



**RESTITUTION
DE L'ENQUÊTE
SUR L'IMPACT
DE LA CRISE
SUR L'ÉGALITÉ
FEMME / HOMME**

1^{ER} JUILLET 2021

RAPPEL MÉTHODOLOGIQUE



Objectif de la démarche : Mesurer l'impact de la continuité d'activité en période de pandémie sur l'égalité Femme/homme

Enquête réalisée par la Confédération avec le concours du groupe de référents fédéraux EquationS

Diffusée auprès des branches par l'intermédiaire des fédérations et de leurs militants

Élaboration et test du questionnaire : Groupe de EquationS

Période de réalisation: du 21 avril 2021 au 21 mai 2021

Outil utilisé : Google forms

Enquête totalement anonyme

Nombre de répondants: 4012 correspondant à un échantillon représentatif

Exploitation des résultats: Groupe EquationS

ANALYSE SYNTHÉTIQUE



Analyse détaillée de l'échantillon des répondants

- Bon équilibre en terme de genre avec **52 % de femmes**. En revanche, surreprésentation des **personnes senior** avec 46.5% de répondants de plus de 50 ans, 34 % entre 40 et 50 ans, ce qui correspond à notre profil d'adhérents mais ne permet pas de capter la perception et les attentes des plus jeunes.
- **76 %** des répondants font partie d'une **entreprise de plus de 1 000** salariés et **99 %** sont des salariés en **CDI**.
- Participation hétérogène selon le **secteur d'activité** avec une nette représentation de l'industrie.
- L'échantillon des répondants reflète le bouleversement subi par les salariés pendant cette crise: une majorité de répondants ont été impactés par du chômage partiel, de la continuité d'activité à distance ou du télétravail. **Seuls 16 % des répondants n'ont pas été impactés.**
- **La moitié des entreprises** n'a pas mis en place de mesure visant à favoriser le travail à distance pendant la crise !

Les principales attentes des répondants

Les commentaires reflètent une différence de perception sensible entre les hommes et les femmes avec une plus forte majorité d'hommes qui pensent que l'égalité entre les hommes et les femmes est un "non sujet". Toutefois, de nombreuses suggestions intéressantes ont été émises pour améliorer la situation :

- Oeuvrer au **changement des mentalités**, identifié comme une priorité.
- Mettre en place de réels **contrôles externes**, voire des **amendes** afin de combler enfin les **écarts salariaux**.
- Allonger le **congé de paternité**, c'est une attente forte reflétée par un grand nombre de commentaires à ce sujet.
- Révolutionner le **temps partiel** en encourageant plus d'hommes et plus de cadres à tous les niveaux à y accéder. La **formation** pour mieux savoir manager des temps partiels est également plébiscitée.
- Développer ou renforcer les **formations** afin de lutter contre les attitudes misogynes et les personnes en "deviance".
- Maintenir les **cotisations retraites** et/ou ouvrir la possibilité **d'achat avantageux de cotisation** pour les temps partiels.
- Mettre en place des **quotas** visant à respecter la parité parfois à une granularité fine , pas seulement dans les Codirs.
- Repenser **l'organisation du travail**, e.g. pas de réunion importante le mercredi, des crèches d'entreprises...

