBRE D'INFORMATIONS CHIFFREES FOURNIES (1)
ET UNE EVENTUELLE INTERVENTION DU COMITE D'ENTREPRISE

Le rapport (ou la lettre d'accompagnement) évoque-t-il la tenue d'une réunion du C.E. sur le sujet ?	Type de rapport			Ensemble
	"Faible" (1)	"Moyen" (1)	"Bon." (1)	
Oui	29,7	29,7	40,6	100,0
Non	37,7	27,0	35,3	100,0
ENSEMBLE	31,9	28,9	39,1	100,0
1 - "Faible" = Moins de 3 informations, "Moyen" = 4 ou 5 informations, "Bon" = 6 ou 7 informations.				

plus grande - car on l'a vu, la qualité des rapports dépend de l'importance de l'établissement - Mais il ne semble pas que ce soit le cas pour la proportion des rapports examinés par les comités d'entreprise.

Au total, 72 % des rapports ont été examinés par les Comités d'Entreprise . Or, ce taux ne varie pratiquement pas avec la taille de l'établissement. Il est de 73 % pour les établissements comportant moins de 200 salariés, de 72 % pour ceux de 200 à 400 salariés et pour ceux de 400 à 600. Il est enfin de 71 et 70 % pour les établissements comprenant respectivement 600 à 1000 salariés ou plus de 1000.

De même, la proportion de rapports examinés par le Comité d'Entreprise varie peu selon le taux de féminisation de l'établissement. Il évolue plus, par contre, avec le secteur d'activité de l'entreprise (70 % dans l'industrie, 77 % dans le tertiaire), et surtout avec la région (85 % dans la région méditerranéenne et 78 % dans le Bassin Parisien contre 65 % dans l'Est ou l'Ouest de la France).

Il est dommage que la taille réduite de l'échantillon ne permette pas d'apprécier avec précision le rôle propre de chacune des variables d'analyse retenues. Néanmoins, un dépouillement plus détaillé des données confirme bien l'existence d'une relation directe entre l'intervention du Comité d'Entreprise et la qualité des rapports, non réductible à l'effet régional déjà signalé.

Sans minimiser le rôle propre des Comités d'Entreprise , il faut signaler aussi que la relation mise en évidence peut n'être, en partie, qu'un prolongement direct de l'attitude, rigoriste ou non, de l'employeur vis-à-vis des dispositions de la loi. Selon nos définitions, les "bons" rapports sont en effet ceux contenant l'essentiel, ou la totalité des informations chiffrées réclamées par les textes. On peut penser qu'existent de fortes probabilités pour que l'employeur rigoureux, s'étant conformé aux dispositions de la loi pour les informations chiffrées, continue d'appliquer celles-ci jusqu'au bout en joignant aussi au rapport le procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise. A l'inverse, l'employeur, ayant déjà ignoré les dispositions de la loi pour la réalisation du rapport, peut tout bonnement avoir aussi fait l'impasse sur la transmission à l'inspecteur du travail de l'avis du Comité d'Entreprise. La non-évocation de la réunion du Comité d'Entreprise ne signifie pas en effet que celle-ci n'ait pas eu effectivement lieu. Seule une interrogation des employeurs sur ce point permettrait de confirmer ou infirmer cette hypothèse.

UN PROBLEME MAL APPREHENDED

La lecture des procès-verbaux laisse finalement penser dans de nombreux cas que le rapport et la procédure de consultation ont été conçus comme un acte purement formel, visant à se conformer à la loi. Parfois, la portée même de cette loi sur l'égalité professionnelle a semblé échapper au Comité. Les discussions rapportées sont finalement assez rares, même en présence de situations manifestement inégalitaires en défaveur des femmes. La conjoncture économique explique peut-être cet état de fait : l'examen du rapport, réalisé pour la première fois, a pu aussi dérouter et sembler assez peu prioritaire par rapport à d'autres questions en suspens dans l'entreprise. Parfois aussi, la faible proportion soit d'hommes, soit de femmes, dans l'établissement a expliqué une certaine passivité apparente du Comité. Enfin, rares étaient les indications fournies sur la composition par sexe des membres du Comité. Peut-être aurions-nous trouvé là quelques hypothèses supplémentaires explicatives de l'impression prédominante, celle d'un certain manque d'intérêt pour ce premier rapport.

