

N° 103

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2004-2005

Annexe au procès-verbal de la séance du 8 décembre 2004

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

*au nom de la délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1) sur les résultats du **sondage téléphonique sur la situation professionnelle des femmes** au titre du bilan de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, déposé en application de l'article 6 septies de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires,*

Par Mme Gisèle GAUTIER,

Sénateur.

(1) Cette délégation est composée de : Mme Gisèle Gautier, *présidente* ; Mmes Paulette Briseperre, Yvon Collin, Annie David, M. Patrice Gélard, Mmes Gisèle Printz, Janine Rozier, *vice-présidents* ; M. Yannick Bodin, Mme Yolande Boyer, M. Jean-Guy Branger, Mme Joëlle Garriaud-Maylam, *secrétaires* ; Mme Jacqueline Alquier, M. David Assouline, Mmes Brigitte Bout, Claire-Lise Campion, Monique Cerisier-ben Guiga, M. Gérard Cornu, Mmes Isabelle Debré, Sylvie Desmarescaux, Muguette Dini, Josette Durrieu, M. Alain Gournac, Mmes Françoise Henneron, Christiane Hummel, Christiane Kammermann, Bariza Khiari, M. Serge Lagauche, Mmes Elisabeth Lamure, Hélène Luc, M. Philippe Nachbar, Mme Anne-Marie Payet, M. Jacques Pelletier, Mmes Catherine Procaccia, Catherine Troendle, M. André Vallet.

SOMMAIRE

Pages

AVANT-PROPOS	4
SONDAGE TÉLÉPHONIQUE RÉALISÉ PAR L'IFOP SUR LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES AU TITRE DU BILAN DE LA LOI N° 2001- 397 DU 9 MAI 2001 RELATIVE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	8
SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX RÉSULTATS	10
RÉSULTATS DÉTAILLÉS	22
EXAMEN EN DÉLÉGATION	94
ANNEXE - LOI N° 2001-397 DU 9 MAI 2001 RELATIVE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	98

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes avait consacré son rapport d'activité 2002 aux inégalités salariales entre les hommes et les femmes¹.

Elle y avait montré qu'en dépit d'un cadre juridique favorable à l'égalité salariale, les inégalités de rémunérations entre hommes et femmes persistaient. La délégation s'était préoccupée, d'une manière générale, des inégalités de salaires en tant que révélateur de la place respective des hommes et des femmes dans le monde du travail et s'était attachée à discerner les enjeux et les voies d'un rééquilibrage. Elle avait à cet égard formulé huit recommandations.

La délégation a souhaité poursuivre ses travaux sur ce sujet, d'une part, en appréciant les évolutions intervenues depuis lors en matière d'égalité salariale, et, d'autre part, en procédant à une première évaluation et à un contrôle de l'application de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « loi Génisson ».

Ce faisant, elle se situe tout à fait dans l'esprit des principes énoncés par le président du Sénat.

En effet, dans son discours d'orientation, prononcé au cours de la séance du 12 octobre 2004, M. Christian Poncelet déclarait que « *l'avenir du Sénat dépend, dans une large mesure, de sa capacité à renforcer sa fonction de contrôleur vigilant et son rôle d'évaluateur avisé* ».

Au cours de sa réunion du 13 avril 2004, la délégation du Sénat aux droits des femmes a décidé de commander un sondage téléphonique sur la situation professionnelle des femmes et l'application de la « loi Génisson ». Elle a souhaité que l'enquête, afin d'avoir une valeur statistique solide, soit conduite sur un échantillon large de 2.000 responsables des ressources humaines d'entreprises de 50 salariés et plus.

¹ Rapport d'information n° 210 (2002-2003) de Mme Gisèle Gautier.

Dans le cadre d'une procédure de passation de marché, la délégation, pour effectuer ce sondage, a retenu l'IFOP parmi douze candidats, au cours de sa réunion du 13 juillet 2004.

L'enquête, menée du 27 septembre au 18 octobre 2004, produit des résultats très révélateurs de la persistance des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes et montre que les femmes demeurent minoritaires au sein des fonctions dirigeantes et parmi les rémunérations les plus élevées de l'entreprise.

Quant à la « loi Génisson », son application est mitigée, voire médiocre sur certains points, ce qui n'est guère surprenant.

A l'occasion de l'examen par le Sénat de la proposition de loi qui allait devenir la « loi Génisson », notre collègue Gérard Cornu, dans son rapport d'information établi au nom de la délégation¹, écrivait, à propos des rôles respectifs du législateur et de la négociation salariale : *« la priorité devrait être à l'utilisation des moyens légaux et réglementaires existants. Les partenaires sociaux disposent d'un arsenal qui paraît assez complet mais y recourent insuffisamment. Est-il raisonnable dès lors de faire peser de nouvelles obligations sur les entreprises alors que le dispositif de la loi Roudy demeure peu ou mal appliqué ? A trop compliquer les textes, on encourt le risque d'en compromettre d'entrée de jeu l'application ».*

Les faits observés aujourd'hui corroborent l'analyse de cette époque.

*

* *

¹ Rapport d'information n° 347 (1999-2000).

Les résultats du sondage, présentés ci-après, mettent en évidence les **limites de la contrainte législative** sur un tel sujet de société.

A cet égard, la démarche engagée par Mme Nicole Ameline, ministre de la parité et de l'égalité professionnelle repose - à juste titre - sur un dialogue social impliquant l'ensemble des partenaires sociaux, représentants des employeurs et des salariés, et les entreprises. Elle a permis d'aboutir, en mars 2004, à un accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle.

En outre, le ministère a également mis en place un « label égalité » qui permet de signaler les entreprises les plus respectueuses de l'égalité professionnelle. La labellisation constitue une méthode à la fois incitative et dissuasive puisqu'elle désigne, au niveau des consommateurs, et plus généralement à celui de l'opinion publique, les entreprises peu sensibilisées à cette question.

Votre délégation forme le vœu, eu égard à l'ampleur du chemin qui reste à parcourir, qu'une telle démarche, sur un sujet comme celui de l'égalité professionnelle, apporte des résultats plus tangibles que des dispositions législatives dans l'ensemble peu respectées.

Néanmoins, **la délégation** poursuivra ses travaux sur l'égalité professionnelle. Disposant désormais, avec ce sondage, d'un état des lieux très complet, elle **s'intéressera aux voies et moyens d'une meilleure application de la « loi Génisson » en interrogeant l'administration chargée de sa mise en œuvre et de son suivi.**

**SONDAGE TÉLÉPHONIQUE RÉALISÉ PAR L'IFOP
SUR LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES
AU TITRE DU BILAN DE LA LOI N° 2001-397 DU 9 MAI 2001
RELATIVE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX RÉSULTATS

JF/DP N° 1-4586

Contacts IFOP : Jérôme Fourquet / Damien Philippot

L'enquête a été menée à la demande de la délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes auprès de 2005 DRH ou responsables des ressources humaines d'entreprises de 50 salariés et plus, du 27 septembre au 18 octobre.

Les deux premières parties du questionnaire sont consacrées à la situation professionnelle des femmes (évaluation de la place des femmes parmi les salariés de l'entreprise, portrait de la femme la mieux rémunérée de l'entreprise). **L'étude** vient compléter de nombreux travaux statistiques et sociologiques sur cette question tout en apportant un regard nouveau, celui des ressources humaines. Elle **produit des résultats très révélateurs de la persistance des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, tant dans la hiérarchie des fonctions que celle des rémunérations.**

Toutefois, les enseignements de l'enquête ne permettent pas de faire à ce sujet un constat totalement négatif et laissent apparaître qu'une nouvelle génération de femmes, caractérisée par leur jeunesse et leur haut niveau de diplôme, parvient à occuper assez rapidement des postes de responsabilité au sein de l'entreprise. Cela permet d'envisager, sans faire preuve d'un optimisme excessif, que cette génération serait moins sujette que les plus anciennes aux inégalités professionnelles.

La troisième partie du questionnement de l'enquête concerne la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « loi Génisson ». Plus de trois ans après l'adoption de cette loi, il est intéressant de dresser un premier bilan de son application effective dans les entreprises. De ce point de vue, il importe de distinguer différents types de comportements face à la loi, essentiellement déterminés par la taille de l'entreprise.

Les ressources humaines constituent l'un des vecteurs principaux de l'application du droit du travail dans l'entreprise, tout en ayant pour vocation de répondre au mieux à ses besoins en main-d'œuvre (recrutement, licenciement, restructuration du personnel, formation, promotion, mobilité, etc.). Elles jouent ainsi un rôle charnière entre les exigences du droit et celles du fonctionnement de l'entreprise. Les directeurs des ressources humaines sont donc à la fois particulièrement concernés par les évolutions du droit, et aptes à juger de leur applicabilité ainsi que de leur application effective au sein de l'entreprise. En cela, ils constituent la cible la plus intéressante à interroger dans le cadre d'une telle enquête.

1 L'évaluation de la situation des femmes dans l'effectif salarié

➤ La proportion de femmes dans l'effectif salarié

Dans 69% des entreprises de plus de 50 salariés, selon les DRH interrogés, **on compte moins de 50% de femmes parmi l'effectif salarié total de l'entreprise**. Cette sous-représentation au sein des entreprises de taille moyenne et de grande taille tient en premier lieu à un taux d'activité féminin encore aujourd'hui inférieur à celui qu'on observe dans la population masculine. Elle s'explique par ailleurs par une concentration plus forte de l'emploi féminin au sein des structures les moins nombreuses (TPE par exemple).

Cet élément d'explication relatif à la taille de l'entreprise est confirmé par un autre enseignement de l'enquête. En effet, **plus l'entreprise compte de salariés, plus la proportion de femmes dans l'effectif diminue** (39% pour les entreprises de 50 à 99 salariés et 25% pour les entreprises de 1.000 salariés et plus).

En fait, le pourcentage féminin de l'effectif salarié de l'entreprise varie d'abord selon le secteur d'activité de l'entreprise. Si l'on note qu'en moyenne les entreprises comptent, selon les déclarations des DRH, pour 35% d'entre elles, moins de 20% de femmes dans leur effectif, on enregistre pour des secteurs traditionnellement féminins une proportion nettement plus importante de femmes dans l'effectif salarié. Citons ainsi le secteur de l'éducation, de la santé et du social dans lequel 64% des entreprises comptent plus de 80% de femmes. Sur ce sujet, les réponses des DRH confirment l'idée de la concentration de l'activité féminine sur certains secteurs (et non pas seulement sur certains métiers).

Enfin, notons que **la structure des effectifs varie selon la zone géographique**. En particulier, on rencontre davantage d'entreprises faiblement féminisées en province qu'en région parisienne (40% des entreprises comptent moins de 20% de femmes en province contre 25% en région parisienne).

➤ La proportion de femmes à temps partiel parmi l'effectif féminin

Si l'on s'intéresse à présent à la proportion de femmes à temps partiel parmi l'effectif salarié féminin de l'entreprise, on note que, dans 29% des entreprises, elle est supérieure à 10%.

A nouveau sur cette question, des clivages émergent en fonction des différents secteurs d'activité. Ainsi, dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, 33% des entreprises comptent plus de 60% de femmes à temps

partiel (contre 5% en moyenne). A l'inverse, dans l'industrie, 84% des entreprises emploient moins de 10% de leur effectif féminin à temps partiel (contre 71% en moyenne). Précisons toutefois que ces résultats tiennent avant tout à la nature du métier considéré : dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration par exemple, le temps partiel touche fortement l'ensemble de l'effectif salarié, féminin ou masculin.

La taille de l'entreprise semble également un facteur assez clivant sur ce sujet, dans la mesure où dans les plus grandes entreprises, la part du salariat féminin employé à temps partiel est supérieure à la moyenne : ainsi, 54% des entreprises de 1.000 salariés et plus comptent moins de 10% de femmes à temps partiel parmi leur effectif féminin (contre 71% en moyenne).

Par ailleurs, conformément à une idée généralement répandue, **les entreprises emploient plus souvent les femmes que les hommes à temps partiel.** En effet, 9% des entreprises comptent plus de 10% d'hommes à temps partiel au sein de leur effectif masculin, contre 29% pour les femmes. Notons en parallèle que 85% des entreprises emploient moins de 5% de leur effectif masculin à temps partiel.

➤ **La rémunération des femmes de l'entreprise**

L'analyse du nombre de femmes figurant parmi les dix rémunérations les plus élevées de l'entreprise laisse apparaître une **forte inégalité salariale** entre les femmes et les hommes.

En effet, si la proportion de femmes parmi les dix salaires les plus élevés était conforme au taux d'activité des femmes, la majorité des réponses aurait dû se situer autour de 3 ou 4 femmes parmi les dix premiers salaires. Or, on observe que, dans 23% des entreprises, aucune femme ne figure parmi les dix premières rémunérations et que dans 71% des entreprises, on ne compte que deux femmes.

Sur cette question encore une fois, les résultats varient sensiblement selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Ainsi, par exemple, dans le secteur de l'éducation, de la santé et du social, 57% des entreprises comptent 6 femmes ou plus parmi les dix rémunérations les plus élevées (contre 6% en moyenne). Par ailleurs, dans les entreprises de 1.000 salariés et plus, on trouve moins de 5 femmes parmi les dix premières rémunérations dans 95% des entreprises (contre 88% en moyenne).

Précisons cependant que ces variations tiennent principalement aux différentes proportions de femmes parmi l'effectif salarié total que l'on observe selon le secteur ou la taille de l'entreprise. En effet, dans les secteurs traditionnellement féminins, il est logique que les femmes soient plus nombreuses parmi les meilleures rémunérations. A l'inverse, leur position dans la hiérarchie des rémunérations est moins avantageuse dans d'autres

secteurs où les hommes sont fortement représentés ainsi que dans les grandes entreprises où les femmes sont moins nombreuses que la moyenne.

Si la place des femmes parmi les dix premières rémunérations est plus favorable lorsque la proportion de femmes parmi l'effectif salarié total de l'entreprise augmente, **on note toutefois, même au sein des entreprises les plus féminisées, des inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes importantes.** Ainsi, au sein des entreprises où l'on compte plus de 80% de femmes, on trouve 5 femmes ou plus parmi les dix premières rémunérations dans seulement 56% d'entre elles.

Enfin, toujours sur le thème des écarts salariaux entre les femmes et les hommes, l'objectivité des réponses données par les personnes interrogées est confirmée par la similarité des perceptions entre les DRH femmes et leurs collègues de sexe masculin de l'évolution des écarts au cours de la carrière. Ainsi, les écarts diminuent pour 50% des DRH femmes contre 49% des DRH hommes. Les hommes font toutefois preuve d'un moindre pessimisme par rapport aux femmes puisque 8% d'entre eux estiment que les écarts salariaux augmentent alors que les femmes sont 14% à avoir ce sentiment.

2 La situation de la femme la mieux rémunérée de l'entreprise

➤ Sa fonction et sa rémunération

Les réponses des DRH interrogés font apparaître que les fonctions stratégiques de l'entreprise sont peu occupées par des femmes. Il semble en effet que les postes à responsabilité managériale occupés par des femmes soient davantage liés à la direction d'une équipe opérationnelle (chef de service, unité ou de département dans 22% des entreprises). Notons que dans 21% des entreprises, la femme la mieux rémunérée est cadre sans fonction dirigeante, et que dans 12% des entreprises elle n'a pas le statut de cadre.

Une attention particulière à la plus haute fonction de l'entreprise, celle de PDG, montre que **la place des femmes dans la hiérarchie reste défavorable.** Il apparaît en effet que les femmes occupent très rarement la fonction de PDG (4% en moyenne), même au sein des entreprises les plus féminisées. **Ainsi, cette fonction est occupée par une femme dans seulement 10% des entreprises qui comptent plus de 80% de femmes. De même, seules 14% des entreprises où l'on trouve 6 femmes ou plus parmi les dix premières rémunérations sont dirigées par une femme.**

Ce constat relatif à la place de la femme la mieux rémunérée dans la hiérarchie des fonctions vaut aussi pour sa situation dans la hiérarchie de la

rémunération. En effet, cette femme reçoit l'une des cinq premières rémunérations dans seulement 51% des entreprises.

➤ **Son âge, son ancienneté et son niveau de diplôme**

Pour affiner le portrait de cette femme la mieux rémunérée de l'entreprise, on peut signaler les points suivants. **Elle a le plus souvent :**

- **entre 35 et 44 ans (dans 39% des entreprises)**
- **entre 6 et 10 ans d'ancienneté (26% des entreprises)**
- **un diplôme de l'enseignement supérieur (67% des entreprises).**

L'âge de la femme la mieux rémunérée est compris dans 71% des entreprises entre 35 et 54 ans. Il varie sensiblement selon la taille de l'entreprise. En effet, au sein des entreprises qui comptent entre 50 et 99 salariés, la femme la mieux rémunérée est fréquemment plus jeune que la moyenne : dans 23% des cas, elle a entre 25 et 34 ans (contre 19% en moyenne). A l'inverse, elle est plus âgée dans les plus grandes entreprises : dans 42% des entreprises de 1000 salariés et plus, elle a entre 45 et 54 ans (contre 32% en moyenne).

L'ancienneté de la femme la mieux rémunérée de l'entreprise s'avère relativement faible : dans 57% des entreprises, elle est inférieure à 10 ans. Elle l'est encore plus dans certains secteurs. Par exemple, dans 16% des entreprises de l'hôtellerie et la restauration, la femme la mieux rémunérée compte 2 ans ou moins d'ancienneté (contre 12% des entreprises en moyenne). Nuançons ce propos en notant que l'ancienneté envisagée concerne la présence de la femme dans l'entreprise et non pas son exercice du métier correspondant.

L'ancienneté est également variable selon la taille de l'entreprise. Il apparaît en effet que l'ancienneté est plus élevée dans les structures les plus importantes. Ainsi, dans 57% des entreprises de 1.000 salariés et plus, la femme la mieux rémunérée a entre 6 et 15 ans d'expérience.

Deux interprétations permettent de comprendre ces variations de l'âge et de l'ancienneté de la femme la mieux rémunérée selon la taille de l'entreprise. On peut d'abord expliquer cette situation en considérant que les structures les plus petites sont plus facilement dirigées par des personnes peu expérimentées et donc plus jeunes, le sexe de ces personnes ayant peu d'importance. A l'inverse, on peut considérer qu'un « effet sexe » est à l'œuvre : plus la structure est de taille importante, plus on a tendance à exiger des femmes une expérience avancée (et donc un âge élevé) pour occuper des fonctions plus stratégiques.

Les femmes les mieux rémunérées ont un niveau de diplôme élevé (un tiers ont un bac plus cinq au moins, 67% sont diplômées du supérieur dont 8% doublement diplômées).