RESTITUTION DE L'ENQUÊTE

~~~~~  
Impact de la crise sur  
l'égalité Femme / Homme



1

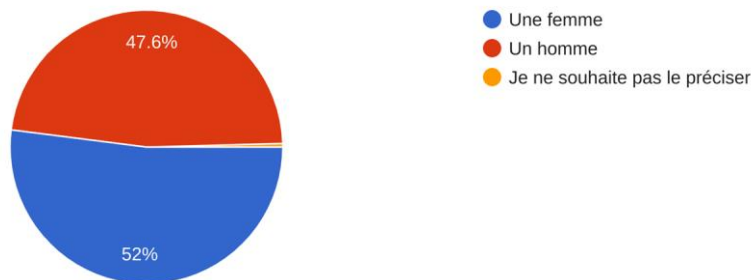
# Profil des répondants

---

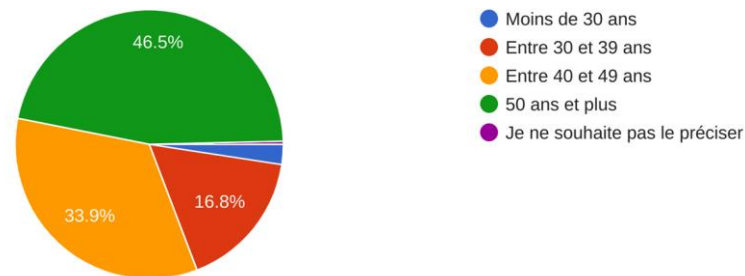




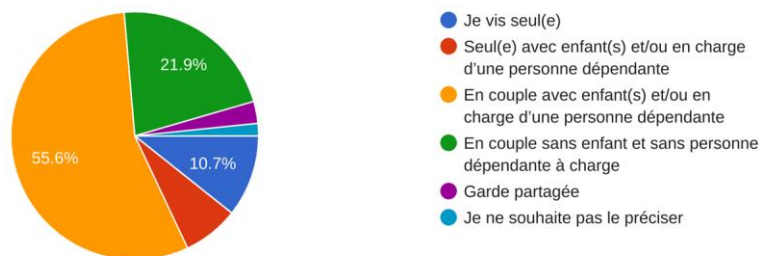
Vous êtes :  
4,011 responses



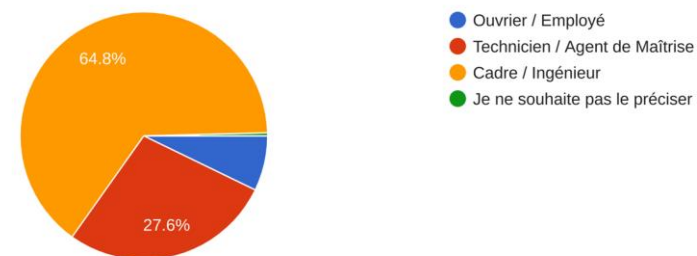
Votre tranche d'âge  
4,011 responses



Votre situation personnelle:  
4,011 responses



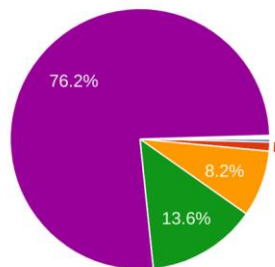
Votre catégorie socio professionnelle  
4,011 responses



Un bon équilibre en terme de genre mais une sociologie correspondant à notre organisation syndicale : peu de jeunes, une majorité de cadres et de managers...

### Etes vous dans une entreprise

4,011 responses

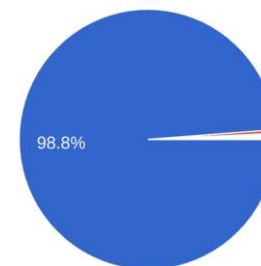


- De moins de 11 salariés
- De 11 à 50 salariés
- De 51 à 300 salariés
- De 301 à 1000 salariés
- De plus de 1000 salariés
- Je travaille seul(e)
- Je ne travaille pas (sans emploi / congé maladie ou proche aidant/ cessation d'activité professionnelle)
- Je ne souhaite pas le préciser



### Votre statut professionnel

4,011 responses



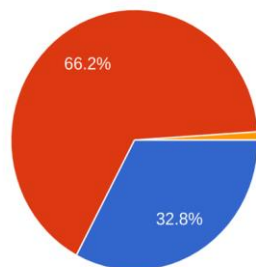
- Salarié(e) CDI
- CDD
- Alternant(e) ou stagiaire
- Intérimaire ou consultant(e)
- Auto entrepreneur / free lance
- Je ne souhaite pas le préciser
- Fonctionnaire
- fonctionnaire

▲ 1/3 ▼



### Gérez-vous une équipe? Etes vous manager ?

4,011 responses

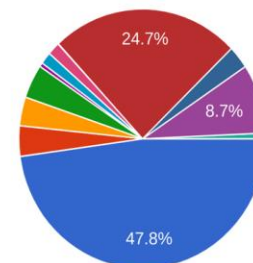


- Oui
- Non
- Je ne souhaite pas le préciser



### Votre secteur d'activité

4,011 responses



- Industrie : métallurgie, chimie, sidérurgie
- Commerce
- Services : informatiques, services aux...
- Santé
- Construction, bâtiment
- Agriculture, agro-alimentaire
- Fonction publique
- Spectacle, communication

▲ 1/2 ▼



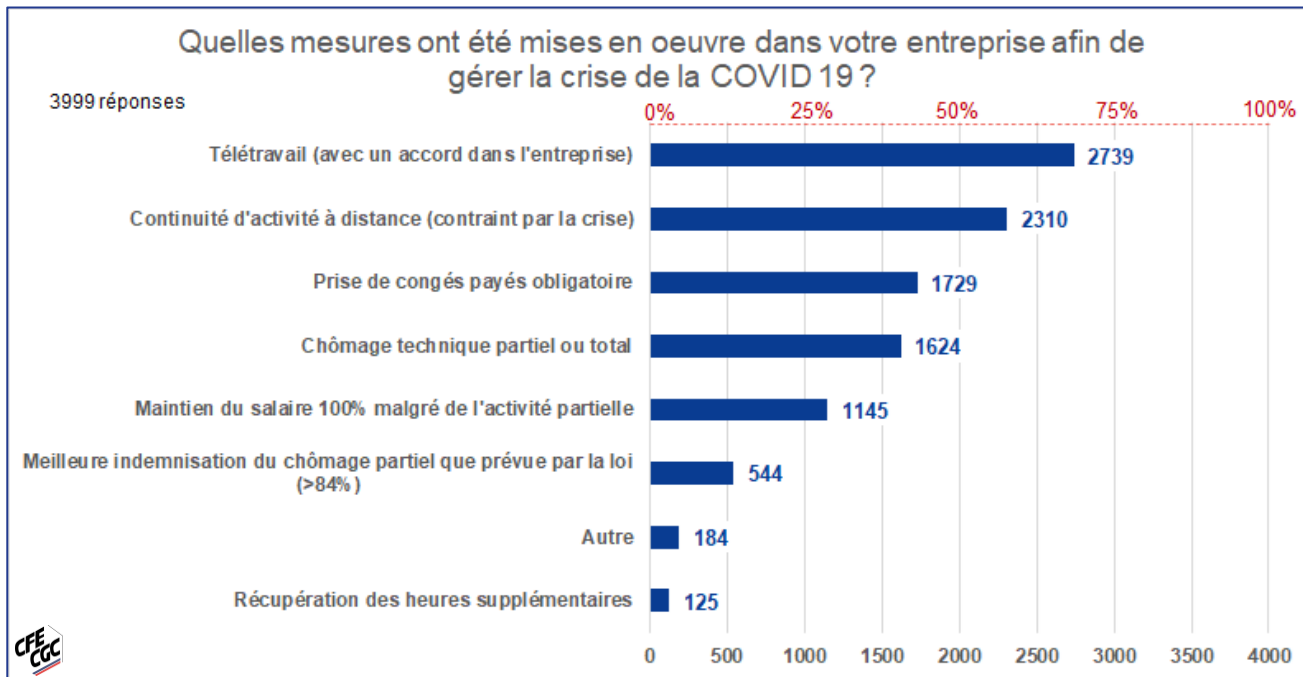
**Un manque de diversité** dans les répondants avec **76,4 %** dans de grandes entreprises et presque un répondant sur deux appartenant au secteur de l'industrie.

2

# Situation des répondants pendant la crise

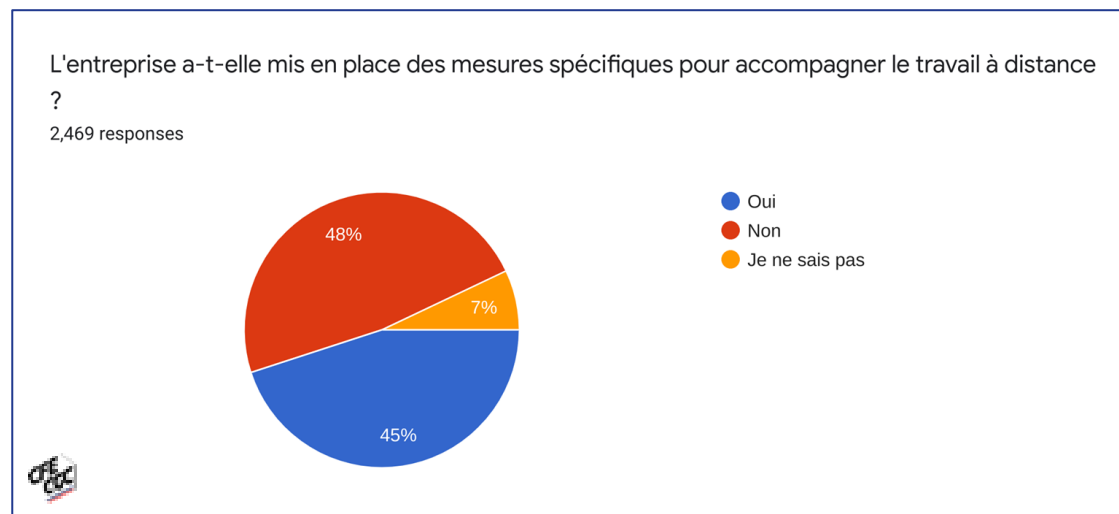
---

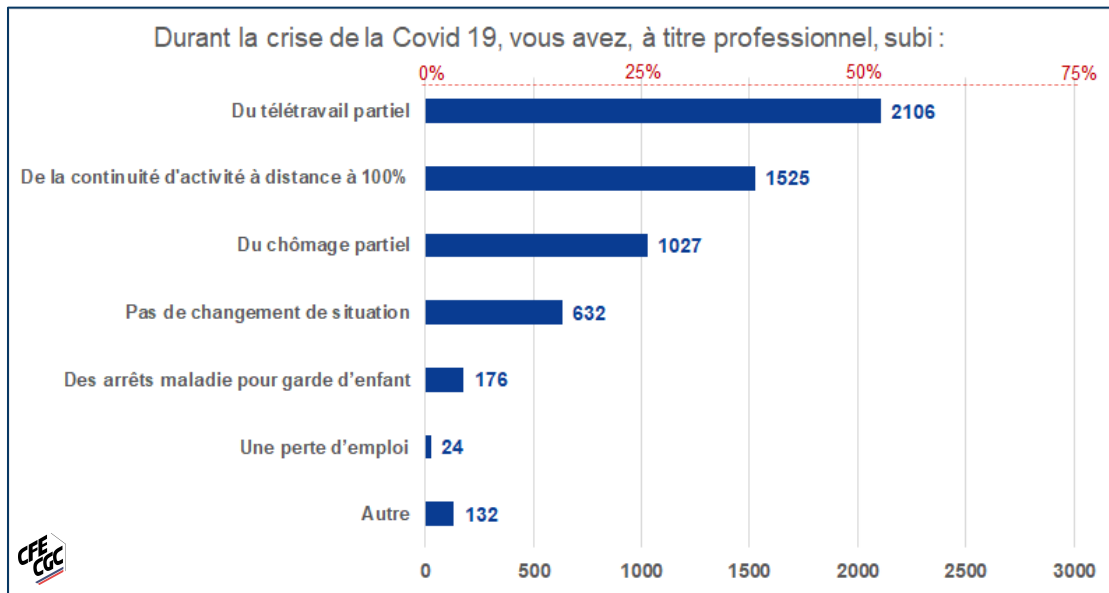




Malgré un recours massif des entreprises aux différents dispositifs disponibles pendant la crise: **télétravail**, et/ou **continuité d'activité à distance** et/ou **chômage technique**,...

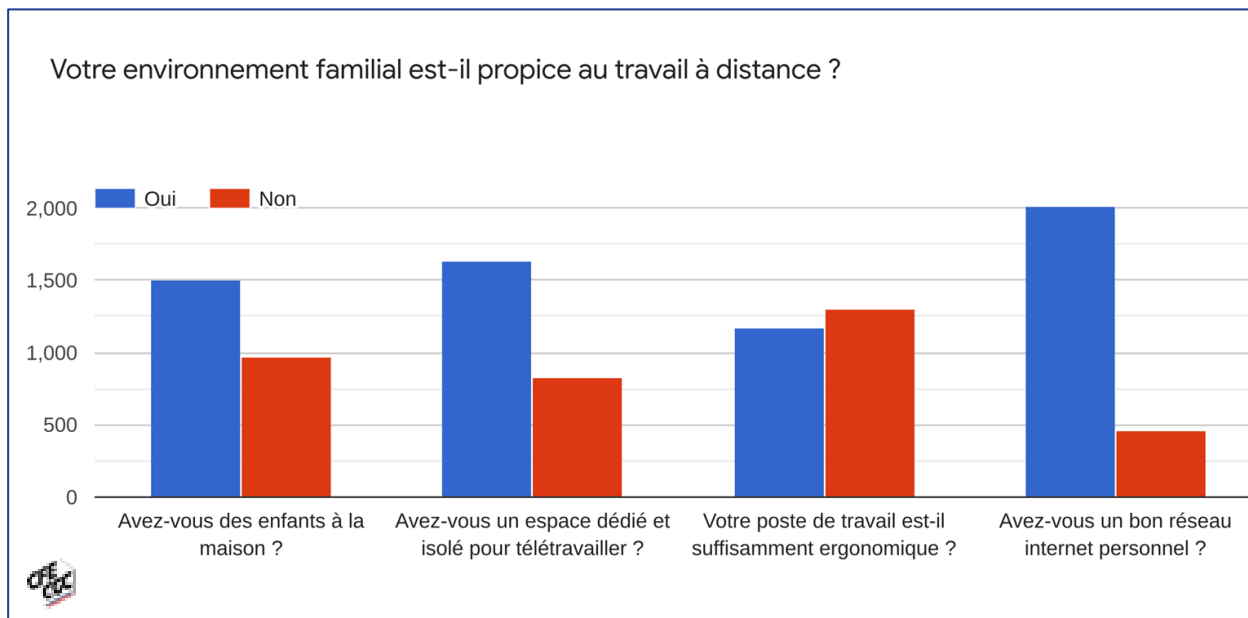