Quelques comptes rendus font cependant état de discussions fort intéressantes, d'autres fort houleuses, expliquant parfois un certain "malaise" des représentants du personnel devant la difficulté de bien appréhender la réalité de discriminations que l'on sent latentes, mais que le rapport chiffré ne met pas toujours bien en évidence. Quels indicateurs sont les plus pertinents pour bien apprécier le phénomène inégalitaire ? Comment agir pour faire changer aussi des mentalités ? Ces interrogations formulées, directement ou non, lors de débats de Comités d'Entreprise traduisent bien que c'est le caractère novateur du principe du rapport sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes qui a pu aussi parfois dérouter. Nombreuses sont ainsi les remarques formulées par des représentants au Comité d'Entreprise indiquant que les discussions seront plus fournies, ou même plus fondées, quand le second rapport sera examiné, des évolutions pouvant être alors appréciées. Dans le même sens, certains se sont référés au Bilan Social de l'année précédente pour tenter d'apprécier des évolutions, mais leur tentative fut souvent décevante du fait de l'absence de décomposition par sexe de l'essentiel des données du Bilan Social.

UNE CONCERTATION UTILE

En tout état de cause, l'utilité des débats est manifeste. Ils permettent non seulement d'éclairer les chiffres fournis, de les relativiser et de mettre en évidence ce que masque leur aridité. Ils conduisent aussi l'employeur lui-même à mieux commenter les données fournies, à les analyser comme les dispositions de la loi le demandent, enfin à avancer une meilleure définition des objectifs prévus pour l'année à venir.

Deux données chiffrées illustrent ce propos. Alors que dans l'ensemble, les Comités d'Entreprise sont intervenus sur 72 % des rapports fournis, leur intervention concerne 81 % des rapports où l'employeur évoque l'existence de disparités de salaires entre les hommes et les femmes dans l'entreprise. Les débats du Comité d'Entreprise permettent en effet à l'employeur d'expliquer les "écarts" constatés, parfois de les relativiser, mais sous réserve d'être contredit. De ce débat contradictoire naît souvent une meilleure appréciation des véritables disparités. La demande, par les membres du Comité d'Entreprise, d'informations chiffrées complémentaires sur certains points abordés lors de la discussion traduit bien que le débat a pour effet direct d'ouvrir certains axes de réflexion sur les modifications à apporter à cette image d'entreprises qui, selon l'expression d'un membre de Comité d'Entreprise, "restent fortement marquées par les rôles traditionnels de l'homme et de la femme : les responsabilités pour les uns, les tâches répétitives ou peu gratifiantes pour les autres".

De même, quand les Comités d'Entreprise sont intervenus, 24 % des rapports comprennent des commentaires détaillés de l'employeur ou des précisions sur ces objectifs alors que quand leur intervention n'est pas signalée, seuls 17 % des rapports comprennent de telles notations.

FORMATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les propositions effectives des Comités d'Entreprise restent cependant assez peu nombreuses (46 cas sur les 527 où le Comité d'Entreprise est intervenu). Les thèmes abordés concernent en priorité la formation et l'aménagement des horaires, certains proposant de réaliser une enquête auprès du personnel féminin de l'entreprise sur quelques-uns des thèmes concernés, la formation technique notamment.

Les remarques formulées concernent assez souvent les types d'emplois exercés par les femmes et le constat que "plus l'on monte dans l'échelle hiérarchique, plus la proportion des hommes s'accroît". Mais les inégalités à l'embauche sont plutôt considérées, là aussi, comme le résultat de contraintes extérieures à l'entreprise (marché du travail, femmes peu qualifiées, ...).