Ce fort niveau d'éducation des femmes ayant des responsabilités peut expliquer que leur ancienneté et leur âge dans l'entreprise ne sont pas aussi élevés que ce que l'on aurait pu attendre. Cela laisse penser qu'**une nouvelle génération de femmes dans l'entreprise, plus diplômées, accédant plus vite aux fonctions dirigeantes que leurs aînées, commencerait à occuper les fonctions les plus élevées et rémunérées, dans la limite de ce que l'entreprise accorde aujourd'hui comme responsabilités aux femmes.**

3 Le niveau d'application de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Trois ans seulement après son adoption, la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une application mitigée, voire médiocre sur certains points.

Sur l'ensemble des questions concernant l'application de la loi Génisson, les réponses des DRH permettent d'identifier différents types d'entreprise. Le critère de la taille semble le plus déterminant dans leur attitude par rapport à la loi. On note ainsi que **l'application de la loi Génisson est corrélée à la taille des entreprises** : plus celles-ci sont importantes en taille, plus elles ont tendance à appliquer cette loi.

Cela tient probablement au fait qu'elles possèdent des services juridiques et des services ressources humaines plus fournis que les entreprises de taille plus modeste, et qu'elles sont donc plus à même de respecter le droit du travail, dans tous les domaines. Par ailleurs, les plus grandes entreprises sont caractérisées par une présence syndicale plus forte qui permet une meilleure surveillance de l'application des dispositions du code du travail.

Il apparaît plus difficile en revanche d'établir une distinction systématique selon le secteur auquel appartient l'entreprise.

On remarque par ailleurs que les entreprises qui respectent une partie des obligations de la loi sont davantage portées que les autres à respecter les dispositions complémentaires.

➤ La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise

Signe de l'application insuffisante de la loi, 72% des entreprises n'ont jamais organisé de négociations spécifiques sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans 19% des entreprises, les négociations spécifiques prévues par la loi ont eu lieu en 2004, soit le même taux qu'en 2002 et légèrement moins qu'en 2003 (23%). Cette proportion monte à 32% parmi les entreprises de plus de 1.000 salariés. Par ailleurs, 18% des entreprises semblent s'engager à les organiser prochainement.

La faible part des DRH déclarant ne pas savoir si les négociations spécifiques ont ou non eu lieu est par ailleurs le signe que les dispositions de la loi ne leur sont pas inconnues.

Au total, 12% des DRH interrogés déclarent que leur entreprise a tenu des négociations spécifiques tous les ans depuis 2002, ce taux montant à 22% au sein des entreprises de 1.000 salariés et plus. Parmi ces dernières entreprises, 43% ont organisé des négociations spécifiques au moins une fois depuis 2002.

➤ **La tenue de négociations spécifiques dans la branche**

Globalement, on observe qu'à l'échelle de la branche, les négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont davantage lieu qu'au niveau de l'entreprise. Cela s'explique surtout par le fait que la branche est traditionnellement un lieu plus favorable à l'exercice des négociations collectives. Toutefois, sur cette question, la proportion de DRH s'estimant incapables de répondre est supérieure à celle qu'on observait concernant les négociations au sein de l'entreprise.

Ainsi, selon les déclarations des DRH, pour 34% des entreprises, des négociations ont eu lieu au niveau de la branche, 31% des répondants ne se prononçant pas.

Sans surprise, au niveau de la branche, les réponses varient sensiblement selon le secteur d'activité de l'entreprise. Certains secteurs semblent ainsi plus propices que d'autres aux négociations spécifiques. Ainsi, parmi les entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, le taux d'entreprises où les négociations spécifiques ont eu lieu atteint 43%. En revanche, il n'est que de 25% au sein dans le secteur des transports et des télécommunications.

Notons que 66% des entreprises qui, tous les ans, négocient en interne sur le sujet déclarent que des négociations ont eu lieu au niveau de la branche. Cela laisse supposer (et nous le vérifierons dans la suite des résultats) qu'il existe au sein des entreprises une certaine cohérence dans le comportement face à la loi : **lorsque celle-ci est appliquée sur un point, il y a de fortes chances pour qu'elle le soit sur les autres dispositions.**

➤ **L'inclusion de la thématique de l'égalité hommes/femmes dans les négociations obligatoires déjà existantes**

Plus de la moitié de l'ensemble des entreprises (52%) n'ont pas introduit le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les négociations déjà existantes.

Toutefois, à l'échelle de l'entreprise, l'inclusion de la thématique de l'égalité professionnelle hommes/femmes est plus systématique que l'organisation de négociations spécifiques. En effet, 46% des DRH interrogés déclarent que leur entreprise a inclus ce thème dans les négociations déjà existantes (contre 19% pour les négociations spécifiques).

Les réponses varient sensiblement selon le profil de l'entreprise. S'il s'agit d'entreprises ayant tenu tous les ans les négociations spécifiques, ce taux monte à 79%. En revanche, il descend à 34% parmi les entreprises qui n'ont jamais organisé de telles négociations.

La taille de l'entreprise constitue toujours un élément déterminant dans son attitude face à la loi. En effet, on observe que plus celle-ci augmente, plus l'entreprise est respectueuse de la loi sur ce sujet. Ainsi, 73% des entreprises de plus de 1.000 salariés ont inclus le thème de l'égalité hommes/femmes dans leurs négociations existantes, contre 36% des entreprises comptant entre 50 et 99 salariés.

Au niveau de la branche, les résultats montrent un meilleur respect de la loi puisque, pour 51% des DRH, la thématique a été introduite au niveau des négociations de la branche à laquelle leur entreprise appartient.

➤ **Le jugement sur l'efficacité des négociations**

Les négociations non spécifiques sont jugées plus favorablement que les négociations spécifiques. Il en va de même pour les négociations au niveau de la branche par rapport à celles de l'entreprise.

Ainsi, 48% des interviewés estiment que les négociations non spécifiques au niveau de la branche ont permis des avancées significatives. Ils sont 45% en ce qui concerne les négociations non spécifiques au niveau de l'entreprise, 43% pour la négociation spécifique triennale au niveau de la branche et 41% pour la négociation spécifique annuelle dans l'entreprise. On constate que les résultats varient peu et révèlent des **DRH partagés quant à l'efficacité des négociations menées** au sein de leur entreprise ou au niveau de la branche à laquelle leur entreprise appartient.

4. Les pratiques et les jugements concernant le rapport de situation comparée

Dans 60% des entreprises, le rapport de situation comparée n'a jamais été écrit depuis 2002. La proportion d'entreprises dans lesquelles le rapport est écrit évolue peu dans le temps : 32% en 2004, 30% en 2002 et 35% en 2003.

Précisons toutefois que la rédaction du rapport de situation comparée fait l'objet d'une application variable selon le profil de l'entreprise. Si, dans l'ensemble, 32% des DRH déclarent qu'il a été rédigé en 2004 dans leur entreprise, ils sont 58% dans les entreprises où les négociations spécifiques ont lieu tous les ans. En revanche, ils ne sont que 26% dans celles où aucune négociation spécifique n'a jamais eu lieu.

Au total, ce sont 25% des entreprises dans lesquelles le rapport a été écrit tous les ans depuis l'entrée en vigueur de la loi. A nouveau, les entreprises les plus respectueuses de la loi sur la tenue des négociations le sont sur la question du rapport. En effet, dans 53% des entreprises au sein desquelles des négociations spécifiques ont eu lieu tous les ans, un rapport a également été produit annuellement. En revanche, dans 70% des entreprises où aucune négociation spécifique n'a eu lieu depuis 2002, aucun rapport n'a été écrit en trois ans.

Parmi les entreprises qui ont rédigé au moins une année un rapport de situation, 87% l'ont transmis au comité d'entreprise. Ce taux progresse en fonction de la taille de l'entreprise et atteint 98% pour les entreprises de plus de 1.000 salariés. La transmission du rapport semble plus fréquente en interne qu'en externe. En effet, 60% des entreprises envoient ce rapport à l'inspection du travail. Le respect de cette disposition de la loi est encore une fois corrélé à la taille de l'entreprise.

L'ensemble des indicateurs utilisés pour la rédaction du rapport sont jugés pertinents par une majorité des DRH interrogés, à l'exception des données en matière d'embauches et de départs (46% jugent ce dernier critère pertinent, contre 53% qui pensent le contraire). L'indicateur le plus pertinent aux yeux des DRH a trait à la rémunération effective (80% le jugent pertinent).

Enfin, notons que ces indicateurs sont portés à la connaissance des salariés dans 48% des cas. Les entreprises de plus grande taille apparaissent plus respectueuses sur ce point précis du dispositif issu de la loi Génisson : les salariés peuvent ainsi avoir connaissance des indicateurs dans 62% des entreprises de plus de 1.000 salariés.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

SOMMAIRE

1 - La méthodologie	27
2 - Les résultats de l'étude	29
A - L'évaluation de la proportion de femmes dans l'effectif salarié	29
La proportion de femmes dans l'effectif salarié de l'entreprise	30
La proportion de femmes à temps partiel parmi l'effectif féminin	31
La proportion d'hommes à temps partiel parmi l'effectif masculin	34
Le nombre de femmes figurant parmi les dix rémunérations les plus élevées	36
La perception de l'évolution des écarts salariaux hommes/femmes au cours de la carrière	38
B - La situation de la femme la mieux rémunérée de l'entreprise.....	41
La fonction de la femme la mieux rémunérée dans l'entreprise	41
Sa place dans la hiérarchie de la rémunération	44
L'âge de la femme la mieux rémunérée dans l'entreprise	47
Son ancienneté	49
Son niveau de diplôme	51
C - Le niveau d'application de la loi Génisson.....	53
La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise en 2004	53
La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise en 2003	55
La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise en 2002	57
La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise entre 2002 et 2004	59
La tenue de négociations spécifiques dans la branche	61
L'inclusion de la thématique de l'égalité homme/femme dans les négociations obligatoires dans l'entreprise	63
L'inclusion de la thématique de l'égalité homme/femme dans les négociations obligatoires dans la branche	65
Le jugement sur l'efficacité de certaines négociations	67
D - Les pratiques et les jugements concernant le rapport de situation	72
La rédaction dans l'entreprise en 2004 d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes	72
La rédaction dans l'entreprise en 2003 d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes	74
La rédaction dans l'entreprise en 2002 d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes	76
La rédaction dans l'entreprise d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes	78
La présentation du rapport au comité d'entreprise	80

La transmission du rapport à l'inspection du travail	82
La pertinence accordée à certains indicateurs	84
La présentation de ces indicateurs aux salariés de l'entreprise	93

1 – LA MÉTHODOLOGIE

Ce document présente les résultats d'une étude réalisée par l'Ifop. Elle respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Etude réalisée par l'Ifop pour : la Délégation du Sénat aux droits des femmes	
Echantillon	<p>Echantillon de 2005 personnes, représentatif de la population des DRH et des responsables de ressources humaines travaillant dans les entreprises de 50 salariés et plus.</p> <p>La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille et secteur d'activité de l'entreprise) après stratification par région.</p> <p>Afin de disposer de bases statistiques suffisantes, certaines catégories d'entreprises ont été sur-représentées puis ramenées à leur poids réel lors de la sortie informatique des résultats d'ensemble</p>
Mode de recueil	Les interviews ont eu lieu par téléphone sur le lieu de travail des personnes interrogées.
Dates de terrain	Du 27 septembre au 18 octobre 2004

2 – LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

A. – L'évaluation de la proportion des femmes dans l'effectif salarié

La proportion de femmes dans l'effectif salarié de l'entreprise

Question : Quelle est la proportion de femmes dans l'effectif total salarié de votre entreprise ? Je vais vous indiquer différentes tranches et vous me direz laquelle correspond à la situation de votre entreprise.

	Ensemble (%)	Paris / Région Parisienne (%)	Province (%)
• Moins de 20%	35	25	40
• De 20 à 40%	21	23	20
• De 40 à 50%	13	18	11
• De 50 à 60%	11	14	9
• De 60 à 80%	13	14	13
• Plus de 80%	7	6	7
- Ne se prononcent pas	-	-	-
TOTAL.....	100	100	100

La proportion de femmes dans l'effectif salarié de l'entreprise

	Moins de 20% (%)	De 20 à 40% (%)	De 40 à 50% (%)	De 50 à 60% (%)	De 60 à 80% (%)	Plus de 80% (%)
ENSEMBLE	35	21	13	11	13	7
TAILLE						
50 à 99 salariés	39	17	14	9	13	8
100 à 199 salariés	36	22	10	11	14	7
200 à 249 salariés	30	25	12	13	15	5
250 à 499 salariés	26	25	14	14	15	6
500 à 999 salariés	27	36	13	13	9	2
1000 salariés et plus	25	33	12	17	12	1
SECTEUR D'ACTIVITE						
Industrie	37	28	13	9	8	5
BTP	94	5	-	-	1	-
Commerce	35	18	10	11	20	6
Hôtellerie / Restaurants	5	15	27	31	18	4
Transports et télécommunications	73	17	6	3	-	1
Activités Financières / Immobilier	2	12	30	32	24	-
Services aux entreprises	23	22	9	13	23	10
Education / Santé / Action sociale	2	2	2	3	27	64
Services aux particuliers	20	25	26	9	12	8
SEXE DE L'INTERVIEWE						
Homme	40	20	12	11	12	5
Femme	33	21	14	10	14	8
AGE DE L'INTERVIEWE						
Moins de 35 ans	30	21	15	12	13	9
18 - 24 ans (*)	33	18	24	13	11	1
25 - 34 ans	31	21	14	12	13	9
35 ans et plus	37	21	12	10	14	6
35 - 49 ans	36	21	14	11	13	5
50 ans et plus	39	20	10	9	14	8
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES						
Aucune	57	26	9	5	3	-
1	50	20	12	10	7	1
2	30	26	16	8	14	6
3	23	23	18	15	17	4
4	6	9	19	22	32	12
5	2	13	12	27	31	15
6 et plus	3	4	5	11	29	48
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004						
Tous les ans	33	29	13	8	14	3
2 fois	29	20	21	8	19	3
1 fois	33	16	12	11	20	8
Jamais	37	20	12	11	12	8
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES						
Plutôt tendance à augmenter	39	25	11	9	12	4
Plutôt tendance à diminuer	32	23	15	11	13	6
Les écarts ne varient pas	37	17	11	12	14	9
REGION						
Paris / région parisienne	25	23	18	14	14	6
Province	40	20	11	9	13	7

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La proportion de femmes à temps partiel parmi l'effectif féminin

Question : Parmi les femmes salariées de votre entreprise, quelle est la proportion de femmes travaillant à temps partiel ?

	Ensemble (%)
• Moins de 10%	71
• De 10 à 20%	12
• De 20 à 30%	5
• De 30 à 40%	2
• De 40 à 50%	3
• De 50 à 60%	2
• De 60 à 80%	2
• Plus de 80%	3
- Ne se prononcent pas	-
TOTAL	100

La proportion de femmes à temps partiel parmi l'effectif féminin

	Moins de 10% (%)	De 10 à 20% (%)	De 20 à 30% (%)	De 30 à 40% (%)	De 40 à 50% (%)
ENSEMBLE	71	12	5	2	3
TAILLE					
50 à 99 salariés	71	9	5	2	4
100 à 199 salariés	73	13	4	3	2
200 à 249 salariés	71	14	5	3	1
250 à 499 salariés	70	13	7	1	3
500 à 999 salariés	67	19	3	3	4
1000 salariés et plus	54	27	12	4	1
SECTEUR D'ACTIVITE					
Industrie	84	12	3	1	-
BTP	81	6	3	2	5
Commerce	67	10	6	4	7
Hôtellerie / Restaurants	45	3	4	4	5
Transports et télécommunications	78	5	4	4	4
Activités Financières / Immobilier	60	25	9	3	2
Services aux entreprises	57	14	6	2	3
Education / Santé / Action sociale	45	28	14	6	2
Services aux particuliers	67	13	8	3	2
SEXE DE L'INTERVIEWE					
Homme	69	12	6	2	4
Femme	72	12	4	3	2
AGE DE L'INTERVIEWE					
Moins de 35 ans	69	10	5	4	4
18 - 24 ans (*)	65	16	3	4	2
25 - 34 ans	69	10	5	4	4
35 ans et plus	72	12	5	2	3
35 - 49 ans	72	11	6	2	3
50 ans et plus	71	14	4	2	3
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE					
Moins de 20%	81	9	3	2	2
De 20 à 40%	80	11	5	2	1
De 40 à 50%	74	10	7	1	3
De 50 à 60%	63	15	5	2	4
De 60 à 80%	45	19	7	6	7
Plus de 80%	40	15	11	4	4
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES					
Aucune	76	12	5	2	2
1	77	10	6	2	1
2	72	10	5	2	3
3	70	11	3	2	5
4	62	17	4	5	1
5	50	12	5	7	12
6 et plus	45	17	14	2	4
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004					
Tous les ans	71	13	5	3	2
2 fois	66	16	4	5	4
1 fois	67	14	7	5	1
Jamais	72	11	5	2	3
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES					
Plutôt tendance à augmenter	70	12	6	2	3
Plutôt tendance à diminuer	71	12	5	3	3
Les écarts ne varient pas	70	12	5	2	3
REGION					
Paris / région parisienne	76	12	5	1	2
Province	69	12	5	3	3

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La proportion de femmes à temps partiel parmi l'effectif féminin

	De 50 à 60%	De 60 à 80%	Plus de 80%	Nsp
	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	2	2	3	-
TAILLE				
50 à 99 salariés	2	3	4	-
100 à 199 salariés	1	2	1	1
200 à 249 salariés	-	1	4	1
250 à 499 salariés	3	2	1	-
500 à 999 salariés	1	1	2	-
1000 salariés et plus	2	-	-	-
SECTEUR D'ACTIVITE				
Industrie	-	-	-	-
BTP	1	1	1	-
Commerce	3	1	2	-
Hôtellerie / Restaurants	5	16	17	1
Transports et télécommunications	1	2	2	-
Activités Financières / Immobilier	-	-	1	-
Services aux entreprises	4	6	8	-
Education / Santé / Action sociale	1	3	1	-
Services aux particuliers	1	2	3	1
SEXE DE L'INTERVIEWE				
Homme	2	3	2	-
Femme	2	2	3	-
AGE DE L'INTERVIEWE				
Moins de 35 ans	2	2	4	-
18 - 24 ans (*)	2	3	5	-
25 - 34 ans	2	2	4	-
35 ans et plus	2	2	2	-
35 - 49 ans	1	3	2	-
50 ans et plus	2	2	2	-
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE				
Moins de 20%	1	1	1	-
De 20 à 40%	-	-	1	-
De 40 à 50%	1	1	2	1
De 50 à 60%	4	4	3	-
De 60 à 80%	4	6	6	-
Plus de 80%	4	7	13	2
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES				
Aucune	-	2	1	-
1	1	1	2	-
2	2	2	4	-
3	4	4	1	-
4	3	1	7	-
5	3	6	5	-
6 et plus	4	5	7	2
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004				
Tous les ans	2	1	2	1
2 fois	1	2	2	-
1 fois	1	2	3	-
Jamais	2	2	3	-
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES				
Plutôt tendance à augmenter	-	4	3	-
Plutôt tendance à diminuer	2	2	2	-
Les écarts ne varient pas	2	2	4	-
REGION				
Paris / région parisienne	1	2	1	-
Province	2	2	4	-

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La proportion d'hommes à temps partiel parmi l'effectif masculin

Question : Et parmi les hommes salariés de votre entreprise, quelle est la proportion d'hommes travaillant à temps partiel ?

