

N° 279

SENAT

SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

Enregistré à la Présidence du Sénat le 23 janvier 2013

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1) contenant le rapport d'activité pour l'année 2012 et le compte rendu des travaux de la délégation sur le thème « Femmes et Travail », 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 Brigitte GONTHIER-MAURIN,

Sénateur.

(1) Cette délégation est composée de : Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente ; M. Roland Courteau, Mme Christiane Demontès, Mme Joëlle Garriaud-Maylam, M. Alain Gournac, Mmes Sylvie Goy-Chavent, Chantal Jouanno, Françoise Laborde, Gisèle Printz, vice-présidents ; Mmes Caroline Cayeux, Danielle Michelle, secrétaires ; Mmes Maryvonne Blondin, Nicole Bonnefoy, M. Christian Bourquin, Mmes Bernadette Bourzai, Marie-Thérèse Bruguière, Françoise Cartron, Laurence Cohen, MM. Gérard Cornu, Daniel Dubois, Mmes Marie-Annick Duchêne, Jacqueline Farreyrol, M. Alain Fouché, Mmes Catherine Génisson, Colette Giudicelli, MM. Jean-Pierre Godefroy, Jean-François Husson, Mmes Christiane Kammermann, Claudine Lepage, Valérie Létard, Michelle Meunier, M. Jean-Vincent Placé, Mmes Sophie Primas, Laurence Rossignol, Esther Sittler, Catherine Troendle.

SOMMAIRE

Pages

PREMIÈRE PARTIE : COMPTE RENDU D'ACTIVITÉ DE L'ANNÉE 2012	7
I. LES ACTIVITÉS LÉGISLATIVES ET DE CONTRÔLE	9
A. LES SAISINES SUR LES PROJETS ET PROPOSITIONS DE LOI	9
1. <i>La proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans les entreprises</i>	9
2. <i>Le rétablissement du délit de harcèlement sexuel</i>	12
B. LES TRAVAUX D'INFORMATION ET DE CONTRÔLE	14
1. <i>Les débats en séance publique</i>	15
a) Question orale sans débat (n° 0137S) de M. Roland Courteau du 27 septembre 2012	15
b) Proposition de résolution relative à l'application de la loi du 9 juillet 2010	15
c) Questions cibles thématiques sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (18 octobre 2012)	16
2. <i>Les auditions</i>	17
a) Table ronde sur le délai de prescription de l'action publique des agressions sexuelles (11 janvier 2012)	17
b) Audition de Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des solidarités et de la cohésion sociale (mercredi 15 février 2012)	19
c) Audition de Mme Chantal Jouanno sur l'hypersexualisation des enfants (jeudi 23 février 2012)	19
d) Audition de Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte parole du Gouvernement (16 octobre 2012)	19
3. <i>Les missions de terrain</i>	20
a) Déplacement en Seine-Saint-Denis avec le Président du Sénat, le 8 mars 2012	21
b) Suivi des 8 ^{èmes} Rencontres de l'Observatoire des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis	21
c) Déplacement à Lyon et à Villeurbanne	22
II. COLLOQUES ET ENTRETIENS	25
A. PARTICIPATION À DES COLLOQUES	25
1. <i>Les colloques soutenus par la délégation</i>	25
a) Colloque de l'Association française des femmes médecins	25
b) Dîner-débat de l'Association « Cosmetic Executive Women »	25
c) Défilé de l'Association « Toutes à moto »	26
d) Dîners-débats de l'Association des juristes et entrepreneures	26
e) Colloque de la Fédération nationale Solidarité-Femmes	26
f) Présentation du rapport annuel de l'Organisation non gouvernementale de solidarité internationale « Plan France »	27
2. <i>La participation à des colloques extérieurs</i>	27
a) Café « Regards de femmes »	27
b) Forum trinational sur l'égalité des chances dans le Rhin supérieur	27
c) Conférence « Printemps arabe – Printemps de femmes ? »	27
d) Conférence de la Fédération nationale Solidarité-Femmes	28
e) Conférence de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques	28
f) Commission nationale contre les violences faites aux femmes	28
g) Colloque de la Fédération nationale Solidarité-Femmes sur les femmes migrantes	28
h) Université populaire du Mouvement « Ni putes Ni soumises »	29
3. <i>Les manifestations culturelles</i>	29

a) Représentation théâtrale « Filles du Paradis »	29
b) Projection en avant-première de « Omblin »	29
B. LES ENTRETIENS	30
1. <i>L'accueil de personnalités ou de délégations étrangères</i>	30
a) Entretien avec Mme Sihem Hemmache, avocate au barreau d'Alger	30
b) Délégation de femmes entrepreneures africaines	31
c) Délégation de bloggeuses et de journalistes du monde arabe	31
d) Entretien avec Mme Safaa Elagib Adam Ayoub	32
e) Entretien avec une délégation de femmes parlementaires du Programme des Nations-Unies pour le développement (PNUD).....	32
f) Entretien avec la sociologue américaine Abigail Saguy.....	32
g) Entretien avec des représentantes de l'Association colombienne « Tejedoras de vida ».....	33
h) Entretien avec les représentants du Forum parlementaire européen	33
i) Entretien avec Mme Annie Sugier, présidente du Comité Atlanta + et de la Ligue du droit international des femmes.....	33
2. <i>Entretiens avec des responsables institutionnels</i>	34
a) Rencontres avec les présidentes des délégations aux droits des femmes de l'Assemblée nationale et du Conseil économique, social et environnemental (CESE)	34
b) Rencontres avec les responsables politiques et associatifs en charge de la politique des droits des femmes.....	34
c) Entretiens avec des autorités administratives indépendantes	35
3. <i>Entretiens avec des responsables associatifs</i>	36
ANNEXES DE LA PREMIÈRE PARTIE	37
1. <i>Annexe 1 : Composition de la délégation</i>	39
2. <i>Annexe 2 : Calendrier récapitulatif des activités de la délégation (2011-2012)</i>	41
3. <i>Annexe 3 : Calendrier récapitulatif des entretiens de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente</i>	65
DEUXIÈME PARTIE : FEMMES ET TRAVAIL : AGIR POUR UN NOUVEL ÂGE DE L'ÉMANCIPATION	71
AVANT-PROPOS	73
I. L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE TRAVAIL : LA RÉVOLUTION INACHEVÉE	75
A. UNE MUTATION SOCIALE MAJEURE : L'ARRIVÉE MASSIVE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	75
1. <i>Une perspective historique : les femmes ont toujours travaillé ...</i>	75
2. <i>... mais l'essor de l'emploi salarié constitue une lame de fond</i>	77
3. <i>Le travail féminin est devenu la norme</i>	77
4. <i>Le travail, facteur d'émancipation des femmes</i>	79
5. <i>La levée du handicap scolaire</i>	81
B. LA PERSISTANCE D'UNE SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE INÉGALITAIRE	85
1. <i>La perpétuation d'un ordre sexué</i>	85
2. <i>Un révélateur : les inégalités salariales</i>	86
a) La mesure des écarts de salaire entre les hommes et les femmes.....	86
b) L'analyse des écarts.....	88
c) Un écart qui se creuse au moment des retraites	89
3. <i>La ségrégation professionnelle : « les parois de verre »</i>	90
a) Une concentration sur un nombre limité de métiers	90
b) Le poids numérique des emplois peu qualifiés et à temps partiel	91
c) Une préférence pour le salariat et la fonction publique	91

d) Une moindre valorisation	92
e) Une sous-évaluation de la pénibilité et des risques du travail.....	93
4. <i>Le « plafond de verre »</i>	95
a) Un phénomène général.....	95
b) Un cadre législatif récent.....	102
5. <i>Les « laissées pour compte » de la bipolarisation de l'emploi féminin</i>	108
II. ACCÉDER AU DEUXIÈME ÂGE DE L'ÉMANCIPATION DES FEMMES :	
LA NÉCESSITÉ D'UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE	111
A. FAIRE ÉVOLUER LE MONDE DU TRAVAIL	111
1. <i>Le cadre législatif et réglementaire</i>	111
a) Un cadre législatif assez complet.....	111
b) ... mais insuffisamment appliqué	114
2. <i>Une réforme nécessaire : l'encadrement du temps partiel</i>	120
a) L'essor du temps partiel.....	120
b) Les caractéristiques des emplois à temps partiel	122
c) Temps partiel choisi, temps partiel subi : une distinction souvent artificielle.....	123
d) L'encadrement actuel du temps partiel	124
e) Des conséquences pratiques défavorables pour les femmes	126
f) Les voies d'une réforme	129
3. <i>Bien évaluer la pénibilité et la sinistralité des emplois féminins pour améliorer la politique de prévention des risques</i>	132
a) L'appareil statistique, masculino-centré, organise l'invisibilité des pénibilités et des risques des emplois à prédominance féminine	134
b) Les politiques de prévention des risques touchent moins les femmes que les hommes.....	135
c) Enfin, évaluer la violence sexuelle et sexiste au travail.....	136
4. <i>Revaloriser les emplois « féminins »</i>	137
5. <i>Remédier à la ségrégation professionnelle : améliorer la mixité dans tous les métiers</i>	140
a) Les facteurs de ségrégation d'origine éducative	140
b) Les facteurs d'origine professionnelle	144
c) Les effets positifs de la mixité	145
6. <i>Modifier une organisation du travail ancrée dans des modèles masculins</i>	147
7. <i>Mobiliser les partenaires sociaux</i>	149
B. LA RECHERCHE D'UN NOUVEL ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES DANS L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE	153
1. <i>Inciter les pères à s'investir dans la sphère parentale</i>	154
2. <i>Le régime des congés de paternité et de parentalité : vers une parentalité partagée tout au long de la vie</i>	156
a) La naissance et l'accueil de l'enfant	156
b) La réforme de l'actuel congé de paternité	157
c) La réforme du congé parental d'éducation	157
3. <i>Le rôle des structures publiques d'accueil</i>	158
a) L'accueil des enfants en crèche.....	159
b) L'accueil à l'école maternelle.....	160
c) Vers un Service public de la petite enfance ?	161
4. <i>L'appui des entreprises</i>	161
RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION	165
EXAMEN EN DÉLÉGATION	169
ANNEXE DE LA DEUXIÈME PARTIE : COMPTES RENDUS DES AUDITIONS	183

PREMIÈRE PARTIE :
COMPTE RENDU D'ACTIVITÉ DE L'ANNÉE 2012

I. LES ACTIVITÉS LÉGISLATIVES ET DE CONTRÔLE

L'article 6 *septies* de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, qui a institué la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, lui confie une triple fonction : une fonction législative, une fonction de contrôle et une fonction d'information.

A. LES SAISINES SUR LES PROJETS ET PROPOSITIONS DE LOI

L'article 6 *septies* de l'ordonnance précitée dispose, dans son paragraphe III : « *En outre, les délégations parlementaires aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes peuvent être saisies sur les projets ou propositions de loi par :*

- *le bureau de l'une ou l'autre assemblée, soit à son initiative, soit à la demande d'un président de groupe ;*

- *une commission permanente ou spéciale, à son initiative ou sur demande de la délégation ».*

En 2012, la délégation aux droits des femmes a ainsi apporté sa contribution à la discussion de deux textes sur des thèmes cruciaux en matière de droits des femmes.

1. La proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans les entreprises¹

La délégation aux droits des femmes a été saisie le 19 janvier 2012 par la commission des affaires sociales sur la proposition de loi relative à l'égalité salariale, cosignée par Mmes Claire-Lise Campion, Michèle André, Catherine Génisson, M. François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés.

Formulée en un article unique, elle vise à rendre effective l'égalité salariale entre femmes et hommes en prévoyant des sanctions et incitations financières :

¹ « *Égalité salariale entre les femmes et les hommes* », rapport d'information (n° 334, 2011-2012) fait, au nom de la délégation aux droits des femmes, par Mme Michelle Meunier sur la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, présentée par Mmes Claire-Lise Campion, Michèle André, Catherine Génisson, M. François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés (n° 230, 2011-2012).

♦ d'une part, elle propose de **priver**, à partir du 1^{er} janvier 2013, toute entreprise n'ayant pas conclu d'accord définissant et programmant les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, des **allègements et exonérations sur les cotisations sociales de la branche maladie** ainsi que des **réductions d'impôts** dont elle pourrait bénéficier ;

♦ d'autre part, elle prévoit que l'absence de **transmission** du *Rapport de situation comparée* ainsi que de l'avis à l'inspection du travail dans les quinze jours suivant la consultation exposera l'employeur à une **pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale** dont les modalités de paiement seront fixées par décret.

Après avoir auditionné les principaux acteurs chargés de négocier les conditions de l'égalité salariale – Direction générale du travail et représentants des organisations syndicales –, le Service des droits des femmes au sein du ministère des solidarités et de la cohésion sociale et pris l'avis d'experts, la délégation a dressé le constat suivant :

♦ les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont cessé de se résorber depuis la fin des années 1990, pour se stabiliser aujourd'hui aux alentours de 25 à 27 % ;

♦ les partenaires sociaux se sont très partiellement saisis des dispositifs légaux mis à leur disposition, puisqu'on évalue à moins de la moitié encore aujourd'hui les grandes entreprises qui ont réalisé un diagnostic des inégalités professionnelles, préalable à la discussion sociale sur ce sujet ;

♦ enfin, tout se passe comme si les pouvoirs publics prenaient leur parti de cette situation : le décret d'application n° 2011-822 du 7 juillet 2011 et la circulaire du 28 octobre 2011 qui ont précisé les modalités d'application du dispositif de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ont largement atténué le dispositif de sanction qui devait inciter les entreprises à engager une négociation sur les conditions de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Dans ce contexte, l'inscription de la proposition de loi relative à l'égalité salariale à l'ordre du jour du Sénat constituait un signal fort puisque, prévoyant des sanctions lourdes applicables dans un délai strict, elle signifiait tant aux partenaires sociaux qu'aux administrations concernées que l'égalité salariale, tout comme l'égalité professionnelle, reste un objectif que la loi peut – et doit – leur donner les moyens d'atteindre.

C'est en ce sens que la délégation a formulé **sept recommandations** visant notamment à lancer un **Plan interministériel de lutte contre les inégalités professionnelles**, sur le modèle de celui qui existe à l'heure actuelle contre les violences faites aux femmes, poursuivant le double objectif de maintenir une vigilance collective soutenue et de structurer un réseau territorial de veille et de soutien à la négociation collective de branche et d'entreprise qui s'appuiera sur les DIRECCTE (Directions régionales des

entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et sur le réseau des déléguées régionales aux droits des femmes au sein du SGAR (Secrétariat général pour les affaires régionales), sous l'égide d'un ministère aux droits des femmes à part entière.

Parallèlement, afin d'améliorer la négociation collective sur le sujet, elle a proposé de faire en sorte que les listes de candidatures aux **élections au comité d'entreprise et à la délégation du personnel** permettent une représentation proportionnelle des femmes et des hommes reflétant leur poids respectif au sein de l'effectif de l'entreprise.

Constatant que la maternité constitue un véritable frein, tant pour l'embauche que pour la carrière des femmes, elle a proposé des **mesures d'accompagnement pendant la maternité** en envisageant un suivi obligatoire de la personne concernée pour lui permettre d'être informée des changements qui ont eu lieu dans son service pendant son absence, et ainsi de mieux préparer son retour, et en réfléchissant aux modalités de prise en charge du droit spécifique à la formation pendant le congé parental d'éducation.

Enfin, considérant qu'incombe aux pouvoirs publics la responsabilité de vérifier que les entreprises avec lesquelles ils collaborent respectent bien le principe d'égalité professionnelle en leur sein, elle a proposé d'inscrire, parmi les critères obligatoires auxquels doivent répondre les **entreprises candidates aux appels d'offres** des collectivités territoriales, de l'État et de leurs établissements publics, celui d'être en règle avec les obligations légales en matière d'égalité professionnelle.

Adoptée par le Sénat le 16 février 2012, la proposition de loi a été enrichie d'un article (article 2 du texte adopté par la Sénat), issu d'un amendement déposé par Mme Catherine Génisson, et dont l'objet est de **dissuader les entreprises de recourir de façon excessive au travail à temps partiel** en prévoyant une augmentation de 10 % du montant de leurs cotisations sociales lorsqu'elles emploient plus de 25 % de salariés à temps partiel.

Le texte a été transmis à l'Assemblée nationale le 16 février 2012 et renvoyé à la commission des Affaires sociales, dans l'attente d'une inscription à l'ordre du jour.

Comme le demandait la Délégation, un ministère des droits des femmes à part entière a été créé le 16 mai 2012 dans le gouvernement de M. Jean-Marc Ayrault, conformément à l'engagement en ce sens du nouveau président de la République.

2. Le rétablissement du délit de harcèlement sexuel¹

Le 4 mai 2012, le Conseil constitutionnel, se prononçant dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité, a abrogé l'article 222-33 du code pénal relatif au harcèlement sexuel (décision n° 2012-240 QPC).

La délégation a considéré qu'il était nécessaire de **combler au plus vite ce vide juridique pour ne pas laisser les victimes sans recours** devant le juge pénal et pour **ne pas envoyer un message d'impunité** aux harceleurs potentiels.

En partenariat avec la commission des Lois et la commission des Affaires sociales, également concernées par le rétablissement de ce délit, elle a constitué un **groupe de travail** qui a auditionné en quinze jours une cinquantaine de personnes concernées par la lutte contre le harcèlement sexuel : associations représentant les victimes ou engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes, organisations syndicales du secteur privé et de la fonction publique, représentants du patronat, magistrats, avocats. Il a également entendu le Défenseur des droits ainsi que le Procureur de la République de Paris².

Au fil des auditions, le groupe de travail a dégagé de larges points d'accord : nécessité de **réprimer toutes les formes de harcèlement sexuel**, y compris celles commises à l'occasion d'un entretien d'embauche ou de l'attribution d'un logement, par exemple, nécessité de **définir l'infraction** en termes suffisamment précis pour sécuriser les procédures, nécessité enfin d'**alourdir les peines** en cas de **circonstances aggravantes**.

Dans le prolongement de ces travaux, la délégation aux droits des femmes, saisie le 13 juin 2012 par la commission des Lois, a formulé, dans un rapport présenté par sa présidente, Mme Brigitte Gonthier-Maurin, **16 recommandations** adoptées à l'unanimité tendant à apporter une meilleure

¹ « **Harcèlement sexuel : une violence insidieuse et sous-estimée** », rapport d'information (n° 610, 2011-2012) fait, au nom de la délégation aux droits des femmes, par Mme Brigitte Gonthier-Maurin, sur le projet de loi n° 592 (2011-2012) relatif au harcèlement sexuel (procédure accélérée) et les propositions de loi n° 536 (2011-2012) de M. Philippe Kaltenbach tendant à qualifier le délit de harcèlement sexuel, n° 539 (2011-2012) de M. Roland Courteau relative à la définition du délit de harcèlement sexuel, n° 540 (2011-2012) de M. Alain Anziani relative au délit de harcèlement sexuel, n° 556 (2011-2012) de Mme Muguette Dini et plusieurs de ses collègues relative à la définition du harcèlement sexuel, n° 558 (2011-2012) de Mme Brigitte Gonthier-Maurin et plusieurs de ses collègues tendant à qualifier le délit de harcèlement sexuel, n° 565 (2011-2012) de Mme Chantal Jouanno et plusieurs de ses collègues relative au délit de harcèlement sexuel et n° 579 (2011-2012) de Mme Esther Benbassa et plusieurs de ses collègues relative à la définition et à la répression du harcèlement sexuel, dont la délégation a été saisie par la commission des lois.

² Le compte rendu de ces auditions a été publié dans le rapport d'information (n° 596, 2011-2012) « **Restaurer le délit de harcèlement sexuel** » fait, au nom de la commission des lois, de la commission des affaires sociales et de la délégation aux droits des femmes, par Mmes Annie David, Brigitte Gonthier-Maurin et M. Jean-Pierre Sueur, co-présidents du groupe de travail sur le harcèlement sexuel.

protection aux victimes et à améliorer la réponse pénale, mais également à développer une politique d'information et de prévention.

Poursuivant le premier objectif, la délégation a notamment recommandé de faire référence dans la définition du délit de harcèlement sexuel, en les distinguant clairement, aux situations où le harcèlement sexuel, délit d'habitude, renvoie à des actes répétés, et aux situations où **un seul acte grave**, assimilable à une forme de chantage sexuel, **suffit à le constituer**.

Elle a considéré, en outre, que l'**atteinte à la dignité** devait constituer l'élément intentionnel principal du harcèlement sexuel, au même titre que la recherche d'une relation sexuelle (recommandation 14) et demandé de retenir comme **circonstance aggravante** du délit de harcèlement sexuel l'abus d'autorité, la minorité de la victime ou son état de vulnérabilité physique, psychique, sociale ou économique ou encore le fait que celui-ci soit commis à plusieurs personnes. Elle a proposé, par ailleurs, que le second volet du harcèlement sexuel retienne comme éléments constitutifs de l'infraction les « menaces, intimidations, contraintes ».

Dans son rapport, Mme Brigitte Gonthier-Maurin avait relevé, jurisprudence à l'appui, que le délit de harcèlement sexuel avait souvent été utilisé jusqu'à présent pour « *permettre de déqualifier, dès qu'elles survenaient dans la sphère du travail, des atteintes sexuelles qui devraient relever d'autres incriminations plus graves* ». Aussi la délégation a-t-elle, dans sa troisième recommandation, demandé à la garde des Sceaux, responsable de la politique pénale, de se montrer extrêmement vigilante pour que le nouveau délit de harcèlement sexuel ne soit plus utilisé à l'avenir pour sanctionner des agissements qui relèvent d'autres incriminations pénales plus graves.

La circulaire d'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel précise, en réponse à cette demande que « *les magistrats du ministère public devront veiller à toujours retenir la qualification la plus haute dès lors que les éléments constitutifs de cette qualification seront réunis* ».

« En particulier, si l'auteur des faits a effectivement obtenu, sous la contrainte ou la menace, un contact physique à connotation sexuelle avec la victime, la qualification d'agression sexuelle ou de tentative d'agression sexuelle devra en principe être retenue. »

Consciente que le volet répressif ne pouvait constituer la seule réponse des pouvoirs publics à des comportements plus répandus qu'on ne le croit, et qui constituent une véritable plaie sociale, la délégation a également insisté, dans ses recommandations, sur la nécessité de connaître et d'informer sur ces comportements, afin de mieux les prévenir.

En ce sens, elle a demandé de renforcer la **formation des professionnels de santé**, mais aussi des **personnels d'encadrement** des différentes fonctions publiques, sur le sujet, et incité les **organisations**

syndicales et les délégués du personnel à s'impliquer pleinement dans l'entreprise pour lutter contre ces agissements.

La délégation a également adopté des recommandations spécifiques à certains secteurs : **l'enseignement supérieur**, le **monde associatif** et, tout particulièrement, le **monde sportif**.

Enfin, elle a demandé la réalisation d'**une nouvelle enquête sur les violences faites aux femmes en France**, permettant d'actualiser et d'approfondir les résultats de la précédente enquête de 2000, et comportant un volet particulier sur le harcèlement sexuel, et la création d'un **Observatoire national des violences envers les femmes** ayant pour mission de réaliser les études nécessaires au pilotage et à l'évaluation des politiques publiques, de constituer une plateforme de collaboration entre les différents acteurs engagés dans la lutte contre ces violences et d'être le correspondant naturel des observatoires locaux.

Ces demandes ont reçu un accueil favorable auprès de la ministre des droits des femmes lors de la discussion du texte en séance publique. Auditionnée le 16 octobre 2012 par la délégation, Mme Najat Vallaud-Belkacem a par la suite confirmé la mise en place d'un Observatoire national des violences envers les femmes et le lancement d'une nouvelle enquête permettant de mettre à jour les données relatives aux violences faites aux femmes.

A l'issue de l'examen du texte¹, successivement au Sénat et à l'Assemblée nationale, le Gouvernement ayant demandé une procédure accélérée, la loi relative au harcèlement sexuel (n° 2012-954 du 6 août 2012) est parue au *Journal officiel* du 7 août 2012.

B. LES TRAVAUX D'INFORMATION ET DE CONTRÔLE

L'article 6 *septies* de l'ordonnance précitée du 17 novembre 1958 confie pour mission à la délégation d'informer le Sénat « *de la politique suivie par le Gouvernement au regard des conséquences sur les droits des femmes et sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes* ». Il précise que, en ce domaine, elle assure « *le suivi de l'application des lois* ».

La délégation s'est acquittée de cette mission générale en participant à des débats en séance publique, en procédant à des auditions et à des déplacements.

¹ L'intégralité du dossier législatif peut être consultée en ligne : www.senat.fr/dossier-legislatif/pj111-592.html

1. Les débats en séance publique

a) Question orale sans débat (n° 0137S) de M. Roland Courteau du 27 septembre 2012¹

M. Roland Courteau, vice-président de la délégation, a interrogé Mme la Ministre des droits des femmes sur la mise en œuvre d'une information consacrée à l'égalité entre les hommes et les femmes, à la lutte contre les préjugés sexistes et à la lutte contre les violences faites aux femmes et aux violences commises au sein du couple, dispensée à l'école, et sur la Journée nationale de sensibilisation aux violences faites aux femmes, fixée au 25 novembre, ces deux dispositions ayant été introduites par la loi du 9 juillet 2010.

Sur le premier point, Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, a indiqué que :

– des **modules à l'égalité entre les femmes et les hommes** seraient **inclus** dans la nouvelle **formation initiale et continue des enseignants** et personnels d'éducation, de direction et d'orientation ;

– une **expérimentation** serait **lancée très prochainement dans cinq académies**, pour que les enfants travaillent dès le plus jeune âge sur cette égalité entre les filles et les garçons ;

– l'accent serait mis sur le respect entre les sexes avec la tenue systématique des **séances d'éducation à la sexualité, de la maternelle à la terminale**.

Concernant la journée du 25 novembre, elle a reconnu que cette date importante n'était pas encore empreinte de toute la force symbolique dont elle aurait dû être investie. Elle s'est engagée à en faire un véritable événement national pour saluer l'engagement des acteurs concernés et mener des actions de sensibilisation et de communication à destination du grand public.

b) Proposition de résolution relative à l'application de la loi du 9 juillet 2010²

Sur la demande de la présidente de la délégation, le Sénat a discuté, le lundi 13 février 2012, en séance publique, une proposition de résolution de M. Roland Courteau relative à l'application de certaines dispositions de la loi

¹ L'intégralité de la réponse du ministère aux droits des femmes peut être consultée en ligne : www.senat.fr/questions/base/2012/qSEQ12090137S.html

² Proposition de résolution n° 200 (2011-2012), présentée en application de l'article 34-1 de la Constitution par M. Roland Courteau et plusieurs de ses collègues, relative à l'application de certaines dispositions de la loi du 9 juillet 2010 concernant les violences faites aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants.

du 9 juillet 2010 concernant les violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants.

Cette discussion¹, à laquelle ont pris part plusieurs membres de la délégation, Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, M. Roland Courteau, le premier signataire de la proposition de résolution, ainsi que Mmes Chantal Jouanno, Françoise Laborde, Michèle Meunier et M. Jean-Vincent Placé, a porté sur la nécessité de mieux cerner la réalité statistique des violences faites aux femmes, sur les difficultés d'application de l'ordonnance de protection, dont les délais de délivrance ont été jugés trop long, ainsi que sur la nécessité d'une politique de prévention et de sensibilisation, notamment dans le cadre scolaire, ainsi qu'à l'occasion de la célébration de la Journée du 25 novembre placée sous le signe de l'élimination de la violence envers les femmes.

c) Questions cribles thématiques sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (18 octobre 2012)

Plusieurs membres de la délégation sont intervenus lors de la séance du 18 octobre 2012 consacrée à l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** :

- Mme Michelle Meunier, sur la réforme de la législation du **temps partiel** ;

- Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, et Mme Laurence Cohen, sur la nécessité de revoir l'encadrement du **travail à temps partiel** ;

- Mme Françoise Laborde, vice-présidente, sur la refonte du parcours d'**orientation des élèves** tout au long de leur scolarité et l'introduction d'un module pédagogique spécifique sur l'égalité des femmes et des hommes dans le cursus de **formation des enseignants** ;

- Mme Chantal Jouanno, vice-présidente, sur les **stéréotypes sexués** qui touchent particulièrement les petites filles ;

- Mme Catherine Génisson, sur une loi-cadre concernant les **inégalités professionnelles** ;

Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement a apporté des réponses précises à chacune de ces questions².