Plusieurs comptes-rendus font état des difficultés pour les femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale. Un représentant syndical affirme que "la garde des enfants, c'est aussi l'affaire des hommes". Certains Comités profitent d'ailleurs de la discussion du rapport pour demander que le congé pour enfant malade, déjà accordé à la mère dans l'entreprise, puisse "être attribué indifféremment au père ou à la mère". D'autres, loin de réclamer de supprimer certaines mesures protectrices en faveur des femmes, indiquent : "il serait bon d'envisager que les postes qui demandent un effort physique ne soient pas tenus par des femmes".

Enfin, l'attitude de rejet manifeste du rapport fourni par l'employeur est plus rare. Dans certains cas, le débat donne lieu en effet à de vifs échanges sur les documents transmis au Comité d'Entreprise, qualifiés, non sans justifications, de "légers" ou de "vides". Dans ces quelques cas, force est de constater que les compléments d'information fournis par l'employeur relèvent d'une interprétation très restrictive de la loi.

A N N E X E S

Annexe 1 : PRESENTATION DE L'ECHANTILLON DES RAPPORTS ANALYSES.

Annexe 2 : METHODOLOGIE DU CHIFFREMENT DU CONTENU DES RAPPORTS.

ANNEXE 1

PRESENTATION DE L'ECHANTILLON DES RAPPORTS ANALYSES

L'échantillon analysé comporte 736 rapports. Le nombre total de documents transmis était à l'origine un peu supérieur car certains rapports figuraient en plusieurs exemplaires. Dans certains cas en effet, le rapport global d'entreprise a été transmis autant de fois que l'entreprise comportait d'établissements différents (1).

Un peu moins des deux tiers (61 %) des 736 rapports sont relatifs à des établissements industriels et un tiers (32 %) à des établissements appartenant au secteur tertiaire. Pour 7 % des rapports par contre, le code A.P.E., permettant de qualifier le secteur d'activité, n'a pas été fourni (tableau A1).

Les disparités régionales dans la répartition des rapports sont importantes : 26 % d'entre eux correspondent à des entreprises situées dans le Bassin Parisien et 11 % dans la Région Parisienne alors que 12 % sont relatifs à la région Nord, 7 % à la région méditerranéenne et 3,5 % au Sud-Ouest (tableau A2).

D'autre part, 13,5 % des rapports analysés ne comportent pas les effectifs de l'établissement. Les autres rapports se répartissent de la façon suivante : 12 % correspondent à des établissements comprenant moins de 300 salariés, 33 % à des établissements de 300 à 500 salariés, 26 % à des établissements de 500 à 1.000 salariés et 15,5 % à ceux de plus de 1.000 salariés.

Enfin, dans un tiers des établissements concernés (34 %), le personnel est en majorité féminin. Dans 22 % des cas, le personnel de l'établissement comporte entre un quart et la moitié de femmes et dans 30 % des établissements, les salariées représentent moins d'un quart des effectifs.

Que représente cet échantillon par rapport au nombre total de rapports qui auraient dû être réalisés ?

(1) On relève ainsi, par exemple, plus de 20 rapports identiques de la Banque de France. Un seul, bien sûr, a été chiffré.

La réponse est malaisée, voire impossible, à fournir, essentiellement pour deux raisons; l'une a trait à la définition précise du champ d'application de la loi, l'autre à la description statistique de ce champ.

L'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 mentionne que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes "sera présenté pour la première fois au cours de l'année 1984 pour les entreprises d'au moins 300 salariés". L'article 11 précise, lui : "Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent. En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise". Enfin, la brochure du ministère des Droits de la Femme, présentant le texte de loi, précise que "l'analyse doit être réalisée pour chacune des catégories de personnel de l'établissement ou de de l'entreprise".