	Ensemble (%)
• Moins de 5%	85
• De 5 à 10%	6
• De 10 à 20%	3
• De 20 à 40%	2
• Plus de 40%	4
- Ne se prononcent pas	-
TOTAL	100

La proportion d'hommes à temps partiel parmi l'effectif masculin

	Moins de 5% (%)	De 5 à 10% (%)	De 10 à 20% (%)	De 20 à 40% (%)	Plus de 40% (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	85	6	3	2	4	-
TAILLE						
50 à 99 salariés	83	6	3	2	6	-
100 à 199 salariés	88	6	3	2	1	-
200 à 249 salariés	87	6	2	1	3	1
250 à 499 salariés	85	8	2	3	2	-
500 à 999 salariés	85	9	3	1	2	-
1000 salariés et plus	84	9	2	3	1	1
SECTEUR D'ACTIVITE						
Industrie	93	6	1	-	-	-
BTP	97	1	-	1	-	1
Commerce	89	5	3	1	2	-
Hôtellerie / Restaurants	42	11	6	3	37	1
Transports et télécommunications	80	4	4	6	6	-
Activités Financières / Immobilier	89	5	5	1	-	-
Services aux entreprises	75	7	5	5	8	-
Education / Santé / Action sociale	73	17	4	2	4	-
Services aux particuliers	80	8	3	4	5	-
SEXE DE L'INTERVIEWE						
Homme	82	8	3	3	4	-
Femme	87	5	2	2	4	-
AGE DE L'INTERVIEWE						
Moins de 35 ans	81	7	4	2	6	-
18 - 24 ans (*)	84	4	3	4	5	-
25 - 34 ans	81	7	4	2	6	-
35 ans et plus	87	6	2	2	3	-
35 - 49 ans	85	6	3	2	4	-
50 ans et plus	87	6	2	3	2	-
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE						
Moins de 20%	93	3	2	1	1	-
De 20 à 40%	88	7	2	2	1	-
De 40 à 50%	81	9	2	2	6	-
De 50 à 60%	77	8	3	4	8	-
De 60 à 80%	75	8	5	5	7	-
Plus de 80%	75	5	5	4	11	-
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES						
Aucune	91	5	2	1	1	-
1	91	4	2	1	2	-
2	85	8	1	3	3	-
3	82	6	5	3	4	-
4	73	12	4	2	9	-
5	69	7	5	6	13	-
6 et plus	70	7	7	4	12	-
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004						
Tous les ans	87	6	3	1	3	-
2 fois	84	8	3	1	4	-
1 fois	82	6	4	3	5	-
Jamais	85	6	3	2	4	-
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES						
Plutôt tendance à augmenter	85	6	3	3	3	-
Plutôt tendance à diminuer	87	6	2	2	3	-
Les écarts ne varient pas	83	6	3	3	5	-
REGION						
Paris / région parisienne	88	6	1	2	3	-
Province	84	6	3	2	5	-

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Le nombre de femmes figurant parmi les dix rémunérations les plus élevées

Question : Combien de femmes figurent parmi les dix rémunérations les plus élevées de votre entreprise ?

	Ensemble (%)	Proportion de femmes dans l'effectif salarié		
		De 50% à 60% (%)	De 60% à 80% (%)	Plus de 80% (%)
• Aucune	23	12	6	-
• 1	25	23	13	4
• 2	23	17	24	19
• 3	10	14	14	7
• 4	7	13	16	12
• 5	5	14	12	12
• 6	2	4	6	6
• 7	1	1	3	10
• 8	1	-	3	9
• 9	1	-	-	8
• 10	1	1	2	11
- Ne se prononcent pas	1	-	-	-
TOTAL	100	100	100	100

Le nombre de femmes figurant parmi les dix rémunérations les plus élevées

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Nsp
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	23	25	23	10	7	5	2	1	1	1	1	1
TAILLE												
50 à 99 salariés	17	25	25	10	8	6	3	2	2	-	1	1
100 à 199 salariés	24	26	21	10	7	5	2	1	1	2	1	-
200 à 249 salariés	28	25	18	10	7	6	1	-	1	1	2	1
250 à 499 salariés	28	25	21	13	5	3	1	-	-	-	1	3
500 à 999 salariés	46	22	15	7	3	1	1	1	1	-	1	2
1000 salariés et plus	44	25	17	8	1	2	-	1	1	-	-	1
SECTEUR D'ACTIVITE												
Industrie	29	28	22	10	5	2	2	-	-	-	1	1
BTP	40	41	11	6	-	1	-	-	-	-	-	1
Commerce	22	25	21	10	8	7	2	2	1	1	-	1
Hôtellerie / Restaurants	8	11	18	15	15	19	5	3	4	1	1	-
Transports et télécommunications	18	31	28	13	4	3	-	1	-	-	-	2
Activités Financières / Immobilier	21	20	31	11	9	5	-	1	-	-	-	2
Services aux entreprises	18	20	25	11	8	8	2	1	2	1	3	1
Education / Santé / Action sociale	-	1	11	10	7	8	13	12	15	12	5	6
Services aux particuliers	17	22	28	9	9	8	1	2	1	1	2	-
SEXE DE L'INTERVIEWE												
Homme	27	25	20	12	7	5	2	1	-	-	-	1
Femme	20	25	24	9	7	6	2	1	2	1	2	1
AGE DE L'INTERVIEWE												
Moins de 35 ans	19	21	25	11	9	7	2	2	1	1	1	1
18 - 24 ans (*)	20	28	13	13	7	13	-	-	-	3	3	-
25 - 34 ans	19	20	26	11	9	6	2	2	2	1	1	1
35 ans et plus	24	26	22	10	6	5	2	1	1	1	1	1
35 - 49 ans	25	27	21	11	6	4	2	1	1	-	1	1
50 ans et plus	23	26	23	9	6	5	3	1	1	1	1	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'FFECTIF SALARIE												
Moins de 20%	36	35	19	7	1	-	1	-	-	-	-	1
De 20 à 40%	28	24	29	11	3	3	1	-	-	-	-	1
De 40 à 50%	16	24	27	14	10	5	-	-	1	1	-	2
De 50 à 60%	12	23	17	14	13	14	4	1	-	-	1	1
De 60 à 80%	6	13	24	14	16	12	6	3	3	-	2	1
Plus de 80%	-	4	19	7	12	12	6	10	9	8	11	2
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004												
Tous les ans	24	27	20	14	6	6	-	-	-	-	1	2
2 fois	28	23	22	8	7	5	5	-	-	-	2	-
1 fois	19	23	24	10	9	6	4	1	1	-	2	1
Jamais	22	24	23	10	7	5	2	2	2	1	1	1
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES												
Plutôt tendance à augmenter	32	21	24	9	3	2	4	1	1	-	2	1
Plutôt tendance à diminuer	22	26	25	11	7	4	1	1	-	1	1	1
Les écarts ne varient pas	21	25	19	10	8	8	2	2	2	1	1	1
REGION												
Paris / région parisienne	20	25	22	14	8	4	2	1	1	-	1	2
Province	24	25	23	9	6	6	2	1	1	1	1	1

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La perception de l'évolution des écarts salariaux hommes/femmes au cours de la carrière

Question : Avez-vous le sentiment que dans votre entreprise, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ont plutôt tendance à augmenter ou plutôt tendance à diminuer au cours de la carrière ?

	Ensemble (%)	Sexe de l'interviewé	
		Hommes (%)	Femmes (%)
• Plutôt tendance à augmenter	12	8	14
• Plutôt tendance à diminuer	50	49	50
• Les écarts ne varient pas ..	37	41	35
- Ne se prononcent pas	1	2	1
TOTAL	100	100	100

La perception de l'évolution des écarts salariaux hommes/femmes au cours de la carrière

	Plutôt tendance à augmenter (%)	Plutôt tendance à diminuer (%)	Les écarts ne varient pas (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	12	50	37	1
TAILLE				
50 à 99 salariés	11	46	42	1
100 à 199 salariés	12	49	37	2
200 à 249 salariés	14	52	32	2
250 à 499 salariés	13	56	30	1
500 à 999 salariés	15	61	23	1
1000 salariés et plus	14	59	27	-
SECTEUR D'ACTIVITE				
Industrie	15	50	34	1
BTP	18	40	38	4
Commerce	12	53	34	1
Hôtellerie / Restaurants	9	37	54	-
Transports et télécommunications	9	49	41	1
Activités Financières / Immobilier	14	61	24	1
Services aux entreprises	11	49	38	2
Education / Santé / Action sociale	5	25	68	2
Services aux particuliers	5	53	41	1
SEXE DE L'INTERVIEWE				
Homme	8	49	41	2
Femme	14	50	35	1
AGE DE L'INTERVIEWE				
Moins de 35 ans	12	56	30	2
18 - 24 ans (*)	20	45	35	-
25 - 34 ans	12	56	30	2
35 ans et plus	12	47	40	1
35 - 49 ans	14	48	37	1
50 ans et plus	8	45	45	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE				
Moins de 20%	13	45	39	3
De 20 à 40%	14	55	30	1
De 40 à 50%	10	56	33	1
De 50 à 60%	10	49	41	-
De 60 à 80%	10	49	41	-
Plus de 80%	7	43	47	3
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES				
Aucune	17	47	34	2
1	10	51	38	1
2	13	54	31	2
3	10	54	36	-
4	5	49	45	1
5	6	39	55	-
6 et plus	14	36	48	2
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004				
Tous les ans	12	57	31	-
2 fois	11	58	30	1
1 fois	17	54	28	1
Jamais	11	47	40	2
REGION				
Paris / région parisienne	13	53	33	1
Province	11	48	39	2

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

B. – La situation de la femme la mieux rémunérée de l’entreprise

La fonction de la femme la mieux rémunérée dans l’entreprise

Question : Quelle est la fonction de la femme la mieux rémunérée de votre entreprise ?

	Ensemble (%)	Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	
		5 (%)	6 et plus (%)
• Chef de service / unité / département	22	19	17
• Directrice des ressources humaines	9	5	4
• Directrice financière	9	6	3
• Directrice générale	9	15	27
• Directrice du marketing ...	4	2	2
• PDG	4	8	14
• Directrice des ventes	3	6	6
• Directrice générale adjointe	2	2	2
• Directrice de la production	2	4	3
• Directrice de la communication	1	-	-
• Directrice des achats	1	-	-
• Autre cadre	21	24	18
• Non cadre	12	6	4
- Ne se prononcent pas	1	3	-
TOTAL	100	100	100

La fonction de la femme la mieux rémunérée dans l'entreprise

	Chef de service département (%)	Directrice des ressources humaines (%)	Directrice financière (%)	Directrice générale (%)	Directrice du marketing (%)	PD G (%)	Directrice des ventes (%)
ENSEMBLE	22	9	9	9	4	4	3
TAILLE							
50 à 99 salariés	23	7	8	11	2	4	2
100 à 199 salariés	22	10	12	8	5	3	3
200 à 249 salariés	23	14	7	4	3	2	4
250 à 499 salariés	26	13	12	7	7	4	3
500 à 999 salariés	21	15	9	6	6	1	4
1000 salariés et plus	23	16	9	2	10	1	7
SECTEUR D'ACTIVITE							
Industrie	25	12	9	6	5	2	2
BTP	19	6	15	5	1	4	1
Commerce	25	10	9	10	4	3	5
Hôtellerie / Restaurants	24	8	4	17	3	1	3
Transports et télécommunications	27	9	7	10	1	4	2
Activités Financières / Immobilier	24	10	7	8	5	-	3
Services aux entreprises	21	10	9	8	1	5	2
Education / Santé / Action sociale	21	2	-	27	-	7	-
Services aux particuliers	16	5	11	15	8	6	2
SEXE DE L'INTERVIEWE							
Homme	28	2	8	8	3	3	3
Femme	19	15	10	10	4	4	2
AGE DE L'INTERVIEWE							
Moins de 35 ans	24	8	11	11	5	4	1
18 - 24 ans (*)	33	3	12	4	1	2	-
25 - 34 ans	23	9	11	12	5	4	1
35 ans et plus	23	10	8	8	3	4	3
35 - 49 ans	23	10	9	8	4	3	3
50 ans et plus	23	9	8	8	3	4	3
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE							
Moins de 20%	23	9	11	5	3	3	1
De 20 à 40%	27	9	12	6	6	2	3
De 40 à 50%	23	13	9	8	4	1	4
De 50 à 60%	21	13	7	11	2	4	2
De 60 à 80%	19	7	7	14	5	7	5
Plus de 80%	22	3	2	26	3	10	3
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES							
Aucune	27	7	4	1	4	-	2
1	20	14	14	4	5	4	2
2	22	10	12	14	3	2	2
3	30	10	10	10	5	5	2
4	21	6	8	16	3	6	5
5	19	5	6	15	2	8	6
6 et plus	17	4	3	27	2	14	6
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004							
Tous les ans	25	16	11	4	3	2	2
2 fois	22	9	10	5	5	5	2
1 fois	25	8	7	11	2	3	3
Jamais	23	9	9	10	4	4	3
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES							
Plutôt tendance à augmenter	22	11	12	5	3	5	3
Plutôt tendance à diminuer	24	11	9	9	5	2	3
Les écarts ne varient pas	22	7	8	10	3	5	3
REGION							
Paris / région parisienne	20	10	10	9	6	4	4
Province	24	9	9	9	3	3	2

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La fonction de la femme la mieux rémunérée dans l'entreprise

	Directrice générale adjointe (%)	Directrice de la production (%)	Directrice de la communication (%)	Directrice des achats (%)	Autre cadre (%)	Non cadre (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	2	2	1	1	21	12	1
TAILLE							
50 à 99 salariés	2	2	1	-	21	16	1
100 à 199 salariés	2	2	1	-	20	12	-
200 à 249 salariés	2	6	1	-	27	7	-
250 à 499 salariés	2	1	2	2	18	2	1
500 à 999 salariés	1	2	3	2	25	4	1
1000 salariés et plus	3	1	4	1	23	-	-
SECTEUR D'ACTIVITE							
Industrie	1	3	1	1	22	11	-
BTP	1	-	1	-	17	29	1
Commerce	2	1	1	1	18	10	1
Hôtellerie / Restaurants	6	2	3	-	11	17	1
Transports et télécommunications	2	1	1	-	16	20	-
Activités Financières / Immobilier	5	2	3	1	27	5	-
Services aux entreprises	4	3	1	-	27	9	-
Education / Santé / Action sociale	7	-	-	-	34	2	-
Services aux particuliers	2	2	1	-	19	11	2
SEXE DE L'INTERVIEWE							
Homme	2	3	1	1	19	18	1
Femme	3	1	1	-	23	8	-
AGE DE L'INTERVIEWE							
Moins de 35 ans	2	1	1	1	19	12	-
18 - 24 ans (*)	1	3	3	-	16	19	3
25 - 34 ans	2	1	1	1	19	11	-
35 ans et plus	2	2	1	1	22	12	1
35 - 49 ans	2	2	1	-	21	13	1
50 ans et plus	2	2	1	1	24	11	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE							
Moins de 20%	1	1	1	1	20	20	1
De 20 à 40%	2	1	1	-	23	8	-
De 40 à 50%	2	2	2	1	23	8	-
De 50 à 60%	4	4	1	1	25	5	-
De 60 à 80%	3	4	1	-	18	9	1
Plus de 80%	3	3	-	-	18	6	1
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES							
Aucune	-	-	2	-	25	27	1
1	1	2	1	1	22	10	-
2	4	1	1	1	20	8	-
3	3	3	-	1	15	6	-
4	4	6	1	-	16	8	-
5	2	4	-	-	24	6	3
6 et plus	2	3	-	-	18	4	-
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004							
Tous les ans	3	3	1	1	23	5	1
2 fois	3	1	2	1	23	12	-
1 fois	3	1	-	1	21	14	1
Jamais	2	2	1	-	20	13	-
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES							
Plutôt tendance à augmenter	2	-	2	-	20	15	-
Plutôt tendance à diminuer	3	2	1	1	21	9	-
Les écarts ne varient pas	1	2	1	-	22	15	1
REGION							
Paris / région parisienne	2	2	2	-	24	7	-
Province	2	2	1	1	20	14	1

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Sa place dans la hiérarchie de la rémunération

Question : Et quelle est sa place dans la hiérarchie de la rémunération de votre entreprise dans son ensemble ?