¹ Le dossier législatif peut être consulté en ligne : www.senat.fr/dossier-legislatif/ppr11-200.html

² L'intégralité de ce débat peut être consultée en ligne : www.senat.fr/seances/s201210/s20121018/s20121018_mono.html#Niv3_titS2_Egalite_professionnelle_enT

2. Les auditions

a) Table ronde sur le délai de prescription de l'action publique des agressions sexuelles (11 janvier 2012)¹

Dans la perspective de l'examen en séance publique par le Sénat de la proposition de loi (n° 61, 2011-2012) de Mme Muguette Dini et plusieurs de ses collègues modifiant le délai de prescription de l'action publique des agressions sexuelles autres que le viol, la délégation a organisé, le mercredi 11 janvier 2012, une table ronde au cours de laquelle elle a recueilli le point de vue de plusieurs associations engagées dans la lutte contre les violences envers les femmes : la commission Femmes d'Amnesty international France, l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), le Collectif féministe contre le viol (CFCV), la Coordination des associations pour le droit à l'avortement et à la contraception (CADAC), la Coordination française pour le lobby européen des femmes (CLEF), l'Association Élu/es contre les violences faites aux femmes (ECVF), la Fédération nationale Solidarité femmes (FNSF), le Groupe de femmes pour l'abolition des mutilations sexuelles et autres pratiques affectant la santé des femmes et des enfants (GAMS), le Mouvement français pour le Planning familial (MFPF), l'Observatoire des violences envers les femmes du conseil général de Seine-Saint-Denis, l'Association Paroles de femmes, Solidarité Femmes Dijon, l'Association nationale pour la reconnaissance des victimes et SOS Femmes accueil de Saint-Dizier.

Introduisant les débats, la présidente, Brigitte Gonthier-Maurin, a rappelé les données statistiques et juridiques du problème :

➤ Au plan des statistiques criminologiques

A s'en tenir aux données collectées par les services de police et les unités de gendarmerie, 23 000 faits de violences sexuelles ont été constatés en 2010 : 10 108 viols et plus de 12 800 faits de harcèlements et autres agressions sexuelles. Ces chiffres ne constituent que la partie émergée de l'iceberg car les victimes de ces violences sexuelles renoncent très souvent à porter plainte.

Les enquêtes qui ont été réalisées par l'Observatoire national de la délinquance et l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) permettent de compléter ces données. Une récente enquête « *cadre de vie et sécurité* » confirme que « *les caresses, baisers et autres gestes déplacés* » sont les agressions sexuelles les plus fréquentes. Les femmes en sont trois fois plus souvent victimes que les hommes et ce sont les jeunes femmes de 18 à 29 ans qui y sont le plus exposées ; une jeune femme sur dix a

¹ L'intégralité du compte rendu de ces auditions peut être consultée en ligne www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20120109/femmes.html

subi ce type d'attouchement non désiré dans les deux ans qui ont précédé l'enquête.

Par opposition aux viols qui sont le plus souvent perpétrés dans un lieu privé, les faits d'agressions sexuelles se déroulent fréquemment sur le lieu de travail (un cas sur quatre), ou dans un lieu public (un cas sur cinq) : dans la rue (13,6 %) ou dans les transports (6,3 %). Les victimes sont peu enclines à se confier et encore moins à porter plainte : à peine une sur six quand l'agression est commise à l'extérieur du ménage, et moins encore – une sur dix – dans le cas d'agression intraconjugale.

➤ Au plan juridique

Les agressions sexuelles sont sévèrement réprimées par le code pénal qui établit une distinction stricte entre le viol et les agressions sexuelles autres que le viol.

Le **viol**, défini comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature que ce soit, commis par violence, contrainte, menace ou surprise » est un crime. Il est puni de **quinze ans de réclusion criminelle**, voire davantage : vingt ans, s'il s'accompagne de circonstances aggravantes, trente ans lorsqu'il entraîne la mort de la victime et la réclusion à perpétuité lorsqu'il est accompagné de tortures ou d'actes de barbarie. Comme pour tous les autres crimes, le **délai de prescription** de l'action publique est fixé à **dix ans** par le code de procédure pénale.

Les **agressions sexuelles autres que le viol** relèvent d'une autre catégorie : celle des délits. Elles sont punies de **cinq ans d'emprisonnement** et de 75 000 euros d'amende. Ces peines sont, en cas de circonstances aggravantes, susceptibles d'être portées à sept, voire à dix ans, d'emprisonnement et à 100 000 ou 150 000 euros d'amende. Comme pour la plupart des délits, à quelques exceptions près, le **délai de prescription** de l'action publique est fixé à **trois ans** par le code de procédure pénale.

Les **représentantes des associations** se sont déclarées dans l'ensemble **favorables à l'allongement du délai de prescription** des agressions sexuelles autres que le viol.

Elles ont souligné :

- que la **distinction** entre les différentes catégories d'agressions sexuelles – viol effectif, tentative de viol, agressions sexuelles graves – s'avérait en pratique souvent **délicate et subtile** ;

- que les **victimes** d'agressions sexuelles se trouvaient souvent, au même titre que les victimes d'un viol ou d'une tentative de viol, dans un état de **sidération**, de **syndrome post-traumatique** dont elles ne sortaient qu'avec le temps ; qu'en outre ces agressions se déroulaient souvent dans un contexte de domination de l'agresseur sur la victime, dont celle-ci devait d'abord s'extraire avant d'entamer une démarche judiciaire ;

- que devant la difficulté de réunir des preuves matérielles, les enquêteurs en étaient souvent réduits à rechercher la **multiplicité des victimes**, la **réurrence des plaintes** contre un même agresseur devenant un élément charge contre lui.

b) Audition de Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des solidarités et de la cohésion sociale (mercredi 15 février 2012)¹

La délégation a auditionné, le 15 février 2012, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des solidarités et de la cohésion sociale, sur la politique conduite par son ministère en matière de droits des femmes.

Cette audition a porté, notamment, sur les orientations définies par le ministère en matière de lutte contre les violences envers les femmes, en particulier dans le cadre du 3^{ème} Plan triennal, sur les dispositions relatives à l'égalité professionnelle et, notamment, sur le décret et la circulaire d'application de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites, sur l'encadrement du temps partiel et sur les moyens humains et financiers du Service des droits des femmes.

c) Audition de Mme Chantal Jouanno sur l'hypersexualisation des enfants (jeudi 23 février 2012)²

Au cours d'une audition organisée le 23 février 2012, Mme Chantal Jouanno, vice-présidente de la délégation, a présenté les premières conclusions de la mission temporaire qui lui avait été confiée par le Gouvernement auprès de la ministre des solidarités et de la cohésion sociale, sur les dispositifs d'observation et de régulation des médias concernant le phénomène de l'hypersexualisation des enfants.

d) Audition de Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte parole du Gouvernement (16 octobre 2012)³

Cinq mois après sa nomination en qualité de ministre des droits des femmes à part entière, Mme Najat Vallaud-Belkacem a été entendue par la délégation pour dresser un premier bilan de l'activité des premiers mois

¹ L'intégralité de l'audition de Mme Roselyne Bachelot, ministre des solidarités et de la cohésion sociale, peut être consultée en ligne : www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20120213/femmes.html

² L'intégralité de l'audition de Mme Chantal Jouanno, peut être consultée en ligne : www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20120220/femmes.html

³ L'intégralité de l'audition de Mme Najat Vallaud Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, peut être consultée en ligne : www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20121015/femmes.html#toc2

d'exercice de son ministère et présenter sa feuille de route pour les mois à venir.

Après s'être félicitée du travail accompli avec les deux assemblées pour la **réécriture de la loi sur le harcèlement sexuel**, elle a présenté ce qu'elle a défini comme une « révolution souterraine », à savoir **l'institutionnalisation du réflexe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les procédures de travail de l'État** – notamment par la systématisation des études d'impact et la désignation d'un haut fonctionnaire à l'égalité des droits au sein de chaque cabinet ministériel.

Ainsi, elle a défini son rôle comme étant celui de créer un travail collectif avec l'ensemble de ses collègues pour pousser plus loin les possibilités d'action du Gouvernement en matière d'égalité, citant notamment la parité politique, mais aussi la question internationale.

Se réjouissant que le Premier ministre ait souhaité donné à son action des moyens d'agir – puisque **le budget du ministère augmente de 15 % avec 23,3 millions d'euros** – elle a ensuite présenté les politiques que défend son ministère, en matière de droits des femmes à disposer de leur corps, de lutte contre les stéréotypes sexués, d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences faites aux femmes, notamment.

Elle a confirmé la mise en place prochaine d'un Observatoire national des violences faites aux femmes et le renouvellement de l'Enquête nationale des violences envers les femmes en France (ENVEF).

3. Les missions de terrain

Le Parlement ne doit pas se limiter à voter la loi. Il doit aussi se montrer attentif aux conditions de son application qui, si elles sont défectueuses, peuvent la priver d'une partie de son efficacité. Aussi le contrôle de l'application s'est-il imposé ces dernières années comme l'une des missions fondamentales des assemblées parlementaires.

Dans cette perspective, la délégation et sa présidente se sont attachées, au cours de l'année 2012, à participer à des missions de terrain pour examiner concrètement les modalités d'application des dispositions législatives contenues dans les lois du 4 avril 2006 et du 9 juillet 2010 relatives à la lutte contre les violences envers les femmes.

Ces missions leur ont permis de recueillir les remarques et les suggestions des associations et des professionnels en charge de la lutte contre ces violences et de l'aide aux victimes, et de les relayer auprès des pouvoirs publics.

*a) Déplacement en Seine-Saint-Denis avec le Président du Sénat,
le 8 mars 2012*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a été associée au déplacement effectué par M. Jean-Pierre Bel, président du Sénat, en Seine-Saint-Denis, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2012.

Ils ont participé à la célébration du 10^{ème} anniversaire de **l'Observatoire départemental des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis**, dont la responsable, Mme Ernestine Ronai, a présenté le fonctionnement et l'action.

Ces travaux ont permis de tracer un premier bilan de l'application en Seine-Saint-Denis de la loi du 9 juillet 2010 et, plus particulièrement, des dispositions relatives à **l'ordonnance de protection** dont peuvent bénéficier, par décision de justice, les femmes victimes de violences. La collaboration entre les différents acteurs et l'effort de sensibilisation mené par l'Observatoire ont facilité le recours à ces ordonnances de protection et contribué à raccourcir les délais de leur délivrance, même si ceux-ci restaient encore longs, compte tenu des situations d'urgence auxquelles celle-ci doit répondre.

La présentation a ensuite souligné les résultats prometteurs du dispositif de protection des « *femmes en très grand danger* » expérimenté en Seine-Saint-Denis et qui consiste à remettre aux victimes des **téléphones portables d'alerte** leur permettant, grâce à un numéro préenregistré, d'entrer immédiatement en contact avec la police.

Enfin, le bilan de **l'opération « un toit pour elle »**, lancé à l'initiative du président du conseil général et du maire de Bobigny et qui comporte 80 villes signataires a montré comment la mobilisation des collectivités territoriales pouvait « fluidifier » l'hébergement d'urgence des femmes victimes de violences conjugales.

Le président du Sénat et la présidente de la délégation ont ensuite rendu visite à deux associations de la ville de Bobigny qui viennent en aide aux femmes : « *La maison des parents* » et « *Le lien* ».

*b) Suivi des 8^{èmes} Rencontres de l'Observatoire des violences envers
les femmes de Seine-Saint-Denis*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, est revenue huit mois plus tard à Bobigny pour participer aux 8^{èmes} Rencontres de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis.

Une table ronde consacrée aux dispositifs de protection des femmes victimes de violences a permis de prendre la mesure des avancées accomplies.

M. Rémi Heitz, président du tribunal de grande instance (TGI) de Bobigny a indiqué qu'entre le 1^{er} octobre 2010 et le 31 septembre 2012, 452 décisions sur des requêtes en **ordonnance de protection** avaient été rendues ; dans 45 cas la demandeuse avait renoncé à sa demande et sur les 407 décisions motivées finalement prises, 305 ordonnances de protection avaient été prononcées, soit un taux de 75 % ; 102 requêtes ont été rejetées au motif que la situation de danger n'était pas établie. Il a indiqué que l'audience s'était tenue en moyenne dans un **délaï de douze jours** après le dépôt de la requête.

Mme Sylvie Moisson, procureur au TGI de Bobigny a indiqué ensuite qu'en trois ans, 92 femmes avaient bénéficié du dispositif « femmes en très grand danger » et avaient, à ce titre, reçu un **téléphone portable d'alerte**. Elle a jugé qu'au vu de ces premières utilisations, le dispositif expérimental du téléphone portable d'alerte avait contribué à rendre exceptionnels les contacts physiques entre la femme victime et son agresseur ; il procurait un sentiment de sécurité à la victime en lui indiquant que le danger avait été pris en compte par la justice et favorisait le travail d'accompagnement de la victime.

Mme Emmanuelle Lebé, première vice-présidente-adjointe, coordinatrice du pôle famille au TGI de Bobigny a ensuite présenté les mesures d'accompagnement protégé des enfants prononcées dans le cadre de l'exercice du droit de visite. En confiant l'accompagnement de l'enfant à un adulte lors du déplacement entre le domicile de la mère et celui du père ou un « lieu neutre », il permet d'éviter tout contact entre l'auteur et la victime des violences.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, qui concluait cette table ronde, a indiqué que le rôle très positif joué par l'Observatoire départemental de Seine-Saint-Denis dans la lutte contre les violences envers les femmes avait conduit la délégation sénatoriale à recommander, à l'occasion de la discussion de la loi relative au harcèlement sexuel, la création d'un Observatoire national des violences envers les femmes ayant pour mission de réaliser les études nécessaires au pilotage et à l'évaluation des politiques publiques, mais aussi de constituer une plateforme de collaboration entre les différents acteurs engagés dans la lutte contre ces violences et d'être le correspondant naturel des observatoires locaux.

Elle s'est réjouie de ce que la ministre des droits des femmes ait confirmé le matin même, à l'occasion de l'ouverture de cette journée, la création imminente d'un tel organisme.

c) Déplacement à Lyon et à Villeurbanne

A l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence envers les femmes, la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a effectué, le 23 novembre 2012,

un déplacement dans le Rhône, à l'invitation de Christiane Demontès, vice-présidente de la délégation.

Participaient à ce déplacement, Mmes Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, Françoise Laborde, et Christiane Demontès, vice-présidentes.

Après avoir visité le centre d'hébergement et de réinsertion pour femmes avec enfants créé par l'Association Villeurbaine Informations Femmes Familles (VIFF)-SOS Femmes, la délégation a pu rencontrer les responsables du centre d'hébergement et du service d'aide aux victimes, ainsi que des responsables administratifs locaux et le préfet, lors d'un déjeuner à la préfecture.

L'après-midi, les membres de la délégation ont participé à une table ronde avec les magistrats, les représentants de la police, de la gendarmerie, des services pénitentiaires d'insertion et de probation, de la délégation régionale aux droits des femmes et des associations de défense des droits des femmes sur l'application de la législation relative à la prévention, la protection et la prise en charge sociale et judiciaire des femmes victimes de violences conjugales et, notamment, sur l'application de l'ordonnance de protection mise en place par la loi du 9 juillet 2010.

La table ronde a été l'occasion de constater la montée en charge de l'ordonnance de protection (5 demandes en 2010, 29 en 2011 et 54 en 2012, dans le ressort du Tribunal de grande instance de Lyon). Les responsables du VIFF ont, par ailleurs, insisté sur l'importance de préserver la spécificité de l'hébergement des victimes de violences conjugales et la nécessité de prévoir des structures d'hébergement intermédiaires (entre l'urgence et le relogement).

II. COLLOQUES ET ENTRETIENS

La délégation s'est également attachée à participer au débat public et a contribué à diffuser les thèmes qu'elle défend en participant à des colloques ou en recevant des personnalités ou des délégations étrangères. Elle a, en outre, entretenu des relations suivies avec les associations qui œuvrent, en France, en faveur des droits des femmes.

A. PARTICIPATION À DES COLLOQUES

Au cours de l'année 2012, la délégation aux droits des femmes a apporté son appui à l'organisation de colloques au Palais du Luxembourg et a chargé certains de ses membres de la représenter lors de colloques ou de forums.

1. Les colloques soutenus par la délégation

La délégation a apporté son soutien à plusieurs colloques et manifestations organisés dans le Palais ou le Jardin du Luxembourg, sur des thématiques en relation avec la promotion de l'égalité entre les sexes ou les droits des femmes.

Chacune de ces manifestations a été l'occasion pour la présidente et les membres de la délégation de rencontrer les associations qui œuvrent sur le terrain pour protéger et soutenir les femmes dans l'exercice de leurs droits.

a) Colloque de l'Association française des femmes médecins

La présidente de la délégation a apporté son soutien à l'organisation du colloque annuel de l'Association française des femmes médecins qui s'est tenu le samedi 28 janvier 2012 au Palais du Luxembourg, en salle Gaston Monnerville, sur le thème « *Les troubles mentaux de la femme et de l'enfant* ».

Au cours de ce colloque, ont été abordées plusieurs problématiques spécifiques à la santé des femmes et, notamment, la dépression post-partum, le déni de grossesse, les conséquences traumatiques des traumatismes sexuels et le problème de l'addiction des femmes à l'alcool.

b) Dîner-débat de l'Association « *Cosmetic Executive Women* »

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a assisté au dîner-débat organisé avec son soutien au Restaurant du Sénat par l'Association « *Cosmetic Executive Women* », le mardi 6 mars 2012.

Cette manifestation a permis à l'association de présenter les actions conduites par les entreprises de la beauté et de la santé engagées dans le mécénat. Ces actions prennent la forme de soins esthétiques dispensés gratuitement à l'hôpital ou d'ateliers olfactifs permettant aux patients de renouer par l'olfaction avec la vie, le goût, la mémoire.

c) Défilé de l'Association « Toutes à moto »

Mme Brigitte Gonthier-Maurin a apporté son marrainage au défilé de l'Association « Toutes à moto » qui, le dimanche 11 mars 2012, a organisé, dans les rues de Paris, ainsi qu'à Lille, Lyon, Marseille, Nantes et Bordeaux, un défilé de femmes conduisant leur propre moto.

Lors de la halte effectuée par le défilé devant les grilles du Jardin du Luxembourg, la présidente de la délégation a rendu hommage à cette initiative qui contribue à combattre les stéréotypes sexistes et à affirmer l'égalité des femmes et des hommes dans tous les domaines.

d) Dîners-débats de l'Association des juristes et entrepreneures

Mme Brigitte Gonthier-Maurin a apporté son soutien à l'organisation, au Restaurant du Sénat, de trois dîners-débats organisés par l'Association des juristes et entrepreneures : samedi 26 mai 2012 sur le thème « *Femmes modèles, femmes d'exception* », lundi 22 octobre 2012 sur le thème de « *L'éco-citoyen* » et lundi 3 décembre 2012 sur « *La justice pénale internationale* ».

La présidente est également allée saluer les membres de l'association qui se sont retrouvées, le 28 juin 2012 dans la soirée, au Jardin du Luxembourg, pour un « *Pique-nique de l'entreprise* ».

e) Colloque de la Fédération nationale Solidarité-Femmes

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a soutenu l'organisation d'un colloque organisé le mercredi 10 octobre 2012 au Palais du Luxembourg par la Fédération nationale Solidarité-Femmes (FNSF) sur le thème « *Femmes victimes de violences – Du repérage à la mise en sécurité : comment prévenir le risque de féminicide ?* ».

Introduisant cette journée de débats, la présidente de la délégation a rappelé les mesures mises en place pour repérer les femmes victimes de violences, les mettre en sécurité, grâce à l'ordonnance de protection, au téléphone portable d'alerte et aux mesures d'hébergement, ainsi que les mesures destinées à prévenir la récidive.

Plusieurs membres de la délégation ont participé à ce colloque et, notamment : Mmes Christiane Demontès, Chantal Jouanno, Françoise Laborde, Gisèle Printz, Catherine Génisson et Colette Giudicelli.

f) Présentation du rapport annuel de l'Organisation non gouvernementale de solidarité internationale « Plan France »

A l'initiative de Mme Joëlle Garriaud-Maylam, vice-présidente de la délégation, l'Organisation non gouvernementale de solidarité internationale Plan France et son président, M. Pierre Bardon, sont venus présenter le 10 octobre 2012 au Palais du Luxembourg, en salle René Coty, leur rapport annuel sur « *L'éducation des filles dans le monde* ».

2. La participation à des colloques extérieurs

Régulièrement sollicités, les membres de la délégation ont participé à de nombreux colloques portant sur les droits des femmes, tant à Paris que dans les régions.

a) Café « Regards de femmes »

Mme Christiane Demontès, vice-présidente de la délégation, a participé, le jeudi 2 février 2012, à « La Maison de Lucy » à Lyon, au « Café » organisé par l'Association « Regards de femmes » sur le thème de « *L'émancipation des femmes : enjeux de santé, de démocratie, de développement* », animé par le Pr. Saïda Douki Dedieu, professeur émérite de psychiatrie à la faculté de médecine de Tunis et professeur associé à la faculté de médecine de Lyon.

b) Forum trinational sur l'égalité des chances dans le Rhin supérieur

Mme Catherine Troendle a participé, le vendredi 3 février 2012, à Lörrach, en Allemagne, à un forum trinational sur le thème « *Vers une plus grande égalité des chances dans le Rhin supérieur* ».

Ce colloque tendait à faire le point sur les mesures prises en Allemagne, en Suisse et en France, pour assurer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques et, notamment, aux postes de direction.

c) Conférence « Printemps arabe – Printemps de femmes ? »

Mme Christiane Demontès et M. Alain Gournac, vice-présidents de la délégation, ont participé à la conférence-débat organisée par le ministère des Affaires étrangères et européenne, le mercredi 7 mars 2012, à l'Institut du monde arabe, sur le thème « *Printemps arabe – Printemps de femmes* », à l'occasion de la Journée internationale des femmes.

d) Conférence de la Fédération nationale Solidarité-Femmes

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a participé à la conférence organisée, le vendredi 20 avril 2012 à l'espace Saint-Bruno, par la Fédération nationale Solidarité-Femmes (FNSF) sur le thème « *Repenser les droits universels en intégrant l'égalité réelle femmes-hommes* ».

e) Conférence de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a prononcé l'allocution d'ouverture de la conférence organisée, le mercredi 6 juin 2012, au Sénat, par la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD) sur le thème « *Culture et parité : le changement, c'est maintenant ?* ».

Après avoir rappelé que 84 % des théâtres cofinancés par l'État, 89 % des institutions musicales et 70 % des compagnies dramatiques subventionnées par le ministère de la culture étaient dirigés par des hommes, qu'on comptait actuellement une seule directrice d'Opéra sur les 25 Opéras labellisés par l'État et 7 femmes seulement parmi les 38 postes à responsabilité de l'administration culturelle, la Présidente a estimé que des signes forts devaient être envoyés aux responsables culturels pour faire cesser cette confiscation masculine, dans un secteur qu'on pense souvent plus avancé dans la mise en jeu des représentations.

f) Commission nationale contre les violences faites aux femmes

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a assisté à la réunion de la Commission nationale contre les violences faites aux femmes, qui s'est déroulée le mercredi 5 septembre 2012 au ministère des Affaires étrangères, sous la présidence de Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement.

Cette réunion, qui réunissait les principaux responsables administratifs et associatifs en charge de la lutte contre les violences envers les femmes et de l'aide aux victimes, a été l'occasion d'établir un bilan des politiques publiques engagées en ce domaine, en présence, notamment, des présidentes des délégations aux droits des femmes de l'Assemblée nationale et du Sénat.

g) Colloque de la Fédération nationale Solidarité-Femmes sur les femmes migrantes

Mme Brigitte Gonthier-Maurin a prononcé le discours de clôture du colloque organisé par la Fédération nationale Solidarité-Femmes (FNSF), le mardi 4 décembre 2012, sur le thème « *Violences faites aux femmes : parcours de femmes migrantes – Freins, enjeux et perspectives* ».

Après avoir rappelé la réalité des violences rencontrées par les femmes étrangères en France (la violence d'État venant s'ajouter aux violences internes), la présidente de la délégation a indiqué qu'un consensus était établi sur la nécessité d'abroger le délit de racolage passif et de permettre l'entrée en vigueur de la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention de la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

h) Université populaire du Mouvement « Ni putes Ni soumises »

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a participé à une table ronde consacrée aux « *Violences faites aux femmes* », le vendredi 14 décembre 2012, dans le cadre des Universités populaires du Mouvement « Ni putes Ni soumises ».

Dans son intervention de clôture, elle a salué la mobilisation exceptionnelle dont ont fait preuve les associations au cours des deux dernières années. Elle a indiqué que la délégation se montrerait attentive aux résultats des dispositifs de protection des victimes et vigilante quant aux résultats des renégociations des conventions tri-annuelles avec les associations d'aide aux victimes.

3. Les manifestations culturelles

La délégation est attentive aux spectacles et manifestations culturelles qui sont susceptibles de constituer un médium intéressant pour illustrer des points de vue sur les droits des femmes et sensibiliser l'opinion à la problématique de l'égalité.

a) Représentation théâtrale « Filles du Paradis »

Le mardi 10 janvier 2012, deux membres de la délégation, Mmes Françoise Cartron et Danielle Michel, se sont rendues au théâtre Essaïon, à Paris, pour assister à une représentation de la pièce « *Fille du Paradis* », adaptée du livre « *Putain* » de Nelly Arcan, qui se présente comme une charge radicale contre l'icône de la femme parfaite fabriquée par le regard des hommes.

b) Projection en avant-première de « Omblin »

Le mardi 20 mars 2012, Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a assisté à la projection du film « *Omblin* » au studio des Ursulines, à Paris, long métrage de fiction qui raconte le parcours d'une femme incarcérée en prison avec son nouveau-né, puis leur séparation et leurs retrouvailles.

Ce film donne une représentation très fidèle d'une réalité carcérale que la délégation avait abordée à l'occasion de son rapport d'activité de 2009 sur « *Les femmes dans les lieux de privation de liberté* ».

B. LES ENTRETIENS

Au cours de l'année 2012, Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a reçu une quarantaine de personnes en entretien : personnalités ou délégations étrangères, responsables politiques ou administratifs, représentants du monde associatif et artistes porteurs de projets relatifs à l'image des femmes.

1. L'accueil de personnalités ou de délégations étrangères

La présidente de la délégation a régulièrement reçu, en 2012, des personnalités et des délégations étrangères dont certaines lui avaient été recommandées par le ministère des Affaires étrangères, dans le cadre de son programme d'accueil en France de personnalités d'avenir.

Ces entretiens, auxquels ont été associés, le cas échéant, d'autres membres de la délégation, permettent de recueillir des informations de première main sur la situation faite aux femmes dans certaines parties sensibles du monde et d'œuvrer, à travers une forme de diplomatie parlementaire, au développement de liens avec des personnalités étrangères issues du monde parlementaire, des médias ou d'associations.

a) Entretien avec Mme Sihem Hemmache, avocate au barreau d'Alger

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a reçu au Palais du Luxembourg, mardi 20 mars 2012, Mme Sihem Hemmache, avocate au barreau d'Alger, à l'occasion de sa venue en France dans le cadre du programme « personnalités d'avenir » du ministère des Affaires étrangères et européennes.

Cet entretien a permis d'évoquer le contexte politique dans lequel s'inscrivait, en Algérie, la défense des droits des femmes, à la veille des élections législatives algériennes du 10 mai 2012.

L'article 31 *bis*, introduit par amendement dans la Constitution pouvait susciter l'espoir d'un meilleur accès des femmes aux assemblées élues. Les quotas devraient imposer aux partis de présenter également des candidates. Mais il fallait aussi tenir compte de la tentation « d'instrumentaliser » ces femmes et de l'attitude des femmes elles-mêmes qui participent volontiers à des actions caritatives, mais éprouvent de fortes réticences à s'engager en politique pour participer aux institutions.

b) Délégation de femmes entrepreneures africaines

Mmes Brigitte Gonthier-Maurin, Joëlle Garriaud-Maylam et Chantal Jouanno ont reçu au Palais du Luxembourg, jeudi 22 mars 2012, une délégation de femmes entrepreneures africaines, présentes à Paris, dans le cadre d'une formation dispensée à l'École nationale d'Administration (ENA).

