



**Ministère de l'artisanat, du commerce et du  
tourisme**

**COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES  
ET A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**





## **COMITE INTERMINISTERIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DE L'ARTISANAT, DU COMMERCE ET DU TOURISME**

Nom du Haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes :

**Sophie MORIN, secrétaire générale de la DGCIS**

## INTRODUCTION SYNTHETIQUE

---

Le Ministère de l'artisanat du commerce et du tourisme (MACT) exerce principalement la tutelle sur la direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS). Cette direction, en qualité d'administration centrale, relève, s'agissant de la gestion des personnels, des compétences du secrétariat général des ministères économiques et financiers dont les mesures en faveur de l'égalité professionnelle sont présentées par les autres ministères

**L'action du Ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme (MACT) en matière d'égalité professionnelle** s'articule autour de trois axes :

- conduire une action de communication sur l'Egalité à destination des personnels de la DGCIS placés sous son autorité ;
- poursuivre la politique RH transversale définie dans la feuille de route ministérielle ;
- participer à la mise en œuvre des politiques publiques et notamment celles relatives à la lutte contre les stéréotypes.

**I - Communiquer sur l'égalité : Faire vivre l'Egalité dans une administration :**

### **1 - La création d'un groupe SHERPA**

Au-delà de la feuille de route ministérielle du Ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme, définie lors du comité interministériel du 30 novembre 2012, le ministère s'est attaché **à faire vivre l'Egalité tout au long de l'année en sensibilisant** les personnels sur les questions de droits des femmes et d'égalité professionnelle.

A cet effet, a été installé dès novembre 2012 un groupe de travail mixte « Egalité » animé par la secrétaire générale de la DGCIS, haut fonctionnaire " Egalité" et composé d'agents émanant des différents services, afin :

- de mobiliser les personnels sur les différentes problématiques d'égalité dans le cadre des politiques publiques,
- de relayer toute l'information institutionnelle, juridique, économique et événementielle (notamment lettre interne et intranet),
- d'échanger et de formuler des propositions,
- et de suivre la mise en œuvre des mesures prévues dans les feuilles de route ministérielles.

### **2 - Des outils de communication pérennes**

► **Création d'une rubrique Egalité dans l'intranet de la DGCIS en page d'accueil depuis nov. 2012**

Cette rubrique informe les agents :

- sur le dispositif institutionnel : haut-fonctionnaire, comité interministériel, textes (circulaires du 23 août 2012),
- sur l'activité du groupe sherpa Egalité,
- sur les actualités relatives aux droits des femmes,
- sur l'état d'avancement des feuilles de route du Ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme,
- sur les études et des bibliographies.

► **Les informations relatives à l'Égalité sont également régulièrement relayées dans la lettre interne « Intermèdes », tant en ce qui concerne les événements ou évolutions introduites par les textes de la fonction publique ou les politiques publiques promouvant l'égalité professionnelle.**

► **Une rubrique « Égalité » a été créée sur l'internet DGCIS.**

### **3- Le relais des grandes campagnes de sensibilisation du ministère des droits des femmes**

#### **► Contre les violences faites aux femmes**

Le ministère a relayé auprès des personnels la campagne de sensibilisation menée par le ministère des droits des femmes pour la Journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2012 : distribution d'un flyer mentionnant le numéro d'appel d'urgence, création d'une rubrique d'information en ligne sur son intranet et lettre interne.

#### **► Le 8 mars 2013**

En 2013, dans le cadre de l'opération du « 8 mars, c'est toute l'année », le ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme a participé au calendrier de l'Égalité mis en place par le ministère des droits des femmes.

De plus, pour valoriser son personnel féminin et pour souligner l'unité directionnelle (nécessaire du fait d'une implantation dispersée sur trois sites et conforter un sentiment d'appartenance), la DGCIS a mis en place une série d'affiches avec le portrait des femmes de la DGCIS à l'entrée des trois bâtiments et aux sorties d'ascenseur à chaque étage.

**II - L'égalité, en matière de politique RH, a fait l'objet de progrès que cela soit en termes de taux de féminisation des nominations aux emplois fonctionnels, des corps techniques et des jurys de concours.**

**III - Seront poursuivies en 2014 les politiques publiques initiées en 2013, valorisant l'apport des femmes dans l'économie dans trois directions :**

► En faveur de l'égalité F/H, promouvoir les femmes dans les instances de gouvernance des chambres consulaires (cf projet de loi cadre relatif aux droits des femmes) et au sein de l'opérateur Atout France ;

► La lutte contre les stéréotypes : dans la distribution de jouets, dans les métiers de l'artisanat ;

► Faire évoluer le statut du conjoint collaborateur.