	Ensemble (%)	Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	
		5 (%)	6 et plus (%)
• Première	8	20	31
• Deuxième	13	23	33
• Troisième	11	18	20
• Quatrième	10	10	4
• Cinquième	9	16	3
• Sixième	6	2	2
• Septième	4	2	2
• Huitième	4	4	-
• Neuvième	3	1	-
• Dixième	5	3	-
• Entre onzième et quinzième	9	3	-
• Entre quinzième et vingtième	7	1	2
• Vingt-et-unième et plus	7	1	-
- Ne se prononcent pas	4	2	3
TOTAL	100	100	100

Sa place dans la hiérarchie de la rémunération

	Première (%)	Deuxième (%)	Troisième (%)	Quatrième (%)	Cinquième (%)	Sixième (%)	Septième (%)
ENSEMBLE	8	13	11	10	9	6	4
TAILLE							
50 à 99 salariés	10	15	14	11	10	7	4
100 à 199 salariés	7	14	9	10	8	6	4
200 à 249 salariés	7	8	7	7	9	10	3
250 à 499 salariés	6	9	9	6	9	5	5
500 à 999 salariés	5	2	4	1	9	6	2
1000 salariés et plus	-	3	5	5	4	4	3
SECTEUR D'ACTIVITE							
Industrie	4	8	7	7	10	8	5
BTP	4	9	8	4	8	8	3
Commerce	9	12	9	12	8	5	3
Hôtellerie / Restaurants	13	24	21	12	7	6	4
Transports et télécommunications	9	18	14	13	10	5	3
Activités Financières / Immobilier	4	5	18	7	12	10	8
Services aux entreprises	12	15	13	10	9	5	3
Education / Santé / Action sociale	24	38	22	6	6	3	-
Services aux particuliers	11	19	13	13	10	7	4
SEXE DE L'INTERVIEWE							
Homme	7	10	13	10	8	6	5
Femme	9	15	10	9	10	6	3
AGE DE L'INTERVIEWE							
Moins de 35 ans	10	15	11	11	9	6	4
18 - 24 ans (*)	5	9	27	2	8	5	5
25 - 34 ans	10	15	11	11	9	7	4
35 ans et plus	7	12	11	9	9	6	4
35 - 49 ans	7	11	11	9	10	6	4
50 ans et plus	7	15	11	10	8	6	4
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE							
Moins de 20%	5	10	7	9	8	5	3
De 20 à 40%	5	8	7	9	11	5	5
De 40 à 50%	2	13	14	11	13	7	6
De 50 à 60%	10	15	13	9	9	11	7
De 60 à 80%	14	20	17	14	9	7	4
Plus de 80%	28	27	20	6	5	5	1
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES							
Aucune	1	1	1	1	1	1	1
1	5	12	9	12	10	8	6
2	8	16	13	14	13	7	6
3	8	12	15	13	20	16	4
4	16	22	23	13	5	11	2
5	20	23	18	10	16	2	2
6 et plus	31	33	20	4	3	2	2
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004							
Tous les ans	6	10	9	8	11	5	4
2 fois	5	12	8	10	8	6	6
1 fois	12	16	10	7	9	4	3
Jamais	8	13	12	10	9	7	4
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES							
Plutôt tendance à augmenter	8	8	6	8	10	5	7
Plutôt tendance à diminuer	6	12	11	10	11	7	4
Les écarts ne varient pas	11	16	12	10	7	5	3
REGION							
Paris / région parisienne	8	9	11	10	10	6	6
Province	8	15	11	9	9	6	3

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Sa place dans la hiérarchie de la rémunération

	Huitième	Neuvième	Dixième	Entre onzième et quinzième	Entre quinzième et vingtième	Vingt-et-unième et plus	Nsp
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	4	3	5	9	7	7	4
TAILLE							
50 à 99 salariés	3	2	4	7	6	4	3
100 à 199 salariés	5	3	7	9	7	7	4
200 à 249 salariés	7	4	5	14	8	6	5
250 à 499 salariés	6	3	6	13	9	7	7
500 à 999 salariés	7	5	4	13	14	16	12
1000 salariés et plus	11	2	9	6	8	29	11
SECTEUR D'ACTIVITE							
Industrie	5	3	8	12	10	7	6
BTP	3	4	7	15	12	14	1
Commerce	6	3	7	8	8	6	4
Hôtellerie / Restaurants	4	-	1	2	1	4	1
Transports et télécommunications	4	2	2	7	4	6	3
Activités Financières / Immobilier	7	3	2	5	9	6	4
Services aux entreprises	3	4	4	8	5	4	5
Education / Santé / Action sociale	-	-	-	-	-	-	1
Services aux particuliers	4	1	3	5	2	5	3
SEXE DE L'INTERVIEWE							
Homme	5	3	4	8	8	9	4
Femme	4	3	6	9	6	5	5
AGE DE L'INTERVIEWE							
Moins de 35 ans	4	3	5	7	7	5	3
18 - 24 ans (*)	4	6	6	7	13	-	3
25 - 34 ans	4	2	4	7	7	6	3
35 ans et plus	5	3	6	9	7	7	5
35 - 49 ans	5	3	5	10	7	7	5
50 ans et plus	4	3	7	6	7	7	5
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE							
Moins de 20%	4	3	7	10	13	12	4
De 20 à 40%	6	3	6	15	7	7	6
De 40 à 50%	5	3	6	6	5	3	6
De 50 à 60%	4	3	5	4	3	3	4
De 60 à 80%	4	1	3	3	1	1	2
Plus de 80%	3	1	1	-	-	-	3
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES							
Aucune	1	1	1	29	28	26	7
1	9	6	14	4	1	1	3
2	5	5	4	3	1	1	4
3	2	1	4	1	1	-	3
4	2	-	3	1	-	-	2
5	3	3	1	-	-	-	2
6 et plus	-	-	-	-	2	-	3
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004							
Tous les ans	7	5	7	9	9	5	5
2 fois	3	2	3	13	7	10	7
1 fois	7	3	5	6	6	6	6
Jamais	4	3	5	8	7	6	4
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES							
Plutôt tendance à augmenter	6	1	8	14	8	8	3
Plutôt tendance à diminuer	5	3	5	8	8	6	4
Les écarts ne varient pas	4	3	4	7	6	7	5
REGION							
Paris / région parisienne	6	3	5	8	7	5	6
Province	4	3	5	9	7	7	4

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'âge de la femme la mieux rémunérée dans l'entreprise

Question : Toujours au sujet de cette femme la mieux rémunérée de votre entreprise, quel est son âge ?

	Ensemble (%)
• 18 à 24 ans	-
• 25 à 34 ans	19
• 35 à 44 ans	39
• 45 à 54 ans	32
• 55 à 60 ans	8
• 61 ans et plus	2
- Ne se prononcent pas	-
TOTAL	100

L'âge de la femme la mieux rémunérée dans l'entreprise

	18 à 24 ans (%)	25 à 34 ans (%)	35 à 44 ans (%)	45 à 54 ans (%)	55 à 60 ans (%)	61 ans et plus (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	-	19	39	32	8	2	-
TAILLE							
50 à 99 salariés	1	23	35	32	7	2	-
100 à 199 salariés	-	16	42	32	9	1	-
200 à 249 salariés	-	20	40	34	6	-	-
250 à 499 salariés	-	16	42	32	7	2	1
500 à 999 salariés	-	8	49	28	12	1	2
1000 salariés et plus	-	4	50	42	2	2	-
SECTEUR D'ACTIVITE							
Industrie	-	16	41	35	7	1	-
BTP	1	21	31	35	11	1	-
Commerce	1	16	41	34	7	-	1
Hôtellerie / Restaurants	4	44	31	16	4	1	-
Transports et télécommunications	1	25	38	30	5	1	-
Activités Financières / Immobilier	-	8	35	42	13	2	-
Services aux entreprises	-	22	43	29	5	1	-
Education / Santé / Action sociale	-	5	29	50	14	2	-
Services aux particuliers	-	22	37	23	12	5	1
SEXE DE L'INTERVIEWE							
Homme	1	22	38	30	6	2	1
Femme	-	17	40	33	9	1	-
AGE DE L'INTERVIEWE							
Moins de 35 ans	1	33	36	24	6	-	-
18 - 24 ans (*)	10	31	38	21	-	-	-
25 - 34 ans	-	33	37	24	6	-	-
35 ans et plus	-	14	40	35	9	2	-
35 - 49 ans	1	13	46	34	5	1	-
50 ans et plus	-	16	27	37	16	3	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE							
Moins de 20%	1	23	34	32	8	1	1
De 20 à 40%	-	16	42	33	7	2	-
De 40 à 50%	1	18	44	28	7	2	-
De 50 à 60%	-	21	41	30	6	1	1
De 60 à 80%	1	14	41	33	10	1	-
Plus de 80%	-	16	32	39	10	3	-
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES							
Aucune	-	24	38	32	5	-	1
1	-	14	39	37	9	1	-
2	-	19	40	31	8	2	-
3	1	23	41	23	7	5	-
4	-	19	41	28	10	2	-
5	1	19	42	31	7	-	-
6 et plus	-	16	33	35	13	3	-
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004							
Tous les ans	-	11	45	35	8	1	-
2 fois	1	18	38	35	8	-	-
1 fois	-	18	33	39	10	-	-
Jamais	-	20	39	31	8	2	-
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES							
Plutôt tendance à augmenter	-	15	37	40	6	2	-
Plutôt tendance à diminuer	1	19	43	29	7	1	-
Les écarts ne varient pas	-	19	35	34	10	1	1
REGION							
Paris / région parisienne	-	14	42	31	10	3	-
Province	-	21	38	33	7	1	-

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Son ancienneté

Question : Quelle est son ancienneté dans votre entreprise ?

	Ensemble (%)
• 2 ans et moins	12
• De 3 à 5 ans	19
• De 6 à 10 ans	26
• De 11 à 15 ans	16
• De 16 à 20 ans	13
• Plus de 20	13
- Ne se prononcent pas	1
TOTAL	100

Son ancienneté

	2 ans et moins (%)	De 3 à 5 ans (%)	De 6 à 10 ans (%)	De 11 à 15 ans (%)	De 16 à 20 ans (%)	Plus de 20 (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	12	19	26	16	13	13	1
TAILLE							
50 à 99 salariés	12	18	28	16	13	12	1
100 à 199 salariés	9	20	29	16	12	14	-
200 à 249 salariés	12	27	17	16	11	17	-
250 à 499 salariés	10	25	21	20	13	11	-
500 à 999 salariés	20	22	16	12	13	13	4
1000 salariés et plus	10	15	30	27	9	9	-
SECTEUR D'ACTIVITE							
Industrie	10	20	23	20	13	14	-
BTP	12	17	15	21	15	20	-
Commerce	11	15	31	15	12	15	1
Hôtellerie / Restaurants	16	25	37	10	10	2	-
Transports et télécommunications	13	16	26	15	15	14	1
Activités Financières / Immobilier	10	16	22	17	17	18	-
Services aux entreprises	12	27	30	13	12	6	-
Education / Santé / Action sociale	12	23	20	11	10	20	4
Services aux particuliers	14	18	30	15	13	9	1
SEXE DE L'INTERVIEWE							
Homme	11	17	26	19	13	13	1
Femme	12	21	27	15	12	13	-
AGE DE L'INTERVIEWE							
Moins de 35 ans	13	24	33	13	10	7	-
18 - 24 ans (*)	10	22	41	16	6	5	-
25 - 34 ans	13	24	33	13	10	7	-
35 ans et plus	11	18	24	17	14	15	1
35 - 49 ans	14	18	24	17	13	13	1
50 ans et plus	6	17	24	18	15	19	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE							
Moins de 20%	13	17	23	17	13	16	1
De 20 à 40%	13	22	25	16	11	12	1
De 40 à 50%	8	17	34	22	8	11	-
De 50 à 60%	15	23	28	14	9	9	2
De 60 à 80%	8	19	27	18	16	11	1
Plus de 80%	9	24	26	7	22	11	1
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES							
Aucune	14	17	26	15	11	16	1
1	12	16	25	20	14	13	-
2	10	23	27	16	14	10	-
3	11	20	25	18	11	15	-
4	12	24	26	13	12	12	1
5	10	20	36	12	12	7	3
6 et plus	6	22	29	16	14	13	-
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004							
Tous les ans	11	15	29	17	15	13	-
2 fois	14	22	22	19	10	13	-
1 fois	10	22	16	20	14	18	-
Jamais	12	20	27	16	12	12	1
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES							
Plutôt tendance à augmenter	12	22	24	14	11	17	-
Plutôt tendance à diminuer	12	19	27	18	12	12	-
Les écarts ne varient pas	10	19	28	15	14	13	1
REGION							
Paris / région parisienne	12	19	30	17	11	11	-
Province	12	19	25	16	13	14	1

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Son niveau de diplôme

Question : Quel est son niveau de formation ?

	Ensemble (%)
• Double diplôme du supérieur	8
• Bac plus cinq	33
• Bac plus deux	26
• Bac général	12
• Bac technique	5
• CAP / BEP	7
• BEPC	1
• Sans diplôme	3
- Ne se prononcent pas	5
TOTAL	100

Son niveau de diplôme

	Double diplôme du supérieur (%)	Bac plus cinq (%)	Bac plus deux (%)	Bac général (%)	Bac technique (%)	CAP BEP (%)	BEPC (%)	Sans diplôme (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	8	33	26	12	5	7	1	3	5
TAILLE									
50 à 99 salariés	5	29	28	13	5	9	2	4	5
100 à 199 salariés	10	29	27	13	6	6	1	3	5
200 à 249 salariés	6	42	28	12	3	3	-	1	5
250 à 499 salariés	10	44	23	8	2	2	-	1	10
500 à 999 salariés	11	57	17	5	3	1	-	-	6
1000 salariés et plus	19	63	10	4	-	-	-	-	4
SECTEUR D'ACTIVITE									
Industrie	8	40	25	9	5	6	-	3	4
BTP	4	20	31	16	7	10	3	5	4
Commerce	7	27	30	11	5	9	1	3	7
Hôtellerie / Restaurants	4	22	39	15	4	5	2	3	6
Transports et télécommunications	3	29	29	11	7	11	3	3	4
Activités Financières / Immobilier	9	56	19	6	2	3	1	1	3
Services aux entreprises	11	40	21	10	2	5	2	4	5
Education / Santé / Action sociale	18	44	24	4	2	-	-	-	8
Services aux particuliers	7	25	27	22	5	4	1	2	7
SEXE DE L'INTERVIEWE									
Homme	6	27	30	15	5	7	1	3	6
Femme	9	37	23	10	5	6	2	3	5
AGE DE L'INTERVIEWE									
Moins de 35 ans	7	36	27	13	4	3	1	2	7
18 - 24 ans (*)	3	32	23	16	5	7	3	1	10
25 - 34 ans	7	36	27	12	4	3	1	3	7
35 ans et plus	8	32	26	12	5	8	1	3	5
35 - 49 ans	8	32	28	10	5	7	1	4	5
50 ans et plus	8	32	23	14	5	9	2	2	5
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE									
Moins de 20%	5	28	30	13	6	10	2	3	3
De 20 à 40%	9	40	22	13	5	3	1	2	5
De 40 à 50%	6	35	28	12	6	3	1	2	7
De 50 à 60%	14	43	18	9	2	4	1	3	6
De 60 à 80%	11	30	27	9	3	5	1	5	9
Plus de 80%	6	29	28	8	4	13	2	5	5
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES									
Aucune	5	34	27	15	6	6	1	2	4
1	8	32	29	11	4	7	2	3	4
2	7	37	25	12	5	6	1	3	4
3	12	31	26	12	5	5	1	3	5
4	14	28	26	13	3	4	-	5	7
5	9	36	19	7	2	12	2	1	12
6 et plus	7	30	27	10	3	11	2	4	6
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004									
Tous les ans	12	37	23	9	6	6	1	2	4
2 fois	9	32	34	7	4	5	1	1	7
1 fois	5	42	21	15	4	7	1	2	3
Jamais	7	32	26	12	5	7	1	4	6
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES									
Plutôt tendance à augmenter	11	37	20	8	9	4	2	5	4
Plutôt tendance à diminuer	8	37	27	12	4	5	1	2	4
Les écarts ne varient pas	6	27	27	13	4	10	2	4	7
REGION									
Paris / région parisienne	14	41	21	6	2	4	1	5	6
Province	5	30	29	14	6	8	1	2	5

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

C. - Le niveau d'application de la loi Génisson

La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise en 2004

Question : Nous allons maintenant parler de l'application dans votre entreprise de la loi du 9 mai 2001, dite loi Génisson, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Vous savez que cette loi prévoit l'organisation de négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, tous les trois ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise. Dans votre entreprise, ces négociations spécifiques ont-elles effectivement eu lieu cette année ?

	Ensemble	Entreprises de 50 à 99 salariés	Entreprises de 250 à 499 salariés	Entreprises de plus de 1000 salariés
	(%)	(%)	(%)	(%)
•Oui, elles ont déjà eu lieu	19	13	28	32
•Non, mais elles vont avoir lieu prochainement ..	18	16	19	23
•Non, et elles n'auront pas lieu prochainement	60	68	48	40
- Ne se prononcent pas	3	3	5	5
TOTAL	100	100	100	100

La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise en 2004

	Oui, elles ont déjà eu lieu (%)	Non, mais elles vont avoir lieu prochainement (%)	Non, et elles n'auront pas lieu prochainement (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	19	18	60	3
TAILLE				
50 à 99 salariés	13	16	68	3
100 à 199 salariés	22	19	56	3
200 à 249 salariés	25	16	55	4
250 à 499 salariés	28	19	48	5
500 à 999 salariés	30	25	42	3
1000 salariés et plus	32	23	40	5
SECTEUR D'ACTIVITE				
Industrie	23	17	58	2
BTP	12	17	68	3
Commerce	15	19	64	2
Hôtellerie / Restaurants	19	17	53	11
Transports et télécommunications	23	15	60	2
Activités Financières / Immobilier	19	30	47	4
Services aux entreprises	18	19	60	3
Education / Santé / Action sociale	16	15	65	4
Services aux particuliers	17	16	60	7
SEXE DE L'INTERVIEWE				
Homme	20	20	57	3
Femme	18	17	62	3
AGE DE L'INTERVIEWE				
Moins de 35 ans	19	20	56	5
18 - 24 ans (*)	22	15	45	18
25 - 34 ans	19	20	57	4
35 ans et plus	19	17	61	3
35 - 49 ans	19	16	62	3
50 ans et plus	19	19	60	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'FFECTIF SALARIE				
Moins de 20%	16	16	65	3
De 20 à 40%	22	20	56	2
De 40 à 50%	22	16	57	5
De 50 à 60%	15	23	57	5
De 60 à 80%	23	21	52	4
Plus de 80%	12	12	74	2
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES				
Aucune	18	20	58	4
1	20	16	62	2
2	18	14	64	4
3	22	18	56	4
4	20	21	56	3
5	18	19	57	6
6 et plus	10	22	66	2
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004				
Tous les ans	100	-	-	-
2 fois	41	47	10	2
1 fois	42	41	15	2
Jamais	-	15	81	4
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES				
Plutôt tendance à augmenter	16	22	60	2
Plutôt tendance à diminuer	22	19	56	3
Les écarts ne varient pas	16	15	65	4
REGION				
Paris / région parisienne	20	16	61	3
Province	18	19	60	3

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise en 2003

Question : Et en 2003, ont-elles eu lieu ?

	Ensemble	Entreprises de 50 à 99 salariés	Entreprises de 250 à 499 salariés	Entreprises de plus de 1000 salariés
	(%)	(%)	(%)	(%)
• Oui	23	17	35	35
• Non	73	79	59	58
- Ne se prononcent pas	4	4	6	7
TOTAL.....	100	100	100	100

La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise en 2003

	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	23	73	4
TAILLE			
50 à 99 salariés	17	79	4
100 à 199 salariés	27	71	2
200 à 249 salariés	32	66	2
250 à 499 salariés	35	59	6
500 à 999 salariés	38	58	4
1000 salariés et plus	35	58	7
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	28	70	2
BTP	17	81	2
Commerce	18	77	5
Hôtellerie / Restaurants	26	64	10
Transports et télécommunications	25	71	4
Activités Financières / Immobilier	28	70	2
Services aux entreprises	22	73	5
Education / Santé / Action sociale	20	76	4
Services aux particuliers	24	71	5
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	26	71	3
Femme	22	74	4
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	24	70	6
18 - 24 ans (*)	19	63	18
25 - 34 ans	24	71	5
35 ans et plus	23	74	3
35 - 49 ans	23	74	3
50 ans et plus	24	74	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	21	76	3
De 20 à 40%	27	71	2
De 40 à 50%	27	68	5
De 50 à 60%	18	74	8
De 60 à 80%	32	65	3
Plus de 80%	11	82	7
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES			
Aucune	26	72	2
1	24	73	3
2	20	76	4
3	26	71	3
4	24	71	5
5	24	67	9
6 et plus	17	77	6
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	100	-	-
2 fois	96	4	-
1 fois	36	53	11
Jamais	-	96	4
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	25	73	2
Plutôt tendance à diminuer	27	69	4
Les écarts ne varient pas	19	77	4
REGION			
Paris / région parisienne	23	74	3
Province	24	72	4

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise en 2002

Question : Et en 2002, ont-elles eu lieu ?