Venant de neuf pays de l'Afrique de l'Ouest et du Centre (Sénégal, Mali, Togo, Bénin, Burkina Faso, Niger, Cameroun, République démocratique du Congo et Guinée Conakry), ces femmes exerçaient des fonctions dirigeantes dans des secteurs aussi variés que le génie rural, la communication, la restauration ou l'hôtellerie, la finance et la confection. Elles étaient toutes actives, en outre, dans des réseaux associatifs qui militent en faveur de l'exercice, par les femmes, de responsabilités professionnelles.

L'entretien a porté sur la nécessité de lutter contre les mariages précoces qui, outre les problèmes qu'ils suscitent en termes de santé, font obstacle à l'accès des filles à l'éducation puis à un travail qui leur garantisse une forme d'autonomie économique. Il a souligné également combien les femmes, en participant à la vie économique et sociale, constituent un levier essentiel dans le développement d'un État.

La délégation africaine a pris connaissance avec intérêt des grandes lignes de la législation en vigueur en France en matière de lutte contre les violences envers les femmes ou d'égalité professionnelle et garantissant, notamment, des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises les plus importantes.

c) Délégation de bloggeuses et de journalistes du monde arabe

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a reçu, jeudi 7 juin 2012, une délégation de douze femmes journalistes ou bloggeuses du monde arabe, invitées en France à l'initiative de la Direction de la communication et du porte-parolat du ministère des Affaires étrangères et européennes.

Les participantes, provenant du Maroc, de Tunisie, d'Égypte, du Yémen, de Jordanie et des Territoires palestiniens, ont décrit la situation préoccupante des femmes dans leurs pays respectifs, en évoquant les violences auxquelles elles sont quotidiennement exposées : violences domestiques avec leurs formes extrêmes, les crimes d'honneur ou les mariages précoces et forcés, qui sont une forme de viol légalisé ; mais aussi les violences dans la sphère publique, notamment à l'encontre des femmes qui ont participé activement aux « Printemps arabes ». Ces derniers ont suscité de légitimes espoirs mais ont aussi favorisé un retour sur le devant de la scène politique de mouvements extrémistes et intégristes instrumentalisant la religion pour faire dramatiquement régresser le statut et les droits des femmes.

d) Entretien avec Mme Safaa Elagib Adam Ayoub

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a reçu en entretien, mardi 12 juin 2012, Mme Safaa Elagib Adam Ayoub, secrétaire générale et conseillère pour les affaires du genre de l'Organisation non gouvernementale soudanaise « Community Development Association ».

Celle-ci a travaillé depuis plusieurs années à sensibiliser les populations locales – notamment dans les camps de déplacés dans l'Ouest du Darfour – aux problèmes liés au conflit du Darfour en matière de genre, à la réhabilitation des femmes victimes de crimes sexuels, à l'acceptation par les familles et la communauté des enfants nés des viols commis sur les déplacées, et à la lutte contre l'infanticide.

Elle a insisté sur le fait que les femmes ne devaient pas être traitées exclusivement comme des victimes, mais qu'il fallait aussi qu'elles se considèrent comme des acteurs et qu'elles contribuent au processus de paix et aux négociations. Étant majoritaires parmi les électeurs, elles disposent d'une véritable capacité d'influence à condition de s'unir autour de certaines problématiques qui leur sont communes. Une des difficultés cependant pour traiter un conflit qui dépasse les frontières est de constituer des réseaux régionaux.

L'absence de langue commune constitue un handicap supplémentaire à compenser.

e) Entretien avec une délégation de femmes parlementaires du Programme des Nations-Unies pour le développement (PNUD)

A l'occasion de leur venue en France, à l'invitation de l'Assemblée nationale et du Programme des Nations-Unies pour le développement (PNUD), Mme Brigitte Gonthier-Maurin a reçu le jeudi 12 juillet 2012 une délégation de dix femmes parlementaires francophones venant du Maroc, de Tunisie, de Côte d'Ivoire et de la République démocratique du Congo.

Prenant appui sur les dispositions en vigueur en droit français, la présidente de la délégation a évoqué avec les parlementaires francophones les leviers législatifs que l'on pouvait envisager pour favoriser l'accès des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, et pour préserver le statut et les droits des femmes.

f) Entretien avec la sociologue américaine Abigail Saguy

Mme Brigitte Gonthier-Maurin a reçu en entretien, mardi 24 juillet 2012, Mme Abigail Saguy, sociologue à l'Université de Californie à Los Angeles (UCLA), dont les travaux de législation comparée portent notamment sur la définition du harcèlement sexuel en France et aux États-Unis.

La présidente de la délégation lui a présenté les considérations qui avaient inspiré la délégation, et plus généralement le Sénat, dans la nouvelle définition du délit de harcèlement sexuel inscrite dans la loi n° 2012-954 du 6 août 2012.

g) Entretien avec des représentantes de l'Association colombienne « Tejedoras de vida »

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a reçu le mardi 11 septembre 2012, une délégation de trois responsables de l'Association colombienne « *Tejedoras de vida* » (Tisseuses de vie), accompagnées de Mme Gloria Florez Schneider, élue au Parlement andin et défenseuse des droits de l'Homme.

Celles-ci ont indiqué comment, à travers les féminicides et les viols, le corps des femmes pouvait être instrumentalisé comme un moyen de pression, une arme de guerre.

Elles ont déploré que, malgré l'adoption d'une nouvelle loi favorable aux victimes dans son principe, le système judiciaire reste très défavorable aux femmes, compte tenu notamment des procédures de dépôt de plaintes qui peuvent comporter jusqu'à onze étapes successives.

D'une façon générale, les femmes accèdent dorénavant, en Colombie, à l'éducation dans les mêmes conditions que les hommes. Une loi impose des quotas de 30 % de femmes aux élections et les femmes représentent la moitié des effectifs du secteur public mais, malgré cela, elles continuent d'accéder difficilement aux responsabilités politiques.

h) Entretien avec les représentants du Forum parlementaire européen

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a reçu en entretien, jeudi 27 septembre 2012, MM. Neil Datta, secrétaire général, et Vincent Villeneuve, chargé de projet, auprès du Forum parlementaire européen sur la population et le développement.

L'entretien a porté sur la façon dont la délégation et ses membres pourraient participer aux travaux du Forum.

i) Entretien avec Mme Annie Sugier, présidente du Comité Atlanta + et de la Ligue du droit international des femmes

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a reçu en entretien, mercredi 24 octobre 2012, Mme Annie Sugier, présidente du Comité Atlanta + et de la Ligue du droit international des femmes (LDIF), venue lui présenter les actions engagées par ces deux associations pour défendre le principe de neutralité du sport inscrit dans la charte olympique et qui devrait s'opposer à

tout port de signes religieux par les sportives participant aux compétitions olympiques et internationales.

Mme Annie Sugier a rendu hommage aux recommandations formulées par la délégation aux droits des femmes dans son rapport de 2011 sur « *L'égalité des femmes et des hommes dans le sport* » et Mme Brigitte Gonthier-Maurin a indiqué qu'elle avait adressé, le 25 juillet 2012, à M. Jacques Rogge, président du Comité international olympique, et à M. Joseph Blatter, président de la Fédération internationale de Football Association (FIFA) des courriers pour leur faire part de l'attachement de la délégation au strict respect du principe de neutralité du sport et de l'inquiétude que lui inspirait la décision prise par l'International Football Association Board et la Fédération internationale de Football d'autoriser le port du voile par les footballeuses dans les compétitions internationales.

2. Entretiens avec des responsables institutionnels

La présidente de la délégation a entretenu des contacts réguliers tout au long de l'année avec les principaux responsables institutionnels en charge des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes et, plus généralement, de la défense des droits humains.

a) Rencontres avec les présidentes des délégations aux droits des femmes de l'Assemblée nationale et du Conseil économique, social et environnemental (CESE)

Mme Brigitte Gonthier-Maurin a rencontré à plusieurs reprises la présidente de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, Mme Catherine Coutelle, notamment les 17 octobre 2012 et 28 novembre 2012, pour évoquer la coordination de certains de leurs travaux, ainsi qu'à l'occasion d'un déplacement en Suède, dans le cadre de la visite ministérielle effectuée par Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement.

Elle a également procédé, lors d'un déjeuner le 10 mai 2012, avec Mme Geneviève Bel, présidente de la délégation aux droits des femmes du Conseil économique, social et environnemental (CESE) à un échange de vues sur les programmes de travail respectifs des deux délégations et leurs aspects complémentaires.

b) Rencontres avec les responsables politiques et associatifs en charge de la politique des droits des femmes

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a rencontré Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, le mardi 29 mai 2012, peu après sa prise de fonctions, pour

évoquer les principaux axes d'une relance de la politique gouvernementale en faveur des droits des femmes et le rôle que pouvait jouer le Sénat et, plus particulièrement, la délégation aux droits des femmes, dans la restauration du délit de harcèlement sexuel.

Elle avait également rencontré, le 7 février 2012, Mme Nathalie Tournyol du Clos, cheffe du Service des droits des femmes, pour passer en revue les principaux dossiers en cours dans les différents champs de compétences du service : égalité professionnelle, parité politique, lutte contre les violences envers les femmes, accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse.

Le mardi 21 février 2012, au cours d'un petit-déjeuner de travail, elle s'est entretenue avec Mme Brigitte Grésy, inspectrice générale des affaires sociales, sur les leviers que pouvaient utiliser les politiques publiques pour relancer la dynamique de l'égalité professionnelle et salariale.

Le jeudi 6 décembre 2012, Mme Caroline de Haas, conseillère en charge des politiques féministes, et Mme Léa Guillebaud, conseillère en charge des affaires politiques et parlementaires, sont venues présenter à Mme Brigitte Gonthier-Maurin le programme de « sensibilisation aux stéréotypes sexistes » qui a été conçu à l'intention des membres du Gouvernement.

Enfin, le jeudi 18 octobre 2012, Mmes Anne Queinnet, cheffe de projet à la Direction générale de la modernisation de l'État (DGME), et Marie Longièras, consultante, sont venues présenter à Mme Brigitte Gonthier-Maurin un « kit d'outils » à destination des entreprises et, en particulier, des plus petites d'entre elles, destiné à améliorer l'application des lois relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

c) Entretiens avec des autorités administratives indépendantes

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a rencontré à deux reprises, le jeudi 5 avril 2012 et le jeudi 24 mai 2012, M. Dominique Baudis, défenseur des droits, accompagné de plusieurs de ses collaborateurs, sur le rôle que celui-ci peut jouer dans la lutte contre les discriminations dont sont victimes les femmes, ainsi que sur les paramètres que devrait intégrer une nouvelle définition du délit de harcèlement sexuel.

Elle a également rencontré, le mardi 11 septembre 2012, Mme Danielle Bousquet, ancienne députée, dans le cadre de la mission qui lui a été confiée de préfiguration d'un nouvel Observatoire de la parité.

3. Entretiens avec des responsables associatifs

Tout au long de l'année 2012, la délégation a entretenu des contacts réguliers avec un grand nombre d'associations de défense des droits des femmes, à travers des auditions, des échanges téléphoniques et électroniques.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a en outre reçu plusieurs de leurs dirigeantes en entretien et, notamment :

- Mme Caroline Milet, de l'Association « Cosmetic Executive Women » ;

- Mme Olga Trostiansky, présidente de la Coordination française pour le lobby européen des femmes (CLEF) ;

- Mme Marie-Pierre Martinet, secrétaire générale du Mouvement français pour le Planning familial ;

- Mme Annie Yahi, présidente de l'Association « Toutes à moto » ;

- Mmes Françoise Brié et Nicole Crépeau, vice-présidentes, et Christine Clamens, déléguée générale, de la Fédération nationale Solidarité-Femmes (FNSF), afin d'évoquer, entre autres, les inquiétudes suscitées par les conséquences potentielles d'une remise en cause des dispositions en vigueur relatives à la résidence alternée pour l'enfant en cas de séparation des parents ;

- Mme Odile Lajoix, présidente de l'Association des juristes et entrepreneures ;

- Mme Marilyn Baldeck, déléguée générale de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) ;

- Mme Julia Mouzon, présidente et fondatrice de l'Association « Femmes et pouvoir » ;

- Mmes Maya Surduts et Suzie Rotjman, porte-parole du Collectif national pour les droits des femmes (CNDF).

La présidente de la délégation a également rencontré des artistes travaillant sur des thèmes intéressant la défense des droits des femmes : Mme Clarisse Feletin, réalisatrice, préparant un film documentaire sur le harcèlement sexuel au travail, et Mme Sylvie Galmot, photographe, qui travaille à une série de photos-reportages sur les victimes de la prostitution.

Dans le cadre de la préparation de la réflexion de la délégation sur le thème « Femmes et travail », Mme Brigitte Gonthier-Maurin a également rencontré, le vendredi 27 janvier 2012, Mme Margaret Maruani, directrice de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et directrice de la Revue « *Travail, genre et sociétés* ».

ANNEXES DE LA PREMIÈRE PARTIE

- **Annexe 1** – Composition de la délégation

- **Annexe 2** – Calendrier récapitulatif des activités de la délégation

- **Annexe 3** – Calendrier récapitulatif des entretiens de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente

1. Annexe 1 : Composition de la délégation



Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

75 sénatrices siègent actuellement au Sénat, dont elles représentent 21,16% des effectifs.

La Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes comprend 27 sénatrices et 9 sénateurs.

Sa composition est la suivante :

Présidente		Département		Groupe
Mme	Brigitte	GONTHIER-MAURIN	Hauts-de-Seine	CRC
Vice-présidents				
M.	Roland	COURTEAU	Aude	SOC
Mme	Christiane	DEMONTÈS	Rhône	SOC
Mme	Joëlle	GARRIAUD-MAYLAM	Français établis hors de France	UMP
M.	Alain	GOURNAC	Yvelines	UMP
Mme	Sylvie	GOY-CHAVENT	Ain	UDI-UC
Mme	Chantal	JOUANNO	Paris	UDI-UC
Mme	Françoise	LABORDE	Haute-Garonne	RDSE
Mme	Gisèle	PRINTZ	Moselle	SOC
Secrétaires				
Mme	Caroline	CAYEUX	Oise	UMP
Mme	Danielle	MICHEL	Landes	SOC
Membres				
Mme	Maryvonne	BLONDIN	Finistère	SOC
Mme	Nicole	BONNEFOY	Charente	SOC
M.	Christian	BOURQUIN	Pyrénées-Orientales	RDSE
Mme	Bernadette	BOURZAI	Corrèze	SOC
Mme	Marie-Thérèse	BRUGUIÈRE	Hérault	UMP app.
Mme	Françoise	CARTRON	Gironde	SOC
Mme	Laurence	COHEN	Val-de-Marne	CRC
M	Gérard	CORNU	Eure-et-Loir	UMP
M.	Daniel	DUBOIS	Somme	UDI-UC
Mme	Marie-Annick	DUCHÈNE	Yvelines	UMP ratt.
Mme	Jacqueline	FARREYROL	La Réunion	UMP
M.	Alain	FOUCHÉ	Vienne	UMP
Mme	Catherine	GÉNISSON	Pas-de-Calais	SOC
Mme	Colette	GIUDICELLI	Alpes-Maritimes	UMP
M.	Jean-Pierre	GODEFROY	Manche	SOC
M.	Jean-François	HUSSON	Meurthe-et-Moselle	NI
Mme	Christiane	KAMMERMANN	Français établis hors de France	UMP
Mme	Claudine	LEPAGE	Français établis hors de France	SOC
Mme	Valérie	LÉTARD	Nord	UDI-UC
Mme	Michèle	MEUNIER	Loire-Atlantique	SOC
M.	Jean-Vincent	PLACÉ	Essonne	ECOLO
Mme	Sophie	PRIMAS	Yvelines	UMP
Mme	Laurence	ROSSIGNOL	Oise	SOC
Mme	Esther	SITTLER	Bas-Rhin	UMP
Mme	Catherine	TROENDLE	Haut-Rhin	UMP

**2. Annexe 2 :
Calendrier récapitulatif des activités de la délégation (2011-2012)**

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Mercredi 14 décembre 2011 15 h 00</p>	<p>Réunion constitutive du Bureau de la délégation</p> <p><i>Communiqué de presse : La délégation sénatoriale aux droits des femmes a constitué son bureau</i></p>	
<p>Mardi 10 janvier 2012 21 h 30</p>		<p>Représentation de la pièce « <i>Fille du Paradis</i> », d'après <i>Putain</i> de Nelly Arcan, montée par la compagnie Madani, au théâtre Essaïon Participation de : Mmes Françoise Cartron et Danielle Michel</p>
<p>Mercredi 11 janvier 2012 14 h 30</p>	<p>AUDITION, sous forme d'une table ronde, des représentantes des principales associations engagées dans la lutte contre les violences envers les femmes afin de recueillir leur point de vue sur la proposition de loi n° 61 (2011-2012) modifiant le délai de prescription de l'action publique des agressions sexuelles autres que le viol, dans la perspective de sa discussion par le Sénat en première lecture le 19 janvier 2012 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) : Mme Marilyn Baldeck, déléguée générale ♦ Association nationale pour la reconnaissance des victimes : Mme Marie-Ange Le Boulaire, fondatrice ♦ Collectif féministe contre le viol (CFCV) : Dr. Emmanuelle Piet, présidente ♦ Coordination des associations pour le droit à l'avortement et à la contraception (CADAC) : Mme Maya Surduts, secrétaire générale 	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Coordination française pour le lobby européen des femmes (CLEF) : Mme Olga Trotiansky, présidente ♦ Élu/es contre les violences faites aux femmes (ECVF) : Mme Odette Terrade, membre du conseil d'administration ♦ Fédération nationale Solidarité femmes (FNSF) : Mmes Anne Joseleau, directrice de Solidarités femmes Dijon et Isabelle Steyer, membre de la commission justice ♦ Groupe de femmes pour l'abolition des mutilations sexuelles et autres pratiques affectant la santé des femmes et des enfants (GAMS) : Mmes Christine Beynis, présidente, et Isabelle Gillette-Faye, sociologue, directrice générale ♦ Mouvement français pour le Planning familial (MFPPF) : Mme Marie-Pierre Martinet, secrétaire générale ♦ Observatoire des violences envers les femmes : Mme Ernestine Ronai, responsable ♦ Paroles de femmes : Mme Olivia Cattan, présidente ♦ SOS Femmes accueil : MM. Gilles Pont, président, et Yves Lambert, directeur 	
<p>Jeudi 19 janvier 2012 10 h 00</p> <p>dans l'après-midi</p>	<p>Réunion de la délégation : échange de vues sur l'organisation des travaux et sur le choix du thème annuel de réflexion</p>	
	<p>En séance publique : - Proposition de loi modifiant le délai de prescription de l'action publique des agressions sexuelles autres que le viol, présentée par Mme Muguette Dini et plusieurs de ses collègues (n° 61, 2011-2012)</p>	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Mercredi 25 et jeudi 26 janvier 2012</p>	<p>En séance publique : - Projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (n° 784, 2010-2011) (<i>procédure accélérée</i>)</p>	
<p>Jeudi 26 janvier 2012 14 h 30</p>	<p>Désignation d'un rapporteur sur la proposition de loi n° 230 (2011-2012) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, présentée par Mmes Claire-Lise Campion, Michèle André, Catherine Génisson, M. François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparenté, <i>dont la délégation a été saisie par la commission des Affaires sociales</i></p>	
<p>Samedi 28 janvier 2012 13 h 45 – 18 heures (Salle Monnerville)</p>		<p>Colloque de l'Association française des femmes médecins sur « <i>Les troubles mentaux de la femme et de l'enfant</i> », marrainé par la présidente de la délégation</p>
<p>Mardi 31 janvier 2012 15 h 00</p>	<p>Audition de Mme Michelle Meunier, rapporteure sur la proposition de loi n° 230 (2011-2012) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, <i>dont la délégation a été saisie par la commission des Affaires sociales (Ces auditions sont ouvertes aux membres de la délégation et de la commission des affaires sociales)</i> - M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé</p>	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Mercredi 1^{er} février 2012</p>	<p>Auditions de Mme Michelle Meunier, rapporteure sur la proposition de loi n° 230 (2011-2012) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, dont la délégation a été saisie par la commission des Affaires sociales (Ces auditions sont ouvertes aux membres de la délégation et de la commission des affaires sociales)</p> <p>♦ 10 h 00 - Mme Emmanuelle Latour, adjointe à la cheffe du Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, Direction générale de la cohésion sociale</p> <p>♦ 16 h 30 - Mme Françoise Milewski, économiste, chercheur à l'Obser-vatoire français des conjonctures économiques – Centre de recherche en économie de Sciences Po, membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p>	
<p>Jeudi 2 février 2012 19 h 45 <i>Restaurant La Maison de Lucy (Lyon)</i></p>		<p>Café « Regards de femmes » sur le thème « <i>L'émancipation des femmes : enjeux de santé, de démocratie, de développement</i> », animé par le Pr. Saïda Douki Dedieu, professeur émérite de psychiatrie à la faculté de médecine de Tunis, professeur associée à la faculté de médecine de Lyon Participation de : Mme Christiane Demontès</p>
<p>Vendredi 3 février 2012 de 16 h 00 à 20 h 00 <i>à Lörrach (Allemagne)</i></p>		<p>Forum trinational « Vers une plus grande égalité des chances dans le Rhin Supérieur ? » Participation de : Mme Catherine Troendle</p>

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Mardi 7 février 2012 14 h 00</p>	<p>Examen du rapport d'information de Mme Michelle Meunier sur la proposition de loi n° 230 (2011-2012) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, présentée par Mmes Claire-Lise Campion, Michèle André, Catherine Génisson, M. François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés, <i>dont la délégation a été saisie par la commission des Affaires sociales</i></p>	
<p>Mercredi 8 février 2012 dans la matinée</p>	<p>Présentation devant la commission des affaires sociales du rapport d'information et des recommandations de Mme Michelle Meunier sur la proposition de loi n° 230 (2011-2012) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, présentée par Mmes Claire-Lise Campion, Michèle André, Catherine Génisson, M. François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés</p>	
<p>Lundi 13 février 2012</p>	<p>En séance publique : Proposition de résolution relative à l'application de certaines dispositions de la loi du 9 juillet 2010 concernant les violences faites aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, présentée en application de l'article 34-1 de la Constitution par M. Roland Courteau et plusieurs de ses collègues Intervention de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, M. Roland Courteau, Mmes Chantal Jouanno, Françoise Laborde, Michelle Meunier, M. Jean-Vincent Placé</p>	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Mercredi 15 février 2012 17 h 00</p>	<p>Audition de Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des solidarités et de la cohésion sociale, sur la politique de son ministère en faveur des femmes, en particulier en matière d'égalité professionnelle et salariale et de lutte contre les violences à leur encontre</p>	
<p>Jeudi 16 février 2012</p>	<p>En séance publique : - Proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, déposée par Mmes Claire-Lise Campion, Michèle André, Catherine Génisson, M. François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés (n° 230, 2011-2012) Intervention de Mmes Brigitte Gonthier-Maurin, Michelle Meunier, Laurence Cohen, Joëlle Garriaud-Maylam, Catherine Génisson, Chantal Jouanno, Gisèle Printz</p>	
<p>Jeudi 23 février 2012 11 h 00</p>	<p>Présentation par Mme Chantal Jouanno, chargée d'une mission temporaire auprès de la ministre des solidarités et de la cohésion sociale sur les dispositifs d'observation et de régulation des médias concernant le phénomène de l'hypersexualisation des enfants, des premières conclusions de son étude</p>	
<p>Mardi 6 mars 2012 20 h 00 <i>Restaurant du Sénat</i></p>		<p>Dîner organisé par l'Association « Cosmetic Executive Women » sur le thème <i>« Les entreprises de la beauté et de la santé engagées dans le mécénat »</i>, sous le marrainage et avec la participation de : Mme Brigitte Gonthier-Maurin</p>

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Mercredi 7 mars 2012 de 9 h 00 à 18 h 30 (Institut du Monde Arabe - Salle du Haut-Conseil)</p>		<p>« <i>Printemps arabe : Printemps des femmes ?</i> », conférence-débat organisée par le ministère des Affaires étrangères et européennes, à l'occasion de la Journée Internationale des Femmes, réunissant, autour de quatre tables rondes, des ministres, parlementaires, représentant- e-s du monde de la recherche et de la société civile ainsi que des agences des Nations Unies impliquées auprès des femmes et des filles dans la région :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la participation des femmes en politiques et leur rôle dans les processus électoraux 2. la place des femmes dans les processus de justice transitionnelle 3. le rôle des femmes sur le marché du travail et leur autonomisation économique 4. la situation des jeunes filles dans la région <p>Participation de : Mme Christiane Demontès, M. Alain Gournac</p>
<p>Jeudi 8 mars 2012 Déplacement en Seine-Saint- Denis de 9 h 00 à 13 h 45</p>	<p><i>Communiqué de presse : Égalité hommes-femmes : l'heure est à l'exigence de résultats immédiats !</i></p>	<p>Participation de Mme Brigitte Gonthier- Maurin, en qualité de présidente de la délégation aux droits des femmes, à l'invitation de M. le Président du Sénat, à une visite de terrain en Seine- Saint-Denis, à l'occasion de la Journée internationale des femmes :</p> <p>- participation, à Bobigny, au 10^{ème} anniversaire de l'Observatoire des violences envers les femmes du département de Seine-Saint- Denis ;</p>

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
		<p>- visite de la « <i>Maison des parents et de la famille</i> » et de l'association « <i>Le lien</i> » à Bondy Présence de Mme Michelle Meunier</p>
<p>Dimanche 11 mars 2012 16 h 00 (<i>rue Auguste Comte</i>)</p>		<p>Défilé de l'association « Toutes à moto » dans les rues de Paris Allocution de Mme Brigitte Gonthier-Maurin lors de la halte rue Auguste Comte</p>
<p>Jeudi 15 mars 2012 11 h 00</p>	<p>Auditions sur le thème « Femmes et travail » - Mme Danièle Linhart, sociologue du travail, directrice de recherche au CNRS</p>	
<p>Jeudi 22 mars 2012 16 h 00</p>	<p>- Accueil d'une délégation de femmes entrepreneurs issues de différents pays d'Afrique de l'Ouest et du Centre (Sénégal, Mali, Togo, Bénin, Burkina Faso, Niger, Cameroun, République démocratique du Congo et Guinée Conakry) participant, à l'invitation du ministère des Affaires étrangères et européennes, à une formation dispensée à l'École nationale d'Administration (ENA) Participation de : Mmes Brigitte Gonthier-Maurin, Joëlle Garriaud-Maylam et Chantal Jouanno</p>	
<p>Lundi 26 mars 2012 (<i>Salon Pourpre du Restaurant du Sénat</i>)</p>		<p>Dîner-débat de l'Association des juristes et entrepreneurs sur le thème « <i>Femmes modèles, Femmes d'exception</i> », sous le marrainage de Mme Brigitte Gonthier-Maurin</p>