**IV – Proposition de nouvelles mesures pour 2014 :**

#### **Pour développer la mixité des métiers**

► **Pérenniser les services à la personne, secteur économique important en termes d'emplois, en les rendant attractifs auprès des jeunes ;**

► **Promouvoir une journée de l'artisanat au féminin dans le cadre de la semaine de l'artisanat.**

**2- Valoriser les initiatives françaises en matière de lutte contre les inégalités professionnelles et la place des femmes dans notre société à l'occasion du Global Summit of Women**

**LE BILAN D'UNE ANNEE AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES  
ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE  
L'AMELIORATION DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

Le ministère de l'artisanat du commerce et du tourisme a mis en œuvre les mesures suivantes inscrites dans la feuille de route 2012-2013 :

**MESURE 1 : VEILLER AUX NOMINATIONS EN ADMINISTRATION CENTRALE POUR AMELIORER L'EGALITE H/F PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS DE LA DGCIS**

50 % des primo nominations aux emplois fonctionnels ont concerné des femmes depuis 2012

**MESURE 2 : FEMINISER LES CORPS TECHNIQUES DE L'INDUSTRIE ET DES MINES**

**En 2013, les femmes représentent 28 % des effectifs totaux** (ingénieurs de l'industrie et des mines et techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie) et **35 % des effectifs d'ingénieurs de l'industrie et des mines**. Par exemple, pour le concours d'ingénieur de l'industrie et des mines sur titre en 2012, sur les 30 candidats admis en liste principale, on comptait 17 femmes pour 13 hommes.

**La DGCIS s'emploie à rendre attractifs aux jeunes femmes les corps techniques** à travers ses documents d'information à destination du jeune public.

**La féminisation des membres des jurys de concours de recrutement des corps techniques est en cours. Elle est passée de 34% en 2011 à 50 % en 2013**

**UNE POLITIQUE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES QUI SE TRADUIT DANS  
L'ORGANISATION DU MINISTERE ET LE CAS ECHEANT DE SES OPERATEURS**

**MESURE 1 : PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE DES CHAMBRES DES RESEAUX CONSULAIRES**

Les CCI sont des établissements publics administrés par des chefs d'entreprises élus par leurs pairs, tous les 5 ans, au scrutin plurinominal à un tour. La représentation des femmes dans les instances de gouvernance des CCI, assemblées générales, bureau et présidence, n'a pas progressé lors des dernières élections qui se sont tenues en 2010. Les femmes constituent 14 % des élus, et seulement 135 femmes pour 1 006 hommes sont membres de bureau (11,8 %).

Dans 30 % des CCIT, aucune femme n'est membre de bureau. Sur les 135 femmes occupant des postes à responsabilités, seules 7 étaient présidentes de CCIT et 51 vice-présidentes. Elles n'étaient plus que 5 en 2012, les présidentes des CCI de Montpellier et de Mayotte ayant été contraintes à démissionner.

Aucune femme n'est présidente d'une CCIR en métropole. Seules 3 femmes ont été élues en tant que membre de bureau d'une CCIR. Une seule femme siège au bureau de l'ACFCI et deux au comité directeur.

### 1.1 - POUR LE RESEAU DES CCI

► Parmi les actions prioritaires définies à l'axe 7 du contrat d'objectifs et de performance signé entre l'Etat et l'ACFCI le 28 mai 2013, figure l'organisation d'un groupe de travail sur la manière de promouvoir l'accès des femmes aux responsabilités électives.

Un projet de lettre au président de l'ACFCI a été transmis à la signature de la ministre le 16 mai 2013 dans lequel figure la mention suivante : « *Je vous demande de bien vouloir mener avec les présidents de CCI une réflexion approfondie sur les modalités de mise en œuvre de ce chantier, qu'il s'agisse des conditions à créer ou des actions concrètes à mener. Je vous serais reconnaissante de me rendre compte du fruit de vos réflexions et de vos propositions d'ici la fin du premier semestre.* » La lettre n'a toutefois pas été envoyée au 1<sup>er</sup> semestre 2013.

► Une disposition visant à favoriser la présence des femmes dans les instances des CCI a été introduite dans le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'article 21 du projet de loi tel que voté en première lecture au Sénat modifiant l'article L.713-16 du code du commerce vise à permettre une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes, tant au sein des CCI territoriales que des CCI de région, en introduisant une parité systématique entre les membres titulaires (qui siègent aux CCI de région et territoriales, ou départementales) et les membres suppléants (qui siègent en CCI territoriales ou départementales).

Avec l'article 21, l'équilibre femmes/hommes est obtenu par une forme d'autorégulation : plus il y aura de femmes en CCI de région et plus, de façon automatique, les femmes seront représentées en CCI territoriales ou départementales et inversement. Ce dispositif produit plus d'effets à mesure que la CCIT ou la CCID dispose d'un nombre important de sièges à la CCIR. Dans l'hypothèse où le nombre de membres de la CCIT ou de la CCID est égal à la somme des membres siégeant en CCIR et de leurs suppléants respectifs, la parité est intégrale.

Un rapport au Parlement sur l'évolution de la proportion de femmes élues au sein des chambres de commerce et d'industrie est prévu par l'article 22 quater du projet de loi pour 2016. Il constitue ainsi une incitation pour aller, en matière de parité, au-delà des effets produits par la parité systématique entre les membres titulaires et les membres suppléants.

► **Intégrer dans les futurs contrats de performance avec les CCI des mesures relatives à la mise en œuvre d'actions de formation afin de créer un vivier de femmes pouvant prendre des responsabilités au sein des réseaux – échéance :**

Le contrat d'objectifs et de performance a été signé le 28 mai 2013. L'axe 7 de ce contrat, intitulé « Conclure un contrat de progrès interne au réseau », met en avant, parmi les 3 principales missions du réseau :

- la « forte implication des élus dans la promotion de l'égalité hommes-femmes » et la nécessité « d'engager une réflexion sur l'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances de gouvernance des CCI, afin de préparer les échéances électorales prévues en 2015 ».