	Ensemble (%)	Entreprises de 50 à 99 salariés (%)	Entreprises de 250 à 499 salariés (%)	Entreprises de plus de 1000 salariés (%)
• Oui	19	14	26	29
• Non	74	79	65	64
- Ne se prononcent pas	7	7	9	7
TOTAL	100	100	100	100

La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise en 2002

	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	19	74	7
TAILLE			
50 à 99 salariés	14	79	7
100 à 199 salariés	23	71	6
200 à 249 salariés	28	68	4
250 à 499 salariés	26	65	9
500 à 999 salariés	35	57	8
1000 salariés et plus	29	64	7
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	25	71	4
BTP	17	79	4
Commerce	13	77	10
Hôtellerie / Restaurants	23	63	14
Transports et télécommunications	18	75	7
Activités Financières / Immobilier	24	71	5
Services aux entreprises	19	74	7
Education / Santé / Action sociale	13	75	12
Services aux particuliers	17	74	9
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	21	74	5
Femme	19	73	8
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	18	71	11
18 - 24 ans (*)	17	60	23
25 - 34 ans	18	71	11
35 ans et plus	20	75	5
35 - 49 ans	20	73	7
50 ans et plus	20	77	3
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	18	76	6
De 20 à 40%	25	71	4
De 40 à 50%	23	68	9
De 50 à 60%	16	72	12
De 60 à 80%	20	72	8
Plus de 80%	11	80	9
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES			
Aucune	22	74	4
1	19	75	6
2	18	74	8
3	20	73	7
4	17	76	7
5	23	69	8
6 et plus	13	75	12
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	100	-	-
2 fois	64	27	9
1 fois	21	62	17
Jamais	-	93	7
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	23	74	3
Plutôt tendance à diminuer	22	71	7
Les écarts ne varient pas	16	77	7
REGION			
Paris / région parisienne	19	74	7
Province	20	73	7

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise entre 2002 et 2004

- Récapitulatif : « Ont eu lieu » -

	Ensemble (%)	Entreprises de 50 à 99 salariés (%)	Entreprises de 250 à 499 salariés (%)	Entreprises de plus de 1000 salariés (%)
• Tous les ans	12	8	19	22
• 2 fois	9	7	13	8
• 1 fois	7	6	6	13
• Jamais	72	79	62	57
TOTAL	100	100	100	100

La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise

	Tous les ans (%)	2 fois (%)	1 fois (%)	Jamais (%)
ENSEMBLE	12	9	7	72
TAILLE				
50 à 99 salariés	8	7	6	79
100 à 199 salariés	14	11	7	68
200 à 249 salariés	18	11	7	64
250 à 499 salariés	19	13	6	62
500 à 999 salariés	21	15	9	55
1000 salariés et plus	22	8	13	57
SECTEUR D'ACTIVITE				
Industrie	17	9	7	67
BTP	7	9	7	77
Commerce	7	9	8	76
Hôtellerie / Restaurants	15	9	4	72
Transports et télécommunications	14	8	9	69
Activités Financières / Immobilier	11	15	8	66
Services aux entreprises	12	8	8	72
Education / Santé / Action sociale	8	8	9	75
Services aux particuliers	10	12	3	75
SEXE DE L'INTERVIEWE				
Homme	12	11	8	69
Femme	12	8	6	74
AGE DE L'INTERVIEWE				
Moins de 35 ans	11	10	7	72
18 - 24 ans (*)	13	6	6	75
25 - 34 ans	11	10	7	72
35 ans et plus	12	9	7	72
35 - 49 ans	12	9	7	72
50 ans et plus	13	9	6	72
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE				
Moins de 20%	11	8	6	75
De 20 à 40%	17	9	5	69
De 40 à 50%	12	15	6	67
De 50 à 60%	9	7	7	77
De 60 à 80%	13	13	10	64
Plus de 80%	6	4	8	82
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES				
Aucune	12	12	6	70
1	13	9	6	72
2	10	9	7	74
3	16	7	7	70
4	11	9	9	71
5	14	8	7	71
6 et plus	4	10	9	77
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004				
Tous les ans	100	-	-	-
2 fois	-	100	-	-
1 fois	-	-	100	-
Jamais	-	-	-	100
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES				
Plutôt tendance à augmenter	12	9	10	69
Plutôt tendance à diminuer	14	11	8	67
Les écarts ne varient pas	10	7	5	78
REGION				
Paris / région parisienne	12	10	5	73
Province	12	9	8	71

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La tenue de négociations spécifiques dans la branche

Question : Et au niveau de la branche à laquelle appartient votre entreprise, ces négociations spécifiques ont-elles effectivement eu lieu au cours de ces trois dernières années ?

	Ensemble (%)	Hôtellerie / Restauration (%)	Education / Santé / Sociale (%)	Services aux particuliers (%)	Transports et télécommu- nications (%)
•Oui, elles ont déjà eu lieu	34	43	39	27	25
•Non, mais elles vont avoir lieu prochainement ..	9	10	5	9	9
•Non, et elles n'auront pas lieu prochainement ..	26	21	31	29	34
- Ne se prononcent pas	31	26	25	35	32
TOTAL	100	100	100	100	100

La tenue de négociations spécifiques dans la branche

	Oui, elles ont déjà eu lieu (%)	Non, mais elles vont avoir lieu prochainement (%)	Non, et elles n'auront pas lieu prochainement (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	34	9	26	31
TAILLE				
50 à 99 salariés	30	10	29	31
100 à 199 salariés	34	9	26	31
200 à 249 salariés	46	8	19	27
250 à 499 salariés	35	8	26	31
500 à 999 salariés	43	8	19	30
1000 salariés et plus	44	11	19	26
SECTEUR D'ACTIVITE				
Industrie	37	10	24	29
BTP	35	7	33	25
Commerce	36	10	26	28
Hôtellerie / Restaurants	43	10	21	26
Transports et télécommunications	25	9	34	32
Activités Financières / Immobilier	36	12	18	34
Services aux entreprises	29	9	24	38
Education / Santé / Action sociale	39	5	31	25
Services aux particuliers	27	9	29	35
SEXE DE L'INTERVIEWE				
Homme	35	9	27	29
Femme	32	10	26	32
AGE DE L'INTERVIEWE				
Moins de 35 ans	34	11	24	31
18 - 24 ans (*)	31	13	26	30
25 - 34 ans	34	11	24	31
35 ans et plus	33	9	27	31
35 - 49 ans	33	8	27	32
50 ans et plus	34	9	28	29
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE				
Moins de 20%	33	8	30	29
De 20 à 40%	35	10	23	32
De 40 à 50%	30	12	25	33
De 50 à 60%	38	9	18	35
De 60 à 80%	32	11	27	30
Plus de 80%	33	8	30	29
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES				
Aucune	36	7	24	33
1	34	7	26	33
2	32	9	31	28
3	29	9	32	30
4	40	11	24	25
5	38	12	15	35
6 et plus	28	22	21	29
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004				
Tous les ans	66	5	6	23
2 fois	51	9	12	28
1 fois	59	12	15	14
Jamais	23	10	33	34
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES				
Plutôt tendance à augmenter	31	16	28	25
Plutôt tendance à diminuer	38	9	26	27
Les écarts ne varient pas	30	7	26	37
REGION				
Paris / région parisienne	30	10	28	32
Province	35	9	26	30

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'inclusion de la thématique de l'égalité homme/femme dans les négociations obligatoires dans l'entreprise

Question : La loi prévoit également d'introduire le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes dans les négociations obligatoires déjà existantes au sein de l'entreprise et au niveau de la branche prévues par le code du travail. Dans votre entreprise, lors des négociations obligatoires déjà existantes, le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes, notamment en ce qui concerne les salaires, est-il abordé ?

	Ensemble (%)	Tenues des négociations spécifiques entre 2002 et 2004			
		Tous les ans (%)	2 fois (%)	1 fois (%)	Jamais (%)
•Oui	46	79	83	65	34
•Non	52	20	17	33	64
- Ne se prononcent pas	2	1	-	2	2
TOTAL	100	100	100	100	100

L'inclusion de la thématique de l'égalité homme/femme dans les négociations obligatoires dans l'entreprise

	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	46	52	2
TAILLE			
50 à 99 salariés	36	62	2
100 à 199 salariés	50	49	1
200 à 249 salariés	59	40	1
250 à 499 salariés	66	32	2
500 à 999 salariés	64	35	1
1000 salariés et plus	73	24	3
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	54	45	1
BTP	33	66	1
Commerce	45	54	1
Hôtellerie / Restaurants	41	56	3
Transports et télécommunications	42	56	2
Activités Financières / Immobilier	57	41	2
Services aux entreprises	45	54	1
Education / Santé / Action sociale	34	59	7
Services aux particuliers	42	57	1
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	47	52	1
Femme	46	52	2
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	47	50	3
18 - 24 ans (*)	46	54	-
25 - 34 ans	48	49	3
35 ans et plus	46	53	1
35 - 49 ans	45	54	1
50 ans et plus	47	52	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	42	56	2
De 20 à 40%	52	47	1
De 40 à 50%	48	51	1
De 50 à 60%	51	48	1
De 60 à 80%	50	49	1
Plus de 80%	33	66	1
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES			
Aucune	47	51	2
1	47	52	1
2	44	54	2
3	49	50	1
4	53	47	-
5	42	57	1
6 et plus	37	60	3
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	79	20	1
2 fois	83	17	-
1 fois	65	33	2
Jamais	34	64	2
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	39	60	1
Plutôt tendance à diminuer	52	47	1
Les écarts ne varient pas	41	56	3
REGION			
Paris / région parisienne	48	51	1
Province	45	53	2

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'inclusion de la thématique de l'égalité homme/femme dans les négociations obligatoires dans la branche

Question : Et au niveau de la branche à laquelle appartient votre entreprise, lors des négociations obligatoires déjà existantes, le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est-il abordé ?

	Ensemble (%)
•Oui	51
•Non	29
- Ne se prononcent pas	20
TOTAL.....	100

L'inclusion de la thématique de l'égalité homme/femme dans les négociations obligatoires dans la branche

	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	51	29	20
TAILLE			
50 à 99 salariés	47	32	21
100 à 199 salariés	51	29	20
200 à 249 salariés	58	21	21
250 à 499 salariés	58	25	17
500 à 999 salariés	60	22	18
1000 salariés et plus	60	20	20
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	55	26	19
BTP	47	37	16
Commerce	53	26	21
Hôtellerie / Restaurants	52	28	20
Transports et télécommunications	42	37	21
Activités Financières / Immobilier	55	22	23
Services aux entreprises	51	28	21
Education / Santé / Action sociale	55	32	13
Services aux particuliers	44	35	21
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	51	28	21
Femme	51	30	19
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	52	32	16
18 - 24 ans (*)	62	30	8
25 - 34 ans	51	33	16
35 ans et plus	51	28	21
35 - 49 ans	51	28	21
50 ans et plus	50	28	22
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	50	32	18
De 20 à 40%	53	26	21
De 40 à 50%	44	28	28
De 50 à 60%	59	26	15
De 60 à 80%	53	27	20
Plus de 80%	51	31	18
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVES			
Aucune	50	31	19
1	50	29	21
2	50	30	20
3	49	29	22
4	60	24	16
5	56	26	18
6 et plus	56	28	16
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	69	15	16
2 fois	61	18	21
1 fois	66	21	13
Jamais	45	34	21
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	45	36	19
Plutôt tendance à diminuer	55	27	18
Les écarts ne varient pas	48	29	23
REGION			
Paris / région parisienne	48	27	25
Province	52	30	18

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Le jugement sur l'efficacité de certaines négociations

Question : Au final, pour chacune des négociations suivantes, diriez-vous ou non qu'elle a permis des avancées significatives en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes dans votre entreprise ?

BASE : concernées négociations	Entreprises par les	A permis des avancées significatives	N'a pas permis d'avancées significatives	Il est trop tôt pour juger de l'efficacité de cette négociation	Nsp	TOTAL
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
	• Les négociations déjà existantes au niveau de la branche au cours desquelles le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes a été introduit (51% de l'échantillon)	48	43	2	7	100
	• Les négociations déjà existantes au niveau de l'entreprise au cours desquelles le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes a été introduit (46% de l'échantillon)	45	49	2	4	100
	• La négociation spécifique triennale (34% de l'échantillon)	43	48	2	7	100
	• La négociation spécifique annuelle (28% de l'échantillon)	41	55	2	2	100

**Le jugement sur l'efficacité de certaines négociations :
Les négociations au cours desquelles le thème
de l'égalité professionnelle hommes-femmes a été introduit**

	A permis des avancées significatives (%)	N'a pas permis d'avancées significatives (%)	Il est trop tôt pour juger de l'efficacité de cette négociation (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	48	43	2	7
TAILLE				
50 à 99 salariés	52	41	1	6
100 à 199 salariés	47	43	3	7
200 à 249 salariés	46	41	2	11
250 à 499 salariés	44	42	3	11
500 à 999 salariés	39	50	6	5
1000 salariés et plus	33	52	1	14
SECTEUR D'ACTIVITE				
Industrie	43	49	2	6
BTP	54	39	2	5
Commerce	54	38	1	7
Hôtellerie / Restaurants	69	24	2	5
Transports et télécommunications	45	44	3	8
Activités Financières / Immobilier	43	46	2	9
Services aux entreprises	44	46	3	7
Education / Santé / Action sociale	64	24	3	9
Services aux particuliers	47	40	2	11
SEXE DE L'INTERVIEWE				
Homme	50	41	1	8
Femme	47	44	2	7
AGE DE L'INTERVIEWE				
Moins de 35 ans	48	43	2	7
18 - 24 ans (*)	31	66	-	3
25 - 34 ans	49	42	2	7
35 ans et plus	48	43	2	7
35 - 49 ans	47	44	2	7
50 ans et plus	52	39	2	7
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE				
Moins de 20%	48	43	2	7
De 20 à 40%	44	48	2	6
De 40 à 50%	44	48	2	6
De 50 à 60%	44	47	1	8
De 60 à 80%	58	31	3	8
Plus de 80%	59	32	-	9
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES				
Aucune	40	50	2	8
1	49	42	3	6
2	50	41	1	8
3	47	47	1	5
4	57	35	1	7
5	50	45	3	2
6 et plus	55	32	1	12
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004				
Tous les ans	46	43	4	7
2 fois	56	36	-	8
1 fois	63	29	1	7
Jamais	45	46	2	7
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES				
Plutôt tendance à augmenter	34	61	2	3
Plutôt tendance à diminuer	55	37	2	6
Les écarts ne varient pas	42	47	2	9
REGION				
Paris / région parisienne	48	43	2	7
Province	48	43	2	7

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

**Le jugement sur l'efficacité de certaines négociations :
Les négociations au cours desquelles le thème
de l'égalité professionnelle hommes-femmes a été introduit**

	A permis des avancées significatives (%)	N'a pas permis d'avancées significatives (%)	Il est trop tôt pour juger de l'efficacité de cette négociation (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	45	49	2	4
TAILLE				
50 à 99 salariés	50	45	1	4
100 à 199 salariés	39	51	4	6
200 à 249 salariés	46	49	-	5
250 à 499 salariés	39	57	1	3
500 à 999 salariés	46	51	3	-
1000 salariés et plus	44	48	3	5
SECTEUR D'ACTIVITE				
Industrie	38	57	1	4
BTP	51	43	1	5
Commerce	44	49	3	4
Hôtellerie / Restaurants	62	29	4	5
Transports et télécommunications	44	53	-	3
Activités Financières / Immobilier	46	48	3	3
Services aux entreprises	50	46	1	3
Education / Santé / Action sociale	56	38	3	3
Services aux particuliers	52	34	4	10
SEXE DE L'INTERVIEWE				
Homme	47	49	1	3
Femme	43	48	3	6
AGE DE L'INTERVIEWE				
Moins de 35 ans	45	48	2	5
18 - 24 ans (*)	62	32	6	-
25 - 34 ans	45	49	1	5
35 ans et plus	45	49	2	4
35 - 49 ans	45	49	1	5
50 ans et plus	44	50	4	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE				
Moins de 20%	42	53	1	4
De 20 à 40%	40	52	3	5
De 40 à 50%	41	49	-	10
De 50 à 60%	50	43	3	4
De 60 à 80%	52	43	4	1
Plus de 80%	59	38	-	3
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES				
Aucune	35	61	2	2
1	41	51	2	6
2	46	46	2	6
3	52	45	-	3
4	60	36	2	2
5	51	39	4	6
6 et plus	55	37	-	8
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004				
Tous les ans	49	49	1	1
2 fois	46	48	2	4
1 fois	63	29	2	6
Jamais	40	53	2	5
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES				
Plutôt tendance à augmenter	30	60	4	6
Plutôt tendance à diminuer	56	41	1	2
Les écarts ne varient pas	32	59	2	7
REGION				
Paris / région parisienne	46	46	3	5
Province	45	50	1	4

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Le jugement sur l'efficacité de certaines négociations : La négociation spécifique triennale ...

	A permis des avancées significatives (%)	N'a pas permis d'avancées significatives (%)	Il est trop tôt pour juger de l'efficacité de cette négociation (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	43	48	2	7
TAILLE				
50 à 99 salariés	46	47	1	6
100 à 199 salariés	43	49	1	7
200 à 249 salariés	44	47	2	7
250 à 499 salariés	41	49	2	8
500 à 999 salariés	35	59	3	3
1000 salariés et plus	30	51	5	14
SECTEUR D'ACTIVITE				
Industrie	38	54	2	6
BTP	43	50	-	7
Commerce	45	47	2	6
Hôtellerie / Restaurants	53	37	5	5
Transports et télécommunications	50	39	2	9
Activités Financières / Immobilier	39	58	1	2
Services aux entreprises	44	49	-	7
Education / Santé / Action sociale	41	52	-	7
Services aux particuliers	48	37	2	13
SEXE DE L'INTERVIEWE				
Homme	45	47	1	7
Femme	41	50	2	7
AGE DE L'INTERVIEWE				
Moins de 35 ans	45	45	2	8
18 - 24 ans (*)	27	56	8	9
25 - 34 ans	45	45	2	8
35 ans et plus	43	50	1	6
35 - 49 ans	40	53	1	6
50 ans et plus	47	43	3	7
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE				
Moins de 20%	39	55	1	5
De 20 à 40%	46	47	3	4
De 40 à 50%	40	53	1	6
De 50 à 60%	42	47	3	8
De 60 à 80%	51	41	1	7
Plus de 80%	47	31	-	22
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES				
Aucune	35	57	2	6
1	41	51	1	7
2	43	47	2	8
3	43	51	3	3
4	60	33	1	6
5	63	35	-	2
6 et plus	42	38	-	20
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004				
Tous les ans	49	46	1	4
2 fois	45	44	2	9
1 fois	50	41	-	9
Jamais	38	53	2	7
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES				
Plutôt tendance à augmenter	33	63	1	3
Plutôt tendance à diminuer	49	43	1	7
Les écarts ne varient pas	37	53	3	7
REGION				
Paris / région parisienne	44	44	3	9
Province	43	50	1	6

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Le jugement sur l'efficacité de certaines négociations : La négociation spécifique annuelle ...