...seule une entreprise sur 2 a mis en place des mesures spécifiques pour le travail à distance pendant la crise





Une majorité des répondants a été **directement concernée** par les dispositifs de télétravail, CAD ou chômage technique ce qui en fait un **échantillon représentatif** pour analyser les impacts sur **l'égalité professionnelle Homme / Femme**.

Pour les personnes en continuité d'activité à distance, le principal problème est le **manque d'ergonomie du poste**, en toute logique puisque de nombreuses entreprises n'ont pris aucune mesure pendant la crise. C'est un point impactant de façon significative la santé des salariés dont il faut tenir compte dans les **négociations à venir sur le télétravail**.



3

# Focus sur l'égalité Femme / Homme

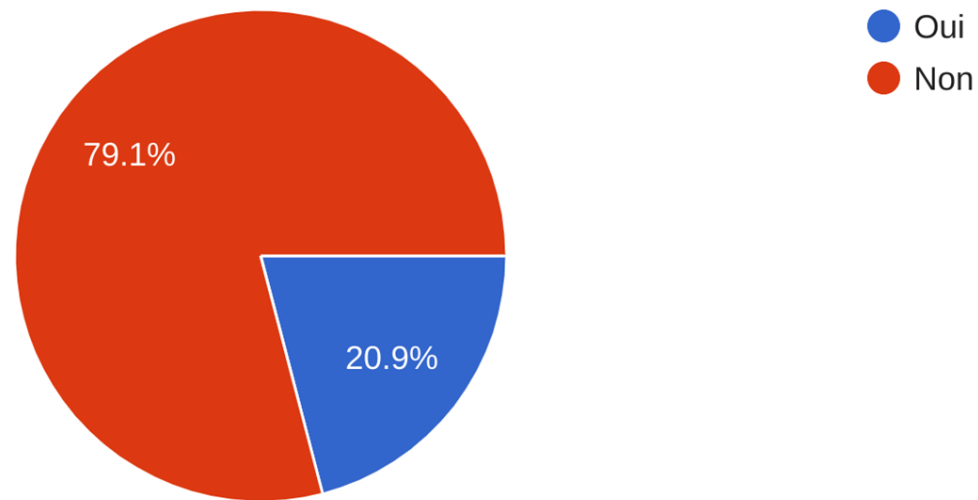
---



# Index Égalité Homme / Femme

Connaissez vous l'index égalité F/H de votre entreprise ?

4,011 responses



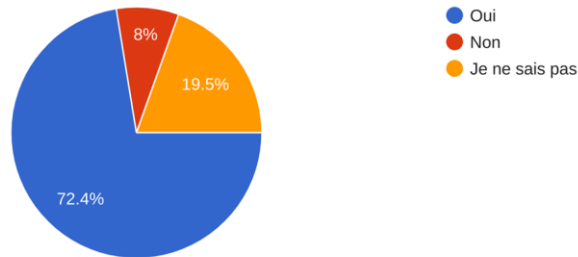
On constate une **méconnaissance de l'index** égalité homme / femme.

La publication des résultats semble insuffisante et une meilleure communication à tous les échelons de l'entreprise doit être encouragée.

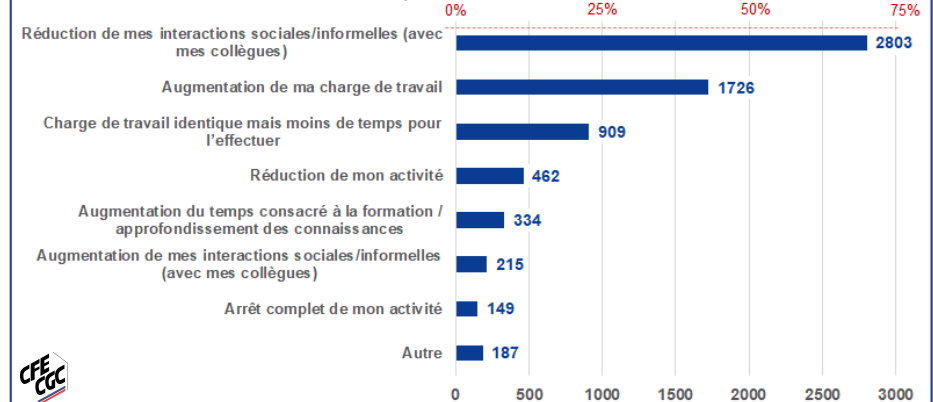
# Égalité Homme / Femme pendant la crise

Selon vous, les femmes et les hommes de votre organisation bénéficient-ils des mêmes actions visant à réduire les impacts économiques de la crise ?

4,003 responses

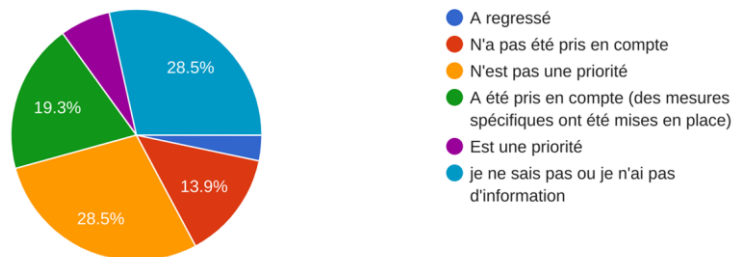


Quel a été l'impact des mesures prises dans votre entreprise sur votre vie professionnelle ?



Avez-vous l'impression que pour la fonction Ressources Humaines dans votre structure, depuis le début de la crise, le sujet du genre (égalité professionnelle lié au sexe, lutte contre les violences...) :

4,011 responses

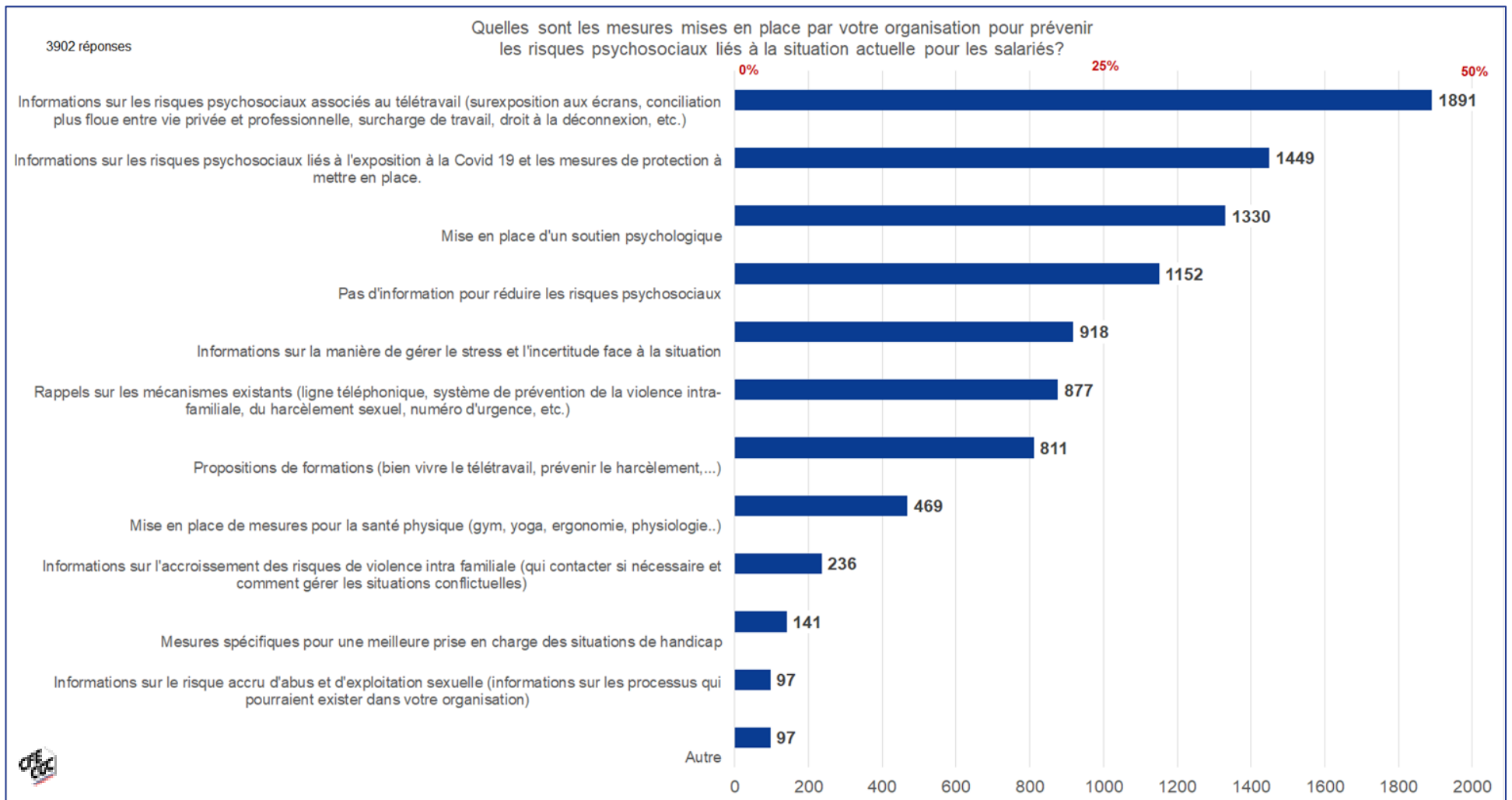


Parmi les répondants, une grande majorité (72 %) estime que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes actions visant à réduire les impacts économiques de la crise.

Par ailleurs, 46 % des répondants estiment que pour la fonction RH, dans leur structure et depuis le début de la crise, le sujet du genre a régressé, n'a pas été pris en compte ou n'est pas une priorité.



# Égalité Homme / Femme pendant la crise

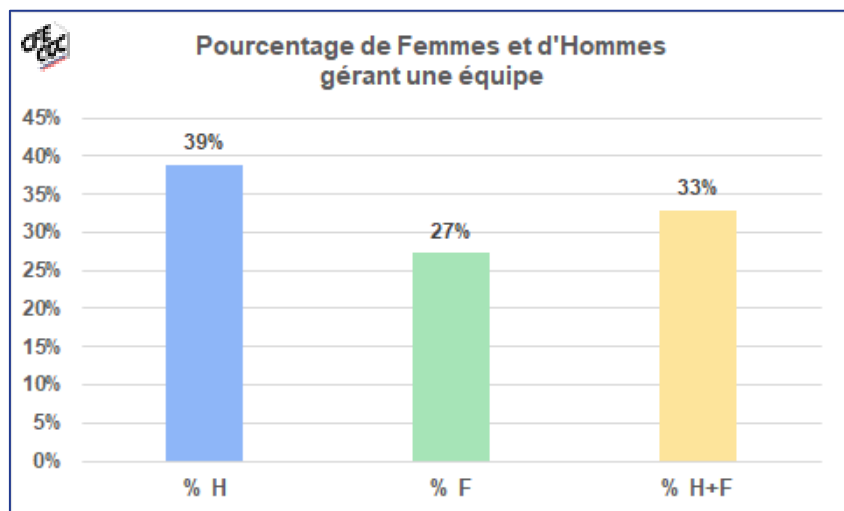


Plus d'un répondant sur 4 n'a pas reçu d'information de son organisation pour réduire les RPS liés à la situation actuelle.