Dans ces conditions, doit-il être élaboré un seul rapport pour chaque entreprise comportant au moins 300 salariés ou autant de rapports que l'entreprise de plus de 300 salariés comporte d'établissements différents ?

Dans le premier cas, le dénombrement statistique du champ d'application de la loi est relativement aisé à réaliser, pour autant que le seuil de 300 salariés soit une des limites de tranches retenues dans les exploitations statistiques existantes. Ce n'est, à vrai dire, pas le cas.

Mais il apparaît plutôt que ce sont les établissements appartenant à des entreprises de plus de 300 salariés qui ont répondu. Parmi les 736 rapports analysés, seuls 3,5 % sont en effet relatifs à une entreprise entière comprenant plusieurs établissements (1). Par contre, des rapports différents ont souvent été fournis par chacun des établissements appartenant à une même société. On note aussi que 12 % des 736 rapports correspondent à des "unités" de moins de 300 salariés. On admettra aisément que ces "unités" sont probablement des "établissements", car sinon pourquoi auraient-elles réalisé un rapport qu'elles n'avaient pas l'obligation d'effectuer puisque leur effectif était inférieur à 300 salariés ?

Cependant, nous ne disposons pas du dénombrement statistique des établissements appartenant à des entreprises de plus de 300 salariés. D'autre part, selon

1 - Ce chiffre correspond à un minimum, c'est-à-dire aux seuls cas décelés en tant que tels. Certains ont pu nous échapper. Notons que le numéro SIRET des établissements ayant répondu était rarement fourni. Lui seul aurait pu nous permettre une identification précise du statut juridique de "l'unité" ayant répondu.

que l'on se réfère au seuil de 50 ou 300 salariés, les variations du nombre d'établissements sont telles que les conclusions que l'on peut en tirer varient fortement. Enfin, le répertoire national SIRENE, qui identifie la répartition des entreprises et des établissements par taille, considère d'autres seuils : celui de 200 salariés y est privilégié plutôt que celui de 300.

On relève ainsi que le nombre d'établissements comprenant plus de 50 salariés est, en octobre 1983, de plus de 41 000 (1). Le nombre de ceux comportant plus de 200 salariés s'élève à 8 500 environ. On peut estimer que le nombre de ceux comportant plus de 300 salariés tourne autour de 5 000. Mais il ne s'agit pas là du nombre d'établissements appartenant à des entreprises de plus de 300 salariés ; ce chiffre se réfère en effet à tous les établissements français, quelle que soit la taille de l'entreprise auxquels ils peuvent éventuellement appartenir.

Les comparaisons effectuées dans les trois tableaux suivants ne sont donc qu'indicatives. Les répartitions qui y sont retenues (répartition de l'ensemble des établissements français de plus de 50 salariés ou de plus de 200) ne constituent en aucun cas la véritable référence recherchée (2).

Ces comparaisons permettent cependant de penser que l'échantillon des rapports analysés sur-représente probablement les régions du Nord et de l'Est de la France, tandis que l'Ile de France et le Sud-Ouest sont plutôt sous-représentés (tableau A2). Les établissements importants (de plus de 500 salariés) sont plutôt sur-représentés, surtout ceux comprenant plus d'un millier de salariés (tableau A3). Enfin, les établissements appartenant au secteur tertiaire y apparaissent sous-représentés, surtout ceux consacrés au commerce ou aux services marchands (tableau A1).

(1) - Source : INSEE, fichier SIRENE.

(2) - Un traitement informatique particulier a été demandé à l'INSEE afin de mieux préciser le champ concerné.