- Parmi les actions prioritaires, figure la nécessité d'« initier un cycle de groupes de travail sur la manière de promouvoir l'accès des femmes aux responsabilités électives » et d'organiser « des actions d'information et de formation afin de créer un vivier d'entrepreneurs féminins pouvant prendre des responsabilités au sein du réseau des CCI ».
- Parmi les indicateurs retenus, figurent le nombre de groupes de travail organisés avec les présidents de CCI pour promouvoir l'accès des femmes aux responsabilités électives et le nombre de formations suivies par les futures candidates.

## 1-2 POUR LE RESEAU DES CMA

### ► Une disposition visant à favoriser la présence des femmes dans les instances des CMA

**L'article 22 ter du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, adopté en 1ère lecture par le Sénat le 17 septembre 2013 (adoption de l'amendement gouvernemental rétablissant la parité au sein des CMA) dispose que :**

Après l'article 7 du code de l'artisanat, il est rétabli un article 8 ainsi rédigé :« Art. 8. – Les membres des sections, des chambres de métiers et de l'artisanat départementales, des chambres de métiers et de l'artisanat de région et des chambres régionales de métiers et de l'artisanat sont élus en même temps, au scrutin de liste à un tour, sans adjonction ni suppression de noms et sans modification de l'ordre de présentation, par l'ensemble des électeurs.» Chaque liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.« Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article. »

En outre, l'article 22 quater prévoit notamment qu'au plus tard au 30 juin 2016, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur la présence des femmes au sein des CMA et des CCI, à l'issue de leur premier renouvellement suivant la publication de la présente loi, ainsi que sur les mesures permettant de progresser vers la parité au regard de l'évolution sociologique des professions concernées.

L'article 22 ter du projet de loi égalité F-H reprend les dispositions de l'art. 30 du projet de loi Pinel, à l'exclusion de l'alinéa relatif à l'effet suspensif du recours. Par suite, le PJJ « Pinel » pourra continuer à porter la disposition sur le caractère suspensif de l'appel en matière électoral.

### ► S'agissant du projet de Convention-cadre d'objectifs et de performance entre l'Etat et le réseau des CMA :

Au nombre des engagements des CMA en matière d'accompagnement de création reprises des entreprises (axe 2), figure celui tendant à : « *favoriser la création d'entreprises par les femmes et les publics défavorisés en faisant remonter dix actions exemplaires par région* ».

Au nombre des indicateurs de résultats du renforcement des compétences au sein du réseau (axe 6 dédié à la rénovation du rôle des CMA) est prévu le « *nombre de femmes présentes dans les instances de gouvernance* ».

## **MESURE 2 : VALORISER LE SUIVI DES RESSOURCES HUMAINES ET DES POSTES D'ENCADREMENT OCCUPES PAR DES FEMMES, AU SEIN DE L'OPERATEUR ATOUT France**

Dans le cadre du renouvellement du contrat pluriannuel d'objectifs et de performance de l'agence à partir de 2013, il avait été envisagé d'inscrire :

- un indicateur général de suivi en matière de ressources humaines. Il pourrait consister à mesurer la part des femmes dans les effectifs/postes d'encadrement ;
- un engagement qu'Atout France veillera à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les nominations aux emplois de direction.

Le contrat d'objectifs et de performance (COP) d'Atout France, portant sur la période 2013-2016, a été signé le 10 juillet 2013. Il précise que l'opérateur « remplit (...) l'objectif de parité hommes/femmes aux emplois de direction » (P. 10 du COP).

De fait, le personnel féminin représente en fin 2012 68 % des effectifs de l'Agence. La parité est atteinte pour les postes de direction (10 femmes /10 hommes). En revanche, 14 femmes contre 4 hommes occupent les postes de chefs de service.

L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES INSCRITE DANS LE FONCTIONNEMENT DU MINISTERE

**MESURE 1 CONCERNANT LE DISPOSITIF STATISTIQUE SERA ETABLI UN BILAN ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE CONCERNANT LES PERSONNELS DU MACT**

LES POLITIQUES PUBLIQUES MOBILISEES  
POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**MESURE 1 : RENFORCER LE STATUT DE COLLABORATEUR CONJOINT, LE PROFESSIONNALISER ET VALORISER L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DE LA FEMME CONJOINTE INACTIVE**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, le conjoint du chef d'entreprise qui participe à l'activité de l'entreprise doit choisir, en application de l'article L.121-4 du Code de commerce, entre l'un des trois statuts existants de conjoint : collaborateur, associé ou salarié. Le statut de conjoint collaborateur est défini par le décret n° 2006-966 du 1<sup>er</sup> août 2006.

Le conjoint collaborateur apporte une contribution incontestable à la vie et au succès de la petite entreprise indépendante, dans la mesure où il travaille **sans rémunération**, en étroite synergie avec le chef d'entreprise : les 2/3 des travailleurs indépendants mariés sont estimés recourir aux services de leur conjoint (sous l'un des statuts existants) et 91 % des conjoints collaborateurs sont des femmes.