Environ 1/3 des répondants a pu bénéficier de la mise en place d'un soutien psychologique.

# Management d'équipe

## Catégorie socio-professionnelle

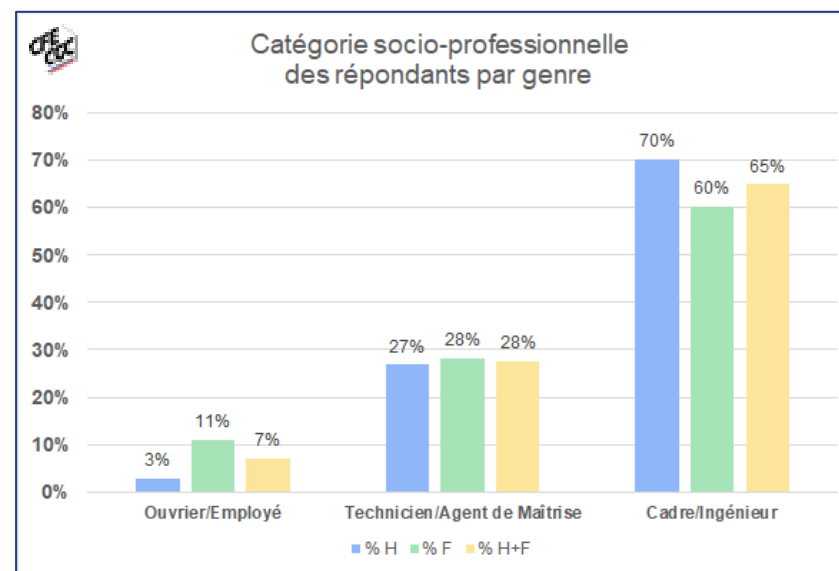


Parmi les répondants, on observe **une proportion de femmes (27 %) moindre que d'hommes (39 %) sur des postes de management d'équipe.**

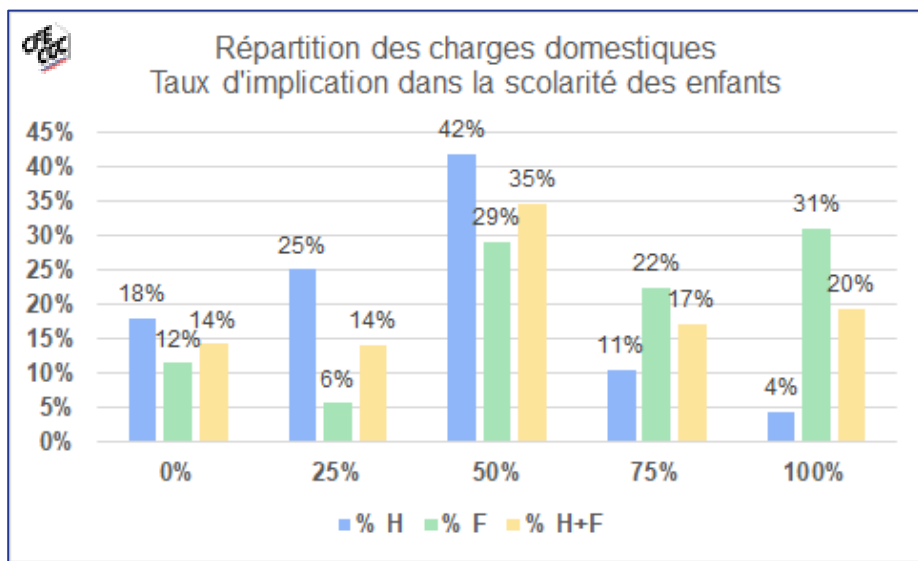
Il serait intéressant de connaître cette même proportion sur des métiers ou groupes de métiers afin de voir si la tendance est générale ou spécifique à certains métiers, dont on sait que la proportion d'hommes est plus importante (métiers de la production ou de la maintenance, par exemple).

On relève parmi les répondants un **taux similaire de femmes (28 %) techniciennes et agents de maîtrise** comparativement aux hommes (27 %).

A contrario, il y a **davantage de cadres et ingénieurs chez les hommes (70 %) que chez les femmes (60 %)**... et inversement dans le collège ouvrier/employé, où les femmes ayant répondu sont plus nombreuses (11 %) que les hommes (3 %).

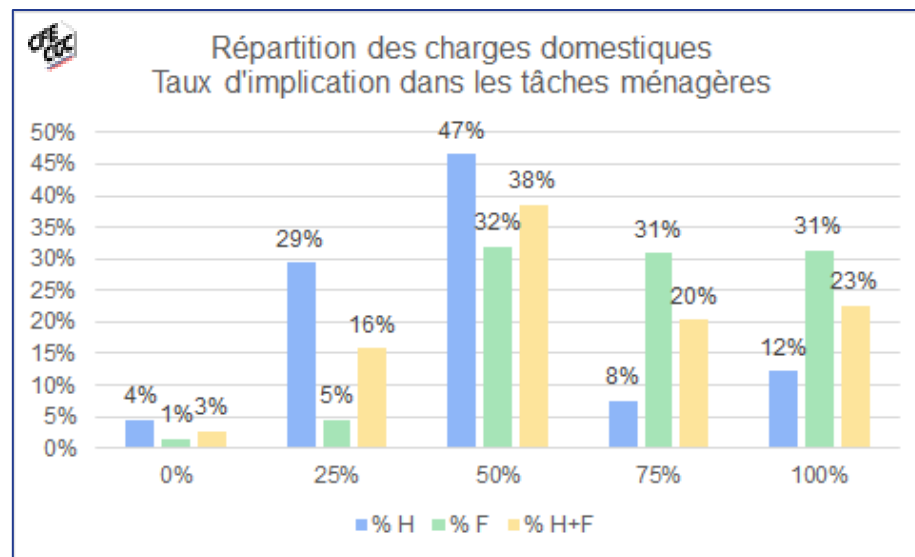
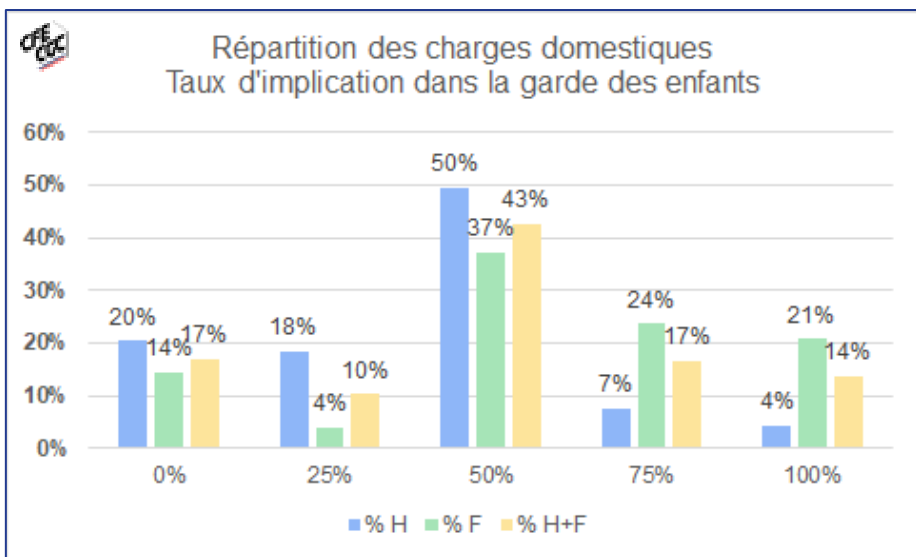


# Répartition des charges domestiques

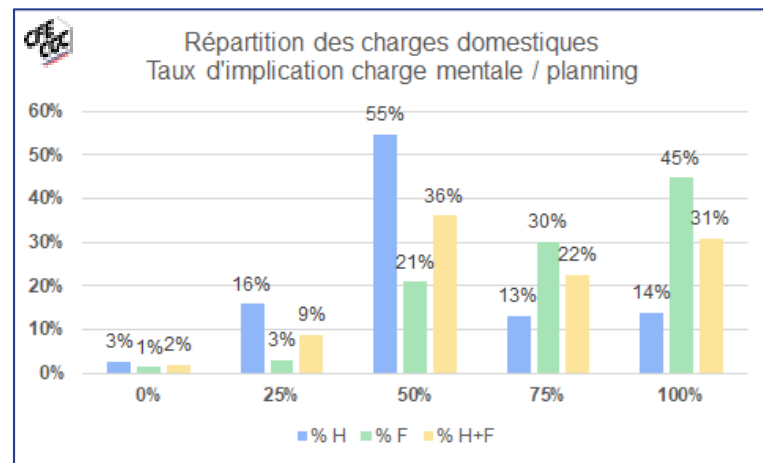
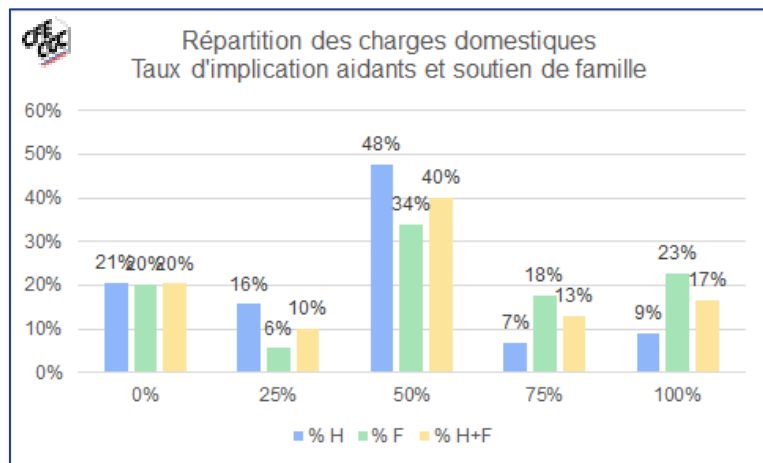


Les femmes ayant exprimé leur avis sur la question de la répartition de la charge dans la scolarité et la garde des enfants sont **davantage impliquées que les hommes dans la scolarité** (53 % des femmes en supportent 75 à 100 % de la charge vs 15 % d'hommes) et **la garde des enfants** (45 % des femmes vs 11 % des hommes).

De la même façon, les femmes sont **plus impliquées que les hommes dans les tâches ménagères** : 62 % des répondantes disent supporter 75 à 100 % de ces tâches, contre 20 % des répondants masculins.



# Répartition des charges domestiques

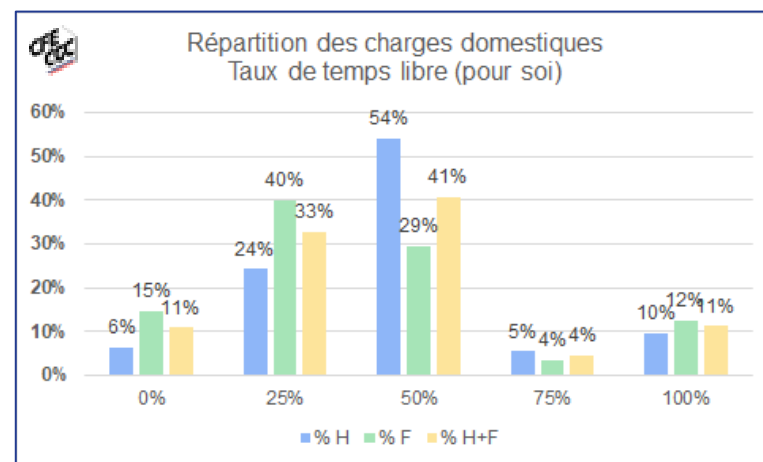


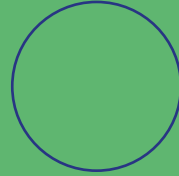
La répartition du **taux d'implication des aidants/soutiens de famille** est sensiblement **identique** entre les femmes et les hommes, avec globalement une forte implication des femmes.

Quant à la **charge mentale /gestion du planning des charges domestiques**, la différence est notable : **75 % des répondantes estiment supporter 75 % à 100 % de cette charge**, contre 27 % des répondants masculins.