Tableau A1

COMPARAISON DE L'ECHANTILLON DES RAPPORTS ANALYSES
ET DE L'ENSEMBLE DES ETABLISSEMENTS FRANCAIS :
REPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Secteur d'activité	Répartition de l'ensemble des établissements français (1)		Répartition des rapports analysés en %
	De plus de 50 salariés en %	De plus de 200 salariés en %	
Industrie	52,2	60,3	61,2
<i>dont : Biens d'équipement</i>	11,0	17,8	20,4
<i>Biens intermédiaires</i>	10,9	14,0	16,8
<i>Biens de consommation</i>	13,7	13,4	14,9
Tertiaire	47,8	39,7	31,5
<i>dont : Commerce</i>	12,4	7,9	6,7
<i>Services marchands</i>	18,5	11,6	6,4
<i>Services non-marchands</i>	7,0	9,1	10,3
Secteur d'activité inconnu	-	-	7,3
ENSEMBLE	100,0	100,0	100,0
Effectifs concernés (2)	41.000	8.500	736

1 - En octobre 1983. Source : I.N.S.E.E., fichier SIRENE.
2 - Hors établissements relevant du secteur agricole.

Tableau A2

COMPARAISON DE L'ECHANTILLON DES RAPPORTS ANALYSES
ET DE L'ENSEMBLE DES ETABLISSEMENTS FRANCAIS :
REPARTITION PAR GRANDE REGION

Z . E . A . T.	Répartition de l'ensemble des établissements français (1)		Répartition des rapports analysés en %
	De plus de 50 salariés en %	De plus de 200 salariés en %	
Région parisienne	27,7	29,5	10,9
Bassin Parisien	18,7	19,2	25,7
Nord	7,3	7,9	11,5
Est	9,4	10,0	17,0
Ouest	10,6	10,0	10,5
Sud-Ouest	7,8	6,8	3,5
Centre-Est	11,0	10,5	13,8
Méditerranée	7,5	6,1	7,1
ENSEMBLE	100,0	100,0	100,0
Effectifs concernés (2)	41.000	8.500	736

1 - En octobre 1983. Source : I.N.S.E.E., fichier SIRENE.

2 - Hors établissements relevant du secteur agricole.

Tableau A3

COMPARAISON DE L'ECHANTILLON DES RAPPORTS ANALYSES
ET DE L'ENSEMBLE DES ETABLISSEMENTS FRANCAIS :
REPARTITION PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT

Taille de l'établissement	Répartition de l'ensemble des établissements français (1)		Répartition des rapports analysés en %
	De plus de 50 salariés en %	De plus de 200 salariés en %	
Moins de 200 salariés	79,2	-	8,7
De 200 à 500 salariés	15,2	76,2	36,7
De 500 à 1000 salariés	3,8	17,0	25,6
Plus de 1000 salariés	1,8	6,8	15,5
Nombre de salariés inconnu	-	-	13,5
ENSEMBLE	100,0	100,0	100,0
Effectifs concernés (2)	41.000	8.500	736
<p>1 - En octobre 1983. Source : I.N.S.E.E., fichier SIRENE. 2 - Hors établissements relevant du secteur agricole.</p>			

A N N E X E 2

METHODOLOGIE DU CHIFFREMENT DU CONTENU DES RAPPORTS

La grille de chiffrage ci-jointe a été élaborée afin de situer le profil de chaque rapport étudié. L'absence d'informations calibrées ne permettait pas d'envisager le relevé de l'ensemble des données quantitatives fournies dont l'exploitation n'était d'ailleurs pas visée, compte tenu de la faible taille de l'échantillon analysé.

La lecture de la totalité des rapports a permis de plus de relever, après coup, que peu d'établissements ont fourni des données identiques.

La grille de chiffrage comprend 92 interrogations sur chaque rapport, concernant surtout le contenu et la forme du document lui-même. Les informations concernant le Comité d'Entreprise ont aussi été relevées (questions 91 à 97).

L'objectif du chiffrage était de retenir l'essentiel, les grandes lignes, du rapport, les conditions de sa réalisation et les principaux types d'informations fournies.