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Judi 29 mars 2012 10 h 00 et 11 h 00</p>	<p>Auditions sur le thème « Femmes et travail »</p> <p>10 h 00 – Mme Hélène Périvier, économiste seniore au département des études, coresponsable du programme de Recherche et d’Enseignement des SAvoirs sur le GENre (PRESAGE) de l’Observatoire français des conjonc-tures économiques - Centre de recherche en économie de Sciences Po (OFCE)</p> <p>11 h 00 – Mme Rachel Silvera, économiste, maître de conférences à l’Université Paris X Nanterre</p>	
<p>Judi 5 avril 2012 10 h 00</p>	<p>Audition sur le thème « Femmes et travail »</p> <p>- Mme Pascale Levet, directrice technique et scientifique de l’Agence nationale pour l’amélioration des conditions de travail (ANACT) et Mme Florence Chappert, chargée de mission, responsable du projet « genre et conditions de travail »</p>	
<p>Vendredi 20 avril 2012 de 14 à 17 h 00 (Espace Saint-Bruno, 9 rue Saint-Bruno – Paris 18^{ème})</p>		<p>Conférence organisée par la Fédération nationale Solidarité-Femmes (FNSF) sur le thème « <i>Repenser les droits universels en intégrant l’égalité réelle femmes-hommes</i> »</p> <p>Participation de : Mme Brigitte Gonthier-Maurin</p>
<p>Vendredi 4 mai 2012</p>	<p>Communiqué de presse : <i>Après l’abrogation par le Conseil constitutionnel des dispositions pénales réprimant le harcèlement sexuel : l’urgence de légiférer</i></p>	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Mardi 15 mai 2012 de 17 à 20 h 00 (Université américaine de Paris)</p>		<p>Soirée-débat « <i>Le temps des femmes</i> » organisée par la Coordination pour le lobby européen des femmes (CLEF) dans le cadre de deux tables rondes consacrées à « <i>Femmes et culture</i> » et « <i>Femmes et stéréotypes</i> » Participation de Mme Gisèle Printz</p>
<p>Lundi 21 mai 2012</p>	<p><i>Communiqué de presse :</i> La Présidente de la Délégation salue le premier Gouvernement paritaire</p>	
<p>Jeudi 24 mai 2012 10 h 00 et 11 h 00</p>	<p>Auditions sur le thème « Femmes et travail » 10 h 00 - M. Antoine Magnier, directeur de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), accompagné de Mme Rozenn Desplatz, chef de la mission animation de la recherche 11 h 00 - M. Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, auteur du rapport « <i>Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes : comment impliquer les hommes ?</i> », remis à Mme Claude Greffe, secrétaire d'État chargée de la famille</p> <p><i>Communiqué de presse :</i> Harcèlement sexuel : le groupe de travail commun créé par la commission des lois, celle des affaires sociales et la délégation aux droits des femmes commencera ses travaux dès mardi prochain : le Sénat veut combler au plus vite le vide juridique sur le harcèlement sexuel</p>	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Mardi 29 mai 2012 16 heures</p>	<p>Auditions du groupe de travail sur le harcèlement sexuel <i>ouvertes à l'en-semble des membres de la délégation</i></p> <p>16 h 00 - Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes : ♦ Mme Nathalie Tournyol du Clos, cheffe du service, adjointe à la directrice générale de la cohésion sociale, accompagnée de Mmes Emmanuelle Latour, adjointe à la cheffe du service, et Catherine Laret Bedel, cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle</p> <p>16 h 45 - Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) ♦ Mmes Marilyn Baldeck, déléguée générale, Sophie Péchaud, présidente</p> <p>17 h 30 - Union syndicale des magistrats (USM) : ♦ Mme Virginie Duval, secrétaire générale, M. Richard Samas-Santafe, secrétaire national</p>	
<p>Jeudi 31 mai 2012 9 heures</p>	<p>Auditions du groupe de travail sur le harcèlement sexuel <i>ouvertes à l'en-semble des membres de la délégation</i></p> <p>9 h 00 - <i>Première table ronde</i> avec des associations de défense des droits des femmes (Coordination pour le lobby européen des femmes,) ♦ Coordination pour le lobby européen des femmes (CLEF) : Mme Brigitte Martel-Baussant, secrétaire générale ♦ Fédération nationale Solidarité-Femmes (FNSF) : Mmes Nicole Crépeau, vice-présidente, et Isabelle Steyer, avocate</p> <p>10 h 00 - Syndicat de la magistrature : ♦ Mme Odile Barral et M. Xavier Gadrat, secrétaires nationaux</p>	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p><i>après-midi :</i> 15 heures</p>	<p>10 h 45 - Table ronde avec des organisations de salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Force ouvrière (FO) : Mme Anne Baltazar, secrétaire générale ♦ Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : M. Claude Raoul, secrétaire confédéral (dossiers Discriminations, Société, Jeunes) ♦ Confédération générale du travail (CGT) : Mmes Sabine Reynosa et Christine Guinand, membres du collectif « Femmes mixité » ♦ Confédération française démocratique du travail (CFDT) : M. Didier Cauchois, secrétaire confédéral ♦ Union syndicale Solidaires : Mme Emmanuelle Tronche <p>11 h 45 - Direction des affaires criminelles et des grâces (ministère de la Justice) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Mme Maryvonne Caillibotte, directrice 	
	<p>15 h 00 - <i>Seconde table ronde</i> avec des associations spécialisées dans la lutte contre les violences faites aux femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Femmes solidaires : Mme Sabine Salmon, présidente ♦ Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHEs) : Mmes Marie Quévieux, présidente, et Clara Chevalier ♦ Collectif féministe contre le viol : Dr. Emmanuelle Piet, médecin départemental de PMI, responsable des planifications familiales ♦ Collectif national pour les droits des femmes : Mmes Maya Surduts et Suzy Rojtman, porte-parole ♦ Observatoire des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis : Mme Ernestine Ronai, responsable 	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
	<p>16 h 00 - Ministère du travail (DGT) Bureau des relations individuelles du travail : M. Jean-Henry Pyronnet et Mme Brigitte Zago-Koch</p> <p>16 h 45 - FO Magistrats : M. Emmanuel Poinas, secrétaire général</p>	
<p>Mercredi 6 juin 2012 9 heures</p>	<p>Auditions du groupe de travail sur le harcèlement sexuel <i>ouvertes à l'ensemble des membres de la délégation</i></p> <p>9 h 00 - <i>Table ronde</i> avec des organisations des personnels de la fonction publique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Fédération syndicale unitaire (FSU) : Mme Sigrid Gérardin ♦ Union des fédérations de fonctionnaires de la Confédération française démocratique du travail (UFFA-CFDT) : Mme Brigitte Jumel, secrétaire générale ♦ Fédération nationale des agents des collectivités territoriales de la Confédération française des travailleurs chrétiens (FNACT-CFTC) : M. Christian Lembeye ♦ Solidaires : Mme Dorine Pasqualini ♦ Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : M. Marc Benassy, délégué fédéral ♦ Confédération générale du travail (CGT) : Mme Sabine Reynosa, membre du collectif « Femmes mixité » <p>10 h 00 - M. Dominique Baudis, défenseur des droits, accompagné de Mme Maryvonne Lyasid, adjointe au Défenseur des droits, et de M. Richard Senghor, secrétaire général</p> <p>10 h 45 - Avocats : M. Philippe Chaudon, président de la commission « droits de l'homme » du Conseil national des barreaux,</p>	<p>9 h 45 - Conférence de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD), organisée sous le patronage de Mme Marie-Christine Blandin, présidente de la commission de la Culture, sur le thème « <i>Culture et parité : le changement, c'est maintenant ?</i> » (Sénat)</p> <p>Propos introductif de Mme Brigitte Gonthier-Maurin</p>

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
	<p>M. Philippe Joyeux, ancien bâtonnier de Nantes, membre de la Conférence des bâtonniers et Mme Marie Canu-Bernard, membre du Conseil de l'ordre de Paris</p>	
<p>Jeudi 7 juin 2012 9 h 30</p> <p>11 h 15</p> <p>14 h 30</p> <p>15 h 30</p>	<p>Échange de vues entre les membres du groupe de travail sur le harcèlement sexuel</p> <hr/> <p>Auditions du groupe de travail sur le harcèlement sexuel <i>ouvertes à l'ensemble des membres de la délégation</i></p> <p>11 h 15 - Tribunal de grande instance de Paris : M. François Molins, procureur de la République près le tribunal de grande instance de Paris</p> <p>14 h 30 - Mouvement des entreprises de France (MEDEF) : M. Benoît Roger-Vasselin, président de la commission des relations du travail, et Mme Chantal Foulon, directrice-adjointe des relations du travail</p> <p>14 h 30 - Collectif d'associations de personnes transsexuelles : Mme Laura Leprince, présidente d'ID Trans' et membre de la Commission Identité de Genre d'Homosexualités et Socialisme (HES), M. Nicolas Gougain, porte-parole de l'Inter-LGBT, Mme Samantha Montfort de l'Association Ortrans</p>	
<p>Mardi 12 juin 2012 14 h 30</p>	<p>Échange de vues entre les membres du groupe de travail sur le harcèlement sexuel</p>	
<p>Jeudi 21 juin 2012 9 h 30</p>	<p>Harcèlement sexuel :</p> <p>- Confirmation de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, en qualité de rapporteuse sur les sept propositions de loi sénatoriales et le projet de loi n° 592 (2011-2012) relatifs au harcèlement sexuel</p>	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
	<p>- Examen du rapport d'information de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, sur projet de loi n° 592 (2011-2012) relatif au harcèlement sexuel (procédure accélérée engagée) et les propositions de loi sénatoriales [n° 536 (2011-2012) de M. Philippe Kaltenbach tendant à qualifier le délit de harcèlement sexuel, n° 539 (2011-2012) de M. Roland Courteau relative à la définition du harcèlement sexuel, n° 540 (2011-2012) de M. Alain Anziani relative au délit de harcèlement sexuel, n° 556 (2011-2012) de Mme Muguette Dini et plusieurs de ses collègues relative à la définition du harcèlement sexuel, n° 558 (2011-2012) de Mme Brigitte Gonthier-Maurin et plusieurs de ses collègues tendant à qualifier le délit de harcèlement sexuel, n° 565 (2011-2012) de Mme Chantal Jouanno et plusieurs de leurs collègues relative au délit de harcèlement sexuel et n° 579 (2011-2012) de Mme Esther Benbassa et plusieurs de ses collègues relative à la définition et à la répression du harcèlement sexuel], dont la délégation a été saisie par la commission des Lois</p>	
<p>Mardi 26 juin 2012 15 heures</p>	<p>Harcèlement sexuel : - Audition commune par la Délégation aux droits des femmes, la commission des lois et la commission des affaires sociales de Mme Christiane Taubira, garde des Sceaux, ministre de la justice, et de Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, sur les sept propositions de loi sénatoriales et le projet de loi n° 592 (2011-2012) relatifs au harcèlement sexuel (procédure accélérée engagée)</p>	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Mercredi 27 juin 2012 15 heures</p>	<p>Harcèlement sexuel : - Présentation devant la commission des Lois, par Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, rapporteure, du rapport d'information fait au nom de la Délégation aux droits des femmes, sur les sept propositions de loi sénatoriales et le projet de loi n° 592 (2011-2012) relatifs au harcèlement sexuel</p> <p><i>Communiqué de presse : Harcèlement sexuel : un rapport et 16 recommandations adoptés à l'unanimité par la Délégation sénatoriale</i></p>	
<p>Jeudi 28 juin 2012 à partir de 18 h 30 (Jardin du Luxembourg)</p>		<p>Pique-nique festif organisé par Mme Odile Lajoix, présidente de l'association des juristes et entrepreneures sur le thème de « <i>l'entreprenariat au féminin</i> », sous le marrainage et avec la participation de Mme Brigitte Gonthier-Maurin</p>
<p>Mercredi 11 juillet 2012 14 h 30</p>	<p>En séance publique Intervention de Mme Brigitte Gonthier-Maurin dans la discussion générale sur le projet de loi et les 7 propositions de loi sénatoriales relatifs au harcèlement sexuel</p>	
<p>Jeudi 12 juillet 2012 10 heures et 11 heures</p>	<p>Auditions sur le thème « Femmes et travail » 10 h 00 - M. François Fatoux, délégué général de l'Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises 11 h 00 - Mme Brigitte Grésy, inspectrice générale à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS)</p>	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Vendredi 13 juillet 2012</p>	<p><i>Communiqué de presse : Création d'un Observatoire national des violences envers les femmes : la ministre prend des engagements devant le Sénat</i></p>	
<p>Jeudi 19 juillet 2012 10 heures</p>	<p>Auditions sur le thème « Femmes et travail » 10 h 00 - Mmes Françoise Fillon, déléguée générale, et Anne Guardiola, chargée d'études et de projets, à l'Union nationale « Retravailler »</p>	
<p>Mercredi 5 septembre 2012 14 h 30 (<i>Ministère des droits des femmes</i>)</p>		<p>Participation de Mme Brigitte Gonthier-Maurin à la réunion de la Commission nationale contre les violences faites aux femmes, réunissant les principaux responsables administratifs et associatifs en charge de la lutte contre les violences envers les femmes et de l'aide aux victimes, à laquelle était également invitée la présidente de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale</p>
<p>Jeudi 27 septembre 2012 10 heures et 11 heures</p>	<p>Auditions sur le thème « Femmes et travail » 10 h 00 - Mme Françoise Holder, présidente du Comité égalité hommes-femmes du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), accompagnée de Mmes Sophie Quentin, directrice de mission à la direction Entreprises et Société, et Ophélie Dujarric, chargée de mission à la direction des Affaires publiques, et Hélène Molinari, directrice générale déléguée 11 h 00 - Mmes Maya Surdut et Suzie Rotjman, porte-parole, et Anne Chantran, pour la commission emploi, du Collectif national pour les droits des femmes (CNDF)</p>	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Mercredi 10 octobre 2012 de 9 h 00 à 13 h 00 <i>(Salle Gaston Monnerville)</i></p> <p>17 heures <i>(Salle René Coty)</i></p>		<p>Conférence organisée par la Fédération nationale Solidarité-Femmes (FNSF) sur le thème de la « <i>Formation des acteurs de la mise en sécurité des femmes en grand danger, victimes de violences conjugales</i> », marrainée par Mme Brigitte Gonthier-Maurin</p> <p>Participation de : Mmes Christiane Demontès, Chantal Jouanno, Françoise Laborde, Gisèle Printz, Catherine Génisson, Colette Giudicelli</p> <p>A l'occasion de la Journée internationale des filles, présentation par l'organisation non gouvernementale Plan France de son rapport sur « <i>L'éducation des filles dans le monde</i> », manifestation marrainé par Mme Joëlle Garriaud-Maylam</p> <p>En présence de : Mmes Chantal Jouanno, Gisèle Printz, Christiane Kammermann, Danielle Michel</p>
<p>Jeudi 11 octobre 2012 de 9 h 30 à 11 h 30</p>	<p>Auditions sur le thème « Femmes et travail »</p> <p><i>Table ronde avec des représentants d'organisations syndicales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : Mme Lisa Buchet, juriste, et Mme Carole Cano, membre du réseau équilibre ♦ Confédération française démocratique du travail (CFDT) : Mme Sophie Mandelbaum, secrétaire confédérale 	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) : Mme Anne Baltazar, secrétaire confédérale ♦ Confédération générale du travail (CGT) : Mme Annie Fuchet, membre de la commission exécutive confédérale et de la commission élue-e-s et mandaté-e-s ♦ Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : M. Jean-Michel Cerdan, secrétaire confédéral, accompagné de Mme Brigitte Stein, membre du conseil confédéral en charge du dossier égalité-discriminations ♦ Union syndicale solidaire-Sud : Mme Cécile Gondard-Lalanne, secrétaire nationale 	
15 heures	<p>Séance publique : Questions cribles thématiques sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes</p> <p>Participation de : Mmes Brigitte Gonthier-Maurin et Laurence Cohen, Michelle Meunier, Françoise Laborde, Chantal Jouanno, Catherine Génisson</p>	
Mardi 16 octobre 2012 9 h 30	- Audition de Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement	

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Jeudi 18 octobre 2012 9 h 30</p>	<p>Auditions sur le thème « Femmes et travail » <i>9 h 30 - Table ronde sur la profession de médecin :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Dr. Irène Kahn-Bensaude, membre du Conseil de l'ordre des médecins ♦ Dr. Cécile Renson, présidente de l'Association des femmes médecins ♦ Dr. Christine Bertin Belot, représentante du Pôle femmes du Syndicat des médecins libéraux ♦ Mme Nathalie Lapeyre, maîtresse de conférences en sociologie à l'Université de Toulouse II, auteure de « <i>Les pratiques professionnelles des jeunes générations de médecins</i> » <p><i>10 h 45 - Table ronde sur les professions libérales et indépendantes (professions juridiques) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Mme Aurélie Berthet, avocate à la Cour, membre du Conseil national des Barreaux ♦ Mme Mary-Daphné Fishelson, présidente de l'Association des femmes juristes ♦ Mme Marie-Cécile Moreau, présidente de l'Association française des femmes des carrières juridiques ♦ Mme Odile Lajoix, présidente de l'Association des juristes et entrepreneures ♦ Mme Caura Barszcz, journaliste, directeur de publication de <i>Juristes associés</i> 	
<p>Lundi 22 octobre 2012 20 heures (<i>Restaurant du Sénat</i>)</p>		<p>Dîner festif organisé par Mme Odile Lajoix, présidente de l'association des juristes et entrepreneures sur le thème de « <i>L'éco-citoyen</i> », sous le marrainage de Mme Brigitte Gonthier-Maurin</p>

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
Jeudi 25 octobre 2012 10 heures	Auditions sur le thème « Femmes et travail » 10 h 00 - Mme Caroline Bardot , inspectrice du travail 11 h 00 - M. Roger Vrand , sous-directeur de la vie scolaire, des établissements et des actions socio-éducatives à la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) du ministère de l'Éducation nationale, et Mme Agnès Netter , cheffe de la mission « parité et lutte contre les discriminations » du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	
Jeudi 8 et vendredi 9 novembre 2012		Visite ministérielle en Suède de Mme Najat Vallaud-Belkacem , ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, accompagnée notamment de Mme Brigitte Gonthier-Maurin et des présidentes des délégations aux droits des femmes de l'Assemblée nationale et du Conseil économique, social et environnemental (CESE)

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Jeudi 15 novembre 2012 10 heures</p>	<p>Auditions sur le thème « Femmes et travail » <i>Table-ronde sur le secteur de la culture</i> - Mme Sophie Deschamps, ancienne présidente de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD), chargée par le conseil d'administration de la SACD du suivi du dossier relatif à la parité hommes-femmes dans la culture, accompagnée de M. Guillaume Prieur, directeur des affaires européennes et institutionnelles de la SACD - Mme Judith Depaule, vice-présidente du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) - Mme May Bouhada, présidente du Collectif H/F d'Ile-de-France, accompagnée de Mme Aline César, trésorière-adjointe de l'association - Mme Blandine Pélissier, membre de la Fédération interrégionale H/F, représentant H/F Poitou-Charentes et H/F Midi-Pyrénées</p>	
<p>Jeudi 22 novembre 2012 de 9 h 00 à 17 h 00 <i>(Maison de la culture de Bobigny)</i></p>	<p>Communiqué de presse : <i>La Délégation se déplace à Villeurbanne et à Lyon le 23 novembre 2012 sur le thème de l'aide aux femmes victimes de violences</i></p>	<p>8^{èmes} Rencontres « Femmes du monde en Seine-Saint-Denis » organisées par l'Observatoire départemental des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis Participation de : Mme Brigitte Gonthier-Maurin</p>

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Vendredi 23 novembre 2012 Déplacement à Villeurbanne et Lyon</p>	<p>A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, visite d'un Centre d'hébergement et de réinsertion sociale pour femmes avec enfants victimes de violences, géré par l'Association Villeurbanne Information Femmes Familles (VIFF) – Service d'aide aux victimes, suivi d'une table ronde, à la préfecture, réunissant les principaux acteurs politiques, administratifs et associatifs en charge de l'accueil et de l'aide aux victimes</p> <p>Participation de : Mmes Brigitte Gonthier-Maurin, Christiane Demontès, Françoise Laborde</p>	
<p>Jeudi 29 novembre 2012 10 heures</p>	<p>Audition sur le thème « Femmes et travail »</p> <p>- Mme Catherine Tripon, membre du conseil d'administration du Laboratoire de l'égalité</p>	
<p>Vendredi 30 novembre 2012</p>	<p><i>Communiqué de presse : La présidente de la délégation salue la tenue du Comité interministériel aux droits des femmes</i></p>	
<p>Lundi 3 décembre 2012 20 heures <i>Salon Pourpre</i></p>		<p>Dîner-débat de l'Association des juristes et entrepreneurs sur le thème « <i>La justice pénale vue par les acteurs opérationnels</i> », sous le marrainage de Mme Brigitte Gonthier-Maurin</p>

Date	Délégation et séance publique	Colloques et manifestations
<p>Mardi 4 décembre 2012 de 9 heures à 17 heures (Comptoir Général, 80 quai de Jemmapes, 75010 PARIS)</p>		<p>Colloque organisé par la Fédération nationale Solidarité Femmes (FNSF) sur le thème « <i>Violences faites aux femmes : Parcours de femmes migrantes – Freins, enjeux et perspectives</i> »</p> <p>Allocution de clôture de : Mme Brigitte Gonthier-Maurin</p>
<p>Vendredi 7 décembre 2012 18 heures (Toulouse, Espace de la laïcité)</p>		<p>Soirée débat organisée par l'Association Libres Mariannes Midi-Pyrénées sur le thème « <i>La laïcité est-elle le garant des droits des femmes ?</i> »</p> <p>Participation de : Mme Françoise Laborde</p>
<p>Jeudi 13 décembre 2012 15 heures</p>	<p>Séance publique : Questions cibles thématiques sur l'hébergement d'urgence Participation de : Mme Brigitte Gonthier-Maurin</p>	
<p>Vendredi 14 décembre 2012 15 heures – 16 h 30 (salle « Commune Image » à Saint-Ouen)</p>		<p>Table ronde « <i>Violences faites aux femmes : état des lieux</i> » organisée dans le cadre des Universités populaires du Mouvement « Ni putes Ni soumises », en présence de Mmes Christiane Taubira, ministre de la Justice, et Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des Femmes</p> <p>Participation de : Mme Brigitte Gonthier-Maurin</p>
<p>Jeudi 20 décembre 2012 12 h 30 <i>Salons Tournon</i></p>	<p>Déjeuner de travail de la délégation : échange de vues sur le programme de travail de la délégation pour 2013</p>	

3. Annexe 3 : Calendrier récapitulatif des entretiens de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente

Date	Entretien
<p>Mardi 10 janvier 2012 10 h 30</p>	<p>Rencontre de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Sylvie Goy-Chavent (UCR), dans le cadre de son programme de rencontres avec l'ensemble des membres du Bureau de la délégation représentant les groupes politiques du Sénat</p>
<p>Mercredi 11 janvier 2012 10 h 00</p>	<p>Rencontre de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mmes Christiane Demontès, Gisèle Printz et Danielle Michel (SOC), dans le cadre de son programme de rencontres avec l'ensemble des membres du Bureau de la délégation représentant les groupes politiques du Sénat</p>
<p>Jeudi 12 janvier 2012 10 h 00</p> <p>14 h 00</p>	<p>Rencontre de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Françoise Laborde (RDSE), dans le cadre de son programme de rencontres avec l'ensemble des membres du Bureau de la délégation représentant les groupes politiques du Sénat</p> <p>Rencontre de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mmes Joëlle Garriaud-Maylam, Chantal Jouanno et M. Alain Gournac (UMP), dans le cadre de son programme de rencontres avec l'ensemble des membres du Bureau de la délégation représentant les groupes politiques du Sénat</p>
<p>Vendredi 27 janvier 2012 15 h 00</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Margaret Maruani, directrice de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et directrice de la <i>Revue « Travail, genre et sociétés »</i></p>
<p>Mardi 7 février 2012 9 h 30</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Nathalie Tournyol du Clos, chef du Service des droits des femmes</p>
<p>Mercredi 8 février 2012 13 h 00</p> <p>15 h 00</p>	<p>Déjeuner de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Clarisse Feletin, réalisatrice d'un projet d'émission télévisée relative au harcèlement sexuel</p> <p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Caroline Milet, membre actif de l'Association Cosmetic Executive Women (CEW) afin de présenter les actions conduites par les entreprises de la beauté et de la santé engagées dans le mécénat</p>

Date	Entretien
Jeudi 9 février 2012 14 h 00	Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Olga Trostiansky, présidente de la Coordination française pour le lobby européen des femmes (CLEF)
Mercredi 15 février 2012 10 h 00 14 h 00 15 h 00	Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Marie-Pierre Martinet, secrétaire générale du Mouvement français pour le Planning familial accompagnée d'un autre membre du bureau Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Annie Yahi, présidente de l'Association « Toutes à moto » Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mmes Françoise Brié et Nicole Crépeau, vice-présidentes, et Christine Clamens, déléguée générale, de la Fédération nationale Solidarité Femmes (FNSF)
Mardi 21 février 2012 9 h 00	Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Brigitte Grésy, inspectrice générale des affaires sociales dans le cadre d'un petit-déjeuner de travail
Jeudi 15 mars 2012 14 h 30	Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Odile Lajoix, présidente de l'Association des juristes et entrepreneures
Mardi 20 mars 2012 10 h 00 14 h 00	Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Sihem Hemmache, avocate au barreau d'Alger, à l'occasion de sa venue en France dans le cadre du programme « personnalités d'avenir » du ministère des Affaires étrangères et européennes Projection en avant-première de « Omblin », long métrage de Stéphane Cazès qui raconte le parcours d'une femme incarcérée en prison avec son nouveau-né, leur séparation et leurs retrouvailles
Jeudi 29 mars 2012 16 h 00	Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Marilyn Baldeck, déléguée générale de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)
Jeudi 5 avril 2012 15 h 00	Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec M. Dominique Baudis, défenseur des droits, accompagné de Mmes Maryvonne Lyazid, adjointe au défenseur des droits, vice-présidente du collège chargé de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité, et Audrey Keysers, responsable des relations avec les élus

Date	Entretien
<p>Jeudi 10 mai 2012 13 h 00</p>	<p>Déjeuner de Mme Brigitte Gonthier-Maurin à l'invitation de Mme Geneviève Bel, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité du Conseil économique, social et environnemental (CESE) avec les membres du Bureau</p>
<p>Jeudi 24 mai 2012 17 h 30</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec M. Dominique Baudis, défenseur des droits, accompagné de Mmes Maryvonne Lyazid, , adjointe au défenseur des droits, vice-présidente du collège chargé de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité, Audrey Keyzers, responsable des relations avec les élus, Martine Timsitt et M. Jamel Oubechou</p>
<p>Mardi 29 mai 2012 10 h 15</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement</p>
<p>Jeudi 7 juin 2012 8 h 00</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, autour d'un petit-déjeuner, avec des journalistes et bloggeuses du monde arabe (Maroc, Tunisie, Égypte, Yémen, Jordanie et Territoires Palestiniens) invitées en France du 4 au 8 juin 2012, à l'initiative de la Direction de la communication et du porte-parolat du ministère des Affaires étrangères et européennes</p>
<p>Mardi 12 juin 2012 8 h 30</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, autour d'un petit-déjeuner, avec Mme Safaa Elagib Adam Ayoub, secrétaire générale et conseillère pour les affaires du genre de l'organisation non gouvernementale soudanaise « <i>Community Development Association</i> »</p>
<p>Jeudi 12 juillet 2012 16 h 15</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, avec une délégation de dix femmes parlementaires francophones venant du Maroc, de Tunisie, de Côte d'Ivoire et de la République démocratique du Congo, à l'occasion de leur venue en France, à l'invitation de l'Assemblée nationale et du Programme des Nations-Unies pour le développement (PNUD)</p>
<p>Mardi 24 juillet 2012 10 h 15</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, avec Mme Abigail Saguy, sociologue à l'Université de Californie à Los Angeles (UCLA), dont les travaux de législation comparée portent notamment sur la définition du harcèlement sexuel en France et aux États-Unis</p>

Date	Entretien
<p>Mardi 11 septembre 2012 10 h 30</p> <p>17 h 00</p>	<p>Accueil par Mme Brigitte Gonthier-Maurin de trois responsables de l'Association colombienne « <i>Tejedoras de Vida</i> » (tisseuses de vie), qui lutte contre les violences envers les femmes, accompagnées par Mme Gloria Florez Schneider, élue au Parlement andin et défenseuse des droits de l'Homme</p> <p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Danielle Bousquet, chargée d'une mission de préfiguration d'un nouvel Observatoire de la parité</p>
<p>Jeudi 27 septembre 2012 15 h 45</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec M. Neil Datta, secrétaire général du Forum parlementaire européen sur la population et le développement, accompagné de M. Vincent Villeneuve, chargé de projet</p>
<p>Jeudi 4 octobre 2012 10 h 00</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Julia Mouzon, fondatrice de Femmes et Pouvoir, premier réseau et forum national de femmes politiques</p>
<p>Mercredi 17 octobre 2012 13 h 00</p>	<p>Déjeuner de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Catherine Coutelle, députée de la Vienne, présidente de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale</p>
<p>Jeudi 18 octobre 2012 16 h 30</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mmes Anne Queinnec, cheffe de projet (service conseil) de la Direction générale de la modernisation de l'État (DGME) et Marie Longièras, consultante, dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route sociale du ministère des droits des femmes visant à améliorer l'application des lois en vigueur sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur privé dites « kit égalité professionnelle »</p>
<p>Mardi 23 octobre 2012 10 h 00</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Sylvia Galmot, photographe, sur un projet d'exposition consacré aux victimes de la prostitution</p>
<p>Mercredi 24 octobre 2012 14 h 30</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Annie Sugier, présidente du Comité Atlanta + et de la Ligue du droit international des femmes (LDIF) sur la défense du principe de neutralité du sport</p>
<p>Mardi 13 novembre 2012 18 h 00</p>	<p>Entretien de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mmes Maya Surduts et Suzie Rotjman, porte-parole du Collectif national pour les droits des femmes (CNDF)</p>

Date	Entretien
Mercredi 28 novembre 2012 12 h 30	Déjeuner de Mme Brigitte Gonthier-Maurin avec Mme Catherine Coutelle, présidente de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, et M. Étienne Grass, directeur de cabinet de Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement
Jeudi 6 décembre 2012 10 h 15	Présentation à Mme Brigitte Gonthier-Maurin par Mmes Caroline de Haas, conseillère en charge des politiques féministes, et Léa Guillebaud, conseillère en charge des affaires politiques et parlementaires, du programme de « sensibilisation aux stéréotypes sexistes » conçu à l'intention des membres du Gouvernement

DEUXIÈME PARTIE :

**FEMMES ET TRAVAIL :
AGIR POUR UN NOUVEL ÂGE DE L'ÉMANCIPATION**

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

Parce qu'il est la condition de leur autonomie économique, le travail est au cœur de l'émancipation des femmes.