Le conjoint du chef d'entreprise artisanale, commerciale ou libérale est souvent une femme qui travaille soit auprès de son époux sans exercer d'autre activité, soit en cumulant des activités de salariée extérieure avec celles de conjointe collaboratrice. La nécessité d'ouvrir des droits aux conjoints a été reconnue, des améliorations sont encore attendues, pour éviter notamment la précarité des femmes.

**Les améliorations à venir doivent assurer une meilleure application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante.**

Après la reconnaissance des conjoints de travailleur indépendant, la création du statut en 2005, l'ouverture de celui-ci aux personnes liées au chef d'entreprise par un PACS (pacte civil de solidarité) en 2008, s'expriment aujourd'hui les attentes d'amélioration suivantes :



**a) Transposer la directive communautaire 2010/41 du 7 juillet 2010 : ouverture du droit aux indemnités journalières (IJ) pour les conjoints collaborateurs**

**Le décret pour les conjoints collaborateurs devrait être pris après celui révisant le droit aux indemnités journalières maladie et maternité des travailleurs indépendants non soumis à la cotisation minimale indemnité journalière (essentiellement les auto-entrepreneurs et les travailleurs indépendants en cumul emploi-retraite).**

**Le calendrier n'est pas encore fixé dans l'attente d'une décision du ministre de la santé sur l'instauration d'une proportionnalité des indemnités journalières "maternité" pour ces cotisants, mais ces mesures devraient cependant être adoptées courant 2014.**

Dans le schéma proposé par le RSI, le conjoint collaborateur cotiserait au régime des IJ maladie au taux de 0,7 % avec une cotisation minimale forfaitaire calculée sur 40 % du plafond de la sécurité sociale (PLSS) et bénéficierait d'une IJ maladie minimale de l'ordre de 20 €. Lorsque l'assiette de cotisation correspondra à un niveau de revenus supérieurs à 40 % du PLSS, la cotisation sera calculée sur cette base et la prestation servie en IJ serait proportionnelle à cette cotisation. Selon ces paramètres, si l'on prend l'hypothèse que le comportement des conjoints collaborateurs en matière de recours aux arrêts de travail sera le même que celui des chefs d'entreprise, le dispositif s'équilibrerait au plan financier. Le nombre d'IJ moyen par an par assuré serait de 74<sup>1</sup>, soit 240 000 IJ par an pour l'ensemble des conjoints collaborateurs, générant un **coût supplémentaire** estimé à **4,8 millions d'€ annuels** (pour une dépense annuelle de 220 millions d'€ d'IJ pour l'ensemble des chefs d'entreprises artisanales et commerciales).

**La mise en place de la nouvelle cotisation obligatoire des conjoints collaborateurs devrait être décidée pour financer la mesure, qui demande à être précisée au moyen d'une étude d'impact (voir infra le point i). Les services de la DSS travaillent actuellement sur les propositions qui ont été faites par le RSI.**

**b) Reconnaître le conjoint collaborateur comme n'importe quel travailleur** afin, qu'en cas de recherche d'emploi après des années de travail dans l'entreprise familiale (inscrit à l'ASSEDIC), le conjoint collaborateur ait les mêmes droits : crèches pour les enfants, transports scolaires, cantines... actuellement réservés aux parents pouvant prouver (possédant un bulletin de salaire) qu'ils travaillent.

Cette proposition se heurte à des difficultés quant aux leviers institutionnels et au contexte qui ne sont pas favorables à sa mise en œuvre.

S'agissant des droits ouverts aux demandeurs d'emploi, rappelons que les conjoints collaborateurs en bénéficient d'ores et déjà, soit au titre d'une autre activité salariée qu'ils pourraient exercer en sus de celle de conjoint collaborateur, soit, comme toute personne à la recherche d'un emploi, en s'inscrivant librement comme demandeur d'emploi non indemnisé de catégorie 4.

**S'agissant des droits sociaux** éventuellement associés à la recherche d'emploi (garde d'enfants, accès à des cantines, transports gratuits ou à prix réduit, etc.), il convient de souligner que ces avantages ne sont, sauf exception ou dérogation, habituellement pas ouverts aux demandeurs d'emploi volontaires et non indemnisés. **Leur détermination et leurs limites relèvent de la seule**

---

<sup>1</sup> Les effectifs de conjoints collaborateurs semblent stabilisés à 48 000 (30 000 chez les commerçants et 18 000 chez les artisans). L'âge moyen (46 ans) est plus élevé que celui des autres cotisants. Le nombre d'IJ moyen par an anticipé par le RSI pour les conjoints collaborateurs prend en compte cet âge moyen.

**responsabilité des collectivités locales qui gèrent ces services** (ainsi que des autorités organisatrices de transports en Ile-de-France et dans d'autres grandes métropoles).

Seules des négociations avec chacune de ces collectivités pourraient donc permettre une ouverture sur ce point. Ces négociations seront certainement très difficiles compte tenu de la situation financière dégradée d'un certain nombre d'entre elles, déjà confrontées de surcroît à une montée du chômage et de la pauvreté. Une concertation avec les associations représentatives des collectivités locales serait en tout état de cause nécessaire.