Quelques indications sur le contenu de certaines questions peuvent être fournies :

- Contenu (question 7) : il est rapidement apparu la nécessité d'isoler, pour le chiffrage, les dossiers ayant, en première analyse, semblé ne pas répondre à l'esprit du texte de loi.
- Spécificité (question 8) : cette information visait à caractériser l'aspect original du rapport lorsque cela était possible. Cette information devait permettre d'isoler les rapports réalisés pratiquement en totalité à partir du Bilan Social.
- Répartition par classification (question 14) : cette information a été relevée pour compléter l'information suivante sur la qualification. Mais elle n'a pas été détaillée car il s'est souvent opéré dans les rapports une confusion entre classification et qualification.

- Rémunérations (questions 32 à 49) : L'arborescence des possibilités de remplissage est grande pour répondre à la diversité des situations concernant un thème primordial dans le rapport. Le chiffrage de la question 49 se réfère au constat, fait par l'employeur, de l'existence de disparités de salaires entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, que celles-ci désavantagent l'un ou l'autre sexe.
- Conditions de travail (questions 65 à 68) : Cette question est apparue très difficile à aborder car les informations fournies sont très disparates ; elles sont le reflet de la grande hétérogénéité des situations de travail. Les informations relevées ne visaient pas à décrire toute l'étendue des situations possibles : quatre éléments seulement ont été retenus, cités sur le bordereau de chiffrage.

La première colonne (C1) permet de relever s'il y a ou non, dans l'établissement concerné, existence de la situation de travail retenue (ou si cette information est absente). Si la réponse est positive, la deuxième information (C2) indique si cette situation de travail crée ou non une "ségrégation" entre les hommes et les femmes de l'entreprise, que cette ségrégation soit défavorable à l'un ou à l'autre sexe.

Le cas le plus fréquent est le travail de nuit, qui est un facteur discriminant défavorable aux femmes (interdiction du travail des femmes la nuit).

- Politique spécifique en faveur des femmes (questions 69 à 72) : Ces questions permettent de repérer les politiques spécifiques éventuellement appliquées dans l'entreprise en faveur des femmes.
- Intervention du C.E. (questions 91 à 95) : Ces questions permettent de caractériser l'attitude du Comité d'Entreprise vis-à-vis du rapport. Nous avons considéré que l'avis du C.E. avait été fourni dès l'instant où l'intervention du Comité avait été évoquée (procès-verbal de la réunion du Comité, lettre du responsable de l'entreprise se référant à cette réunion, lettre d'un représentant syndical ou d'un membre du C.E., etc...).

DOCUMENT CREDOC **JPD-GH**

LE 8/11/1984

CHIFFREMENT DES RAPPORTS SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN APPLICATION DE LA LOI DU 13/7/1983

IDENTIFICATION

1-NOM

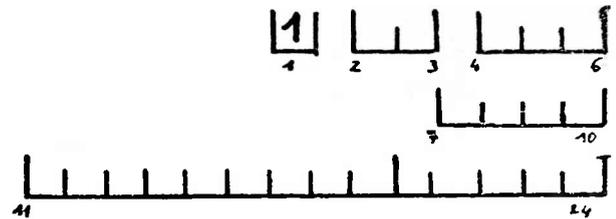
2-VILLE

3-ADRESSE

4-NUMERO D'IDENTIFICATION

5-CODE APE DECLARE

6-CODE SIRET DECLARE



XX

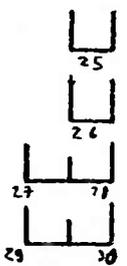
FORMES

7-CONTENU

8-SPECIFICITE

9-NOMBRE DE PAGES (sans 1e PV)