	A permis des avancées significatives (%)	N'a pas permis d'avancées significatives (%)	Il est trop tôt pour juger de l'efficacité de cette négociation (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	41	55	2	2
TAILLE				
50 à 99 salariés	44	53	1	2
100 à 199 salariés	36	58	4	2
200 à 249 salariés	53	45	2	-
250 à 499 salariés	34	59	2	5
500 à 999 salariés	37	61	2	-
1000 salariés et plus	55	35	6	4
SECTEUR D'ACTIVITE				
Industrie	32	64	2	2
BTP	43	51	2	4
Commerce	47	49	2	2
Hôtellerie / Restaurants	51	46	-	3
Transports et télécommunications	41	55	3	1
Activités Financières / Immobilier ...	32	66	-	2
Services aux entreprises	50	45	3	2
Education / Santé / Action sociale ...	43	55	-	2
Services aux particuliers	50	43	4	3
SEXE DE L'INTERVIEWE				
Homme	41	56	2	1
Femme	42	52	3	3
AGE DE L'INTERVIEWE				
Moins de 35 ans	44	52	2	2
18 - 24 ans (*)	79	21	-	-
25 - 34 ans	43	53	2	2
35 ans et plus	40	55	3	2
35 - 49 ans	39	56	2	3
50 ans et plus	43	54	3	-
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE				
Moins de 20%	39	57	3	1
De 20 à 40%	35	60	3	2
De 40 à 50%	43	52	1	4
De 50 à 60%	51	49	-	-
De 60 à 80%	49	47	3	1
Plus de 80%	37	53	-	10
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES				
Aucune	32	67	1	-
1	39	56	3	2
2	42	51	4	3
3	45	52	3	-
4	52	45	-	3
5	69	26	-	5
6 et plus	49	45	-	6
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004				
Tous les ans	39	59	1	1
2 fois	38	57	4	1
1 fois	50	42	2	6
Jamais	-	-	-	-
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES				
Plutôt tendance à augmenter	38	60	1	1
Plutôt tendance à diminuer	49	47	2	2
Les écarts ne varient pas	29	64	4	3
REGION				
Paris / région parisienne	40	52	5	3
Province	42	55	1	2

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

D - Les pratiques et les jugements concernant le rapport de situation

La rédaction dans l'entreprise en 2004 d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes

Question : La loi du 9 mai 2001 prévoit également l'écriture annuelle d'un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Dans votre entreprise, ce rapport a-t-il été écrit cette année ?

	Ensemble (%)	Tenues des négociations spécifiques entre 2002 et 2004			
		Tous les ans (%)	2 fois (%)	1 fois (%)	Jamais (%)
• Oui	32	58	48	39	26
• Non	65	41	49	57	71
- Ne se prononcent pas	3	1	3	4	3
TOTAL.....	100	100	100	100	100

La rédaction dans l'entreprise en 2004 d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes

	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	32	65	3
TAILLE			
50 à 99 salariés	23	74	3
100 à 199 salariés	36	62	2
200 à 249 salariés	45	54	1
250 à 499 salariés	50	46	4
500 à 999 salariés	55	43	2
1000 salariés et plus	59	35	6
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	39	58	3
BTP	23	76	1
Commerce	32	64	4
Hôtellerie / Restaurants	30	65	5
Transports et télécommunications	28	70	2
Activités Financières / Immobilier	48	51	1
Services aux entreprises	29	69	2
Education / Santé / Action sociale	23	73	4
Services aux particuliers	29	70	1
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	31	67	2
Femme	34	63	3
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	31	66	3
18 - 24 ans (*)	17	76	7
25 - 34 ans	32	66	2
35 ans et plus	33	64	3
35 - 49 ans	32	65	3
50 ans et plus	36	63	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	27	70	3
De 20 à 40%	41	58	1
De 40 à 50%	33	64	3
De 50 à 60%	39	58	3
De 60 à 80%	31	66	3
Plus de 80%	27	69	4
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVES			
Aucune	38	61	1
1	30	68	2
2	30	66	4
3	36	62	2
4	27	71	2
5	35	62	3
6 et plus	29	65	6
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	58	41	1
2 fois	48	49	3
1 fois	39	57	4
Jamais	26	71	3
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	31	66	3
Plutôt tendance à diminuer	34	64	2
Les écarts ne varient pas	31	66	3
REGION			
Paris / région parisienne	33	64	3
Province	33	65	2

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La rédaction dans l'entreprise en 2003 d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes

Question : Et en 2003 a-t-il été écrit ?

	Ensemble (%)	Tenues des négociations spécifiques entre 2002 et 2004			
		Tous les ans (%)	2 fois (%)	1 fois (%)	Jamais (%)
•Oui	35	65	57	43	26
•Non	61	33	40	50	69
- Ne se prononcent pas	4	3	3	7	5
TOTAL.....	100	100	100	100	100

La rédaction dans l'entreprise en 2003 d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes

	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	35	61	4
TAILLE			
50 à 99 salariés	26	70	4
100 à 199 salariés	37	59	4
200 à 249 salariés	48	49	3
250 à 499 salariés	51	45	4
500 à 999 salariés	54	39	7
1000 salariés et plus	66	28	6
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	41	54	5
BTP	24	73	3
Commerce	33	63	4
Hôtellerie / Restaurants	29	63	8
Transports et télécommunications	29	68	3
Activités Financières / Immobilier	46	51	3
Services aux entreprises	32	64	4
Education / Santé / Action sociale	33	64	3
Services aux particuliers	35	62	3
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	35	62	3
Femme	35	60	5
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	32	63	5
18 - 24 ans (*)	15	78	7
25 - 34 ans	33	62	5
35 ans et plus	36	60	4
35 - 49 ans	35	60	5
50 ans et plus	38	61	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	29	67	4
De 20 à 40%	44	53	3
De 40 à 50%	38	57	5
De 50 à 60%	38	58	4
De 60 à 80%	35	61	4
Plus de 80%	27	68	5
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES			
Aucune	39	58	3
1	32	64	4
2	32	62	6
3	41	56	3
4	34	62	4
5	35	61	4
6 et plus	30	66	4
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	65	33	2
2 fois	57	40	3
1 fois	43	50	7
Jamais	26	69	5
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	29	64	7
Plutôt tendance à diminuer	37	59	4
Les écarts ne varient pas	34	62	4
REGION			
Paris / région parisienne	37	59	4
Province	34	62	4

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La rédaction dans l'entreprise en 2002 d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes

Question : Et en 2002 a-t-il été écrit ?

	Ensemble (%)	Tenues des négociations spécifiques entre 2002 et 2004			
		Tous les ans (%)	2 fois (%)	1 fois (%)	Jamais (%)
• Oui	30	60	48	26	23
• Non	63	36	47	62	70
- Ne se prononcent pas	7	4	5	12	7
TOTAL.....	100	100	100	100	100

La rédaction dans l'entreprise en 2002 d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes

	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	30	63	7
TAILLE			
50 à 99 salariés	22	72	6
100 à 199 salariés	32	61	7
200 à 249 salariés	41	50	9
250 à 499 salariés	44	49	7
500 à 999 salariés	49	42	9
1000 salariés et plus	57	37	6
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	35	57	8
BTP	19	74	7
Commerce	29	64	7
Hôtellerie / Restaurants	28	60	12
Transports et télécommunications	25	69	6
Activités Financières / Immobilier	39	56	5
Services aux entreprises	28	66	6
Education / Santé / Action sociale	26	71	3
Services aux particuliers	32	64	4
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	29	66	5
Femme	31	61	8
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	27	63	10
18 - 24 ans (*)	7	79	14
25 - 34 ans	28	62	10
35 ans et plus	31	64	5
35 - 49 ans	30	63	7
50 ans et plus	34	64	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	26	67	7
De 20 à 40%	39	56	5
De 40 à 50%	32	60	8
De 50 à 60%	35	60	5
De 60 à 80%	25	68	7
Plus de 80%	27	67	6
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES			
Aucune	36	59	5
1	28	66	6
2	28	63	9
3	34	60	6
4	22	71	7
5	34	61	5
6 et plus	26	68	6
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	60	36	4
2 fois	48	47	5
1 fois	26	62	12
Jamais	23	70	7
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	26	66	8
Plutôt tendance à diminuer	32	62	6
Les écarts ne varient pas	30	64	6
REGION			
Paris / région parisienne	33	61	6
Province	29	64	7

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La rédaction dans l'entreprise d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes

- Récapitulatif : « A été écrit entre 2002 et 2004 » -

	Ensemble (%)	Tenues des négociations spécifiques entre 2002 et 2004			
		Tous les ans (%)	2 fois (%)	1 fois (%)	Jamais (%)
• Tous les ans	25	53	36	20	19
• 2 fois	9	10	18	15	7
• 1 fois	6	5	11	18	4
• Jamais	60	32	35	47	70
TOTAL.....	100	100	100	100	100

La rédaction dans l'entreprise d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes

	Tous les ans (%)	2 fois (%)	1 fois (%)	Jamais (%)
ENSEMBLE	25	9	6	60
TAILLE				
50 à 99 salariés	17	7	5	71
100 à 199 salariés	27	9	7	57
200 à 249 salariés	35	12	5	48
250 à 499 salariés	38	12	7	43
500 à 999 salariés	44	10	8	38
1000 salariés et plus	51	13	4	32
SECTEUR D'ACTIVITE				
Industrie	30	10	5	55
BTP	15	9	4	72
Commerce	24	7	8	61
Hôtellerie / Restaurants	24	4	5	67
Transports et télécommunications	22	4	9	65
Activités Financières / Immobilier	35	9	9	47
Services aux entreprises	22	8	6	64
Education / Santé / Action sociale	19	9	6	66
Services aux particuliers	22	14	3	61
SEXE DE L'INTERVIEWE				
Homme	22	11	6	61
Femme	27	7	6	60
AGE DE L'INTERVIEWE				
Moins de 35 ans	23	7	7	63
18 - 24 ans (*)	7	5	9	79
25 - 34 ans	24	7	7	62
35 ans et plus	26	9	5	60
35 - 49 ans	24	10	5	61
50 ans et plus	28	9	7	56
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE				
Moins de 20%	20	8	5	67
De 20 à 40%	35	8	4	53
De 40 à 50%	25	12	5	58
De 50 à 60%	32	5	5	58
De 60 à 80%	20	10	12	58
Plus de 80%	18	11	5	66
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES				
Aucune	30	9	5	56
1	23	8	5	64
2	24	7	6	63
3	27	12	5	56
4	15	12	12	61
5	29	4	9	58
6 et plus	19	12	5	64
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004				
Tous les ans	53	10	5	32
2 fois	36	18	11	35
1 fois	20	15	18	47
Jamais	19	7	4	70
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES				
Plutôt tendance à augmenter	23	6	5	66
Plutôt tendance à diminuer	26	9	6	59
Les écarts ne varient pas	24	9	5	62
REGION				
Paris / région parisienne	26	10	5	59
Province	24	8	6	62

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La présentation du rapport au comité d'entreprise

Question : Ce rapport a-t-il été soumis à la consultation du comité d'entreprise ?

BASE : Entreprises ayant rédigé au moins une année le rapport soit 40% de l'échantillon	Ensemble (%)	Taille de l'entreprise		
		De 50 à 99 salariés (%)	De 250 à 499 salariés (%)	Plus de 1000 salariés (%)
• Oui	87	77	97	98
• Non	12	22	3	2
- Ne se prononcent pas	1	1	-	-
TOTAL	100	100	100	100

La présentation du rapport au comité d'entreprise

	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	87	12	1
TAILLE			
50 à 99 salariés	77	22	1
100 à 199 salariés	92	7	1
200 à 249 salariés	97	3	-
250 à 499 salariés	97	3	-
500 à 999 salariés	93	5	2
1000 salariés et plus	98	2	-
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	92	7	1
BTP	92	8	-
Commerce	86	13	1
Hôtellerie / Restaurants	62	34	4
Transports et télécommunications	86	14	-
Activités Financières / Immobilier	87	13	-
Services aux entreprises	87	13	-
Education / Santé / Action sociale	94	6	-
Services aux particuliers	82	18	-
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	87	12	1
Femme	89	11	-
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	87	13	-
18 - 24 ans (*)	86	14	-
25 - 34 ans	87	13	-
35 ans et plus	88	11	1
35 - 49 ans	89	11	-
50 ans et plus	85	13	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	86	13	1
De 20 à 40%	97	3	-
De 40 à 50%	87	12	1
De 50 à 60%	81	19	-
De 60 à 80%	78	21	1
Plus de 80%	95	5	-
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES			
Aucune	95	5	-
1	88	12	-
2	88	9	3
3	81	19	-
4	80	20	-
5	73	26	1
6 et plus	89	11	-
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	93	7	-
2 fois	91	9	-
1 fois	82	18	-
Jamais	86	13	1
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	87	13	-
Plutôt tendance à diminuer	88	12	-
Les écarts ne varient pas	88	11	1
REGION			
Paris / région parisienne	92	8	-
Province	86	13	1

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La transmission du rapport à l'inspection du travail

Question : Et ce rapport, l'avez-vous transmis à l'inspecteur du travail ?

BASE : Entreprises ayant rédigé au moins une année le rapport soit 40% de l'échantillon	Ensemble (%)	Taille de l'entreprise		
		De 50 à 99 salariés (%)	De 250 à 499 salariés (%)	Plus de 1000 salariés (%)
•Oui	60	57	60	72
•Non	36	39	37	12
- Ne se prononcent pas.....	4	4	3	16
TOTAL.....	100	100	100	100

La transmission du rapport à l'inspection du travail

	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	60	36	4
TAILLE			
50 à 99 salariés	57	39	4
100 à 199 salariés	57	40	3
200 à 249 salariés	67	30	3
250 à 499 salariés	60	37	3
500 à 999 salariés	70	23	7
1000 salariés et plus	72	12	16
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	61	33	6
BTP	70	27	3
Commerce	62	34	4
Hôtellerie / Restaurants	70	24	6
Transports et télécommunications	64	33	3
Activités Financières / Immobilier	50	48	2
Services aux entreprises	55	39	6
Education / Santé / Action sociale	42	52	6
Services aux particuliers	58	40	2
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	62	35	3
Femme	59	36	5
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	63	32	5
18 - 24 ans (*)	51	36	13
25 - 34 ans	63	32	5
35 ans et plus	59	37	4
35 - 49 ans	58	37	5
50 ans et plus	61	37	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	61	36	3
De 20 à 40%	61	35	4
De 40 à 50%	56	39	5
De 50 à 60%	61	32	7
De 60 à 80%	58	36	6
Plus de 80%	60	36	4
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES			
Aucune	58	35	7
1	57	40	3
2	59	39	2
3	67	29	4
4	66	31	3
5	59	31	10
6 et plus	65	31	4
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	67	29	4
2 fois	63	30	7
1 fois	65	29	6
Jamais	55	41	4
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	66	29	5
Plutôt tendance à diminuer	59	37	4
Les écarts ne varient pas	60	36	4
REGION			
Paris / région parisienne	61	33	6
Province	59	37	4

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La pertinence accordée à certains indicateurs

Question : Je vais vous citer un certain nombre d'indicateurs devant figurer dans ce rapport annuel afin de permettre l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et de son évolution. A chaque fois, il s'agit de données chiffrées par sexe. Pour chacun de ces indicateurs, vous me direz si vous le jugez pertinent ou non pour évaluer les égalités ou inégalités entre les femmes et les hommes ?

	Plutôt pertinent (%)	Plutôt pas pertinent (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
•Les données relatives à la rémunération effective : niveau des rémunérations, hiérarchie des salaires	80	20	-	100
•Les données en matière de qualification	74	26	-	100
•Les données en matière de promotion	73	26	1	100
•Les données en matière de formation professionnelle : participation aux actions, types de formation effectuée	69	30	1	100
•Les données en matière de classification ...	68	31	1	100
•Les données relatives aux conditions de travail : pénibilité, exposition à des risques professionnels, etc.	62	38	-	100
•Les données relatives à la durée et à l'organisation du travail : temps de travail, travail de nuit, travail posté, etc.	56	43	1	100
•Les données en matière d'embauches et de départs : nombre d'embauches et de départs, motifs des départs	46	53	1	100

**La pertinence accordée à certains indicateurs :
Les données relatives à la rémunération effective :
niveau des rémunérations, hiérarchie des salaires**

	Plutôt pertinent (%)	Plutôt pas pertinent (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	80	20	-
TAILLE			
50 à 99 salariés	78	22	-
100 à 199 salariés	79	21	-
200 à 249 salariés	85	15	-
250 à 499 salariés	80	19	1
500 à 999 salariés	84	16	-
1000 salariés et plus	91	9	-
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	78	22	-
BTP	76	24	-
Commerce	78	22	-
Hôtellerie / Restaurants	78	22	-
Transports et télécommunications	79	20	1
Activités Financières / Immobilier	90	10	-
Services aux entreprises	80	20	-
Education / Santé / Action sociale	71	27	2
Services aux particuliers	87	13	-
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	77	22	1
Femme	81	19	-
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	85	15	-
18 - 24 ans (*)	75	25	-
25 - 34 ans	85	15	-
35 ans et plus	78	22	-
35 - 49 ans	78	22	-
50 ans et plus	78	21	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	77	23	-
De 20 à 40%	80	20	-
De 40 à 50%	85	15	-
De 50 à 60%	82	18	-
De 60 à 80%	80	20	-
Plus de 80%	83	16	1
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVÉES			
Aucune	80	20	-
1	78	21	1
2	82	18	-
3	80	20	-
4	80	20	-
5	73	26	1
6 et plus	78	22	-
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	82	18	-
2 fois	82	18	-
1 fois	78	22	-
Jamais	79	21	-
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	81	19	-
Plutôt tendance à diminuer	83	17	-
Les écarts ne varient pas	75	24	1
REGION			
Paris / région parisienne	80	20	-
Province	80	20	-

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La pertinence accordée à certains indicateurs : Les données en matière de qualification