Simone de Beauvoir en dressait le constat dans *Le Deuxième Sexe* : « *C'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du mâle ; c'est le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète. Dès qu'elle a cessé d'être une parasite, le système fondé sur sa dépendance s'écroule* »¹.

A ce titre, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail à travers le salariat a constitué l'un des phénomènes sociaux majeurs de l'après-guerre.

Ce n'est pas un hasard si celle-ci s'est accompagnée de la conquête des droits civils et politiques, des droits à la maîtrise de leur corps et de leur fécondité et d'une réussite scolaire et universitaire des filles supérieure à celle des garçons.

Mais cette mutation sociale reste inachevée.

Une mise en perspective historique aboutit à la constatation que de réelles avancées ont été enregistrées dans les années 1960, 1970 et 1980, mais que la dynamique a marqué le pas dès les années 1990.

Aujourd'hui, l'emploi féminin reste concentré sur un nombre limité de métiers et de secteurs professionnels ; le plafond de verre reste une réalité omniprésente pour les femmes dans le déroulement de leurs carrières ; les emplois peu qualifiés et le temps partiel sont surreprésentés au sein de l'emploi féminin et la pauvreté au travail a, trois fois sur quatre, un visage de femme.

Ce « *statu quo* inégalitaire » témoigne de l'épuisement d'une dynamique face à la perpétuation d'un ordre sexué inégalitaire.

La relance de cette dynamique ne peut aujourd'hui reposer sur de nouveaux aménagements limités à la seule sphère du travail. Elle appelle une approche systémique qui replace le travail, son organisation et sa conception au cœur d'un ordre social émancipateur.

¹ Simone de Beauvoir, « Le deuxième sexe », chapitre XIV, « La femme indépendante », *Folio*, tome II, p. 587.

C'est pourquoi la délégation a choisi une approche délibérément large de la problématique des femmes et du travail.

Ses travaux l'ont conduite à s'attacher au monde du travail proprement dit, car beaucoup reste malgré tout à faire, au sein des entreprises et du secteur public, pour améliorer les conditions d'une véritable égalité professionnelle.

Mais elle a également considéré que la question de l'égalité professionnelle était inséparable de la recherche d'un nouvel équilibre entre les sexes dans l'articulation des temps de vie et dans le partage des responsabilités familiales.

Car la relance de la dynamique de l'égalité des femmes et des hommes devant le travail suppose une évolution profonde de la société toute entière et des mentalités. Elle passe, plus que jamais, par une remise en question des stéréotypes sexués qui enferment l'un et l'autre sexe dans des rôles convenus.

L'école – et plus généralement le système éducatif – doit, en ce domaine, se sentir investie d'une responsabilité particulière : elle doit se trouver au premier rang dans la lutte contre les stéréotypes sexués car celle-ci sera d'autant plus efficace qu'elle sera engagée dès le plus jeune âge ; en second lieu, l'orientation professionnelle est très largement conditionnée par l'orientation scolaire et universitaire : les établissements éducatifs et les organismes chargés de l'orientation doivent jouer un rôle actif dans le rééquilibrage entre les filles et les garçons dans les différentes filières éducatives.

Pour approfondir ses analyses, la délégation a conduit un large programme d'auditions tout au long de l'année 2012.

Celles-ci lui ont permis de recueillir les analyses de chercheurs, d'universitaires, d'experts des politiques publiques et d'organismes publics de recherche ; les réflexions d'organismes du monde de l'entreprise ou de mouvements associatifs ; le point de vue des partenaires sociaux ; les constats opérés par une inspectrice du travail et par l'Agence nationale des conditions de travail. Elle a également auditionné, en trois tables rondes successives, des représentantes de la profession de médecin, des professions juridiques ainsi que du secteur de la culture. Elle a entendu les responsables administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Enfin, la délégation a auditionné la ministre des droits des femmes et porte-parole du Gouvernement qui a présenté un tour d'horizon complet de la politique qu'elle a engagée, notamment en matière d'égalité professionnelle.

I. L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE TRAVAIL : LA RÉVOLUTION INACHEVÉE

Les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail à travers le salariat, dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle. Cet accès à l'emploi facilité par la tertiarisation de l'économie, la croissance économique des « trente glorieuses » et la percée des filles à l'école et à l'université est un des phénomènes sociaux majeurs de l'après-guerre. Cet accès à l'emploi a permis aux femmes d'accéder à une autonomie économique qui constitue un aspect essentiel de leur émancipation.

Mais cette mutation sociale reste inachevée. La dynamique du développement de l'emploi féminin s'est essouffée dans les années 1990 et se heurte à la permanence d'un « ordre sexué » qui se manifeste, sur le marché du travail, par un traitement différencié et profondément inégal des femmes et des hommes.

A. UNE MUTATION SOCIALE MAJEURE : L'ARRIVÉE MASSIVE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1. Une perspective historique : les femmes ont toujours travaillé ...

Ainsi que le rappelle Margaret Maruani dans son ouvrage de référence intitulé « *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011* », la « nouveauté » du travail des femmes est une légende qui ne résiste pas à l'épreuve des chiffres, y compris dans le sens moderne du mot travail, au sens d'activité.

En effet, la proportion de femmes dans le monde du travail n'a jamais représenté moins du tiers de la population active au cours du XX^{ème} siècle pour en atteindre désormais la moitié. En 1901, la population active comptait déjà 6,8 millions de femmes pour 12,9 millions d'hommes.

Certes, le travail des femmes est déjà une réalité dès le début du siècle mais il est encore concentré dans des secteurs traditionnels à faible « visibilité » comme la domesticité, le travail à domicile et surtout l'agriculture, où, en 1900, travaillait encore la moitié des Français. Au cours du XX^{ème} siècle, le nombre d'agriculteurs a été divisé par dix, passant de plus de 5 millions à 550 000. Le secteur agricole qui n'occupe plus aujourd'hui que 3,3 % de la population active totale, a perdu en moins d'un siècle, l'essentiel de ses effectifs, au profit d'autres secteurs économiques.

L'étude des taux respectifs d'activité par sexe pendant la première moitié du XX^{ème} siècle montre une constance du taux d'activité féminin aux alentours de 35 % de la population active.

Des travaux du statisticien Jean Daric portant sur la population active dans 17 pays aux alentours des années 1930, montrent que la France figure au 4^{ème} rang pour l'activité féminine, hors agriculture, avec un taux d'activité de 34 %.

La période sombre de la Première Guerre mondiale conduit à la mobilisation d'un grand nombre d'hommes sous les drapeaux. Or, leur départ pour le front a deux conséquences : leurs postes deviennent vacants et beaucoup de conjointes de soldats se retrouvant sans ressources sont donc contraintes de chercher un emploi pour subvenir aux besoins de leur famille.

Dès l'année 1915, l'État invite les industriels, notamment ceux de l'armement, à employer de la main d'œuvre féminine.

Vers la fin de la guerre, les femmes représentent 25 % de la main-d'œuvre dans l'industrie d'armement, qui leur verse des salaires plus élevés que partout ailleurs. Dans la métallurgie, la proportion de femmes passe de 5 % avant-guerre à 30 % en 1918.

L'organisation et les conditions du travail sont repensées pour s'adapter à cette nouvelle main d'œuvre. La réglementation du travail qui protégeait les femmes avant-guerre est suspendue : fin de la limitation de la journée à 8 heures et de l'interdiction du travail de nuit.

Mais beaucoup de ces « munitionnettes » - c'est ainsi que l'on appelle les ouvrières embauchées dans les usines d'armement - ne sont pas de nouvelles entrantes dans la sphère du travail : en 1915, un tiers de celles-ci ont déjà travaillé en usine. Le recensement de 1911 comptabilise 2 millions d'ouvrières et 715 000 employées. Certaines changent de secteur d'activité mais une partie des 6,3 millions de femmes déclarées inactives entrent aussi sur le marché du travail.

Durant les quatre années de guerre, les femmes vont assurer la quasi-totalité des tâches réservées jusque là aux hommes : factrices, allumeuses de réverbères, conductrices de tramways, poinçonneuses dans le métro. D'ailleurs, le nombre d'employées féminines par la compagnie des tramways parisiens double pendant la période des hostilités.

La guerre a permis de favoriser la mobilité intersectorielle des femmes au sein de la sphère du travail et les a surtout tirées de l'anonymat, où elles baignaient avant-guerre notamment dans les métiers du textile et de la domesticité.

La saignée créée dans la population masculine par la guerre ainsi que la cohorte des soldats revenus invalides des champs de batailles obligent nombre de femmes, restées célibataires, à trouver ou à conserver un emploi après-guerre pour subsister, début de leur émancipation.

2. ... mais l'essor de l'emploi salarié constitue une lame de fond

Comme le disait Hélène Périvier devant la délégation le 29 mars 2012, la seconde moitié du XX^{ème} siècle a connu une croissance sans précédent de l'emploi des femmes, débutée dans les années 1960 avec l'accès massif des femmes au marché du travail. Ce phénomène résulte de facteurs politiques - la revendication des femmes à l'émancipation, parallèlement à l'élévation de leur niveau d'instruction - et de facteurs économiques - la période de forte croissance et de plein emploi des « trente glorieuses ».

Ainsi que le rappelle Margaret Maruani dans son ouvrage précité, ce sont les femmes qui ont principalement contribué à la croissance de la population active depuis le recensement de 1962, celle-ci passant de 19,8 millions, dont 33 % de femmes en 1962, à 29,2 millions en 2008, dont 48 % de femmes. Le nombre de femmes actives a donc quasiment doublé en l'espace de cinquante années alors que le nombre d'hommes actifs n'a crû que de 2,1 millions.

Cet afflux des femmes dans le monde du travail résulte principalement du développement du salariat qui a créé, en les obligeant à quitter la sphère domestique pour aller travailler, les conditions de leur autonomie tant professionnelle que familiale ; leur statut social s'en trouve modifié car elles ne sont désormais plus cantonnées à leur seul statut d'épouse : *« dans l'histoire de l'activité féminine, la nouveauté n'est donc pas tant le travail qui, sous ses formes diverses a toujours existé, mais plutôt l'emploi salarié, c'est-à-dire une forme de travail instituée et reconnue, autonome, clairement identifiable et extérieure à l'univers domestique »*¹.

3. Le travail féminin est devenu la norme

Le **taux d'activité des femmes** s'est rapproché de celui des hommes, le taux d'activité des hommes ayant diminué de 8 points depuis une trentaine d'années pour s'établir à 74,9 % en 2010 alors que, dans la même période, celui des femmes a crû de plus de 10 points pour atteindre 66,1 % en 2010 ; l'écart entre leurs taux d'activité respectifs a donc connu une sensible diminution, de près de 19 points.

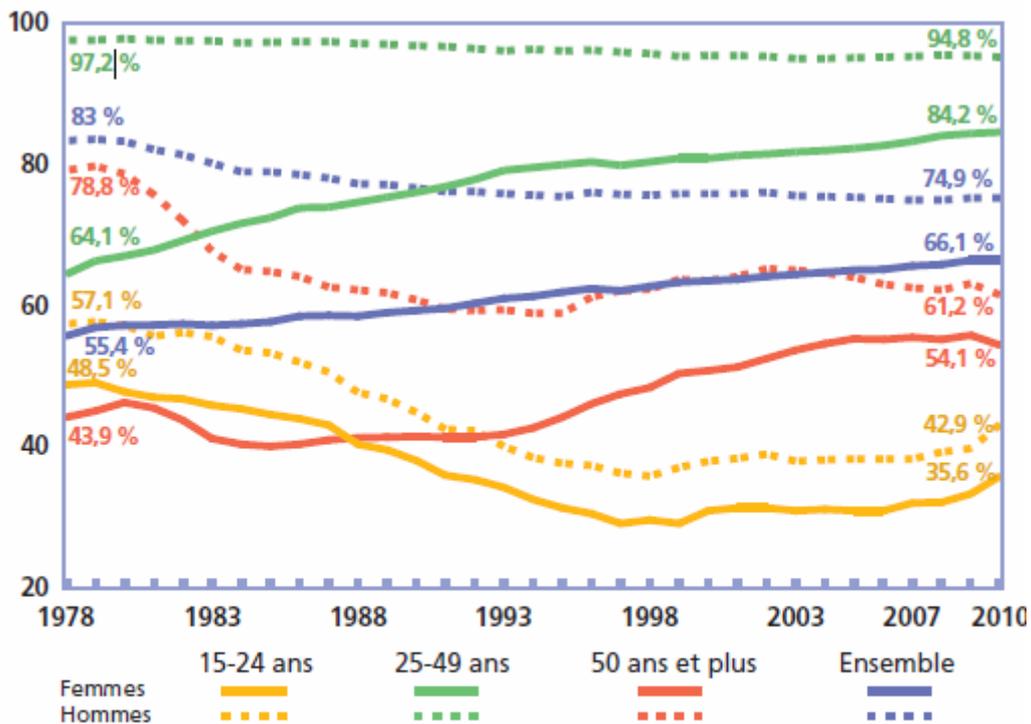
Le taux d'activité féminin des 15-24 ans a fortement baissé en 30 années, notamment en raison de la hausse du niveau de qualification des femmes.

Quant à celui de la **tranche des 25-49 ans**, il a connu la **plus forte progression** de toutes les tranches d'âge, plus de 20 points, pour atteindre 84,2 % en 2010 ; cela témoigne du rapprochement des comportements féminins et masculins car cette tranche d'âge **correspond aux âges où les**

¹ « Un siècle de travail des femmes - 1901-2011 », Margaret Maruani et Monique Meron.

femmes assurent les charges familiales les plus importantes, en cumulant leur activité professionnelle et leur vie familiale ; c'est donc un changement significatif par rapport à la période de l'après-guerre qui s'étend jusqu'à la fin des années 1960, pendant laquelle les femmes s'arrêtaient de travailler quelques années après la naissance de leurs enfants et reprenaient ensuite une activité professionnelle.

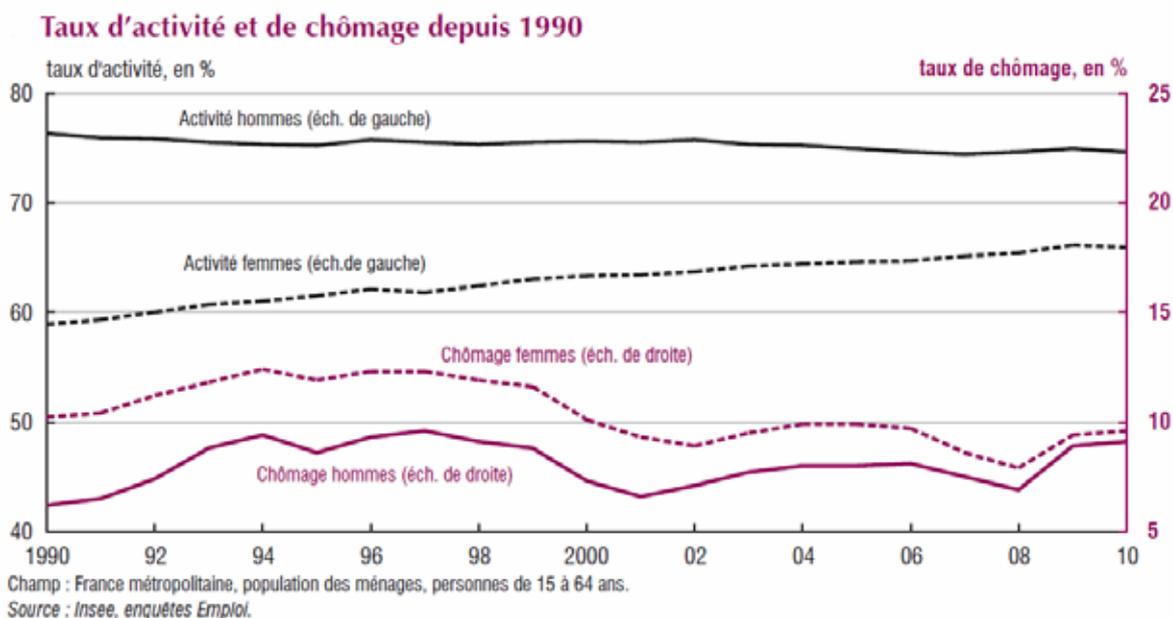
Le taux d'activité des hommes et des femmes par tranche d'âge, de 15 à 64 ans (en %)



Note: taux d'activité moyens dans l'année, données corrigées de la rupture de série en 2002.
Champ: population des ménages, France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans (âge en fin d'année).
Sources: enquêtes Emploi, Insee.

Demeure cependant une forte dissymétrie dans le partage des responsabilités familiales qui s'accroît avec l'arrivée d'un enfant, aussi bien dans la répartition du travail domestique, même si ce temps de travail domestique a diminué pour les femmes avec l'externalisation de certaines tâches, que dans le partage du temps parental reposant encore aux deux tiers sur les mères. Les hommes ne s'investissent encore que de manière trop temporaire et occasionnelle après la naissance d'un enfant.

Les femmes ont été plus exposées que les hommes au chômage sur les vingt dernières années



Même si le **taux de chômage des femmes** reste supérieur à celui des hommes, l'écart a sensiblement diminué en l'espace de 20 ans passant de 4 points en 1990 à moins d'un point en 2011 (9,7 % pour les femmes contre 8,8 % pour les hommes).

Cependant, les femmes demeurent **plus touchées par la précarité** professionnelle. Les contrats à durée déterminée concernent 10,4 % de la population féminine salariée mais seulement 6,6 % de celle des hommes.

4. Le travail, facteur d'émancipation des femmes

Le droit au travail est la clé de voûte de l'émancipation des femmes car il leur permet d'accéder à l'indépendance et à l'autonomie financière. Leur émancipation professionnelle s'est déroulée parallèlement à l'acquisition de droits civils, individuels, sociaux et politiques.

Cette émancipation continue ne s'est pas déroulée sans heurts, des phases de progression dans leurs droits alternant avec des périodes où leurs nouveaux acquis sont remis en cause.

**Quelques grandes dates marquantes pour la condition de la femme
au cours du XX^{ème} siècle**

1903 - L'État accorde 25 jours payés pour les employées des postes enceintes ou qui ont accouché.

1907 - Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

1909 - Création d'un congé maternité de 8 semaines sans rupture du contrat de travail mais non rémunéré.

1920 - Les femmes mariées peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari.

1944 - Une ordonnance du 24 août 1944 du gouvernement provisoire d'Alger dans son article 7 prescrit dans son principe l'égalité des salaires féminins et masculins : « *Dans des conditions égales de travail et de rendement les taux minima des salaires des femmes seront égaux aux taux minima de salaires des travailleurs de sexe masculin* » mais dans les faits cette disposition ne sera complètement mise en œuvre qu'en 1946.

1946 - Le préambule de la Constitution stipule que la loi garantit aux femmes dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.

Un arrêté du 30 juillet 1946 porte abrogation des dispositions relatives aux abattements autorisés pour les salaires féminins (- 20 % à - 30 % inférieurs à ceux des hommes pour des postes identiques).

1965 - Les femmes sont enfin considérées comme des travailleuses à part entière : elles peuvent exercer une profession sans l'autorisation de leur mari, gérer leurs biens personnels elles-mêmes et toucher une allocation de chômage dont le droit leur était jusque là refusé car elles étaient considérées à la charge de leur mari.

1971 - Le congé maternité est indemnisé à hauteur de 90 % du salaire.

1972 - La loi du 22 décembre 1972 a introduit dans le code du travail des dispositions de portée plus générale sur « *l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* » codifiées par un décret du 15 novembre 1973 dans les articles L.140-2 à L.140-8 de ce code.

1975 - La loi du 4 juillet 1975 interdit à l'employeur la rédaction de contrat de travail sexiste.

1983 - La loi « Roudy » du 13 juillet 1983 pose les règles générales de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, on passe d'un principe négatif de non-discrimination à un principe positif d'égalité en termes de droits.

1992 - La loi 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 sanctionne le harcèlement sexuel.

5. La levée du handicap scolaire

L'afflux massif des femmes dans le monde du travail résulte non seulement de facteurs politiques, dont la revendication des femmes à l'émancipation est l'une des composantes, mais aussi de facteurs économiques, le marché voulant tirer parti du capital humain que constitue l'accès en grand nombre des filles à toutes les filières du système éducatif.

Longtemps a prédominé le mythe d'une infériorité physique et intellectuelle des femmes pour légitimer leur subordination et les cantonner à ce rôle de reproduction et d'éducation des enfants qui a longtemps prévalu dans une société où le modèle patriarcal était érigé en norme.

Ce contexte a permis de justifier au XIX^{ème} siècle ainsi que pendant une bonne partie du XX^{ème} siècle, le maintien de rôles sociaux distincts et hiérarchiquement ordonnés des deux sexes ainsi que la persistance de deux modèles d'éducation fondés sur les différences de genre.

Parmi les lois scolaires de Jules Ferry, on retient l'obligation, pour les enfants des deux sexes, de fréquenter l'école de 6 à 13 ans (loi du 28 mars 1882 sur l'enseignement primaire obligatoire).

La loi Camille Sée du 21 décembre 1880 avait déjà fait un pas en ce sens en organisant l'enseignement secondaire des jeunes filles.

Le rapport du Sénat à cette proposition de loi de Camille Sée, publié au *Journal officiel* du 19 juillet 1880, insiste sur l'idée que l'éducation des jeunes filles participe à l'éducation d'une famille entière : « *La pensée qui a inspiré le projet de loi soumis aux délibérations du Sénat est de celles qui s'imposent à tous les esprits éclairés dans une nation civilisée. Elle n'est pas politique, elle est sociale dans la plus haute et la plus pure acception du mot, car la société repose sur la famille, et la famille est ce que la fait la femme.* ».

Cependant, cet enseignement secondaire demeurait genré car organisé pour ne délivrer aux filles que les seules matières jugées nécessaires à leur future condition de mère de famille : « *Beaucoup de jeunes filles seraient capables, sans doute, de suivre jusqu'au bout et avec succès tout le programme des lycées ; mais il ne s'agit pas de leur donner toutes les connaissances qu'elles sont aptes à acquérir ; il faut choisir ce qui peut leur être le plus utile, insister sur ce qui convient le mieux à la nature de leur esprit et à leur future condition de mère de famille.* ».

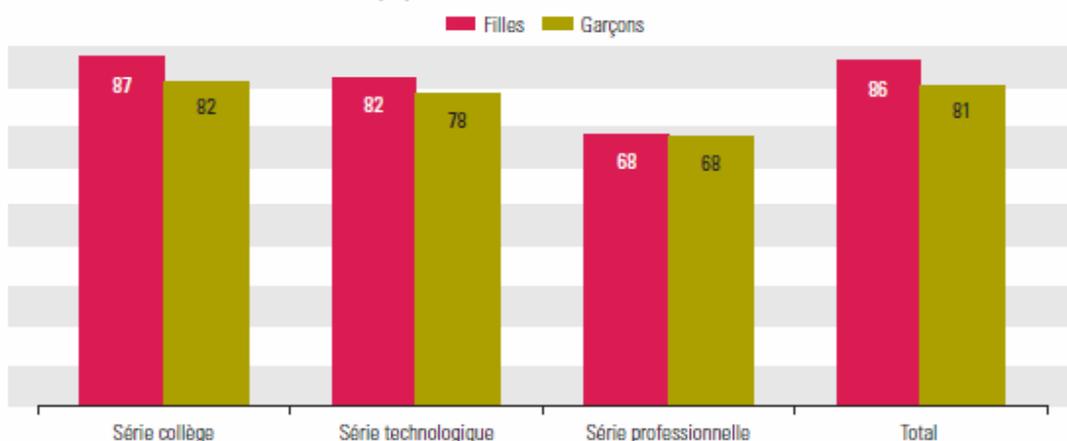
L'enseignement spécifique qui leur était dispensé était guidé par le souhait de les voir acquérir non des connaissances professionnelles mais les seules matières que l'on jugeait nécessaires pour en faire des mères de famille accomplies.

L'accès des femmes à l'enseignement supérieur à la fin du XIX^{ème} siècle voit le début d'une éducation à finalité professionnelle

permettant aux premières avocates, médecins (87 femmes en 1900) et professeurs agrégées (Marie Curie est la première femme professeur à la Sorbonne en 1906) d'exercer.

La **seconde moitié du XX^{ème} siècle** a connu une évolution spectaculaire de la scolarité des filles. Celles-ci sont désormais **plus souvent scolarisées que les garçons et réussissent mieux leur parcours scolaire** dès l'école élémentaire, quel que soit leur milieu social d'origine : ainsi, 34 % des garçons ont déjà accumulé du retard scolaire en fin de troisième contre 27 % des filles. Elles obtiennent de meilleurs résultats à tous les examens du secondaire que ce soit à la fin du cycle primaire ou au diplôme du baccalauréat.

Taux de réussite au brevet en 2010 (%)

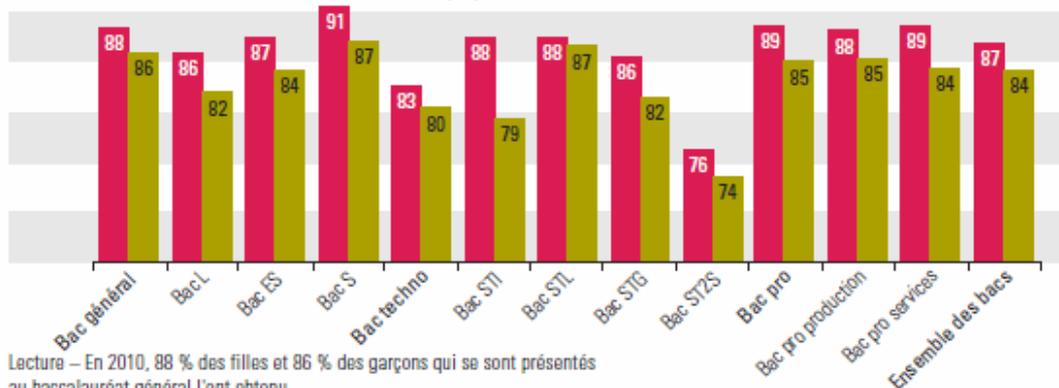


Lecture – En 2010, 87 % des filles et 82 % des garçons qui se sont présentés au brevet dans la série « collège » l'ont obtenu.