En toute logique, les femmes qui, on l'a vu, supportent davantage les tâches du foyer que les hommes, déclarent disposer de **moins de temps libre (pour elles)** : elles sont 55 % à estimer ne disposer que de 0 à 25% de temps libre, contre 30 % chez les hommes.

Cela étant, le taux de femmes et d'hommes estimant disposer de 75 % à 100 % de temps libre est similaire (15-16 %). (Peut-être catégorie supérieure avec aide comme femme de ménage évoqué parfois dans commentaires ?)



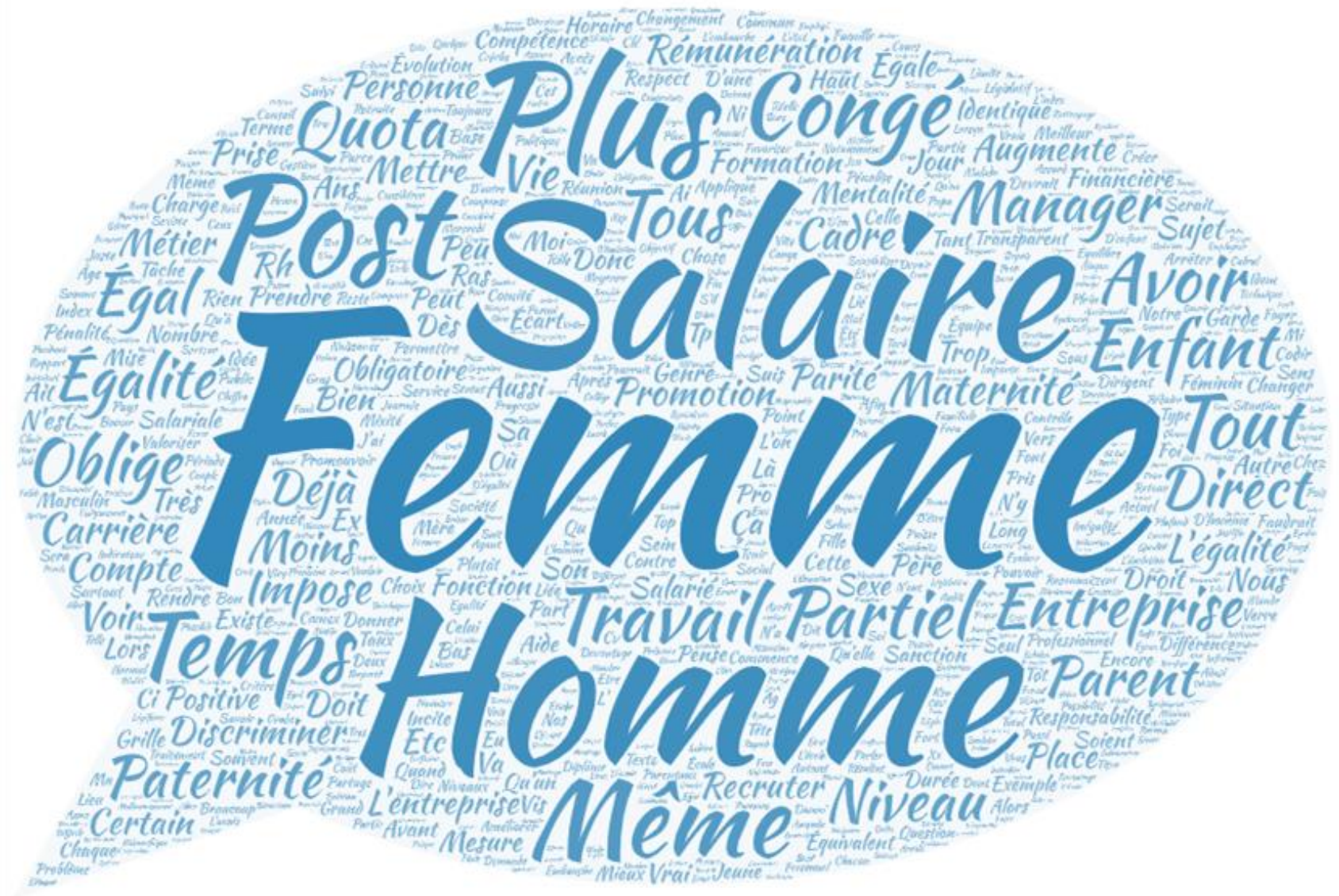


# Verbatim

---

*“Merci pour cette enquête qui montre l'intérêt que vous nous portez. Merci à vous tous pour le travail réalisé au quotidien !”*





# Perception des répondants de l'égalité Homme / Femme pendant la crise

## Ce que nous disent les femmes:

"Les Conditions de travail et la gestion avec la vie privée se sont **dégradées** avec le Covid. C'est compliqué de gérer les **enfants** et sa **vie professionnelle**"  
"Aucune mesure n'a été prise ni pour aider dans la **surcharge de travail** ni pour concilier la crise avec la vie privée"  
"Les **commissions égalité professionnelle** prévues par accord d'entreprise n'ont pas eu lieu depuis un an "  
"Aucune concession n'est faite sur le **télétravail avec garde d'enfants**"  
"Mesures exceptionnelles démesurées pour les gardes enfants et aucune faveur et aucun avantage aux personnes qui ont travaillé"  
"Les mesures prises ont été centrées sur la **sécurité sanitaire**... mais pas sur les autres aspects : **risques psychosociaux**, conditions de travail à domicile, égalité hommes-femmes..."  
"**Pas de participation** repas, facture chauffage augmentée, frais d'équipement"

"Mon mari a dû se mettre à la cuisine et il a bien progressé. Donc plutôt **impact positif du télétravail** sur l'organisation domestique"  
"**Tout faire**"  
"Mon mari fait aussi du télétravail. Mais je m'occupe de **tous les repas**"  
"Je travaille souvent **le soir / la nuit** afin de répondre aux sollicitations des 3 enfants + laisser du réseau en journée pour leurs cours"  
"Les enfants vont voir leur maman avant leur papa (qui s'enferme dans une pièce isolée) donc de fait c'est maman qui **gère la garde** tout en travaillant"  
"Mes enfants de 3 ans sont tombés de nombreuses fois (étant seuls puisque je télétravaille) et à la **fatigue psychologique** et au **stress** s'est ajoutée une énorme culpabilité"