	Plutôt pertinent (%)	Plutôt pas pertinent (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	74	26	-
TAILLE			
50 à 99 salariés	72	28	-
100 à 199 salariés	71	28	1
200 à 249 salariés	79	20	1
250 à 499 salariés	74	25	1
500 à 999 salariés	78	22	-
1000 salariés et plus	82	18	-
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	75	25	-
BTP	77	23	-
Commerce	73	27	-
Hôtellerie / Restaurants	63	37	-
Transports et télécommunications	72	27	1
Activités Financières / Immobilier	77	22	1
Services aux entreprises	71	29	-
Education / Santé / Action sociale	63	34	3
Services aux particuliers	74	26	-
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	72	27	1
Femme	74	26	-
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	75	25	-
18 - 24 ans (*)	54	46	-
25 - 34 ans	76	24	-
35 ans et plus	72	27	1
35 - 49 ans	71	29	-
50 ans et plus	76	23	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	76	23	1
De 20 à 40%	74	26	-
De 40 à 50%	73	27	-
De 50 à 60%	68	32	-
De 60 à 80%	71	28	1
Plus de 80%	69	30	1
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES			
Aucune	77	23	-
1	74	25	1
2	77	22	1
3	68	32	-
4	64	36	-
5	67	32	1
6 et plus	62	38	-
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	78	21	1
2 fois	76	24	-
1 fois	74	26	-
Jamais	72	28	-
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	76	24	-
Plutôt tendance à diminuer	76	24	-
Les écarts ne varient pas	69	30	1
REGION			
Paris / région parisienne	74	26	-
Province	73	26	1

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La pertinence accordée à certains indicateurs : Les données en matière de promotion

	Plutôt pertinent (%)	Plutôt pas pertinent (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	73	26	1
TAILLE			
50 à 99 salariés	69	29	2
100 à 199 salariés	74	25	1
200 à 249 salariés	85	14	1
250 à 499 salariés	75	24	1
500 à 999 salariés	84	16	-
1000 salariés et plus	90	10	-
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	73	25	2
BTP	70	29	1
Commerce	75	24	1
Hôtellerie / Restaurants	74	26	-
Transports et télécommunications	72	25	3
Activités Financières / Immobilier	82	18	-
Services aux entreprises	74	25	1
Education / Santé / Action sociale	64	34	2
Services aux particuliers	70	30	-
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	73	26	1
Femme	73	26	1
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	75	24	1
18 - 24 ans (*)	80	20	-
25 - 34 ans	74	25	1
35 ans et plus	73	26	1
35 - 49 ans	74	25	1
50 ans et plus	71	28	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	70	29	1
De 20 à 40%	74	24	2
De 40 à 50%	77	23	-
De 50 à 60%	80	20	-
De 60 à 80%	75	24	1
Plus de 80%	68	30	2
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES			
Aucune	74	25	1
1	74	24	2
2	77	23	-
3	77	22	1
4	69	30	1
5	63	34	3
6 et plus	62	36	2
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	79	21	-
2 fois	78	20	2
1 fois	80	20	-
Jamais	71	28	1
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	78	21	1
Plutôt tendance à diminuer	77	22	1
Les écarts ne varient pas	67	31	2
REGION			
Paris / région parisienne	76	23	1
Province	72	27	1

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

**La pertinence accordée à certains indicateurs :
Les données en matière de formation professionnelle :
participation aux actions, types de formation effectuée**

	Plutôt pertinent (%)	Plutôt pas pertinent (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	69	30	1
TAILLE			
50 à 99 salariés	67	32	1
100 à 199 salariés	70	29	1
200 à 249 salariés	74	26	-
250 à 499 salariés	72	27	1
500 à 999 salariés	79	21	-
1000 salariés et plus	83	17	-
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	72	27	1
BTP	71	29	-
Commerce	66	34	-
Hôtellerie / Restaurants	73	27	-
Transports et télécommunications	68	31	1
Activités Financières / Immobilier	75	25	-
Services aux entreprises	68	31	1
Education / Santé / Action sociale	72	26	2
Services aux particuliers	70	29	1
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	69	30	1
Femme	70	29	1
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	66	34	-
18 - 24 ans (*)	74	26	-
25 - 34 ans	66	34	-
35 ans et plus	71	28	1
35 - 49 ans	70	30	-
50 ans et plus	74	25	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	70	29	1
De 20 à 40%	71	27	2
De 40 à 50%	68	32	-
De 50 à 60%	71	29	-
De 60 à 80%	67	33	-
Plus de 80%	71	28	1
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES			
Aucune	72	28	-
1	69	30	1
2	70	29	1
3	69	31	-
4	64	36	-
5	71	27	2
6 et plus	70	28	2
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	72	27	1
2 fois	72	28	-
1 fois	81	18	1
Jamais	68	31	1
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	71	27	2
Plutôt tendance à diminuer	71	29	-
Les écarts ne varient pas	68	31	1
REGION			
Paris / région parisienne	68	32	-
Province	71	28	1

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La pertinence accordée à certains indicateurs : Les données en matière de classification

	Plutôt pertinent (%)	Plutôt pas pertinent (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	68	31	1
TAILLE			
50 à 99 salariés	64	34	2
100 à 199 salariés	66	33	1
200 à 249 salariés	76	24	-
250 à 499 salariés	74	25	1
500 à 999 salariés	79	21	-
1000 salariés et plus	77	19	4
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	73	27	-
BTP	67	33	-
Commerce	66	32	2
Hôtellerie / Restaurants	57	43	-
Transports et télécommunications	65	33	2
Activités Financières / Immobilier	74	26	-
Services aux entreprises	65	34	1
Education / Santé / Action sociale	64	31	5
Services aux particuliers	64	33	3
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	66	33	1
Femme	69	30	1
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	66	33	1
18 - 24 ans (*)	56	44	-
25 - 34 ans	67	32	1
35 ans et plus	68	30	2
35 - 49 ans	66	32	2
50 ans et plus	71	27	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	65	34	1
De 20 à 40%	71	28	1
De 40 à 50%	69	28	3
De 50 à 60%	66	32	2
De 60 à 80%	68	31	1
Plus de 80%	67	30	3
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES			
Aucune	71	28	1
1	69	30	1
2	66	31	3
3	64	36	-
4	66	34	-
5	63	33	4
6 et plus	66	34	-
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	75	23	2
2 fois	76	23	1
1 fois	72	27	1
Jamais	65	34	1
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	68	30	2
Plutôt tendance à diminuer	69	30	1
Les écarts ne varient pas	65	33	2
REGION			
Paris / région parisienne	67	32	1
Province	68	30	2

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La pertinence accordée à certains indicateurs :
Les données relatives aux conditions de travail :
pénibilité, exposition à des risques professionnels, etc.

	Plutôt pertinent (%)	Plutôt pas pertinent (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	62	38	-
TAILLE			
50 à 99 salariés	66	33	1
100 à 199 salariés	56	44	-
200 à 249 salariés	60	40	-
250 à 499 salariés	61	38	1
500 à 999 salariés	57	43	-
1000 salariés et plus	63	37	-
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	59	41	-
BTP	62	38	-
Commerce	59	40	1
Hôtellerie / Restaurants	60	40	-
Transports et télécommunications	68	31	1
Activités Financières / Immobilier	58	42	-
Services aux entreprises	62	38	-
Education / Santé / Action sociale	70	27	3
Services aux particuliers	71	29	-
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	63	36	1
Femme	61	39	-
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	58	42	-
18 - 24 ans (*)	55	45	-
25 - 34 ans	59	41	-
35 ans et plus	63	36	1
35 - 49 ans	65	35	-
50 ans et plus	62	37	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	61	38	1
De 20 à 40%	58	42	-
De 40 à 50%	65	35	-
De 50 à 60%	63	36	1
De 60 à 80%	62	38	-
Plus de 80%	69	30	1
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES			
Aucune	57	43	-
1	64	35	1
2	62	38	-
3	60	40	-
4	70	30	-
5	55	42	3
6 et plus	69	31	-
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	60	40	-
2 fois	62	38	-
1 fois	71	29	-
Jamais	61	38	1
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	54	46	-
Plutôt tendance à diminuer	63	37	-
Les écarts ne varient pas	63	36	1
REGION			
Paris / région parisienne	58	42	-
Province	64	35	1

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La pertinence accordée à certains indicateurs :
Les données relatives à la durée et à l'organisation du travail :
temps de travail, travail de nuit, travail posté, etc.

	Plutôt pertinent (%)	Plutôt pas pertinent (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	56	43	1
TAILLE			
50 à 99 salariés	59	40	1
100 à 199 salariés	51	48	1
200 à 249 salariés	57	42	1
250 à 499 salariés	53	46	1
500 à 999 salariés	52	48	-
1000 salariés et plus	60	40	-
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	55	45	-
BTP	53	46	1
Commerce	53	47	-
Hôtellerie / Restaurants	62	38	-
Transports et télécommunications	63	35	2
Activités Financières / Immobilier	53	46	1
Services aux entreprises	62	38	-
Education / Santé / Action sociale	62	37	1
Services aux particuliers	55	45	-
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	57	42	1
Femme	55	44	1
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	55	45	-
18 - 24 ans (*)	52	48	-
25 - 34 ans	55	45	-
35 ans et plus	57	42	1
35 - 49 ans	57	43	-
50 ans et plus	57	42	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	55	44	1
De 20 à 40%	52	47	1
De 40 à 50%	59	41	-
De 50 à 60%	61	39	-
De 60 à 80%	55	45	-
Plus de 80%	64	36	-
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVÉES			
Aucune	54	45	1
1	55	44	1
2	56	44	-
3	58	41	1
4	59	41	-
5	52	47	1
6 et plus	66	34	-
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	55	44	1
2 fois	54	45	1
1 fois	65	34	1
Jamais	56	44	-
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	57	43	-
Plutôt tendance à diminuer	58	42	-
Les écarts ne varient pas	54	45	1
REGION			
Paris / région parisienne	55	45	-
Province	57	42	1

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La pertinence accordée à certains indicateurs :
Les données en matière d'embauches et de départs :
nombre d'embauches et de départs, motifs des départs

	Plutôt pertinent (%)	Plutôt pas pertinent (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	46	53	1
TAILLE			
50 à 99 salariés	46	52	2
100 à 199 salariés	42	57	1
200 à 249 salariés	42	58	-
250 à 499 salariés	49	49	2
500 à 999 salariés	54	46	-
1000 salariés et plus	54	46	-
SECTEUR D'ACTIVITE			
Industrie	43	55	2
BTP	44	56	-
Commerce	43	56	1
Hôtellerie / Restaurants	49	51	-
Transports et télécommunications	45	51	4
Activités Financières / Immobilier	52	48	-
Services aux entreprises	42	58	-
Education / Santé / Action sociale	54	43	3
Services aux particuliers	57	42	1
SEXE DE L'INTERVIEWE			
Homme	42	56	2
Femme	48	51	1
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	47	53	-
18 - 24 ans (*)	52	48	-
25 - 34 ans	47	53	-
35 ans et plus	45	53	2
35 - 49 ans	43	55	2
50 ans et plus	48	50	2
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE			
Moins de 20%	46	52	2
De 20 à 40%	45	54	1
De 40 à 50%	45	53	2
De 50 à 60%	48	52	-
De 60 à 80%	42	57	1
Plus de 80%	49	46	5
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES			
Aucune	45	54	1
1	45	53	2
2	45	54	1
3	46	54	-
4	46	51	3
5	51	45	4
6 et plus	44	52	4
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004			
Tous les ans	50	49	1
2 fois	45	54	1
1 fois	51	47	2
Jamais	44	54	2
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES			
Plutôt tendance à augmenter	47	53	-
Plutôt tendance à diminuer	46	53	1
Les écarts ne varient pas	44	53	3
REGION			
Paris / région parisienne	46	53	1
Province	45	53	2

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La présentation de ces indicateurs aux salariés de l'entreprise

Question : Votre entreprise porte-t-elle ces indicateurs à la connaissance des salariés ?

	Ensemble (%)	Taille de l'entreprise		
		50 à 99 salariés (%)	100 à 249 salariés (%)	1000 salariés et plus (%)
TOTAL oui	48	40	52	62
•Oui, par voie d'affichage	21	20	26	14
•Oui, par un autre moyen	27	20	26	48
NON	52	60	48	37
- Ne se prononcent pas	-	-	-	1
TOTAL	100	100	100	100

La présentation de ces indicateurs aux salariés de l'entreprise

	TOTAL oui (%)	Oui, par voie d'affichage (%)	Oui, par un autre moyen (%)	Non (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	48	21	27	52	-
TAILLE					
50 à 99 salariés	40	20	20	60	-
100 à 199 salariés	52	21	31	47	1
200 à 249 salariés	52	26	26	48	-
250 à 499 salariés	64	24	40	36	-
500 à 999 salariés	65	20	45	35	-
1000 salariés et plus	62	14	48	37	1
SECTEUR D'ACTIVITE					
Industrie	51	22	29	48	1
BTP	39	18	21	61	-
Commerce	50	22	28	50	-
Hôtellerie / Restaurants	53	38	15	47	-
Transports et télécommunications	44	20	24	56	-
Activités Financières / Immobilier	56	10	46	44	-
Services aux entreprises	46	18	28	54	-
Education / Santé / Action sociale	44	15	29	56	-
Services aux particuliers	43	20	23	57	-
SEXE DE L'INTERVIEWE					
Homme	50	20	30	50	-
Femme	46	21	25	53	1
AGE DE L'INTERVIEWE					
Moins de 35 ans	44	22	22	56	-
18 - 24 ans (*)	59	35	24	41	-
25 - 34 ans	43	21	22	57	-
35 ans et plus	49	20	29	50	1
35 - 49 ans	48	20	28	52	-
50 ans et plus	51	19	32	48	1
PROPORTION DE FEMMES DANS L'EFFECTIF SALARIE					
Moins de 20%	44	18	26	55	1
De 20 à 40%	52	24	28	47	1
De 40 à 50%	47	16	31	53	-
De 50 à 60%	50	19	31	50	-
De 60 à 80%	54	27	27	46	-
Plus de 80%	38	22	16	62	-
NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES					
Aucune	47	17	30	53	-
1	44	20	24	55	1
2	47	17	30	53	-
3	56	24	32	44	-
4	42	24	18	58	-
5	49	25	24	50	1
6 et plus	56	35	21	44	-
TENUE DE NEGOCIATIONS SPECIFIQUES ENTRE 2002 ET 2004					
Tous les ans	68	29	39	31	1
2 fois	67	26	41	33	-
1 fois	66	29	37	32	2
Jamais	40	18	22	60	-
PERCEPTION DES ECARTS SALARIAUX HOMMES/FEMMES					
Plutôt tendance à augmenter	42	19	23	58	-
Plutôt tendance à diminuer	51	21	30	49	-
Les écarts ne varient pas	46	21	25	53	1
REGION					
Paris / région parisienne	48	17	31	52	-
Province	47	22	25	53	-

(*) Effectifs inférieurs à 50 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

EXAMEN EN DÉLÉGATION

*Au cours d'une réunion tenue le mardi 30 novembre 2004, sous la présidence de Mme Gisèle Gautier, présidente, **Mme Laurence Parisot, présidente de l'IFOP**, a présenté les résultats du sondage téléphonique commandé par la délégation sur la situation professionnelle des femmes au titre du bilan de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « loi Génisson ».*

***Mme Gisèle Gautier, présidente**, ouvrant la discussion avec les intervenants, a constaté la permanence d'une importante hétérogénéité en fonction des secteurs d'activité.*

***Mme Muguette Dini** s'est demandé si des entreprises publiques faisaient partie de l'échantillon de l'enquête.*

***M. Jérôme Fourquet, directeur d'études au département opinion publique de l'IFOP**, après avoir précisé que le sondage avait visé les entreprises soumises au code du travail, et donc certaines entreprises publiques, et que les données ne permettaient pas d'isoler leurs spécificités en matière d'égalité professionnelle entre les sexes, a estimé que les entreprises publiques devaient présenter des caractéristiques sensiblement identiques ou légèrement plus favorables à la situation des femmes.*

***Mme Gisèle Gautier, présidente**, évoquant la permanence d'un « plafond de verre », a néanmoins estimé que l'on pouvait discerner une lueur d'espoir, notamment dans la montée du niveau de diplômes détenus par les nouvelles générations de femmes actives.*

***M. Jérôme Fourquet** a fait observer que, même dans les entreprises féminisées, l'accès aux postes de direction restait difficile.*

***Mme Hélène Luc**, rappelant que 35 % des entreprises comprenaient moins de 20 % de femmes, s'est demandé s'il existait des marges de progression en la matière.*

***Mme Laurence Parisot**, prenant l'exemple du BTP, a estimé qu'un certain nombre de métiers de ce secteur pouvait être occupé par des femmes. S'agissant des entreprises publiques, elle a rappelé que le comité directeur de certaines des plus importantes d'entre elles ne comportait aucune femme.*

***Mme Hélène Luc** s'est demandé si l'inapplication de la « loi Génisson » ne devrait pas se traduire plus souvent par une saisine de l'inspection du travail.*

***Mme Laurence Parisot** a rappelé que, notamment en province, les chefs d'entreprise devaient faire face à l'obligation de traiter en urgence des questions*

essentielles à la survie de l'entreprise. Elle a estimé, en revanche, que les branches devraient consentir plus d'efforts en la matière.

Mme Gisèle Gautier, présidente, a rappelé les « labels égalité » et les divers accords signés par les entreprises à l'initiative du ministère de la parité pour faire progresser l'égalité entre hommes et femmes. Elle a estimé que ces diverses actions devaient avant tout faire l'objet d'une meilleure information en direction des entreprises.

Interrogée par **Mme Hélène Luc**, qui avait manifesté sa préoccupation à l'égard de la mobilisation des femmes en faveur du rééquilibrage des inégalités, **Mme Laurence Parisot** s'est dite frappée par la montée, depuis quelques années, d'une certaine misogynie dans le monde du travail, qui provoque chez les femmes plus d'étonnement que de mobilisation. Elle a ajouté que l'interrogation directe des femmes dans l'entreprise mettrait sans doute en évidence des difficultés tenant au climat des relations du travail.

M. Yannick Bodin a marqué son vif intérêt pour le sondage et souligné le défaut d'application de certaines lois en vigueur. Il a rappelé que la féminisation de certains secteurs d'activité correspondait, sinon à une certaine logique, du moins parfois à un désir, pour certaines femmes, de parvenir à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle. Il a également évoqué le cas des jeunes femmes très diplômées qui ne trouvent pas de débouchés professionnels et a posé la question de l'efficacité de l'orientation au sein de l'éducation nationale. Il a enfin illustré l'importance de l'évolution des mentalités et des représentations et estimé nécessaire d'analyser les obstacles concrets au travail des femmes, ces dernières préférant par exemple exercer une activité professionnelle dans les entreprises disposant d'une crèche.

Mme Gisèle Gautier, présidente, a rappelé que le rapport annuel de la délégation sur la mixité dans la France d'aujourd'hui avait montré combien l'orientation scolaire était marquée par des stéréotypes sexués. Elle a d'ailleurs noté que le terme « mixité » ne figurait pas dans le code de l'éducation. Les jeunes femmes sont également orientées, trop souvent encore, vers des métiers prétendument féminins. Elle a estimé que si la situation évoluait lentement, des progrès considérables restaient à accomplir.