Champ : France métropolitaine + DOM

Source : MENJVA-MESR DEPP

Taux de réussite au baccalauréat en 2010 (%)



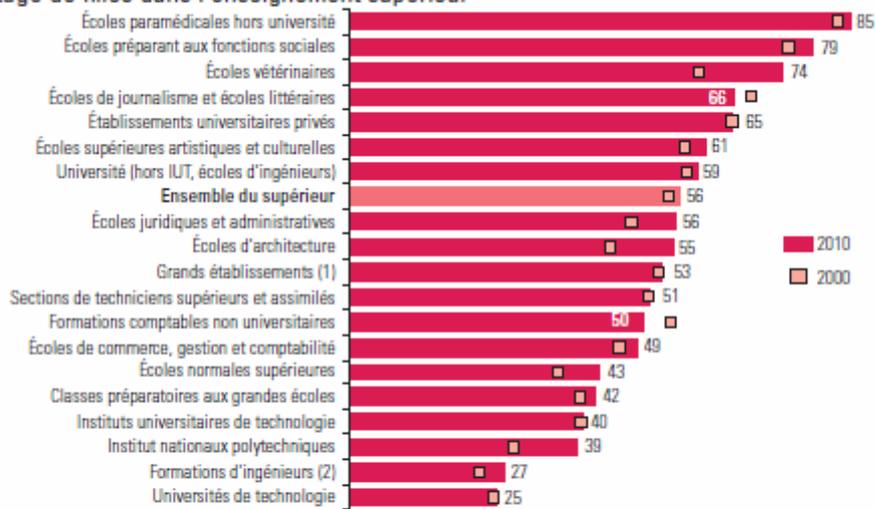
Lecture – En 2010, 88 % des filles et 86 % des garçons qui se sont présentés au baccalauréat général l'ont obtenu.

Champ : France métropolitaine + DOM

Source : MENJVA-MESR DEPP

L'enseignement supérieur ne déroge pas à cette règle. En effet, les femmes y sont majoritaires : en 2010, 56 % des étudiants de l'enseignement supérieur sont des étudiantes et le nombre de femmes qui quittent l'université avec un diplôme est, en outre, supérieur à celui des hommes. Comme l'indique l'édition 2012 de l'étude « *Regards sur la parité* » de l'INSEE : « *en rapportant, pour chaque âge, le nombre de lauréats à la population totale de cet âge et en sommant ces taux, on estime que 46 % des jeunes d'une génération sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur en 2009. Cette proportion est de 54 % pour les femmes et 39 % pour les hommes* ».

Pourcentage de filles dans l'enseignement supérieur



(1) Principalement : IEP Paris, École nationale des Chartes, EPHE, EHESS, INALCO, Institut de physique du globe, Paris XI, INP Grenoble, ...

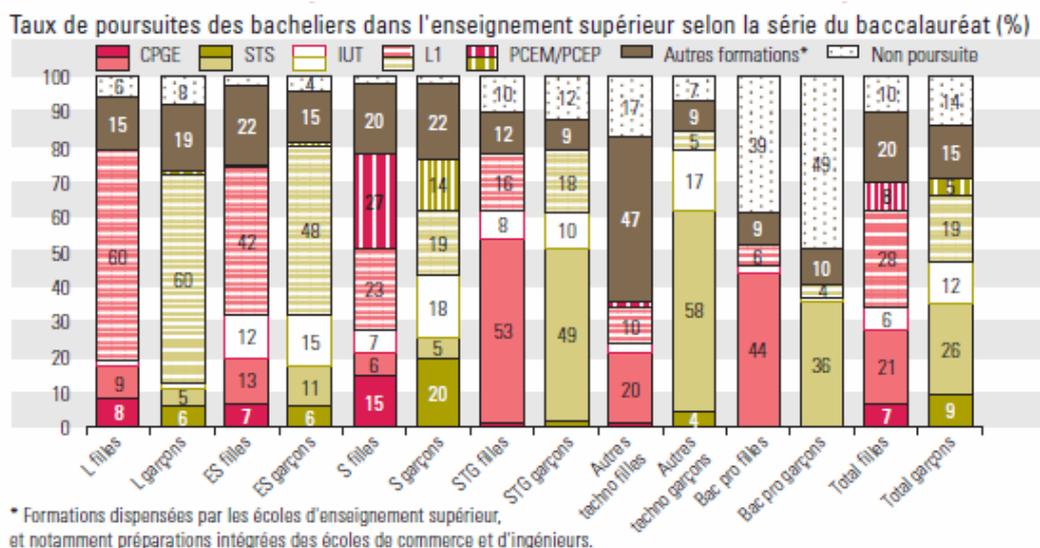
(2) Ensemble des écoles et formations d'ingénieurs (universitaires ou non), y compris les NFL.

Lecture – En 2010, les filles représentent 74 % des inscrits en écoles vétérinaires. En 2000, leur proportion s'élevait à 60 %.

Champ : France métropolitaine + DOM

Source : MESR-DGESIP-DGRISIES

Cette meilleure réussite scolaire des filles est cependant à relativiser à l'aune de leurs choix de formation. Dès l'enseignement secondaire, les filles et les garçons se répartissent dans les différentes filières de manière nettement différenciée, ces filières scolaires sexuées influant sur l'orientation post-baccalauréat, de nombreuses formations de l'enseignement supérieur étant peu mixtes. Ainsi, 15 % des filles et 20 % des garçons titulaires d'un baccalauréat S poursuivent dans l'enseignement supérieur via une classe préparatoire aux grandes écoles.



Ainsi que l'a indiqué Agnès Netter, cheffe de la mission « Parité et lutte contre les discriminations » du ministère de l'Éducation nationale lors de son audition par la délégation le 25 octobre 2012 :

« - à l'université, les étudiantes représentent 72 % de l'effectif en Lettres et Sciences du langage, mais seulement 28 % de celui en Sciences fondamentales ;

- les femmes représentent 56,5 % des étudiants en licence mais plus que 48 % des étudiants en doctorat ;

- les femmes représentent 57 % des étudiants en université, mais seulement 42 % en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et 27,5 % en écoles d'ingénieurs ;

- 93,5 % des étudiants en instituts universitaires de technologie (IUT) Génie électrique et informatique industrielle sont des hommes mais on n'en dénombre que 20,6 % en IUT Carrières sociales ».

Elle explique ces biais dans l'orientation par la prégnance des stéréotypes sexués : « des études de psychologie sur le thème des jeunes filles et des mathématiques ont montré que les filles réussissaient aussi bien un exercice que les garçons lorsque ce dernier était présenté sous l'angle d'un dessin à analyser ; en revanche, elles avaient de moins bons résultats lorsque celui-ci leur était présenté comme un problème de géométrie descriptive ; ce mécanisme d'autolimitation implicite des filles existe tant à l'école primaire, que dans le secondaire ou dans les écoles d'ingénieurs ».

Un chiffre révélateur : 60 % des filles qui se jugent très bonnes en mathématiques vont en 1^{ère} S, contre 80 % des garçons.

La réussite scolaire des filles n'a donc pas eu raison de la ségrégation professionnelle horizontale qui cantonne encore les femmes dans un nombre

réduit de professions, les moins rémunératrices, et de la ségrégation verticale dans ces mêmes professions où, bien que majoritaires, elles deviennent de moins en moins présentes quand on s'élève dans la hiérarchie.

B. LA PERSISTANCE D'UNE SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE INÉGALITAIRE

L'exercice, par les femmes, d'une activité professionnelle est devenu la norme, et les femmes représentent aujourd'hui près de la moitié de la population active.

Mais cette apparente égalité numérique recouvre une réalité qui reste profondément inégalitaire : le travail féminin est fortement concentré sur un nombre restreint de secteurs et de métiers, et ceux-ci sont, d'une façon générale, moins reconnus, valorisés et rémunérés que les emplois considérés comme « masculins ».

Cette ségrégation « horizontale » se double d'une ségrégation « verticale », communément désignée par le terme de « plafond de verre ». Il en résulte des inégalités salariales importantes : la rémunération annuelle brute des femmes est inférieure de 24 % à celle des hommes, et l'écart reste de 14 % si l'on neutralise l'effet du temps partiel.

Ces profondes inégalités de traitement sont révélatrices de l'ambivalence fondamentale du marché du travail : il est certes porteur d'émancipation pour les femmes, dans la mesure où il leur permet d'accéder à une véritable autonomie, mais il reflète aussi la perpétuation d'un ordre sexué d'autant plus puissant qu'il est implicite.

1. La perpétuation d'un ordre sexué

Les femmes ont toujours travaillé, mais ce travail, accompli dans la sphère domestique – et non rémunéré – est resté de ce fait longtemps invisible, alors même qu'il constituait un revenu caché.

L'entrée massive des femmes dans le salariat, à partir des années 1960, a bouleversé l'organisation sociale en permettant aux femmes d'accéder à une véritable autonomie.

Mais, comme le relevait au cours de son audition, Hélène Périvier, cette transformation sociale ne s'est pas accompagnée d'une reconstruction générale de l'ordre sexué sur d'autres postulats. Elle s'est plutôt traduite par sa recomposition sur des modes différents.

Il est significatif, à cet égard, que la répartition des tâches qui s'articulait autrefois entre le monde domestique et le monde du travail rémunéré, s'est recomposée au sein du marché du travail. Au fur et à mesure que les femmes sont entrées dans le salariat, il est devenu nécessaire

d'externaliser un certain nombre de tâches domestiques ou familiales. Ces tâches effectuées auparavant gratuitement par des femmes dans la sphère privée, ont alors été reportées sur d'autres femmes, mais cette fois contre rémunération.

Le développement des emplois d'aide à domicile ou, plus généralement, du secteur des services à la personne, s'est appuyé sur une main d'œuvre peu qualifiée et très majoritairement féminine. L'entrée massive des femmes dans le salariat et la réussite scolaire puis professionnelle d'une bonne partie d'entre elles ne s'est donc pas traduite par une redistribution de ces tâches entre les femmes et les hommes, mais plutôt par leur transfert vers une population féminine peu qualifiée et faiblement rémunérée.

D'une façon plus générale, même quand ils ne prennent pas le relais des travaux effectués dans la sphère domestique, les emplois occupés principalement par les femmes se rattachent à des fonctions considérées comme relevant « naturellement » des femmes : métiers de l'éducation, de la santé, du social en général.

Comme le relevait Hélène Périvier, cette division sexuée du travail « reproduit un postulat social d'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ».

Ces postulats sont d'autant plus puissants qu'ils sont profondément enfouis dans l'inconscient collectif et qu'ils ne sont, en fait, même pas perçus en tant que tels. Ils sont à l'origine de ce *statu quo* inégalitaire dans lequel s'est installée la société française, dans les années 1990, une fois engrangés les aménagements du système mis en place dans les années 1960 à 1980.

La relance de la dynamique de l'égalité ne peut faire aujourd'hui l'économie d'une remise en question du « noyau dur » de l'ordre social et appelle donc un changement en profondeur des mentalités.

2. Un révélateur : les inégalités salariales

a) La mesure des écarts de salaire entre les hommes et les femmes

La loi du 22 décembre 1972 a inscrit dans le code du travail le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en son article L.3221-2 qui dispose que « *tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* ».

Ainsi que l'a rappelé Rachel Silvera lors de son audition par la délégation, le 26 mars 2012, cette garantie d'un salaire égal pour un travail de valeur égale permet de comparer des emplois qui ne sont pas identiques, en termes de fonction occupée ou de contenu mais qui ont la même valeur pour la société ou l'entreprise.

D'autres textes relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les sexes ont consolidé l'application de ce principe.

Or, force est de constater que malgré ces dispositions légales promouvant l'égalité salariale, demeure toujours un écart entre les rémunérations respectives des hommes et des femmes.

Comme l'a indiqué Hélène Périvier lors de son audition le 29 mars 2012, les écarts de salaire entre les deux sexes demeurent significatifs ; bien que les évaluations varient en fonction des bases de travail retenues, on les évalue à 25 % en 2009 sur la base du revenu salarial moyen pour l'ensemble des salariés du secteur public et du secteur privé :

Décomposition du revenu salarial des hommes et des femmes en 2009

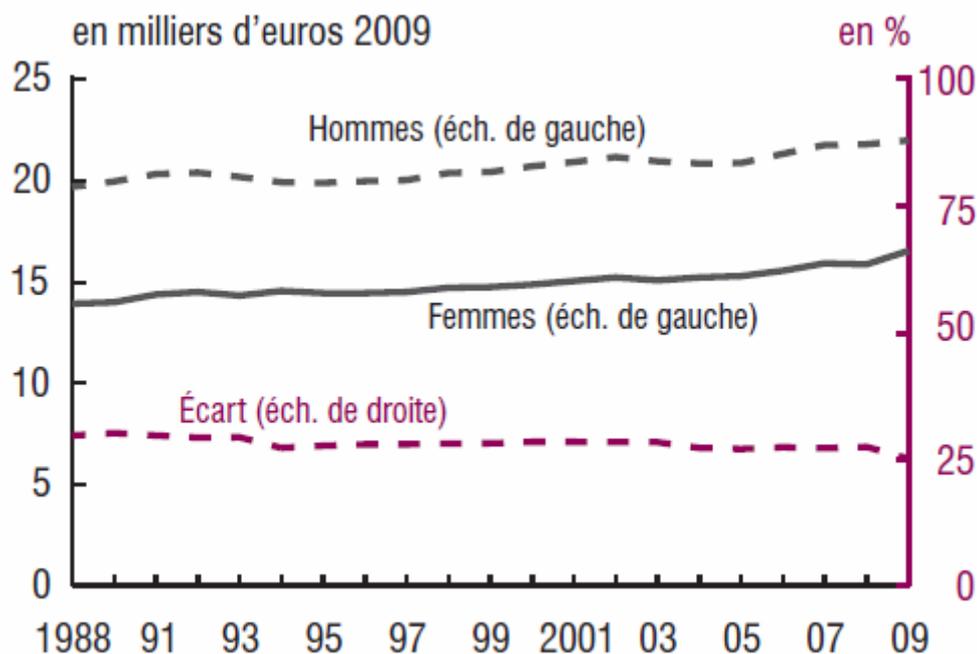
	Revenu salarial (en euros)	Salaire journalier (en euros)	Jours rémunérés
Ensemble des salariés			
Ensemble	19 270	63	306
Femmes	16 430	54	303
Hommes	21 880	71	308
<i>Différence hommes/femmes (en %)</i>	25	24	1
Salariés du privé			
Ensemble	18 740	63	300
Femmes	15 180	52	293
Hommes	21 480	71	305
<i>Différence hommes/femmes (en %)</i>	29	27	4
Salariés du public			
Ensemble	21 240	65	328
Femmes	19 590	60	329
Hommes	24 170	74	328
<i>Différence hommes/femmes (en %)</i>	19	19	n.s.

Source : INSEE, DADS et fichiers de paie des agents de l'État

Cette valeur moyenne varie selon que l'on considère les salariés du secteur public et ceux du secteur privé ; en effet, si un écart de 29 % est mesuré dans le secteur privé, il ne s'établit qu'à 19 % dans la fonction publique.

Le tableau suivant montre que cet écart reste quasiment stable depuis le début des années 1990 :

Revenu salarial moyen, tous secteurs confondus



Source : INSEE, DADS et fichiers de paie des agents de l'État

b) L'analyse des écarts

Tous secteurs confondus, **une partie de cet écart**, à hauteur d'un tiers, s'explique par une durée de travail plus faible chez les femmes, notamment dû au **temps partiel** qui concerne, pour plus de 80 % des femmes.

Cependant, en ne considérant que les **seuls emplois à temps plein**, les différences de rémunérations entre les hommes et les femmes s'élèvent encore à **15 % et à 19 %** si l'on ne considère que le secteur privé.

Une partie de cet écart résiduel peut en partie refléter des différences objectives sur le plan des caractéristiques individuelles (ancienneté, niveau d'éducation, expérience acquise), de l'emploi considéré (profession, type de contrat, conditions de travail) ou de l'employeur (secteur d'activité et taille).

Ainsi, on observe une ségrégation du marché du travail, les femmes se concentrant dans un nombre beaucoup plus restreint de secteurs et de professions que les hommes : 21 professions, certaines peu valorisées socialement, notamment dans le secteur tertiaire, concentrent 71 % de femmes.

Les femmes continuent aussi de subir, plus que les hommes, les difficultés liées à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et sont désavantagées par rapport à leurs collègues masculins dans une organisation du travail marquée par le présentisme, obérant ainsi leur possibilité d'accéder aux postes à responsabilité. Cela peut les influencer dans

le choix même des filières d'éducation car elles anticipent le poids futur de leurs responsabilités familiales.

Néanmoins, demeure un **écart « non expliqué » d'environ 10 %** qui peut provenir de différences non observables (interruption de carrière, niveau de responsabilité) mais aussi être le reflet de pratiques de discrimination salariale ou de processus inégalitaires jouant en défaveur des femmes.

L'écart salarial tend à s'accroître en fonction de l'âge, de l'ancienneté et du niveau d'éducation, notamment par le caractère discrétionnaire des primes versées en complément du salaire de base.

Ainsi que le rappelle Hélène Périvier, ces écarts de salaire sont moins importants en bas de l'échelle des qualifications, en raison de l'effet protecteur de la rémunération plancher qu'est le SMIC qui réduit les possibilités de discrimination. En revanche, c'est dans le dernier percentile des rémunérations que se trouvent les écarts les plus importants, les primes représentant chez les cadres supérieurs une forte proportion de la rémunération avec des critères d'attribution souvent opaques.

c) Un écart qui se creuse au moment des retraites

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a des conséquences significatives non seulement au cours de la vie active mais aussi au-delà quand vient le temps de la retraite, lorsque l'écart de rémunération se transforme en écart de pension.

En effet, les **montants des retraites perçues** par les femmes sont plus faibles que celles des hommes : en 2008, les hommes retraités âgés d'au moins 60 ans percevaient en moyenne une pension mensuelle brute de 1 750 €, contre 1 165 € pour les femmes retraitées, soit une différence de l'ordre de 600 € par mois au détriment des femmes représentant un **écart de 33 %**.

Si l'on considère uniquement la **pension de droit direct**, versée au titre de l'activité professionnelle passée, les femmes reçoivent en moyenne une **pension deux fois moindre** que celle des hommes, cela en raison de carrières moins favorables.

La pension directe versée par le régime général qui couvre 72 % des actifs en 2011, versée au bénéficiaire dépend de sa durée d'assurance, c'est-à-dire le nombre total de trimestres validés au cours de la carrière et de son salaire de référence.

Les interruptions de travail des nouvelles générations de femmes au cours de leurs carrières sont à la fois plus courtes et moins fréquentes ; aussi, les écarts de pension résultant d'une moindre durée de cotisation tendent à diminuer chez les nouvelles générations de pensionnés.

Cependant, comme la détermination du montant de la pension de droit direct versée par le régime général est aussi fonction du montant du revenu

d'activité calculé à partir des 25 meilleures années de la carrière, leurs moindres revenus entraînent mécaniquement de moindres retraites, et le temps partiel contribue beaucoup à l'aggravation de ce phénomène.

Il est significatif à cet égard que 75 % des titulaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (743 euros/mois) sont des femmes – principalement des personnes isolées – faute d'avoir acquis un nombre suffisant de trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou en raison de rémunérations trop faibles pendant leur vie professionnelle.

3. La ségrégation professionnelle : « les parois de verre »

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail ne s'est pas opérée de façon homogène. Elle a, au contraire, alimenté une formidable ségrégation professionnelle entre les sexes, ainsi qu'une concentration de l'emploi féminin sur un nombre restreint de métiers et de secteurs.

Certes, depuis une vingtaine d'années, les femmes ont opéré des avancées notables dans des professions où elles étaient minoritaires et qui sont, de ce fait, restées d'une culture encore très masculine, comme l'ont rappelé à la délégation les représentantes des professions juridiques et des médecins.

Mais, dans le même temps, elles ont maintenu ou renforcé leur présence au sein de professions déjà fortement féminisées comme l'enseignement, les professions intermédiaires de la santé ou du travail social, ou encore les employés de la fonction publique, les employés administratifs et les personnels des services rendus directement aux particuliers.

a) Une concentration sur un nombre limité de métiers

Lors de leur audition par la délégation, les responsables de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) ont indiqué que l'emploi féminin était plus fortement concentré que l'emploi masculin : les 21 professions les plus « féminisées » concentrent 71 % des femmes, alors que les 21 professions les plus « masculinisées » ne regroupent que 50 % des hommes. Ces proportions sont d'ailleurs restées stables au cours des vingt dernières années.

Exprimé en d'autres termes, les dix métiers employant le plus de femmes représentent à eux seuls près de la moitié (45 %) de l'emploi féminin.

D'après les évaluations effectuées par la DARES¹, sur la base des données des « enquêtes emploi 2008-2010 » de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), les femmes représenteraient

¹ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), mars 2012, n° 015, « Les disparités du marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur une longue période ».

99 % des assistantes maternelles, 98 % des secrétaires de direction, 97 % des aides à domicile, 95 % des employés de maison, près de 88 % des infirmières et sages-femmes et 84 % des employés de la comptabilité. Cette proportion tourne autour de 75 % pour les vendeurs, les employés administratifs d'entreprise et les employés administratifs de la fonction publique.

En revanche, les femmes ne représentent que 1,5 % et 2,4 % des ouvriers qualifiés, respectivement pour le gros œuvre et le second œuvre du bâtiment, et un peu plus de 8 % des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance ou du bâtiment, et 10 % des conducteurs de véhicules.

b) Le poids numérique des emplois peu qualifiés et à temps partiel

En outre, ces métiers dits « féminins » sont souvent associés à deux caractéristiques.

En premier lieu, la **proportion des personnes travaillant à temps partiel** y est très significative : 79 % chez les employées de maison, 68 % chez les aides à domicile et les aide-ménagères, autour de 33 % pour les vendeurs, les secrétaires et les assistantes maternelles.

Ils correspondent, en outre, à des **emplois peu qualifiés**. D'après les évaluations effectuées par la DARES sur le fondement de l'enquête emploi 2008-2010, on compte plus de 95 % de femmes dans trois métiers peu qualifiés de services aux particuliers (assistantes maternelles, aides à domicile, employées de maison) ainsi que chez les secrétaires ; les métiers d'infirmières et d'aides-soignantes comptent aussi près de 90 % de femmes. Or, ces métiers sont de larges pourvoyeurs d'emplois.

c) Une préférence pour le salariat et la fonction publique

Les études réalisées par la DARES¹ montrent en outre, chez les femmes, une préférence marquée pour le salariat ainsi que pour la fonction publique.

En 2010, la **proportion de femmes non salariées** n'était que de 7,6 %, soit à peu près la **moitié de la proportion des hommes**. Les femmes sont moins souvent salariées du secteur privé ou d'une entreprise publique. Mais elles sont, en revanche, **très présentes dans la fonction publique** : en 2010, 26,2 % des femmes occupant un emploi sont salariées de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un hôpital public, contre seulement 14,4 % des hommes. Cet écart se vérifie dans les trois fonctions publiques, mais c'est dans la **fonction publique hospitalière** qu'il est le plus important.

¹ DARES, étude n° 015 précitée, mars 2012.

Dans un précédent rapport¹, la délégation avait rapproché cette féminisation de la fonction publique de **la réussite des femmes dans les études supérieures**.

Suivant les analyses de son rapporteur, elle avait estimé que cette préférence des femmes pour les métiers du secteur public pouvait certes s'expliquer en partie par une recherche de sécurité, liée aux garanties statutaires qu'offre la fonction publique mais, suivant certains avis autorisés, elle constituait aussi, sans doute, le révélateur d'une ségrégation répandue dans le reste du marché du travail : cette ségrégation, même implicite, était intériorisée par les femmes et les dissuadait de s'engager dans des carrières où elles pressentaient que les candidatures masculines seraient privilégiées. En revanche, le recrutement par concours, qui constitue la voie d'accès normale à la fonction publique, semblait bien convenir aux femmes car l'anonymat des épreuves écrites, l'égalité de traitement des candidats étaient de nature à les protéger contre d'éventuels risques d'arbitraire ou de discrimination.

d) Une moindre valorisation

Les tâches assignées aux femmes sont systématiquement moins valorisées que celles traditionnellement dévolues aux hommes, suivant un phénomène social et économique vieux comme le monde et qui se retrouve dans toutes les sociétés.

Le fait que le travail des femmes se soit longtemps effectué, pour une large part, dans la sphère domestique et n'ait pas été rémunéré, a assis les fondements de cette dévalorisation en termes monétaires.

Par la suite, le fait que les métiers exercés principalement par des femmes se soient situés dans le prolongement de ces tâches effectuées naguère à titre bénévole a contribué à leur sous-valorisation.

Ce n'est pas un hasard si c'est principalement dans les métiers dits « féminins » que l'on retrouve le plus fréquemment ces « savoirs-faires discrets ». Souvent tirés de l'expérience personnelle, ils sont indispensables dans des secteurs comme celui des soins à la personne, mais ils ne font l'objet d'aucune reconnaissance.

Dans d'autres secteurs, comme par exemple celui de l'accueil, l'aptitude au relationnel, considérée comme « innée » en quelque sorte chez les femmes, n'est pas considérée comme une « technique » véritable et, à ce titre, n'est pas valorisée dans l'entreprise.

¹ « Orientation et insertion professionnelle : vers un rééquilibrage entre femmes et hommes dans tous les métiers », *rapport d'activité 2007-2008 n° 404 (2007-2008) fait, au nom de la délégation, par Mme Gisèle Gautier, présidente.*

Au cours de son audition, Rachel Silvera, économiste et chercheuse, a illustré cette notion de « compétence invisible » en citant le cas des premières femmes qui ont travaillé dans l'industrie automobile. Celles-ci avaient été affectées à des tâches de sellerie ou de câblerie dans lesquelles leur certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de couture trouvait à s'employer. Mais ce diplôme n'était cependant pas reconnu par les conventions collectives de la métallurgie dont dépendait le secteur automobile. Même si ces conventions leur garantissaient, par ailleurs, un salaire minimal, ces salariées ne bénéficiaient cependant pas du niveau de rémunération que la grille conventionnelle garantissait aux titulaires d'un CAP reconnu.

e) Une sous-évaluation de la pénibilité et des risques du travail

Une connaissance précise des impacts différenciés du travail sur la santé des femmes et des hommes est, de l'avis de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), difficile à élaborer, faute de statistiques sexuées en matière de santé au travail.

Une analyse des taux de sinistralité établie à partir des **statistiques relatives aux accidents du travail, de trajet et de maladies professionnelles** établies par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), montre une évolution différenciée selon le sexe depuis une dizaine d'années. Ainsi, entre 2000 et 2010, les **accidents du travail** des hommes ont diminué de - 21 % tandis que ceux des femmes ont augmenté de + 23,4 %, même s'ils ne représentent encore qu'un tiers du volume général.

Ces chiffres varient en fonction des secteurs :

- dans les secteurs traditionnellement « masculins » – comme la métallurgie, la chimie, le bois – le nombre d'accidents du travail diminue, tous sexes confondus ;

- dans le secteur des services, en revanche – services à la personne, santé – largement « féminisés », on assiste à une très forte augmentation du nombre des accidents du travail.

Les responsables de l'ANACT auditionnés par la délégation estiment que cette évolution peut s'expliquer à la fois par une augmentation des effectifs salariés et par une féminisation des emplois exposés aux risques dans ces secteurs. Ils se sont cependant aussi demandé dans quelle mesure cette évolution différenciée n'était pas révélatrice d'un **biais dans les politiques de prévention des risques**, plus attentives à identifier et prévenir les risques auxquels sont exposés les salariés masculins que ceux auxquels sont exposées les salariées.

Dans une vision restée très masculine de l'organisation du travail, les emplois occupés par les femmes sont considérés, *a priori*, comme moins lourds, moins astreignants, moins pénibles et moins dangereux que ceux occupés par des hommes. De ce fait, **la dureté des emplois féminins reste systématiquement sous-évaluée.**

Les responsables de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ont présenté un exemple concret, tiré d'une enquête réalisée par la DARES. A la question « Portez-vous des charges ? », un homme qui soulève des colis de 20 kg répondra positivement. Mais une femme travaillant dans le secteur des soins à la personne et qui est amenée à soulever des patients beaucoup plus pesants, aura tendance à répondre négativement.