10-MOIS D'ELABORATION DU RAPPORT



XX

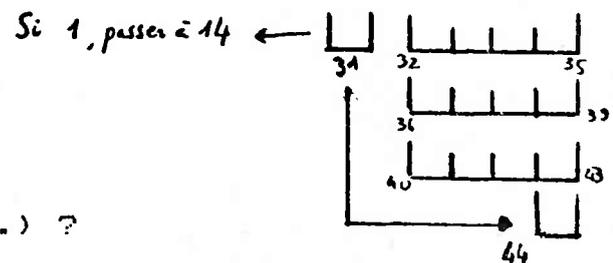
EFFECTIFS

11-NOMBRE TOTAL SALARIES

12-NOMBRE TOTAL DE FEMMES

13-NOMBRE TOTAL D'HOMMES

14-REPARTITION PAR CLASSIFICATION (indice ou coef.) ?



XX

REMUNERATION

32-EVOQUEES CHIFFRES ?

$\Delta: 32=2 \rightarrow 50$
 $\Delta: 32=3 \rightarrow 48$
 $\Delta: 33=2 \rightarrow 37$

33-DONNEES EN FRANCS ?

34-PAR SEXE ?

17

35-PAR QUALIFICATION ?

17

36-PAR SEXE ET QUALIFICATION ?

19

.....

37-REMUNERATION EN INDICE OU COEF. ?

$\Delta: 37=2 \rightarrow 41$

20

38-PAR SEXE ?

21

39-PAR QUALIFICATION ?

22

40-PAR SEXE ET QUALIFICATION ?

23

.....

41-DISTRIBUTION DES SALAIRES ?

$\Delta: 41=2 \rightarrow 45$

24

42-PAR SEXE ?

25

43-PAR QUALIFICATION ?

26

44-PAR SEXE ET PAR QUALIFICATION ?

27

.....

45-INFORMATIONS CHIFFREES SUR L'EVOLUTION DES SALAIRES (82/83) ? $\Delta: 45=2 \rightarrow 47$

28

46-PAR SEXE ?

29

.....

47-LE MONTANT DES PRIMES EST-IL CHIFFRE ?

30

48-ETUDE COMPARATIVES H-F A POSTES IDENTIQUES ?

31

49-DISPARITES HOMMES FEMMES EVOQUEES ?

(autres que travail de nuit)

32

XX

PROMOTION PROFESSIONNELLE

50-EVOQUEES, CHIFFREES ?

$\Delta: 50=2 \rightarrow 55$

33

52-PAR SEXE ?

34

53-PAR QUALIFICATION ?

35

54-PAR SEXE ET PAR QUALIFICATION ?

36

.....
73-EVOCATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ?

57

.....
74-ABSENTEISME EVOQUE ?

si 74=2 → 76

59

75-FOURNI PAR SEXE ?

60

.....
76-CONTRATS A DUREE DETERMINEE EVOQUES, CHIFFRES ?

si 76=2 → 80

61

78-PAR SEXE ?

61

79-LES FEMMES SONT MAJORITAIRES ?

63

XX

AUTRES INFORMATIONS

80-REPARTITION DES EFFECTIFS PAR AGE ?

si 80=2 → 83

64

81-PAR SEXE ET PAR AGE ?

65

82-PAR SEXE ET QUALIFICATION ?

66

.....
83-REPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETE ?

si 83=2 → 86

67

84-PAR SEXE ?

67

85-PAR SEXE ET PAR QUALIFICATION ?

69

XX

86-REPRESENTATION SYNDICALE PAR SEXE ?

70

XX

CONCLUSIONS DU RAPPORT

87-SIGNALE-T-IL L'ABSENCE DE DISCRIMINATION ?

si 87= 2,3 → 91

71

88-EN SE REFERANT A LA CC OU LOIS EN VIGUEUR ?

72

89-PAS D'EMPLOI COMPARABLES ?