## Ce que nous disent les hommes:

"Je ne vois pas le lien entre la crise et l'égalité professionnelle, cela existant avant la crise et cela existera après"  
"La crise n'a **pas eu d'impact** sur l'égalité professionnelle mais cela ne veut pas dire que tout allait bien avant la crise."  
"Dans notre entreprise le sujet covid ne l'est pas. **Priorité** est donnée à l'atteinte des résultats commerciaux non atteignables !"  
"Ce que je ne souhaite pas c'est que l'on **privilégie la femme au détriment de l'homme** à niveau de contribution identique voir supérieur... pour l'un comme pour l'autre."  
"**Les femmes sont avantagées** dans mon entreprise. La discrimination a basculé du côté des hommes. Ils ont moins d'augmentation, ils sont montré du doigt, surveillé et doivent faire allégeance à l'idéologie post-féministe."  
"Autour de moi, même si des papas se sont aussi occupés de leurs enfants, j'ai vu beaucoup plus de **mamans pas loin du burn out**"

"Le terme de **tâche ménagère** est trop étroit. On le résume souvent aux courses et au ménage et on oublie toute la partie travaux, entretien de la maison et du jardin."  
"C'est beaucoup ma femme qui gère la maison, je l'aide mais j'avoue qu'**elle en fait bien plus que moi**"  
"J'ai une **femme au foyer**"  
"Je ne comprends pas ce que "**Charge mentale**" et "**Temps libre**" viennent faire dans "répartition des charges domestiques"  
"Malgré notre bonne organisation la logistique domestique reste compliquée notamment pour **la préparation des déjeuners** et le maintien d'une **hygiène de vie de qualité**"  
"Ma conjointe est infirmière donc grosse charge de travail tant **physique que mentale** que je tente de compenser"

# Propositions des répondants

## Salaire / Recrutement:

“Commencer par **uniformiser les salaires** à poste identique pour clôturer cet item”  
“**Discrimination positive** sur les promotions pour les postes senior pour rattraper le delta homme femme”  
“**Anonymiser** complètement le processus de recrutement”  
“De vrais **contrôles externes** sur l'égalité salariale, les données ne sont pas transparentes aujourd'hui”  
“Inscrire dans **la loi ou des accords d'entreprise** un suivi particulier des évolutions pro et salaires des temps partiels”

## Propositions législatives:

“Obliger l'application des textes existants”  