Autrement dit, la construction de l'appareil statistique concourt à **l'invisibilité des pénibilités et des risques des emplois à prédominance féminine.**

En l'absence d'évaluation statistique plus précise, trois séries de facteurs laissent penser qu'il existe une pénibilité et des risques spécifiques aux emplois à dominante féminine, que l'appareil statistique actuel ne permet pas de prendre en compte :

- les femmes sont largement représentées dans les emplois qui supposent une **relation avec le public** – métiers de l'accueil, du social ou de l'enseignement – et ces emplois sont, par nature, émotionnellement exigeants ;

- les femmes sont très largement exposées aux **travaux répétitifs et pénibles** et aux emplois sans évolution de carrière ;

- le **cumul vie professionnelle – vie familiale** est également un facteur de tensions au travail et au stress, qui n'est pas non plus abordé ;

Le **temps partiel**, dont on sait qu'il concerne pour plus de 80 % les femmes, présente selon toute vraisemblance des **conditions de travail particulièrement contraignantes**, dans la mesure où il cumule très souvent, des horaires atypiques, des facteurs de stress et une absence de reconnaissance et de perspectives. Il est significatif, à cet égard, que si la fréquence des arrêts de travail n'est pas véritablement différente entre emplois à temps plein et emplois à temps partiel, la durée de l'arrêt de travail, qui en reflète la gravité, est significativement plus longue pour les emplois à temps partiel.

Ces considérations conduisent la délégation à formuler plusieurs recommandations.

La délégation souhaite que les partenaires sociaux, les DIRECCTE et les inspecteurs du travail s'associent pour systématiser la production de statistiques sexuées dans les documents internes aux entreprises, de façon à permettre une connaissance précise des problématiques spécifiques des risques et de la pénibilité liés aux emplois en fonction de leurs caractéristiques genrées.

Elle souhaite, en outre, que **sur la base de ces connaissances statistiques, soit engagée une révision et une actualisation des dispositifs de prévention des risques pour les emplois à prédominance féminine les plus exposés.**

Enfin, elle **demande que les concepteurs de machines et de processus de travail prennent systématiquement en compte la nécessité d'en garantir l'accès aux travailleurs de l'un et l'autre sexe, de façon à permettre une réelle mixité dans les différents métiers.**

4. Le « plafond de verre »

a) Un phénomène général

Dans son rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, paru en juillet 2009, Brigitte Grésy, membre de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) décrit « l'invisibilité des femmes dans les instances de décision » des entreprises.

Ce phénomène, plus connu sous l'appellation de « plafond de verre » symbolise les blocages auxquels sont confrontées les femmes dont la carrière est stoppée au moment où elles pourraient prétendre à des postes à responsabilité et que rencontrent celles qui aspirent à intégrer des instances stratégiques.

L'ensemble des professionnels rencontrés par la délégation, qu'ils soient issus du secteur public ou privé, qu'ils exercent leurs métiers sous le statut du salariat ou celui de profession libérale, ont décrit la résistance de ces blocages au sein de leurs organisations.

Les membres de la délégation ont constaté que ce phénomène touchait aussi les établissements de production et de diffusion de l'art et de la culture, au sein desquels la confiscation du pouvoir par les hommes relève de considérations symboliques profondément ancrées, dans un secteur qu'on aurait pu croire plus avancé.

➤ Dans les entreprises privées

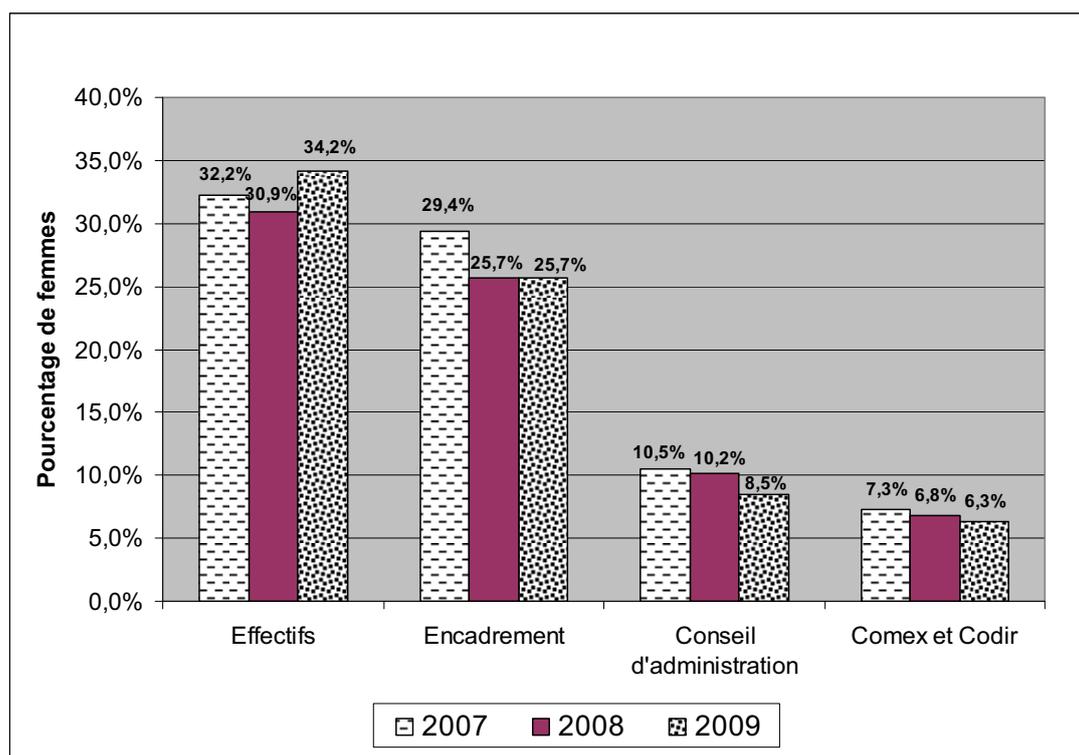
Si, comme le soulignait Brigitte Grésy dans le rapport précité, les femmes constituaient en France 41,2 % des cadres administratifs et commerciaux des entreprises en 2005, elles ne représentaient que **17,2 % des dirigeants de société** (INSEE 2008), cette proportion pouvant varier selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, comme le montre le tableau suivant :

Pourcentage de femmes dirigeantes

Secteur d'activité et taille de l'entreprise	% de femmes dirigeantes
Industrie	13,1 %
Commerce	21,2 %
Services	20,3 %
moins de 10 salariés	18,9 %
de 10 à 249 salariés	15,1 %
250 salariés et plus	8,6 %

Source : INSEE 2008

En ce qui concerne les entreprises du CAC 40, les femmes n'y représentaient, en 2007, que 7,5 % des dirigeants et 6 % des comités exécutifs, comme le montre l'étude de Dominique de La Garanderie sur la place des femmes dans les entreprises du CAC 40.



Source : Cabinet La Garanderie & associés

Tout se passe donc encore comme si les femmes, même majoritaires dans certains secteurs, se trouvaient prises dans un goulot d'étranglement au moment d'avancer dans la hiérarchie de l'entreprise.

Les représentantes du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) reconnaissent, à cet égard, une certaine autocensure. Isolée, une

femme n'ose pas candidater ou prétendre à une promotion, alors, que, « coachée » et encouragée, elle saura le faire.

Hélène Molinari directrice générale du Comité égalité hommes-femmes du MEDEF, a insisté sur l'importance des réseaux féminins qui permettent d'échanger les bonnes pratiques et finalement « d'oser ».

La délégation souhaite privilégier cette approche, comme elle l'a fait lors de l'examen des propositions de loi relatives à la représentation des femmes dans les conseils d'administration¹.

Dans les conseils d'administration et de surveillance, instances de décision de la politique des entreprises, on retrouve le même empêchement. L'étude de Dominique de La Garanderie, précitée, montre même une régression du nombre de femmes administratrices dans les sociétés du CAC 40 entre 2007 et 2009, leur nombre passant de 10,5 à 8,5 %.

Il semble toutefois que, sous la pression des initiatives parlementaires, la politique de nomination dans les conseils d'administration a subi un léger fléchissement en faveur des femmes depuis 2010.

Ainsi, anticipant la loi du 27 janvier 2011, l'Association française des entreprises privées (AFEP) et le MEDEF introduisaient, le 19 avril 2010, dans leur code de gouvernance une recommandation visant à atteindre et maintenir 20 % de femmes d'ici trois ans, puis 40 % dans un délai de six ans et à remplacer par une femme un administrateur en fin de mandat ou, lorsque les conseils ne comptent aucune femme parmi les administrateurs, désigner un nouvel administrateur femme au plus tard à l'occasion de la deuxième assemblée à partir de la publication de la recommandation.

Ces recommandations ont été mises en œuvre lors des renouvellements de conseils d'administration en 2010. Par conséquent, le nombre de femmes dans les conseils d'administration des sociétés du CAC 40 avaient augmenté de 50 % entre avril et septembre 2010 atteignant ainsi 15,3 % des administrateurs de ces sociétés en septembre 2010.

Comme le rappelait le cabinet « Gouvernances et structures »² à la délégation lors d'une table ronde organisée le 13 septembre 2010, cette nette amélioration ne devait pas cacher la stagnation du nombre de femmes administratrices dans les autres entreprises de l'économie, comme le prouve le tableau reproduit ci-après.

¹ Cf. la table ronde du 13 septembre 2010 in « Vers la parité pour la gouvernance des entreprises », rapport d'information n° 45 (2010-2011) fait, au nom de la délégation, par Mme Joëlle Garriaud-Maylam., sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises.

² Cabinet de conseil spécialisé dans le diagnostic du fonctionnement et de la composition des conseils d'administration et de surveillance qui a présenté une étude réalisée auprès de 513 sociétés cotées sur Euronext Paris, suivies en 2007, 2008 et 2009.

**Pourcentage de femmes administrateurs en 2010
sur le nombre total d'administrateurs**

	Nombre administrateurs		% de femmes (environ)
	Femmes	Hommes+Femmes	
CAC 40	89	564	16
A (large capitalisation)	85	952	9
B (moyenne capitalisation)	103	1 075	10
C (petite capitalisation)	180	1 445	12
Totaux et moyenne	457	4 036	11

Source : Cabinet Gouvernance & Structures

➤ **Dans la fonction publique**

Dans son **rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique remis le 7 mars 2011 au président de la République**, Françoise Guégot, députée, notait que si les femmes représentent plus de la moitié des cadres de la fonction publique, elles sont nettement sous-représentées dans les emplois de direction et dans l'encadrement supérieur.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, la fonction publique d'État ne semble pas la plus mal lotie. Les femmes représentent en effet 57,1 % des agents de la fonction publique en catégorie A au 31 décembre 2008, et 20,3 % des emplois de direction dans la fonction publique d'État, alors qu'elles ne sont que 18 % à occuper les postes de direction dans la fonction publique territoriale.

Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois de direction de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale

	Effectif des femmes	Effectif total	Part de femmes (en %)
Emplois civils de direction de la fonction publique de l'État (FPE)¹			
Ambassadeurs	17	155	11,0 %
Chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs	140	446	31,4 %
Directeurs d'administration centrale	32	163	19,6 %
Préfets	19	192	9,9 %
Recteurs	6	29	20,7 %
Trésoriers-payeurs généraux	7	107	6,5 %
Sous-total FPE	221	1 092	20,2 %
Emplois de direction de la fonction publique territoriale (FPT)²			
Directeurs généraux des services et directeurs généraux adjoints des conseils régionaux et généraux	100	601	16,6 %
Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des villes de plus de 40 000 habitants	69	374	18,4 %
Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des structures intercommunales	90	530	17,0 %
Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des établissements publics nationaux	31	109	28,4 %
Sous-total FPT	290	1 614	18,0 %
¹ Emplois civils dans les ministères au 31 décembre 2008			
² Emplois au 31 décembre 2007			

*Source : Rapport de Mme Françoise Guégot
L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique, pp. 20-21*

Interrogé par Alain Gournac sur la place des femmes dans la fonction publique, Brigitte Grésy, auditionnée par la délégation le 12 juillet 2012, a estimé qu'il n'y avait pas beaucoup de différences entre le privé et le public : *« Je me demande même si la situation n'est pas plus mauvaise dans la fonction publique que dans le secteur privé qui possède une longue tradition de négociation collective et est soumis aux pressions exercées par l'Union européenne ».*

A titre d'exemple, elle a signalé que, dans sa propre administration, le texte traitant de la détection des cadres de direction, examiné dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), comportait des dispositions totalement asexuées faisant fi de la loi Sauvadet et des enjeux de féminisation de la fonction publique.

Le résultat, tel que décrit par Françoise Guégot, est que « *dans la fonction publique, plus les responsabilités sont élevées, moins les femmes sont nombreuses* ».

Elle a attribué cette sous-représentation à un vivier trop peu féminisé. En effet, 90 à 95 % des recrutements à ces postes se font à partir d'un vivier École nationale d'administration (ENA)/Polytechnique et même si la proportion des lauréates à ces concours sont en augmentation, les femmes y restent sous-représentées : en 1996, l'ENA comptait 21,7 % de femmes ; elle en compte 36 % en 2011¹.

Elle a également reconnu que même là où les femmes sont majoritaires dans les viviers (magistrature) ou lorsque les contraintes liées à l'organisation du travail obéissent à des logiques différentes que celles qui pèsent sur les emplois de direction (enseignement supérieur et recherche par exemple), le phénomène d'« attraction » de la représentation des femmes au fur et à mesure de la pyramide hiérarchique se constate également.

Par conséquent, l'accès à l'encadrement supérieur constitue à l'évidence l'une des faiblesses de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle.

➤ Les professions libérales

Les femmes qui ont choisi d'exercer leur profession sous le statut libéral – médecin, avocate – font face à des amplitudes horaires particulières. Ainsi, une avocate parisienne travaille 50 heures par semaine en moyenne, d'après Aurélie Berthet, auditionnée le 16 octobre 2012 par la délégation. Dans ces conditions, la conciliation vie professionnelle et vie privée est, en soi, un exercice compliqué, auquel se rajoute, quand c'est le cas, la contrainte des responsabilités.

Ceci explique par exemple que, si très peu de femmes sont représentées au conseil de l'Ordre du Barreau, c'est que très peu se présentent. Comme en témoignait Mary-Daphné Fishelson, travailler au sein du conseil de l'Ordre – en l'occurrence en tant que secrétaire du bâtonnier – représente quatre jours de travail bénévole : « *C'est très prenant. Si l'on ne veut pas trop rogner sur les heures de travail, on sacrifie inévitablement sa vie personnelle* ».

La délégation a pu entendre les représentantes des professions juridiques qui ont décrit la situation paradoxale des femmes dans les cabinets

¹ Données issues du rapport précité de Mme Françoise Guégot.

d'avocats. Dans les cabinets d'affaires, si la profession est majoritairement féminine, les associés ne le sont pas. D'après Caura Barszcz, journaliste, directeur de publication de *Juristes associés*, les femmes représentent 65 % des effectifs mais elles sont 25,6 % à être associées.

Selon elle, ce pourcentage place la France en bonne place dans les rangs de la mixité, devant les États-Unis, où 16 % des associés seulement sont des femmes.

Toutefois, Caura Barszcz a indiqué qu'il convenait de faire la différence entre « *l'association dite « en equity » – on détient des parts, des droits de vote – et l'association « non equity », de deuxième rang. Or, 39 % des femmes associées le sont dans cette catégorie* ».

Il est en effet ressorti des auditions que persistent dans ces professions dites « libérales » une forte pression machiste, traduite dans les faits par une monopolisation des postes les plus prestigieux. Ainsi, chez les médecins, **80 % des professeurs des universités praticiens hospitaliers (PUPH) sont des hommes.**

Dans les filières les plus « valorisées », l'écart se creuse. Ainsi, sur les 177 membres de l'Académie nationale de chirurgie, il n'y a que 3 femmes. Quant aux instances représentatives, elles sont le reflet de cette sociologie : 4 femmes sur 60 membres du Conseil national de l'Ordre et 7 femmes sur 103 présidences départementales.

Enfin, parmi **les doyens des 47 facultés de médecine, il n'y avait, en 2007, qu'une seule femme**¹.

➤ Les professions de l'art et de la culture

Dans les établissements publics de production et de diffusion des œuvres de l'art et de l'esprit, le « plafond de verre » est devenu une « chape de plomb » d'après Sophie Deschamps, ancienne présidente de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD), chargée du suivi du dossier sur la parité hommes-femmes au sein de cet organisme.

Pour les représentantes de l'Association interrégionale H/F, la vision ancestrale de l'homme créateur, puisant dans sa muse la source de son inspiration, continue de peser plus lourdement qu'ailleurs sur toute la profession, aboutissant aux situations d'inégalité inacceptables que vivent les femmes dans l'accès aux postes à responsabilité dans le secteur public de la culture.

Sur cette question, la SACD a publié un manifeste 2012-2013 intitulé « *Théâtre, musique, danse : Où sont les femmes ?* », dont il ressort que :

- 81,5 % des postes de dirigeants de l'administration culturelle sont occupés par des hommes ;

¹ D'après Mme Cécile Renson, présidente de l'Association française des femmes médecins (AFFM), auditionnée le 16 octobre 2012.

- 75 % des théâtres nationaux sont dirigés par des hommes ;
- 96 % des opéras sont dirigés par des hommes ;
- 70 % des centres chorégraphiques nationaux sont dirigés par des hommes ;
- 85 % des centres dramatiques nationaux sont dirigés par des hommes ;
- 95 % des concerts sont dirigés par des hommes.

Cette situation a, d'ailleurs, fait l'objet d'une interpellation à la ministre lors de la séance de questions ciblées thématiques consacrées à l'égalité professionnelle du 18 octobre 2012.

La généralisation et la constance de ces blocages ont convaincu les parlementaires de la nécessité d'adopter des mesures contraignantes pour faire évoluer la place des femmes dans les postes stratégiques.

b) Un cadre législatif récent

➤ **Dans les entreprises**

La loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, publiée le 28 janvier 2011, a été adoptée le 13 janvier 2011 à l'Assemblée nationale dans la rédaction transmise par le Sénat.

Elle est l'aboutissement de l'examen de deux propositions de loi¹ déposées respectivement à l'Assemblée nationale et au Sénat le 3 décembre 2009 et le 16 février 2010, preuve qu'une large convergence de vues prévaut au sein des deux assemblées et des partis politiques sur la question.

La loi prévoit **l'instauration progressive de quotas pour aller vers la féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises.**

¹ Le 3 décembre 2009, après les travaux du groupe de travail sur l'égalité professionnelle de l'Observatoire, Mme Marie-Jo Zimmermann a déposé une nouvelle proposition de loi, cosignée notamment par M. Jean-François Copé, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, fixant à **40 % à atteindre dans les 6 ans** l'objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de direction.

Le 16 février 2010, Mmes Nicole Bricq, Michèle André, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, M. Richard Yung, membre de la délégation, et plusieurs de leurs collègues, ont déposé la proposition de loi relative aux règles de cumul et d'incompatibilité des mandats sociaux dans les sociétés anonymes et à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance.

Cette proposition de loi confirme l'objectif ambitieux de 40 % de représentation équilibrée en 6 ans, mais complète le dispositif en proposant de **limiter à 3 le nombre de mandats d'administrateurs et de réglementer le cumul des fonctions de direction dans les conseils.**

Celle-ci concerne les conseils d'administration et les conseils de surveillance (mais non les comités exécutifs) des entreprises cotées en bourse et des entreprises publiques.

Deux paliers sont prévus :

- trois ans après la promulgation de la loi, les instances concernées devront au moins compter 20 % de femmes. Les conseils d'administration ne comprenant aucune femme au moment de la promulgation de la loi devront en nommer une dans les six mois suivants ;

- six ans après la promulgation de la loi, le taux de féminisation des instances dirigeantes devra atteindre 40 %.

Le non respect de ces quotas entraînera la nullité des nominations n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition du conseil. Un amendement voté à l'Assemblée nationale, qui prévoyait également la nullité des délibérations dans les cas de non respect des quotas, a été supprimé au Sénat.

Un mécanisme de sanctions financières a également été prévu avec, notamment la possibilité d'une suspension temporaire des « jetons de présence » (rémunération pour participation aux conseils d'administration).

La délégation considère que ce texte va dans le bon sens, même s'il est en retrait par rapport aux recommandations qu'elle avait, alors, formulées.

Tout d'abord, parce qu'elle **avait souhaité élargir le périmètre d'application de la loi aux établissements publics administratifs** et accélérer l'objectif de parité dans les entreprises relevant du périmètre de l'Agence des participations de l'État.

Ainsi, avait-elle proposé qu'un calendrier plus strict soit prévu pour l'accession des femmes administrateurs aux conseils d'administration des établissements publics administratifs, entreprises publiques et sociétés nationales qui auraient pu atteindre l'objectif de 40 % de femmes en trois ans, et non en six ans.

Parallèlement, elle avait proposé que l'État nomme alternativement, à compter de la promulgation de la loi, un homme et une femme dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises relevant du périmètre de l'Agence des participations de l'État, 15 % seulement de leurs membres étant, alors, des femmes.

D'autre part, elle avait souhaité renforcer les règles de limitation du cumul des mandats, arguant du fait que, si on souhaitait favoriser l'accession des femmes aux conseils d'administration, encore fallait-il qu'elles trouvent des places vacantes.

Enfin, elle était attachée à la **mise en place d'une instance d'évaluation de la loi**, souhaitant l'institution d'une autorité centrale au sein du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, chargée de veiller à

l'évolution de la composition des conseils d'administration des entreprises du périmètre d'application de la loi, à l'instar de celle qui existe en Norvège.

Le texte adopté a finalement opté pour un périmètre d'application restreint, puisque, outre les sociétés cotées, l'objectif n'est imposé qu'aux entreprises privées qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient un nombre moyen d'au moins 500 salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur sera très progressive et se fera par paliers (20 % en 2014 et 40 % en 2017).

Cet échéancier reste toutefois plus contraignant que celui – 40 % d'ici 2010 – envisagé dans le projet de directive européenne proposé par la vice-présidente de la Commission européenne, Viviane Reding, à l'étude au moment de la publication de ce rapport.

En octobre 2012, le *think-tank* de la diversité, « République et Diversité », a réalisé une enquête en partenariat avec le Conseil représentatif des associations noires de France (CRAN) intitulé « Le CAC 40, parité, diversité », ayant notamment pour objectif de tirer un premier bilan de l'application de la loi dans les sociétés cotées, un an et demi avant d'atteindre le premier palier de la loi. Il en est ressorti que le pourcentage moyen de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises du CAC 40 s'établissait à 24 %, soit moins d'un quart.

Par conséquent, deux ans après la publication de la loi, un effet d'entraînement s'est indéniablement fait ressentir, même si certaines entreprises restent à la traîne, comme le montre le tableau reproduit ci-après.

**Parité : classement des conseils d'administration
et de surveillance du CAC 40**

Publicis Groupe	50 %	1
Safran	37,50 %	2 ex-aequo
Société Générale	37,50 %	2 ex-aequo
Vivendi	36,36 %	4
France Télécom	33,33 %	5 ex-aequo
PPR	33,33 %	5 ex-aequo
Bouygues	31,5 %	7 ex-aequo
BNP Paribas	31,5 %	7 ex-aequo
Vallourec	30,77 %	9
Pernod Ricard	28,57 %	10
Technip	27,27 %	11
Accor	27 %	12
Axa	26,66 %	13 ex-aequo
Total	26,66 %	13 ex-aequo
Air Liquide	25 %	15 ex-aequo
Crédit Agricole	25 %	15 ex-aequo
Legrand	25 %	15 ex-aequo
Michelin	25 %	15 ex-aequo
Schneider Electric	25 %	15 ex-aequo
Saint-Gobain	25 %	25 ex-aequo
Électricité de France	23,80 %	21
STMicroelectronics	22,22 %	22
Alstom	21,40 %	23 ex-aequo
Carrefour	21,40 %	23 ex-aequo
Danone	21,40 %	23 ex-aequo
L'Oréal	21,40 %	23 ex-aequo
Essilor International	20 %	27 ex-aequo
Sanofi	20 %	27 ex-aequo
Unibail-Rodamco	20 %	27 ex-aequo
GDF Suez	18,80 %	30
Lafarge	18,75 %	31
ArcelorMittal	18,18 %	32
Alcatel-Lucent	15,38 %	33 ex-aequo
Vinci	15,38 %	33 ex-aequo
LVMH	15 %	34
Capgemini	14,28 %	35 ex-aequo
Solvay	14,28 %	35 ex-aequo
Veolia Environnement	11,11 %	38
Renault	10,52 %	39
EADS	0 %	40

Source : Le CAC 40, parité, diversité : L'enquête de République & Diversité, en partenariat avec le CRAN

Il ressort de cette classification que :

- **1** entreprise ne comptait encore **aucune femme** dans son conseil d'administration ;
- **10** entreprises du CAC 40 comptaient **moins de 20 % de femmes** au sein de leurs conseils, et sont donc encore en-deçà du premier palier fixé par la loi pour 2014 ;
- **39** entreprises du CAC 40 comptaient **moins de 40 % de femmes**, et sont donc encore en-deçà du second palier fixé pour 2017.

➤ **Dans la fonction publique**

Avant la loi dite « Sauvadet »¹, aucune mesure contraignante n'avait pris la mesure de l'enjeu au sein de la fonction publique.

Quelques contrats pluriannuels sur trois ans avaient été proposés dans les ministères en 2002 et 2003, mais ils n'ont pas été suivis d'effet et n'ont pas été renouvelés.

Par ailleurs, l'article 25 de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avait introduit un article 20 *bis* à la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État selon lequel « *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* ».

Enfin, des chartes et la création de « référents-égalité » avaient été proposées, mais n'ont jamais été rendues obligatoires.

La loi du 12 mars 2012, dite loi « Sauvadet », prévoit l'instauration progressive d'ici à 2018, sous peine de pénalités financières, d'un quota de 40 % de femmes parmi les hauts fonctionnaires nommés chaque année. Quelque 5 000 emplois sont concernés par la mise en place de ces quotas.

Le décret « *relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur* »² précise les modalités d'application de la loi. Il dispose notamment que les sanctions à verser par les différents employeurs (collectivités, administrations...) seront progressives pour atteindre 90 000 euros « *par unité manquante* », c'est-à-dire lorsque les quotas ne seront pas atteints. Pour M. Sauvadet, ce texte est « *une révolution pour la haute fonction publique [qui] permettra de mettre un terme à une absence d'équité*

¹ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

² Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (JO du 2 mai 2012)

flagrante, [seul] 14 à 15 % de femmes » arrivant à des postes à responsabilité, ce qui est « *inacceptable* ».

Auditionnée par la délégation le 15 octobre 2012, la ministre des droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem, a indiqué que, anticipant l'entrée en vigueur de la loi le 1^{er} janvier 2013, **les nominations de femmes atteignent déjà 16 % depuis le mois de mai 2012.**

Elle a assuré la délégation que des bilans très réguliers seraient réalisés après l'entrée en vigueur de la loi, afin de maintenir la pression sur chaque administration, et que l'objectif serait rappelé en Conseil des ministres. A cet égard, elle a indiqué avoir obtenu des nominations de hauts fonctionnaires strictement paritaires lors du Conseil des ministres du 3 octobre 2012.

Enfin, il faut rappeler que la loi « Sauvadet » ne s'applique pas à tous les secteurs publics puisque, comme l'ont souligné les représentants-e-s des professions de l'art et de la culture, le secteur public culturel n'entre pas dans le périmètre de la loi, alors même que, comme on l'a vu, la place des femmes y est très faible.

C'est la raison pour laquelle la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD) a appelé les pouvoirs publics à engager sans tarder des actions permettant de **promouvoir réellement la parité dans l'art et la culture en suivant trois objectifs :**

- ♦ *systématiser le recensement statistique des inégalités*¹ ;
- ♦ *sensibiliser les publics, les élus et les responsables d'administration*² ;
- ♦ *promouvoir l'égalité hommes/femmes* : dans les circulaires et les décrets qui fixent la politique culturelle ainsi que dans les cahiers des charges qui dressent les obligations et engagements des lieux subventionnés.

Pour la délégation, la véritable « confiscation » des postes de direction des établissements de diffusion et de production appelle aussi des mesures d'urgence.