Compte tenu de ces obstacles et du fait que la principale association des conjoints d'artisans et de commerçants, ACTIF, qui aurait pu se mobiliser en faveur de cette action, ne fait pas de cette revendication une priorité, cette proposition n'est pas retenue tant que son financement n'a pas été convenu avec les associations de collectivités territoriales. Il pourrait toutefois être envisagé de valoriser et de promouvoir, en tant que bonnes pratiques, quelques initiatives locales qui auraient été prises, ou pourraient être prises à l'avenir, à l'occasion d'un contexte local favorable.

**c) Ouvrir le statut de conjoint collaborateur au concubin du chef d'entreprise artisanale ou commerciale.**

Cette évolution correspond à une demande des associations de conjoints d'artisans et de commerçants, du régime social des indépendants et à un véritable besoin des entreprises. En revanche, les représentants des professions libérales sont hostiles à une telle évolution.

**d) Rétablir les conditions de rachat des trimestres vieillesse prévu par le dispositif « Madelin » pour les conjoints collaborateurs de plus de 55 ans, afin d'encourager leur maintien ou leur entrée dans le statut obligatoire.**

La mesure n'a pas été retenue dans le cadre du projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite. Elle est donc retirée.

**e) Améliorer les prestations maternité des conjointes collaboratrices.**

L'évolution visant à octroyer à la conjointe collaboratrice des indemnités journalières de maternité à la place de l'allocation de remplacement délivrée dans le cadre de la réglementation existante, à l'instar de la femme chef d'entreprise qui en bénéficie, n'est pas revendiquée par l'association ACTIF. Cette association considère en effet qu'il est plus pertinent de conserver le système actuel d'indemnités de remplacement qui reconnaît et prend en compte le travail fourni par le conjoint collaborateur dans l'entreprise, en permettant son remplacement effectif.

Dans ces conditions, une confirmation des orientations est demandée pour pouvoir déterminer la nature des améliorations à mettre en œuvre.

**f) Ouvrir les droits aux collaborateurs conjoints plus jeunes que le chef d'entreprise** pour leur donner la possibilité de poursuivre leurs cotisations retraites à **titre volontaire** après l'arrêt de l'entreprise pour retraite du chef d'entreprise.

**Le droit actuel favorise la transmission de l'entreprise au conjoint du chef d'entreprise en cas de cessation de l'activité de ce dernier** (décès, retraite) : le conjoint collaborateur, associé ou salarié est dispensé, pendant une période de 3 ans, des exigences fixées par la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 en matière de qualification professionnelle, lorsqu'il reprend l'activité de l'entreprise familiale après cessation de l'exploitation de celle-ci par le chef d'entreprise. Trois conditions sont toutefois

requis : le conjoint, au moment de la cessation de l'exploitation de l'entreprise par son époux, doit être depuis au moins 3 ans, sous un des trois statuts prévus au L. 121-4 du code de commerce ; il doit être engagé dans une démarche de validation des acquis de son expérience ; la qualification professionnelle devait être détenue uniquement par le chef d'entreprise.

**Si le conjoint collaborateur ne souhaite pas s'engager dans la reprise de l'activité, la possibilité d'adhérer à l'assurance volontaire du régime des non salariés non agricoles aux personnes pourrait leur être ouverte, l'article L. 742-6 du code de la sécurité sociale ne le permettant pas actuellement et réservant cette faculté aux personnes :**

- qui ont été à la charge d'un régime obligatoire d'assurance maladie pour une durée déterminée et qui **exercent une activité artisanale, commerciale ou libérale hors du territoire français ;**
- **ayant exercé en dernier lieu une activité artisanale, commerciale ou libérale**, qui en raison de leur âge ne peuvent prétendre à aucune prestation de retraite, et n'exercent aucune activité professionnelle ;
- **ayant exercé une profession artisanale, industrielle ou commerciale** et qui mettent leur fonds en location gérance.

**La loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite comporte une disposition (article 19) qui ouvre aux conjoints collaborateurs des chefs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales, qui cessent de remplir les conditions de l'affiliation obligatoire (en cas de divorce, de décès ou de départ à la retraite du chef d'entreprise), la possibilité de s'affilier à l'assurance volontaire vieillesse afin qu'ils ne perdent pas la possibilité d'acquérir des droits à la retraite.**

**Cette mesure, qui implique une modification en ce sens de l'article L.742-6, est retenue dans le cadre du garantissant l'avenir et la justice du système de retraite (art. 19). Les modalités d'application de cette disposition seront déterminées par décret (qui précisera notamment les délais dans lesquels les intéressés devront demander leur affiliation).**

**g) Professionnaliser le statut du conjoint collaborateur en développant la formation des conjointes collaboratrices à la gestion de l'entreprise artisanale et commerciale.**

Le brevet de collaborateur de chef d'entreprise artisanale (BCCEA) est un titre national homologué par la commission technique d'homologation au niveau IV et délivré par les chambres de métiers.

Cette formation répond aux besoins d'une population, les conjoints collaborateurs, qui disposent d'un mandat de gestion du chef d'entreprise.

Il existe d'autres formations destinées également aux conjoints d'artisans ou de commerçants ; on peut citer :

- le gestionnaire d'entreprise artisanale du bâtiment (GEAB), titre national homologué au niveau IV et délivré par la CAPEB ;
- le brevet de collaborateur de chef d'entreprise commerciale (BCCEC), dispositif de formation pour les conjoints de commerçants.