“Qu'un **syndicat** s'empare du dossier au niveau national et dépose des plaintes contre des Ets ciblées pour que des exemples soient fait”  
“Appliquer des **sanctions financières** à reverser sur un fond pour compenser les inégalités”

## Changer les mentalités:

“Revoir **l'enseignement** pour intégrer plus de mixité dans les manuels, parler des femmes scientifiques et chercheuses dont l'histoire a oublié le nom”  
“**Informations dès le collège** sur les métiers mais également sur les droits et la législation concernant le sexisme”  
“Changer les mentalités pour commencer (notamment du patronat) et regarder la perception qu'ont **nos voisins européens** sur cette question”  
“Créer des formations pour ceux en déviance”  
“Avoir plus de femmes diplômées dans le secteur de mon entreprise”

## Quotas:

“Quotas a partir des **postes de direction**”  
“**Des quotas de femmes** à tous les niveaux hiérarchiques”  
“Mêmes **amendes** pour les écarts constatés que pour le RGPD (4% du CA mondial)”  
“Avoir un quota avec le même nombre de temps partiel hommes/femmes”

## Temps partiel:

“Que le temps partiel ne soit pas un frein pour une **promotion**”  
“Accepter le temps partiel plus largement pour les **cadres**”  
“Encourager le temps partiel pour les **hommes**”  
“Mesures d'incitation sur des **temps partiels courts** sur 6 mois, un an ...”  
“Nommer des salariés à temps partiel sur des **postes importants**”  
“**Formation des managers** pour accueillir et promouvoir le temps partiel”

## Organisation du travail :

“**Pas de réunion** importante le mercredi”  
“Privilégiez **une journée** au niveau groupe pour éviter les points important ce jour”

## Congé paternité / Garde enfants :

“**Obligation** d'un congé paternité de minimum 3 mois pour que les mentalités changent”  
“Revoir les **congés enfant malade**”  
“S'équiper en **infrastructures de garde** pour éviter que des parents ne soient obligés de se mettre en temps partiel.”  
“Mettre en place des **crèches d'entreprises**”

## Retraite:

“**Maintien** des cotisations retraites par l'entreprise”  
“Possibilité d'**achat de cotisation**”  
“Que les femmes ne soient plus pénalisées pour leurs **retraite** à minima”  
“Obliger l'application”

## Index égalité:

“Publication et communication sur les entreprises dont l'index égalité est mauvais ... et ne plus considérer que dès 75 c'est normal !”  