71

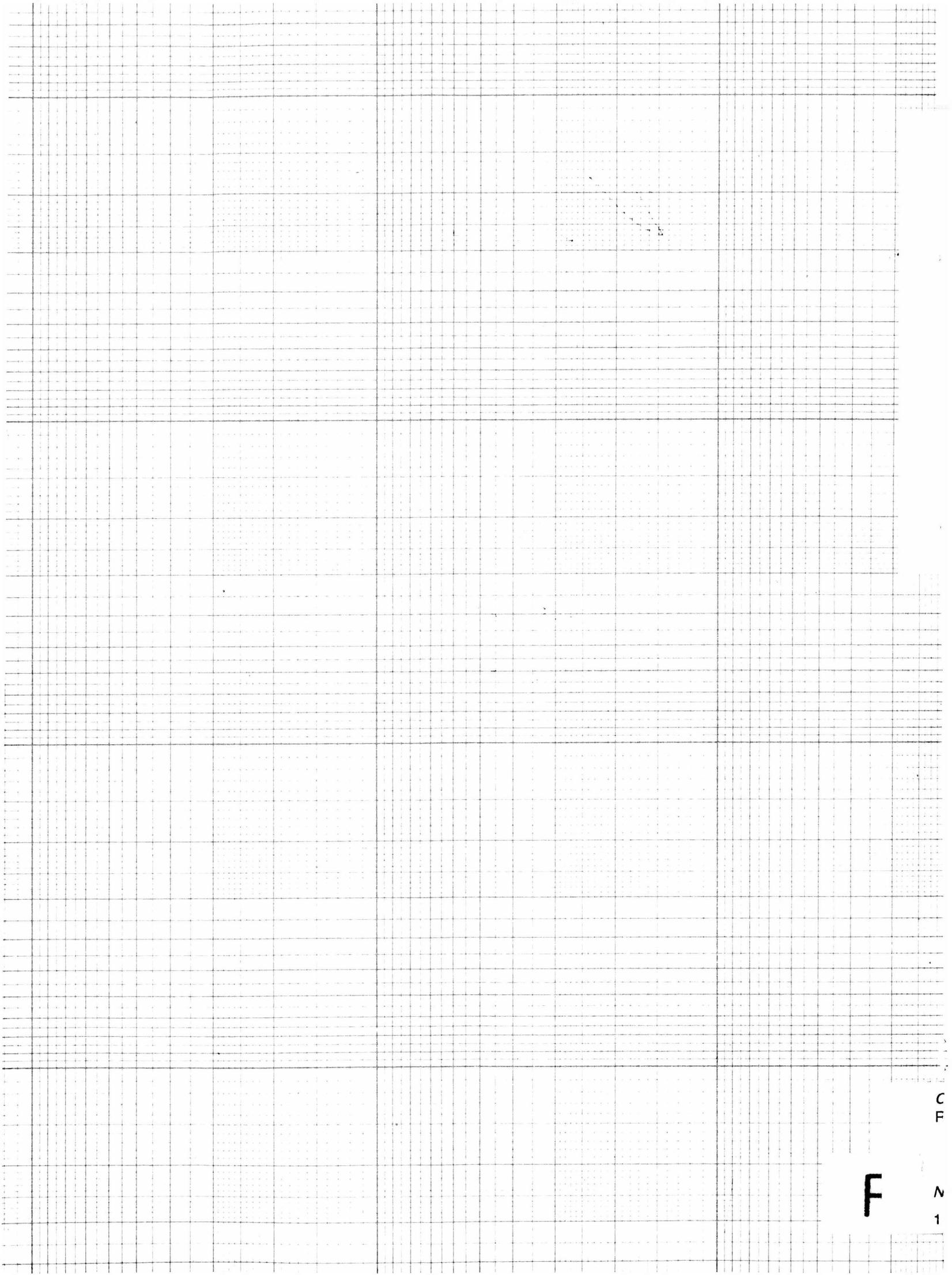
90-INDIQUE-T-IL POUR OBJECTIF 84 LE STATU-QUO ?

74

XX

blanc
75 _____ 80

28 JUIN 1985



C
F

M
1

F