Ces diverses formations comportent des éléments communs et des éléments spécifiques à chaque titre.

**Professionnaliser le conjoint collaborateur en développant la formation à la gestion est une mesure introduite dans le Pacte artisanat et devrait figurer dans la convention d'objectifs et de moyens en cours de finalisation entre l'Etat et l'APCMA. La mise en œuvre effective de la mesure dépendra cependant ensuite des CMA elles-mêmes.**

**h) Valoriser l'expérience professionnelle de la femme conjointe collaboratrice pour lui permettre de pouvoir démarrer une nouvelle activité professionnelle, le cas échéant, comme salariée ou travailleur indépendant :**

Plutôt que de promouvoir le prolongement d'une activité bénévole, non rémunérée et n'ouvrant aucun droit supplémentaire à la retraite, il est préconisé d'inciter le conjoint collaborateur à valoriser son expérience professionnelle vers une activité rémunératrice.

**Il pourrait être demandé aux chambres consulaires d'identifier les conjointes collaboratrices devenues inactives après la cessation d'activité de leurs époux afin qu'elles puissent être informées des moyens de valoriser leur expérience professionnelle pour démarrer une nouvelle activité professionnelle, comme indépendante ou comme salariée.**

**i) Etude d'impact (repères) :**

**Le Régime social des indépendants (RSI) compte 47 069 conjoints collaborateurs d'artisans et de commerçants en décembre 2012. 91 % sont des femmes.**

Une étude d'impact du coût et du financement de ces mesures doit être menée. La DSS, le RSI et l'ACOSS devraient être invités à piloter ces travaux.

Etablir le calendrier de réalisation de cette étude dans le programme annuel des études de la DGCIS en 2013 :

- Inscrire cette étude dans le programme annuel des études DGCIS ;
- Etablir le cahier des charges (GT avec le SFP3E) ;
- Tirer les conséquences des conclusions de l'étude en termes d'action publique.

**LE PROGRAMME D' ACTIONS 2014 POUR LES DROITS DES FEMMES  
ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'année 2014 verra se développer de nouvelles actions :

**APPROFONDIR LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Les mesures mises en place et développées depuis 2012 seront poursuivies en 2014.

**ETENDRE LA PARITE ET MOBILISER LES INSTITUTIONS RATTACHEES AU MINISTERE**

**MESURE 1 : PROMOUVOIR LA PARITE**

► **L'article 23 du projet de loi pour l'égalité entre femmes et hommes vise à concrétiser le principe de parité dans le fonctionnement des institutions.**

Les actions du ministère seront définies sur la base des dispositions retenues in fine par la loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

► **Organiser, à l'occasion de la signature des contrats d'objectifs et de moyens régionaux, une opération de communication concernant la parité dans les instances dirigeants**

– échéance : 1<sup>er</sup> semestre 2014 :

La signature des COM régionaux est prévue en 2014.

En 2014, des manifestations seront envisagées lors de la signature des contrats d'objectifs et de moyens qui seront conclus entre l'Etat et les CCIR dans les prochains mois.

► **Organiser une journée nationale de formation des femmes cheffes d'entreprise**

L'ACFCI s'engage à faire des propositions d'ici la fin du second semestre 2013.

**MESURE 2 : LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES DANS LA DISTRIBUTION DES JOUETS, NOTAMMENT A L'OCCASION DES FETES DE NOËL**

Diverses enseignes conduisent d'ores et déjà une politique de non classement des jouets selon le sexe. Des catalogues de jouets de 2013, dont ceux de La Fnac Eveil & jeux, de 1.2.3 Famille, de Magasins U (inversion des clichés sexistes) pratiquent cette présentation non sexuée des jouets. L'enseigne Nature & Découvertes pratique également cette politique.

La Ministre et la Ministre des droits des femmes pourraient, pendant la période de Noël, se rendre dans un magasin promouvant la présentation croisée des jouets en rayon.

### **MESURE 3 : LANCER UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION POUR LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES AU TRAVERS DES METIERS DE L'ARTISANAT**

La réforme du FISAC en cours se traduira par la mise en place de nouvelles modalités de sélection des dossiers (appel à projet) et par un recentrage sur le soutien à apporter aux communes rurales et aux quartiers prioritaires de la politique de la ville, pour les aider à maintenir et à développer leurs activités commerciales et artisanales.

Elle nécessite une modification des dispositions législatives qui régissent le FISAC, prévue dans le projet de loi relatif à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises, qui sera examiné prochainement par le Parlement.

INSCRIRE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
DANS LE FONCTIONNEMENT DU MINISTERE

### **MESURE 1 -L'ETABLISSEMENT DE DONNEES GENREES DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DES ETUDES SERA POURSUIVIE ET VALORISER DANS LE CADRE DES ACTIONS DE COMMUNICATION DU MACT**

### **MESURE 2 : DES ETUDES D'IMPACT EN TERMES D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES SERONT CONDUITES DANS LE CADRE DE LA PREPARATION DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES**

LES POLITIQUES PUBLIQUES MOBILISEES  
POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### **MESURE 1-PRENDRE PART A L'ORGANISATION DE LA REUNION DU GSW A PARIS EN JUIN 2014.**

Ce rendez-vous réunit annuellement, depuis vingt-trois ans, près de mille femmes du monde entier, dirigeantes gouvernementales, femmes cheffes d'entreprises de toutes tailles, femmes d'affaires ou encore cheffes d'organisation non-gouvernementales dont les activités et engagements recouvrent les questions de développement économique.