“La DRH devrait commencer par **expliquer** ce qu'est l'indice égalité Femme/Homme et quelles mesures sont prises en ce sens”  
“**Donner des primes** aux entreprises qui pratiquent l'égalité Femme/Homme”





4

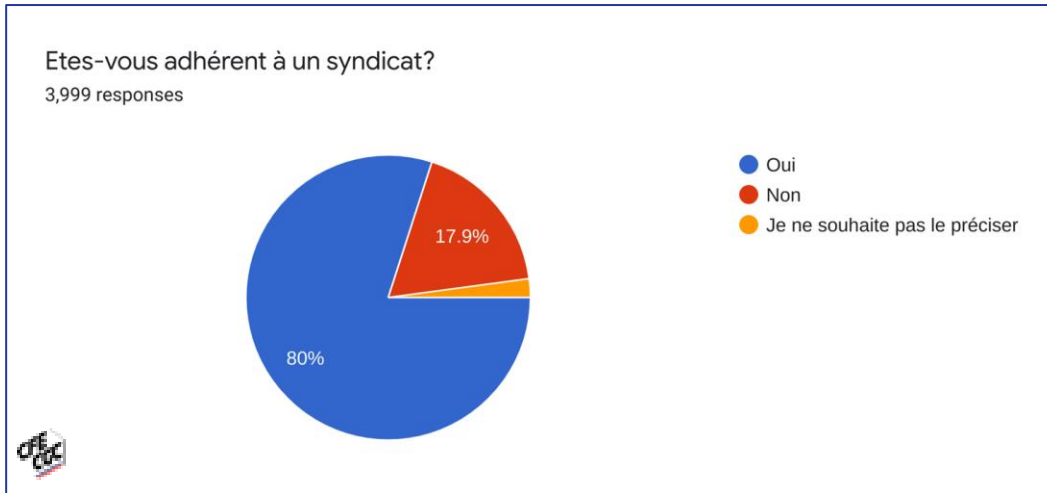
# Action syndicale de la CFE-CGC

---

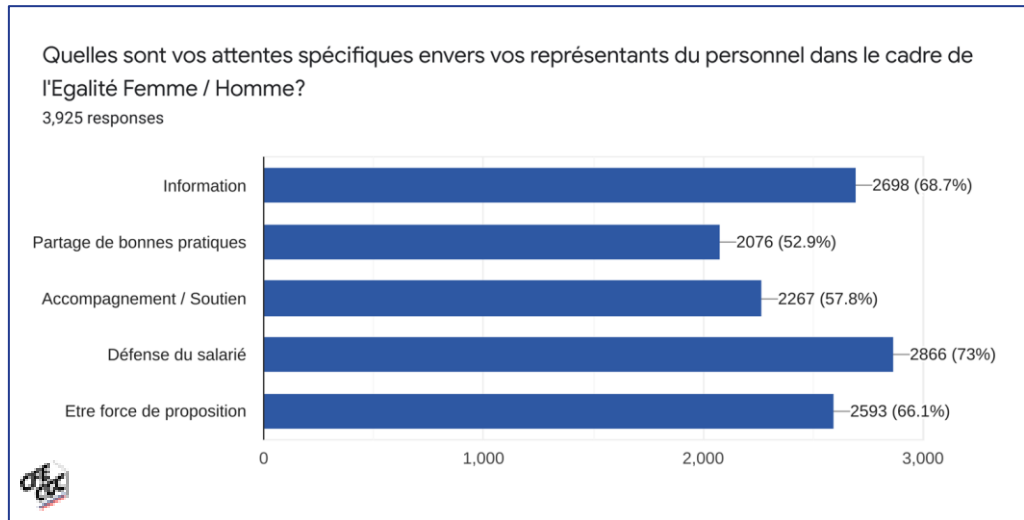
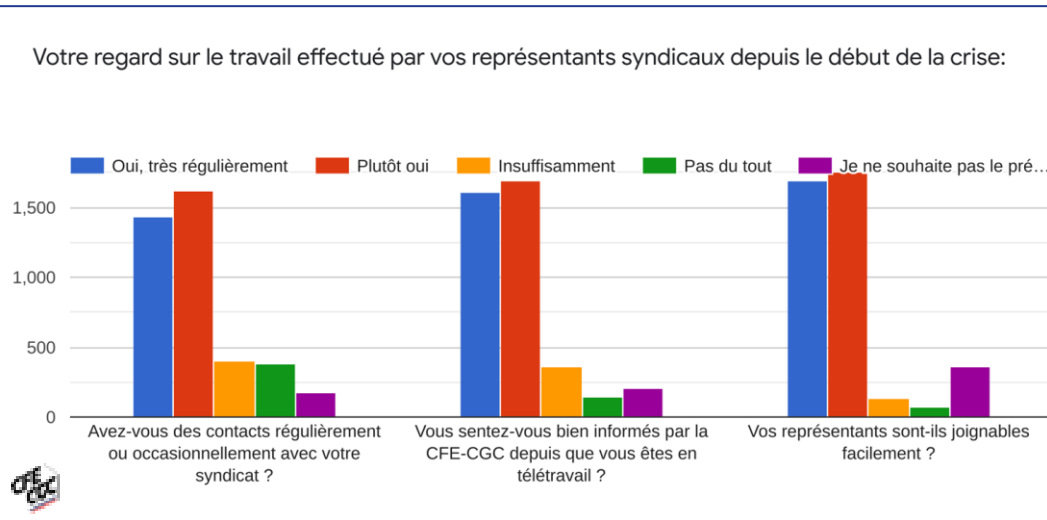
## Retour des répondants



# Comment accompagner au mieux les adhérents ?



- 80 % des répondants sont des adhérents syndicaux
- 76 % ont des contacts réguliers ou occasionnels avec le syndicat
- Les attentes principales en terme d'égalité Femme/Homme sont la **défense des salariées (73 %)**, **l'information (69 %)** et **être une force de proposition (66 %)**



**POUR ALLER  
PLUS LOIN  
SUR LE SUJET**

---



## Liens vers des articles ou témoignages :

- Le rapport détaillé du World Economic Forum:  
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>
- À cause du Covid, l'égalité homme-femme retardée d'une génération:  
[www.huffingtonpost.fr/entry/egalite-homme-femme-retarde-covid\\_fr\\_6064166bc5b6a38505e0adf0](http://www.huffingtonpost.fr/entry/egalite-homme-femme-retarde-covid_fr_6064166bc5b6a38505e0adf0)
- Covid : la crise pourrait pousser les femmes à réduire leurs ambitions professionnelles:  
[https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/covid-la-crise-pourrait-pousser-les-femmes-a-reduire-leurs-ambitions-professionnelles-1322028#utm\\_source=newsletter&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=nl\\_thematique&utm\\_content=20210609&xtr=EPR-5040-\[20210609\]](https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/covid-la-crise-pourrait-pousser-les-femmes-a-reduire-leurs-ambitions-professionnelles-1322028#utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=nl_thematique&utm_content=20210609&xtr=EPR-5040-[20210609])
- Pour Christine Lagarde, le mérite des femmes ne suffit pas, il faut des quotas:  
<https://www.facebook.com/watch/?v=156618949648443>
- Congé paternité, première mesure à prendre selon Valérie Pécresse et Anne Hidalgo:  
<https://www.facebook.com/marieclairefrance/videos/727751404571336>
- Solvay porte le congé de maternité à 16 semaines: <https://www.solvay.fr/article/la-politique-elargie-de-solvay-en-matiere-de-maternite-de-paternite-et-de-co-parentalite>

59 RUE DU ROCHER - 75008 PARIS  
+33 (0)1 55 30 12 12  
[WWW.CFECGC.ORG](http://WWW.CFECGC.ORG)