Mme Annie David a jugé que les résultats du sondage montraient que le diplôme était une garantie d'accès aux postes d'encadrement pour les femmes, ce dont elle s'est réjouie, tout en s'interrogeant sur l'avenir professionnel des femmes qui n'ont pas suivi de longues études. Elle s'est demandé si les femmes diplômées avaient toute la place qu'elles méritaient au sein des entreprises, alors que subsistent des freins importants à leur progression professionnelle, les femmes demeurant, à diplôme égal, moins bien rémunérées que les hommes. Elle a fait part de son étonnement de ce que tant de responsables des ressources humaines aient répondu que les négociations spécifiques prévues par la loi ne seraient pas organisées prochainement. Elle a noté que la méconnaissance des dispositions législatives ne devait pas être surestimée et a ajouté que les branches devaient jouer un rôle d'information, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Enfin, elle a considéré que l'orientation scolaire et professionnelle des femmes ne devait

pas être subie et que la présence de femmes dans des métiers dits masculins, par exemple dans le BTP, ne posait pas de problèmes, pourvu qu'elle soit acceptée.

***Mme Gisèle Printz** a félicité la présidente pour l'idée de cette étude et a estimé que le ministère aurait dû lui-même conduire une enquête de ce type. Elle a aussi refusé de faire de la méconnaissance de la loi par les petites et moyennes entreprises un argument acceptable de la mauvaise application de ces dispositions. Elle a souligné que les salaires stagnaient souvent quand une profession se féminisait. Les femmes, a-t-elle estimé, devraient davantage bénéficier des dispositifs de la formation professionnelle.*

***Mme Laurence Parisot** a considéré qu'une entreprise de moins de 100 salariés éprouvait de réelles difficultés à connaître l'ensemble des dispositions législatives qui s'imposaient à elle, ce qui ne doit pas empêcher la recherche d'une meilleure application de la « loi Génisson ». Par ailleurs, elle a souligné l'importance du discours des médias sur les femmes et a noté, à cet égard, les nombreux dérapages sexistes dans la publicité ou sur les ondes de certaines radios écoutées par les jeunes.*

***Mme Christiane Kammermann** s'est félicitée de la grande qualité du sondage effectué par l'IFOP. Elle a estimé, pour sa part, que les femmes ne pouvaient de fait exercer certains métiers, et jugé important que celles-ci conservent leur féminité.*

***M. Yannick Bodin** a précisé sa pensée en indiquant qu'il avait voulu évoquer la question de la pénibilité de certains métiers pour les femmes.*

***Mme Muguette Dini** a relevé, par analogie avec le problème de l'égalité professionnelle, que l'introduction de la parité dans la Constitution avait permis aux femmes, en quelques années, d'être plus nombreuses dans les institutions politiques, leur poids accru permettant de faire évoluer la situation.*

***Mme Hélène Luc** a rappelé le rôle considérable joué, en leur temps, par certaines sénatrices dans la création d'une mission d'information sur la place des femmes dans la vie publique.*

***Mme Gisèle Gautier, présidente,** a relevé, pour s'en féliciter, que la cause des femmes constituait un sujet consensuel allant au-delà des opinions partisans. Elle a souligné le rôle considérable de la politique volontariste engagée par Mme Nicole Ameline. Enfin, elle a évoqué la suite des travaux de la délégation concernant l'égalité professionnelle et indiqué que la délégation devrait réfléchir aux moyens d'améliorer l'application de la « loi Génisson ».*

Puis la délégation a décidé d'autoriser la publication des résultats du sondage sous la forme d'un rapport d'information.

ANNEXE

**LOI N° 2001-397 DU 9 MAI 2001
RELATIVE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**LOI n° 2001-397 du 9 mai 2001
relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (1)**

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

Chapitre I^{er}

De la négociation collective sur l'égalité professionnelle

Article 1^{er}

Dans la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 432-3-1 du code du travail, les mots : « une analyse chiffrée » sont remplacés par les mots : « une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise, ».

Article 2

Dans la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 432-3-1 du code du travail, après les mots : « pour tenir compte de l'avis », est inséré le mot : « motivé ».

Article 3

L'article L. 432-3-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les indicateurs mentionnés au premier alinéa du présent article sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. »

Article 4

L'article L. 132-27 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises visées au premier alinéa, l'employeur est également tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 432-3-1 et complété éventuellement par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

« Les mesures permettant d'atteindre les objectifs visés à l'alinéa précédent peuvent être également déterminées dans le cadre des négociations visées au premier alinéa du présent article. »

Article 5

Le début de la première phrase de l'article L. 153-2 du code du travail est ainsi rédigé : « L'employeur qui se soustrait aux obligations prévues à l'article L. 132-27, à celle prévue à l'article L. 132-28... (le reste sans changement). »

Article 6

Après l'article L. 132-27 du code du travail, il est inséré un article L. 132-27-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 132-27-1. - Les négociations prévues à l'article L. 132-27 prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 7

I. - L'article L. 123-3-1 du code du travail est abrogé.

II. - L'article L. 132-12 du même code est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Les organisations visées au premier alinéa se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation porte notamment sur les points suivants :

« - les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

« - les conditions de travail et d'emploi.

« La négociation sur l'égalité professionnelle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. »

Article 8

I. - Au premier alinéa de l'article L. 122-46 du code du travail, après les mots : « Aucun salarié », sont insérés les mots : « , aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ».

II. - Au premier alinéa de l'article L. 122-46 du même code, les mots : « ni licencié » sont remplacés par les mots : « , licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat ».

III. - Au deuxième alinéa de l'article L. 122-46 du même code, les mots : « ni licencié » sont remplacés par les mots : « , licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire ».

IV. - Au premier alinéa de l'article L. 123-6 du même code, après le mot : « articles », sont insérés les mots : « L. 122-46, ».

V. - Au dernier alinéa de l'article L. 123-6 du même code, les mots : « du dernier alinéa de l'article L. 123-1 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 122-46 ».

Article 9

I. - Après l'article L. 132-12 du code du travail, il est inséré un article L. 132-12-1, ainsi rédigé :

« Art. L. 132-12-1. - Les négociations prévues au premier alinéa de l'article L. 132-12 prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

II. - Après l'article L. 933-2 du même code, il est inséré un article L. 933-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 933-2-1. - La négociation prévue au premier alinéa de l'article L. 933-2 prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 10

Dans l'article 18 de la loi no 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mots : « par des entreprises ou des groupements d'entreprises » sont remplacés par les mots : « ou dans le cadre de toute convention ou accord collectif par les employeurs mentionnés à l'article L. 131-2 du même code ».

Chapitre II

De la représentation des hommes et des femmes dans les élections professionnelles

Article 11

Après le quatrième alinéa de l'article L. 513-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les artisans, commerçants et agriculteurs peuvent donner mandat, par écrit, à leur conjoint collaborateur mentionné au répertoire des métiers, au registre du commerce et des sociétés ou au registre de protection sociale agricole, de se substituer à eux en vue de l'inscription sur la liste électorale. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de cette disposition. »

Article 12

Pour le prochain renouvellement des conseils de prud'hommes, les organisations présentant des listes de candidats devront faire en sorte de présenter une proportion de femmes et d'hommes réduisant d'un tiers, par rapport au précédent scrutin, l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté au sein des listes et sa part dans le corps électoral selon les modalités propres à favoriser la progression du pourcentage de femmes élues. Le Gouvernement présentera un rapport d'évaluation au Parlement, dans un délai d'un an à compter de la date du prochain renouvellement des conseils de prud'hommes et après consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et du Conseil supérieur de la prud'homie, sur la mise en oeuvre de cet objectif et sur les moyens permettant d'atteindre lors des scrutins ultérieurs une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes, compte tenu de leur place dans le corps électoral.

Article 13

Après le septième alinéa de l'article L. 433-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« A l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral visé ci-dessus, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. »

Article 14

L'article L. 434-7 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de l'égalité professionnelle qui est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-3-1. »

Article 15

Après le troisième alinéa de l'article L. 423-3 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« A l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral visé ci-dessus, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. »

Article 16

Le Gouvernement transmettra au Parlement, au plus tard le 31 décembre 2003, un rapport faisant le point sur la part respective des hommes et des femmes au sein de l'électorat, parmi les candidats et parmi les élus aux élections aux comités d'entreprise et des délégués du personnel.

Ce rapport dressera notamment un bilan du caractère équilibré ou non de la représentation de chaque sexe, des tendances observées, des initiatives prises par les organisations représentatives des salariés et des employeurs et proposera le cas échéant des mesures, y compris de nature législative ou réglementaire, en vue d'un rattrapage des inégalités constatées.

Chapitre III

De l'encadrement du travail de nuit

Article 17

I. - L'intitulé de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail est ainsi rédigé : « Dispositions générales ».

II. - L'article L. 213-1 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-1. - Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

« La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

« Cet accord collectif doit comporter les justifications du recours au travail de nuit visées au premier alinéa. Compte tenu du caractère dérogatoire du travail de nuit, l'accord collectif ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. »

III. - Après l'article L. 213-1 du même code, il est inséré un article L. 213-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 213-1-1. - Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

« Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre

24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. »

IV. - L'article L. 213-2 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-2. - Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

« 1o Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 213-1-1 ;

« 2o Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 213-1-1.

« Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2o sont fixés par convention ou accord collectif étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives au plan national des employeurs et des salariés. »

V. - L'article L. 213-3 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-3. - La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

« Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent par convention ou accord collectif de branche étendu, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, ou lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article L. 221-5-1. Il peut également être dérogé aux dispositions du même alinéa en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, selon des modalités fixées par le décret mentionné au présent alinéa.

« La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures. Une convention ou un accord de branche étendu peut porter cette limite à quarante-quatre heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient. A défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre quarante et quarante-quatre heures. »

VI. - L'article L. 213-4 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-4. - Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

« L'accord collectif visé à l'article L. 213-1 doit prévoir une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. L'accord collectif prévoit, en outre, des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation. L'accord collectif prévoit également l'organisation des temps de pause.

« Par dérogation à l'article L. 213-1, à défaut de convention ou d'accord collectif et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit après autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au titre de l'obligation définie au premier alinéa ci-dessus, de l'existence de temps de pause et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

« L'engagement de négociations loyales et sérieuses visé ci-dessus implique le respect par l'employeur des obligations prévues au présent alinéa. Il doit avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales. »

VII. - Après l'article L. 213-4 du même code, il est inséré un article L. 213-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 213-4-1. - Les travailleurs de nuit au sens de l'article L. 213-2 qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »

VIII. - Après l'article L. 213-4 du même code, il est inséré un article L. 213-4-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 213-4-2. - Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour. »

IX. - Après l'article L. 213-4 du même code, il est inséré un article L. 213-4-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 213-4-3. - Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. »

X. - L'article L. 213-5 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-5. - Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

« L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 213-1-1 et L. 213-2, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-32-5 et L. 241-10-1.

« Dans le cadre du rapport annuel, tel que défini à l'article L. 236-4, soumis par le chef d'établissement pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

« Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Les conditions d'application de cette consultation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

XI. - L'article L. 213-6 du même code est abrogé.

XII. - Après l'article L. 122-25-1 du même code, il est inséré un article L. 122-25-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-25-1-1. - La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

« Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

« Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi no 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle hormis les dispositions relatives à l'ancienneté.

« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-25-2, L. 122-26, L. 224-1 et L. 241-10-1. »

XIII. - Le titre III du livre III du code de la sécurité sociale est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

« Chapitre IV

« Allocations versées aux femmes enceintes dispensées de travail

« Art. L. 334-1. - Les salariées dont le contrat de travail est suspendu en application de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail bénéficient d'une allocation journalière selon les conditions de droit fixées à l'article L. 313-1 pour les prestations visées au 2o du I de cet article.

« Les dispositions de l'article L. 313-2 sont applicables pour l'appréciation des conditions d'ouverture du droit à l'allocation journalière.

« Cette allocation est calculée, liquidée et servie selon les dispositions des articles L. 323-4 et L. 323-5 par la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la salariée.

« Art. L. 334-2. - L'allocation journalière est accordée à compter de la date de suspension du contrat de travail par l'employeur. Elle peut être supprimée ou suspendue à compter de la date à laquelle les conditions d'attribution ne sont plus remplies.

« Art. L. 334-3. - L'allocation journalière n'est pas cumulable avec :

« 1o L'indemnisation des congés de maternité, de maladie ou d'accident du travail ;

« 2o Le complément de 3e catégorie de l'allocation d'éducation spéciale prévue au 3o de l'article R. 541-2 ;

« 3o L'allocation de présence parentale prévue à l'article L. 544-1 ;

« 4o L'allocation parentale d'éducation à taux plein prévue au 1o de l'article L. 532-1 ;

« 5o L'allocation parentale d'éducation à taux partiel à l'ouverture du droit de celle-ci. »

XIV. - L'article L. 713-9 du code rural est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1. »

XV. - Pour les entreprises dans lesquelles les travailleurs de nuit ne bénéficient pas d'ores et déjà d'une contrepartie sous forme de repos compensateur telle que prévue au premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi pour accorder cette contrepartie soit par application d'une convention ou d'un accord collectif étendu, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, soit, en l'absence de convention ou d'accord, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 18

Le Gouvernement remettra au Parlement, avant le 30 juin 2002, un rapport sur l'application de la législation relative au travail de nuit.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE

Article 19

Il est inséré, après l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, un article 6 bis ainsi rédigé :

« Art. 6 bis. - Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

« Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

« De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes. »

Article 20

Il est inséré, après l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, un article 6 ter ainsi rédigé :

« Art. 6 ter. - Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

« 1o Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un supérieur hiérarchique ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce fonctionnaire dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;

« 2o Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. »

Article 21

Après l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré un article 6 quater ainsi rédigé :

« Art. 6 quater. - Le Gouvernement dépose tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes visés à l'article 2 du présent titre. Ce rapport est établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat pour la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour la fonction publique hospitalière. Il comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, définis par décret, reposant notamment sur des éléments chiffrés, permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, d'avancement, de conditions de travail et de rémunération effective. Il dresse notamment le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, présente les objectifs prévus pour les années à venir et les actions qui seront menées à ce titre. Le Gouvernement révisera, au vu des conclusions de ce rapport, les dispositions dérogatoires évoquées à l'article 6 bis. »

Article 22

I. - Dans le deuxième alinéa de l'article 2-6 du code de procédure pénale, les mots : « aux quatre derniers alinéas de l'article 6 » sont remplacés par les mots : « à l'article 6 ter ».

II. - Dans l'article 8 de la loi no 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale, les mots : « les quatre derniers alinéas de l'article 6 » sont remplacés par les mots : « l'article 6 ter ».

III. - Dans le deuxième alinéa de l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « de leur sexe, » sont supprimés.

IV. - Dans le quatrième alinéa de l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « De même » sont remplacés par le mot : « Toutefois ».

V. - Les troisième, cinquième, sixième, septième et huitième alinéas de l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée sont supprimés.

Article 23

I. - Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 21 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont supprimés.

II. - Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 37 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale sont supprimés.

III. - Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 34 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière sont supprimés.

Article 24

L'article 12 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres des organismes consultatifs représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'Etat. »

Article 25

Après l'article 20 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 20 bis ainsi rédigé :

« Art. 20 bis. - Les jurys dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article, et notamment la proportion des membres des jurys appartenant à chacun des sexes. »

Article 26

Il est inséré, après l'article 26 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, un article 26 bis ainsi rédigé :

« Art. 26 bis. - Les jurys et les comités de sélection, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et des comités de sélection appartenant à chacun des sexes. »

Article 27

Après l'article 58 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 58 bis ainsi rédigé :

« Art. 58 bis. - Les jurys et les comités de sélection constitués pour la promotion dans un grade, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et comités de sélection appartenant à chacun des sexes. »

Article 28

L'article 42 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. »

Article 29

Après le deuxième alinéa de l'article 20 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'Etat. »

Article 30

Après l'article 30 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 30-1 ainsi rédigé :

« Art. 30-1. - Les jurys dont les membres sont désignés par l'autorité organisatrice de concours compétente sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. »

Article 31

L'article 35 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les jurys dont les membres sont désignés par l'autorité organisatrice des examens professionnels compétente sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. »

TITRE III

Dispositions diverses et transitoires

Article 32

Les dispositions du titre II de la présente loi relatives aux organismes consultatifs s'appliquent à compter de la date du prochain renouvellement de ces organes suivant la date de publication du décret en Conseil d'Etat prévu aux articles 24 et 29 de la présente loi.

Article 33

Les dispositions du titre II de la présente loi relatives à la composition des jurys et des comités de sélection sont applicables aux jurys et comités de sélection dont la composition est fixée après la publication du décret en Conseil d'Etat fixant les modalités d'application des articles 25, 27, 28, 30 et 31 de la présente loi.

Article 34

Dans le premier alinéa de l'article 8 de la loi no 75-3 du 3 janvier 1975 portant diverses améliorations et simplifications en matière de pensions ou allocations des conjoints survivants, des mères de famille et des personnes âgées, les mots : « femmes célibataires » sont remplacés par les mots : « femmes et hommes célibataires ».

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 9 mai 2001.

Jacques Chirac

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

Lionel Jospin

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Elisabeth Guigou

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Jean Glavany

Le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,

Michel Sapin

La secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle,

Nicole Péry

(1) Loi n° 2001-397.

- Directives communautaires :

Directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail ;

Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

- Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Proposition de loi n° 2132 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 2220 ;

Avis de Mme Nicole Feidt, au nom de la commission des lois, n° 2225 ;

Rapport d'information de M. André Vallini, au nom de la délégation aux droits des femmes, n° 2226 ;

Discussion et adoption le 7 mars 2000.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, n° 258 (1999-2000) ;

Rapport de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, n° 475 (1999-2000) ;

Avis de M. René Garrec, au nom de la commission des lois, n° 1 (2000-2001) ;

Rapport d'information de M. Gérard Cornu, au nom de la délégation aux droits des femmes, n° 347 (1999-2000) ;

Discussion et adoption le 3 octobre 2000.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat, n° 2604 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 2744 ;

Avis de Mme Nicole Feidt, au nom de la commission des lois, n° 2698 ;

Rapport d'information de Mme Nicole Bricq, au nom de la délégation aux droits des femmes, n° 2703 ;

Discussion et adoption le 28 novembre 2000.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée avec modifications par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, n° 111 (2000-2001) ;

Rapport de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, n° 132 (2000-2001) ;

Discussion et adoption le 20 décembre 2000.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat en deuxième lecture, n° 2838 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission mixte paritaire, n° 2866.

Sénat :

Rapport de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission mixte paritaire, n° 189 (2000-2001).

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat en deuxième lecture, n° 2838 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 2882 ;

Avis de Mme Nicole Feidt, au nom de la commission des lois, n° 2875 ;

Discussion et adoption le 30 janvier 2001.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, n° 208 (2000-2001) ;

Rapport de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, n° 251 (2000-2001) ;

Discussion et rejet le 17 avril 2001.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, rejetée par le Sénat en nouvelle lecture, n° 208 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 3005 ;

Discussion et adoption, en lecture définitive, le 24 avril 2001.