Ces rencontres constituent un forum mondial visant à promouvoir la participation des femmes à la vie et l'activité économique ainsi que le leadership au féminin.

Le ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme contribuera à l'organisation de cet évènement dans le cadre du groupe de travail interministériel constitué par le ministère des droits des femmes.

**LA CONTRIBUTION DU MINISTÈRE DE L'ARTISANAT, DU COMMERCE ET DU TOURISME AUX  
PRIORITÉS INTERMINISTÉRIELLES 2014**

**POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le Ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme sera partie prenante des deux priorités interministérielles définies pour 2013-2014 :

**AUGMENTER LE TAUX D'EMPLOI DES FEMMES - PARTICIPER AU PLAN MIXTE DES MÉTIERS 2014**

**MESURE 1 : METTRE EN PLACE UN PLAN D'ACTION MIXTE DE MÉTIERS 2014 DANS LE CADRE DU PLAN D'ACTION INTERMINISTÉRIEL DES SERVICES À LA PERSONNE**

**Les services à la personne revêtent une importance particulière en termes d'emplois pour les femmes mais aussi en termes de production de services permettant aux femmes de poursuivre ou d'accéder à une vie professionnelle.**

En effet, les services à la personne offrent du travail à des milliers de femmes (1,5 M de salariés et près de 2 M avec les assistantes maternelles) et de surcroît, libèrent de nombreuses femmes de certaines tâches ménagères, de la garde d'enfants ou des aînés, dès lors que ces services reposent encore très majoritairement sur les femmes.

Le plan d'action qui est proposé a comme principale priorité d'encourager l'activité et donc l'emploi dans le secteur des services à la personne (SAP) qui compte près de 2 millions de salariés si l'on y intègre les assistantes maternelles. Mais alors qu'il offre près de 50.000 emplois non délocalisables par an sur l'ensemble du territoire, le secteur peine à recruter. L'enjeu de l'attractivité, notamment auprès des jeunes femmes et hommes mais aussi auprès des personnes en situation de reconversion professionnelle, est donc primordial.

**Les salariés du secteur sont des femmes à plus de 90 %.** Par les services qu'elles rendent auprès des familles (garde d'enfants, assistance aux personnes âgées ou handicapées, aide-ménagères,...), elles permettent à de nombreuses femmes de poursuivre ou reprendre une activité professionnelle. Le secteur est également un important employeur de personnes d'origine étrangère et son action en matière d'insertion est à valoriser. C'est aussi l'occasion de faire progresser les mentalités ; inciter des hommes à s'occuper d'enfants ou de personnes âgées et des femmes à se tourner vers des activités plus masculines comme le bricolage ou l'assistance informatique.

Le principal concurrent de ce secteur est le travail non déclaré. L'INSEE considère qu'il représenterait encore environ 30 % de l'activité. Le travail non déclaré représente une perte de 0,3 point de PIB annuel. Par les pertes de droits pour les salariés et la perte de ressources pour les finances publiques, c'est un fléau qu'il convient de faire reculer en le rendant non attractif. C'est la raison principale des dispositions d'exonérations fiscales et de charges sociales qui ont été mises en place.

Outre son apport identifié depuis longtemps à la cohésion de la société, l'ensemble du secteur porte une forme de relations contractuelles et de travail nouvelle qui place la personne en son cœur. Les organismes relevant de l'économie sociale et solidaire (ESS) représentent 20 % du total des organismes de services à la personne (OSP). La relation humaine qui se noue entre le client/bénéficiaire, d'une part, et le prestataire/salarié, d'autre part, est primordiale. Plus qu'ailleurs,

la confiance doit s'installer dès qu'il s'agit de faire entrer quelqu'un chez soi et de lui confier la garde de ses enfants et/ou de ses parents.

### **Des enjeux importants pour tous mais avec des effets bénéfiques attendus pour les femmes :**

Il est proposé de lancer en 2014 plusieurs chantiers orientés à la fois sur la pérennité économique du secteur et sur son attractivité.

Le secteur des SAP a longtemps été porté par le secteur associatif. Les premières mesures d'incitation fiscale prises dans la LFR 1991 à la demande de Mme Aubry ont incité les entreprises à s'y développer. Ce sont elles, puis les auto-entrepreneurs, qui ont soutenu l'essentiel du développement du secteur. Mais les marges restent très faibles (de 1 % à 2 % en moyenne) et le secteur associatif connaît de son côté des difficultés financières.

Compte tenu du potentiel du secteur, lié au vieillissement de la population et au maintien d'une démographie dynamique et de la pyramide des âges des salariés des SAP (50 000 départs par an jusqu'en 2030), le secteur sera un pourvoyeur d'emplois important sur l'ensemble du territoire.

Il convient, dans ces conditions, **de travailler à consolider l'économie du dispositif et à le rendre attractif pour les jeunes générations ou les publics en reconversion professionnelle.**

C'est pourquoi il est proposé de travailler principalement sur ces deux axes en lançant plusieurs chantiers :

- **Pérenniser le secteur des SAP** par la stabilité fiscale, par la solvabilité du client/bénéficiaire et par la bonne santé financière des organismes prestataires ; l'amélioration de la connaissance économique du secteur et du fonctionnement du marché ;
- **Rendre attractif le secteur des SAP** qui, souffrant d'un déficit d'image, peinent à recruter, notamment des jeunes. Or, attirer les jeunes est un enjeu fort pour le secteur confronté à une difficulté de renouvellement des générations. Il convient de présenter ce secteur comme créateur d'emplois durables, offrant des perspectives de développement de carrière, alliant nouvelles technologies et relations humaines. A cet effet, devront être développés la professionnalisation, l'amélioration de la qualité de service, la santé et sécurité au travail, le dialogue social mais également la réflexion dans le cadre européen et mettre en œuvre les politiques impulsées par la Commission (dans le cadre de l'ouverture en 2014 d'un débat par la commission sur la directive TVA, il s'agira de porter une position conforme à la définition des SAP en France, de son cadre fiscal).

Le cadre juridique doit faciliter l'activité dans les SAP avec un double objectif : préserver les publics fragiles (enfants, personnes âgées et/ou handicapées) et éviter tout risque de dévoiement du dispositif fiscal-social.

### ***"Suite au conseil des ministres du 11 septembre, 3 chantiers sont engagés :***

- ***une conférence de progrès portant notamment sur la formation professionnelle, la santé et la sécurité au travail et le dialogue social,***
- ***la gouvernance future du secteur au niveau national et local une fois l'ANSP supprimée,***
- ***l'évaluation et la fiscalité du secteur qui aura notamment pour mission d'évaluer l'impact des mesures prises.»***



**II - Dans le cadre de la conférence de progrès envisagée dans le plan d'action des services à la personne, trois actions pourront être poursuivies :**

**Action 1 : Simplifier la formation professionnelle dans les SAP**

Chaque secteur (emploi direct, entreprises et associations) dispose de son OPCA (organisme paritaire collecteur agréé), où 65 titres existent et par conséquent, où il est difficile voire impossible d'obtenir des équivalences : c'est un vaste chantier interministériel qu'il convient de faire avancer en lien avec une réforme future de la formation professionnelle (mise en place de passerelles entre les formations, fusions de certains titres...). ***Ce travail devrait favoriser la mise en place de parcours professionnels et permettre aux femmes d'avoir une réelle montée en compétence et une vraie progression de carrière.***

**Action 2 : Améliorer des conditions de travail, de rémunération et de perspectives de carrières**

Il est nécessaire d'améliorer l'attractivité du secteur alors que de nombreux salariés (40 000 à 50 000/an) vont faire valoir leurs droits à la retraite. Or, les SAP font partie, comme la restauration, des secteurs qui peinent à recruter. L'amélioration de l'image du secteur par des avancées concrètes est donc un axe de travail important pour les jeunes.

**Action 3 : Améliorer la connaissance économique des services à la personne par des statistiques sexuées**

D'ores et déjà, la DGCIS travaille à la mise au point d'un prototype d'indicateurs, visant à enrichir les données issues de Nova (qui fait le suivi du secteur des SAP), et ainsi, faciliter le pilotage du secteur et permettre la production d'études économiques et statistiques notamment sexuées.

**MESURE 2 : PROMOUVOIR UNE JOURNEE DE L'ARTISANAT AU FEMININ DANS LE CADRE DE LA SEMAINE DE L'ARTISANAT**

Dans le cadre de la préparation de l'édition 2014 de la semaine de l'Artisanat, une journée « les femmes et l'artisanat » avec le concours de l'APCMA et le parrainage du Ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme sera organisée. Elle deviendra la journée des femmes de l'artisanat français (JFAF)

Cette journée offrira l'occasion :

- **De contribuer à la promotion de la mixité des métiers** en valorisant la présence des femmes dans les différents secteurs de l'artisanat, y compris dans des secteurs présumés masculins (ex : le bâtiment), sous forme de témoignages (expression de l'intérêt, les conditions d'accès, les difficultés rencontrées, etc ...), et en présence de femmes du réseau des chambres des métiers de l'artisanat ;

	<b>Salariés</b>	<b>Chefs d'entreprises individuelles</b>
Nombre d'hommes	1 510 422	388 732
Nombres de femmes	720 700	110 068

Nombre total	2 231 122	498 903 (1)
<b>% de femmes</b>	<b>32,3%</b>	<b>22,1%</b>

Source : INSEE démographie d'entreprises (base stock au 1<sup>er</sup> janvier 2012) pour la répartition par sexe des chefs d'entreprises des entreprises individuelles ; INSEE CLAP (établissements) pour la répartition par sexe des salariés

- de participer à la lutte contre la dévalorisation (stéréotypée) de l'artisanat, le préjugé négatif de nombreux élèves et de parents à l'encontre de l'artisanat, (perçu encore trop souvent comme une voie par défaut), écartant de nombreux jeunes vers ces filières professionnelles qui pourraient leur garantir un emploi ;
- de participer à l'accroissement de l'emploi des femmes qui sont les plus nombreuses à être au chômage et les plus touchées dans des situations de précarité ;
- de promouvoir la création d'entreprises durables et innovantes par des femmes.

\*\*\*\*\*