Aussi, elle **propose que, pour la nomination aux postes de directions des centres dramatiques nationaux (CDN), et notamment ceux appelés à se libérer en 2013, soient établies des « short-lists » paritaires systématiquement, afin d'inciter les femmes à présenter leur candidature.**

¹ Les travaux et études menés ces dernières années, notamment par Reine Prat, dès 2006, et Laurence Equilbey, en 2011, doivent se poursuivre ; la connaissance statistique des inégalités doit s'amplifier ; une mission permanente d'observation des inégalités devrait être créée pour actualiser les données sur la place des femmes dans la culture.

² Un travail de publication et de promotion des recherches, des observations et des données devrait être effectué pour favoriser une prise de conscience et faire de la place des femmes une dimension des politiques publiques et culturelles.

5. Les « laissées pour compte » de la bipolarisation de l'emploi féminin

On assiste, depuis une vingtaine d'années, à une bipolarisation croissante de l'emploi féminin.

Dans cette configuration, des femmes qui, grâce à leur réussite scolaire et universitaire, ont atteint un haut niveau de qualification, accèdent dorénavant au marché du travail dans des conditions convenables et connaissent des déroulements de carrière positifs, quoiqu'inférieurs, dans l'ensemble, à ceux de leurs homologues masculins. Les statistiques reflètent bien cette **amélioration relative de l'emploi féminin qualifié** : en vingt ans, le nombre de femmes cadres a augmenté de + 136 %, alors que celui des hommes-cadres ne progressait que de 36 % sur la même période.

Mais cette amélioration relative de la situation des femmes qualifiées au regard de l'emploi n'a eu aucun effet d'entraînement sur celle des **femmes non qualifiées**, qui ont été au contraire **exposées à une précarité et une pauvreté croissantes** sous l'effet du sous-emploi et du développement du temps partiel.

Aujourd'hui, la pauvreté au travail a, trois fois sur quatre, un visage de femme, comme l'illustrent crûment les évaluations de la DARES.

Les **emplois à bas salaires**, définis comme ceux dont le salaire net mensuel est inférieur ou égal aux deux-tiers du salaire médian et les **emplois à très bas salaires**, définis comme ceux dont le salaire mensuel est au plus égal à la moitié du salaire médian, sont occupés principalement par des femmes.

Les **femmes**, qui représentent à peu de choses près la moitié de la population active, constituent **75 % des salariées à bas salaires**.

Les emplois à bas salaires représentent 24 % de l'emploi féminin, contre 8 % seulement de l'emploi masculin. Cette même proportion de trois contre un se retrouve dans les emplois à très bas salaires : ils constituent 15 % de l'emploi féminin et 5 % de l'emploi masculin.

Une analyse plus fine permet de cerner les secteurs, les types d'emplois et les caractéristiques familiales et socio-économiques de ces travailleuses pauvres.

Les **catégories socioprofessionnelles** dans lesquelles on trouve la plus forte proportion de travailleuses pauvres sont :

- les personnels des **services directs aux particuliers** : 58 % d'entre eux relèvent des bas-salaires et 40 % d'entre eux des très bas salaires ;

- les **employées du commerce** (vendeuses, caissières) : 33 % d'entre eux relèvent des bas salaires et 16 % des très bas salaires ;

- les **ouvriers non qualifiés**, dont respectivement 29 % et 19 %, ressortent de la catégorie des bas et des très bas salaires.

Ces secteurs d'emplois sont très largement féminisés.

Les **secteurs économiques** dans lesquels se trouvent les plus fortes proportions de bas salaires sont l'agriculture (27 %), les services (19 %) et le commerce (17 %).

Le **travail à temps partiel** constitue en outre, en ce domaine, un paramètre déterminant. Alors que les travailleurs à temps partiel représentent 19 % de la population active, ils constituent 75 % des salariés à bas salaires. 64,4 % des travailleurs à temps partiel perçoivent de bas salaires et 44,4 % des très bas salaires.

Les données statistiques établies par la DARES dressent le **profil sociologique** de ces travailleurs pauvres, ou plutôt de ces travailleuses pauvres, puisque la proportion de femmes est le triple de celle des hommes. Les **familles monoparentales** – les mères isolées – y sont fortement représentées (23 % d'entre elles relèvent de la catégorie des bas salaires et 14,5 % de celle des très bas salaires), ainsi que les « ménages complexes de plus d'une personne » (respectivement 25 % et 17 %). Les travailleurs pauvres sont, en outre, plus nombreux, en proportion, chez les **étrangers originaires du Maghreb et d'Afrique noire** : 30 % d'entre eux perçoivent de bas salaires et 20 % de très bas salaires.

De l'ensemble de ces données, il ressort que les travailleurs pauvres sont aujourd'hui, en France, principalement des femmes, peu qualifiées, assumant souvent seules les charge de famille et travaillant à temps partiel dans le secteur du service aux particuliers, de la grande distribution ou de certains services peu rémunérés.

Florence Aubenas, dans « *Le quai de Ouistreham* », a brossé le portrait de quelques-unes de ces femmes travaillant dans le secteur de la propreté et décrit leurs conditions de travail : faible nombre d'heures de travail, mais importance de l'amplitude des horaires et des temps de transport ; horaires décalés et hachés, conditions de travail particulièrement éprouvantes.

Ce sont ces femmes qui, aujourd'hui, sont les principales victimes de la configuration du marché du travail et de l'évolution de l'emploi. A ce titre, elles méritent, de l'avis de votre délégation, toute l'attention des pouvoirs publics.

II. ACCÉDER AU DEUXIÈME ÂGE DE L'ÉMANCIPATION DES FEMMES : LA NÉCESSITÉ D'UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE

La relance de l'égalité entre les femmes et les hommes devant le travail ne peut se faire sous le seul angle de l'égalité professionnelle : une nouvelle vision du monde du travail et de la vie professionnelle, restée très masculine dans ses modèles et son organisation, est aujourd'hui nécessaire car la mixité a été introduite dans les organisations du travail sans qu'elle ait été véritablement pensée.

Elle doit s'accompagner d'une réflexion sur le sens du travail. Investi, particulièrement en France, d'une lourde charge affective, le travail est aussi facteur, comme le démontre Yves Clot¹, psychologue du travail, de lourds désordres psychosociaux.

La revalorisation de la qualité du travail fourni, aujourd'hui trop souvent « empêchée » par des organisations déshumanisantes, va de pair avec la recherche de l'égalité.

En outre, la parfaite mixité du monde du travail est indissociable de la problématique du partage des tâches dans la vie personnelle et familiale. Elle demande donc une nouvelle approche de la parentalité.

Dans ces conditions, la relance de la dynamique de l'égalité professionnelle ne peut résulter de l'addition de mesures ponctuelles, au demeurant nécessaires, mais doit relever d'une approche systémique intégrant les différents aspects de l'organisation du monde du travail et de l'articulation entre la sphère professionnelle et la sphère personnelle ou familiale. Elle appelle donc une transformation des mentalités et suppose un effort conjoint des pouvoirs publics, des entreprises, des organisations syndicales, du système scolaire et universitaire et, d'une façon générale, de la société tout entière.

A. FAIRE ÉVOLUER LE MONDE DU TRAVAIL

1. Le cadre législatif et réglementaire

a) Un cadre législatif assez complet...

Comme le rappelle Margaret Maruani dans son ouvrage de référence intitulé « *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011* », tout le XX^{ème} siècle a été jalonné de lois qui définissent les droits des femmes au travail, la notion d'« autonomie », puis celle d'« égalité », se substituant progressivement à celle de « protection ».

¹ Yves Clot, « Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux »

On trouve, dans cet ouvrage, un bref récapitulatif de l'évolution de ces lois reproduit dans l'encadré ci-après :

Extrait de « *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011* »
de Margaret Maruani et Monique Méron

« En 1907, les femmes mariées obtiennent le droit de disposer librement de leur salaire et en 1920 celui d'adhérer à un syndicat sans autorisation maritale. (...)

« La période vichyste impose aux femmes une régression de taille : en octobre 1940, le gouvernement introduit des mesures de restriction – qui vont parfois jusqu'à l'interdiction – du travail des femmes, et notamment des femmes mariées. Le droit à l'emploi des femmes est touché en plein cœur, légalement.

« L'idée d'égalité et de non-discrimination entre les hommes et les femmes intervient relativement tardivement. Le préambule de la Constitution de 1946 pose le principe selon lequel « la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux de l'homme ». Mais il leur faudra attendre 1965 pour qu'elles aient le droit d'exercer une activité professionnelle sans le consentement du mari.

« Vingt-six ans après la Constitution, la **loi du 22 décembre 1972** établira le principe d'égalité de rémunération « pour un même travail ou un travail de valeur égale ». En 1975, la loi du 4 juillet interdit à l'employeur de rédiger une offre d'emploi sexiste, de refuser une embauche ou de licencier en raison du sexe, « sauf motif légitime ».

« La **loi du 13 juillet 1983** vient compléter et élargir ce dispositif. Du principe négatif de non-discrimination, on passe à un principe positif d'égalité. A la notion d'égalité des droits s'ajoute celle d'égalité des chances. La loi Roudy introduit également de nouvelles dispositions : les plans d'égalité professionnelle, les rapports sur la situation comparée des hommes et des femmes, la possibilité pour les syndicats d'agir en justice au nom d'un ou plusieurs salariés victimes de discrimination.

« Pour améliorer le dispositif, la **loi du 9 mai 2001**, dite « **loi Génisson** » relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes prévoit : l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises ; le renforcement des indicateurs requis dans les rapports sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise ; l'aménagement des contrats d'égalité ; l'introduction du principe d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les élections prud'homales ainsi que dans celles des instances représentatives du personnel.

Jugées insuffisantes, ces dispositions ont été renforcées par la **loi du 23 mars 2006** relative à **l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**. Cette loi se donne pour objectif la suppression des écarts de salaire dans un délai de cinq ans. Pour ce faire, elle prévoit le recours à la négociation dans les branches professionnelles et les entreprises.

Il résulte de ces lois qu'actuellement, deux dispositifs existent dans le code du travail, imposant aux entreprises une négociation annuelle sur les objectifs d'égalité professionnelle.

L'article L. 2242-1 du code du travail impose à l'employeur d'engager chaque année une négociation dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

Dans ce cadre, il est précisé que la négociation sur les salaires effectifs vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Parallèlement, l'article L. 2242-5, issu de la loi « dite Génisson » du 9 mai 2001, prévoit que l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, en s'appuyant sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée.

Or, la corrélation entre ces deux dispositifs n'a pas été pensée, si bien qu'à l'heure actuelle, certains inspecteurs du travail à qui l'on transmet les accords d'entreprise ne savent pas si ceux-ci relèvent de la négociation annuelle obligatoire de la loi de 2006 ou de l'accord spécifique de la loi Génisson de 2001.

Il semble donc qu'on ait sédimenté des textes pour renforcer les obligations qui incombent aux entreprises, et qu'ils soient aujourd'hui devenus un facteur de confusion, voire d'ineffectivité, vu la faiblesse des résultats obtenus.

Sans sacrifier l'objectif d'égalité professionnelle sur l'autel de la simplification juridique, on pourrait cependant envisager de clarifier les dispositions existantes pour rendre plus effectives les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle.

La délégation propose donc d'unifier la réglementation sur l'égalité salariale, qui relève aujourd'hui d'une part de la négociation annuelle obligatoire de la loi de 2006 et, d'autre part, de l'accord spécifique prévu par la « loi Génisson » de 2001.

La délégation propose donc, tout en préservant les droits des salariés consacrés par le code du travail, de procéder à la clarification du code du travail, dans l'objectif de rendre effectives les obligations pesant sur les entreprises en matière d'égalité salariale et professionnelle afin d'en améliorer l'efficacité.

b) ... mais insuffisamment appliqué

Plutôt que de créer de nouvelles normes, il faut impulser une dynamique pour favoriser la mise en œuvre des dispositions existantes.

En effet, « nous avons beaucoup de lois en faveur de l'égalité professionnelle, mais elles ne sont pas appliquées », selon Margaret Maruani.

Le rapport d'information de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale¹, publié en juillet 2011, et consacré à l'application des lois sur l'égalité professionnelle, ainsi que les auditions de notre délégation, menées à l'occasion de l'examen de la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes², ont confirmé ce constat.

Sur environ 400 entreprises de plus de 300 salariés, 45 % font un rapport de situation comparée en 2011, mais à l'intérieur de cette moitié, **10 à 15 % seulement délivrent des documents analytiques et lisibles** qui prévoient des mesures. En 2010, on ne relevait que 37 accords de branches abordant ou traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle, soit 3 à 4 % de l'ensemble des textes selon les sources. **En 2010, seulement 2 000 entreprises déclarant un délégué syndical avaient signé un accord collectif abordant la question de l'égalité professionnelle.** Enfin, en 2010, les femmes gagnaient toujours en moyenne 25 à 27 % moins que les hommes.

C'est la raison pour laquelle l'article 99 de la loi du 6 novembre 2010 portant réforme des retraites a renforcé l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés d'établir un rapport de situation comparée en les soumettant à une pénalité en cas de carence.

Il est en effet prévu qu'une sanction financière pouvant atteindre 1 % de la masse salariale brute soit appliquée à l'entreprise qui ne présente pas d'accord professionnel ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Or, alors que ces dispositions entraient en vigueur le 1^{er} janvier 2012, un consensus s'élevait dès la publication du décret d'application du 7 juillet 2011 et de la circulaire du 28 octobre de la même année pour dénoncer **un « retour en arrière » par rapport à la loi.**

Ainsi, le 12 décembre 2011, Françoise Milewski publiait un article dans lequel elle regrettait que « le dispositif [soit] désormais détaillé et ne laisse plus planer de doute : les entreprises ne risquent pas grand-chose », les

¹ « **Application des lois sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises** », rapport d'information n° 3621 (13^{ème} législature) fait, au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale, par Mme Marie-Jo Zimmermann.

² « **Égalité salariale entre les femmes et les hommes** », rapport d'information n° 334 (2011-2012) de Mme Michelle Meunier, fait au nom de la délégation aux droits des femmes, sur la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, présentée par Mmes Claire-Lise Campion, Michèle André, Catherine Génisson, M. François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés (n° 230, 2011-2012).

pouvoirs publics ayant en effet préféré à la logique d'une amende exigible en une fois au moment du constat de l'infraction, une logique incitative, au final peu contraignante.

Trois points ont été soulevés qui remettent en question l'efficacité du dispositif :

➤ **Le délai accordé aux entreprises pour se mettre en conformité avec la loi**

En vertu du décret et de la circulaire, en l'absence d'accord ou, à défaut, de plan d'action conforme aux exigences de fond présentées dans l'entreprise, **l'inspecteur ou le contrôleur du travail met en demeure l'employeur de combler cette carence dans un délai de six mois.**

L'entreprise dispose donc de six mois pour négocier ou compléter son accord collectif sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, pour établir ou modifier son plan d'action.

Dès lors, une entreprise n'a-t-elle pas intérêt à attendre un contrôle pour se mettre en conformité ?

➤ **La possibilité de moduler le montant de la sanction**

Il ressort en effet du décret et de la circulaire d'application que « *la décision d'appliquer ou non la pénalité appartient aux Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)* », ce qui signifie que l'administration peut décider, au vu des éléments du dossier, de ne pas appliquer la sanction, même quand le constat de carence a été dressé.

Le caractère coercitif du texte disparaît donc au profit d'une procédure de négociation entre le chef d'entreprise et l'administration en charge de l'application de la loi, qui peut aller jusqu'à la non application de la sanction.

➤ **La latitude laissée à l'entreprise de présenter un plan d'action unilatéral, à défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle**

Enfin, la loi prévoit que les entreprises doivent être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action fixant des objectifs de progression des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés.

« *En favorisant la négociation, on pouvait espérer sa prise en compte par tous les acteurs sociaux de l'entreprise. En revanche, en mettant sur le même plan l'accord et le plan d'action unilatéral, on en réduit la portée* »¹.

En effet, qu'on autorise une entreprise où il n'y a pas de représentation syndicale de présenter un plan d'action est justifié. C'est le cas

¹ Mme Milewski devant la délégation.

aussi lorsqu'aucun accord n'a pas été trouvé. Mais laisser le choix à l'entreprise relève d'une autre logique qui fragilise, voire rend superflue, la voie de la négociation.

Ces inquiétudes et le recul attendu de l'application de ces dispositions a motivé le dépôt au Sénat d'une proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, déposée par Claire-Lise Campion, Michèle André, Catherine Génisson, François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés.

Adoptée au Sénat en première lecture le 16 février 2012, cette proposition de loi envisage des sanctions plus importantes. Elle prévoit que, à partir du 1^{er} janvier 2013, toute entreprise n'ayant pas conclu d'accord définissant et programmant les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, sera privée des allègements et exonérations sur les cotisations sociales de la branche maladie ainsi que des réductions d'impôts dont elle pourrait bénéficier.

Une pénalité de 1 % de la masse salariale serait encourue par les entreprises qui ne transmettent pas le rapport de situation comparée (RSC) ainsi que l'avis du comité d'entreprise à l'inspection du travail dans les quinze jours suivant la consultation.

Dans son rapport d'information précité¹, daté du 7 février 2012, Michelle Meunier, rapporteure de la délégation, précisait « *que la rigueur du dispositif devait être analysée comme **un signal fort envoyé à l'intention des chefs d'entreprise et des partenaires sociaux**. Puisque l'incitation a échoué à convaincre les acteurs de l'entreprise de la nécessité de s'emparer de la question de l'égalité salariale, la contrainte n'est plus une alternative, mais une nécessité* ».

Alors que cette proposition de loi est toujours en attente d'inscription à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale, **la ministre des droits des femmes a annoncé le 16 septembre 2012 que son ministère reverrait « d'ici la fin octobre » le décret d'application de la loi de 2010** sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, jugeant insatisfaisantes les dispositions actuelles.

Le 20 novembre, elle a annoncé qu'elle souhaitait imposer aux entreprises récalcitrantes de lui envoyer les accords négociés sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes, sous peine de sanctions financières.

La ministre s'est donc prononcée **en faveur d'une sanction automatique**, notifiée aux entreprises sur le seul constat de l'absence de transmission des accords. En ce sens, elle va plus loin que la suggestion de certaines organisations syndicales, entendues par la délégation, qui proposaient de limiter, voire de supprimer, le pouvoir d'appréciation des DIRECCTE dans la modulation des sanctions.

¹ Rapport d'information n° 334 (2011-2012) du 7 février 2012.

Avant même l'annonce de ces nouveaux aménagements, un certain nombre de pistes avaient été avancées au cours des auditions.

Ces pistes poursuivent quatre objectifs que la délégation reprendra pour formuler ses recommandations visant à :

- ♦ encadrer plus strictement la négociation collective sur l'égalité professionnelle ;
- ♦ améliorer le contenu des rapports obligatoires ;
- ♦ trouver un système efficace de contrôle des accords qui rende effective la sanction ;
- ♦ enfin, permettre la diffusion des bonnes pratiques des entreprises particulièrement avancées sur la question.

① **Encadrer plus strictement la négociation collective sur l'égalité professionnelle**

A l'heure actuelle, l'obligation pesant sur l'employeur en matière d'égalité professionnelle consiste à **ouvrir des négociations**. Ainsi, l'article L.2243-5 du code du travail, issu de la loi du 23 mars 2006, dispose que « *l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre* ». Cet article renforce les obligations découlant de l'article L.2242-1 selon lesquelles « *dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation* ».

Annie Fuchet¹ a estimé, lors de la table ronde réunissant des représentants d'organisations syndicales le 11 octobre 2011, que l'obligation d'ouvrir des négociations n'était pas assez contraignante, et suggéré de la remplacer par une obligation de résultat.

Suivant cette suggestion, **la délégation propose de modifier la loi pour substituer à l'obligation d'ouvrir des négociations, que prévoit actuellement la législation, celle de remettre un rapport de situation comparée conforme à la législation.**

Par ailleurs, la délégation demande à la ministre que le décret en cours d'écriture ne prévoie la possibilité d'un plan unilatéral qu'en cas d'absence d'accord négocié constaté par un procès-verbal de désaccord comme l'a notamment suggéré Brigitte Grésy.

¹ Membre de la commission exécutive confédérale et de la commission élu-e-s et mandaté-e-s de la Confédération générale du travail (CGT).

② Améliorer le contenu des rapports obligatoires

Concernant le contenu même du rapport, la délégation estime que remplir seulement trois des huit indicateurs mentionnés par le code du travail est largement insuffisant, au moins pour les grandes entreprises.

C'est en effet ce que prévoient actuellement les articles L.432-4-2 et R.432-19 du code du travail, pour les entreprises de moins de 300 salariés (et L.432-3-1 et D.432-1 pour les entreprises de plus de 300 salariés)¹.

La délégation propose de moduler le nombre d'indicateurs requis dans le rapport de situation comparée en fonction de la taille de l'entreprise, et d'imposer l'égalité salariale comme un indicateur obligatoire.

③ Mettre en place un système efficace de contrôle des accords qui garantisse l'effectivité de la sanction

Annie Fuchet l'a rappelé à la délégation, « à l'heure où l'on parle, nous sommes incapables d'avoir la liste des accords négociés, signés ou non. Par conséquent, nous ignorons si leur contenu respecte ou non les prescriptions légales ».

Comme François Fatoux, délégué général de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), la plupart des organisations syndicales reconnaissent qu'elles « ne pourront aller plus loin aujourd'hui que si [elles disposent] d'une meilleure connaissance des pratiques et des enjeux par secteurs d'activité ».

Pour la délégation, il est donc urgent de consolider un système reposant sur :

- une autorité centralisée capable de contrôler le contenu des RSC ;
- des agents de l'État suffisamment formés et en nombre suffisant pour pouvoir appliquer les sanctions.

Sur le premier point, Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, a déclaré vouloir **imposer aux entreprises de plus de 50 salariés d'envoyer à son ministère directement les accords négociés**. Mais celui-ci disposera-t-il des effectifs suffisants pour examiner tous ces documents ?

A l'heure actuelle, ces documents sont transmis aux DIRECCTE et susceptibles d'être contrôlés par les inspecteurs du travail.

¹ Les indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise permettent d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Caroline Bardot, inspectrice du travail, auditionnée par la délégation, a rappelé qu'en matière d'égalité professionnelle, **l'Inspection du travail dispose d'un véritable pouvoir d'intervention** puisque les inspecteurs sont rendus destinataires de l'ensemble des documents adoptés par la négociation collective et, qu'en fonction de son appréciation, elle peut déclencher un contrôle sur place, engager une négociation avec le chef d'entreprise pour le convaincre de modifier ses procédures et dresser un procès-verbal si l'entreprise est toujours récalcitrante.

Il paraît donc naturel de demander à l'Inspection du travail de renforcer son contrôle sur l'application effective des dispositifs. Mais cette proposition risque de se heurter à **l'insuffisance des moyens** dont dispose ce corps d'inspection.

Comme le rappelait Caroline Bardot, on compte, en 2010, 2 200 agents de contrôle, dont 775 inspecteurs du travail qui contrôlent les entreprises de plus de 50 salariés, et les contrôleurs du travail, qui interviennent dans les entreprises de moins de 50 salariés. Les premiers contrôlent en moyenne 120 entreprises, mais certaines d'entre elles emploient jusqu'à 30 000 salariés et la plupart sont dotées de représentants du personnel et d'instances collectives (comités d'entreprise, CHSCT...), alors que les seconds contrôlent chacun entre 800 et 1 500 entreprises en moyenne.

L'effectif réduit explique qu'**aucune procédure n'est systématique à l'Inspection du travail.**

Pour pallier cette insuffisance, François Fatoux a suggéré à la délégation de repenser l'action de l'État et de préférer à un contrôle exercé par des agents publics, dont les effectifs ne peuvent croître indéfiniment, un **contrôle social assuré par tout un chacun.**

Il suggère, par conséquent, de permettre la mise en ligne de l'ensemble des accords sur **un site centralisé et public auquel auraient accès tous les acteurs intéressés (chefs d'entreprises, organisations syndicales et pouvoirs publics).**

Ce site internet existe à l'heure actuelle, géré par l'ORSE, qui met en ligne environ 200 à 250 accords d'entreprise, collectés sur une base volontaire.

Mais ce site est encore, à l'heure actuelle, lacunaire. D'une part, l'ensemble des accords d'entreprise n'y figure pas, la transmission n'étant pas obligatoire ; d'autre part, la question de savoir si l'autorisation de l'entreprise est nécessaire pour la mise en ligne des documents n'est pas tranchée.

De nombreuses questions restent donc en suspens. Peut-on obliger les DIRECCTE à transmettre l'intégralité des accords transmis ? Peut-on rendre la mise en ligne systématique ? Quel opérateur serait habilité à collecter et publier ces accords ?

Considérant que cet outil pourrait constituer une base de données utile et facilement appréhendable par l'ensemble des acteurs concernés, **la**

délégation propose d'engager une réflexion globale sur la possibilité de rendre effective la publication de l'ensemble des accords d'entreprise, afin de créer un processus global d'émulation positive.

④ Permettre la diffusion des bonnes pratiques

La publicité des accords d'entreprise participe, par ailleurs, à un système global de bonne surveillance qui permet de stigmatiser les entreprises récalcitrantes et de mettre en valeur celles qui sont le plus avancées.

Comme le suggérait Cécile Gondard-Lalanne, secrétaire nationale de l'Union syndicale Solidaire-Sud, lors de son audition le 11 octobre 2012, « *en ce domaine, la contrainte n'est pas nécessairement la voie la plus efficace. Il faut aussi savoir récompenser les entreprises dont les pratiques sont exemplaires* ».

La publication des accords « exemplaires », en plus de permettre d'élever vers le haut le niveau des accords, donnerait une visibilité appréciable aux entreprises les plus avancées.

2. Une réforme nécessaire : l'encadrement du temps partiel

L'emploi à temps partiel s'est considérablement développé en France au cours des dernières décennies. Sa part dans l'emploi salarié total a plus que doublé, passant de 8,6 % en 1982 à 18,1 % en 2005. En trente ans, nous sommes **passés de 1,5 million de salariés à temps partiel à 4,6 millions**. C'est un phénomène massif.

Or, le temps partiel ne touche pas également toutes les catégories de salariés. Il concerne à **82 % des femmes**. Il est, en outre, fortement concentré sur le secteur des services, et particulièrement sur des secteurs fortement consommateurs d'une **main d'œuvre peu qualifiée et partant mal rémunérée**. Offrant peu de possibilités d'évoluer, il contribue à enfermer un très grand nombre de femmes dans une **situation de pauvreté et de précarité**.

En outre, les conditions de son exercice, caractérisées par des horaires atypiques, instables et peu prévisibles constituent le plus souvent des obstacles à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle qui avait pourtant été avancée, à l'origine, pour en justifier le développement.

a) L'essor du temps partiel

Contrairement à ce qui s'est passé dans d'autres pays européens, l'essor de l'emploi féminin s'est effectué, en France, à travers le temps de travail à temps plein, et le poids du travail à temps partiel y est longtemps resté assez réduit.

Le travail à temps partiel commence son essor, en France, au début des années 1980, sous l'impulsion des politiques incitatives et parce qu'il répond aux nouveaux besoins des entreprises.

↳ **Des politiques incitatives**

Les lois du 23 décembre 1980 et du 28 janvier 1981 portant respectivement sur le secteur public et le secteur privé se sont attachées à donner un statut aux salariés travaillant à temps partiel et ont constitué les premières incitations au développement du travail à temps partiel.

Par la suite, l'ordonnance du 26 mars 1982 et les mesures¹ qui lui ont succédé ont cherché à lutter contre un chômage en plein essor en encourageant de nouvelles formes d'emplois à travers un allègement du coût du travail.

Afin d'inciter les employeurs à la création d'emplois à temps partiel, la loi du 31 décembre 1992, puis la loi du 20 décembre 1993 et le décret du 5 avril 1994 ont mis en place un **abattement porté à 30 % des cotisations patronales de sécurité sociale**, pour une durée hebdomadaire du travail comprise entre 16 et 32 heures (relevée à 18 heures en 1998, afin de ne pas inciter à des temps partiels trop courts)².

Par la suite, la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail a supprimé cet abattement de 30 % pour les nouveaux contrats à temps partiel, à partir du 1^{er} janvier 2001 dans les entreprises de plus de vingt salariés, et à partir du 1^{er} janvier 2003 pour les entreprises de vingt salariés et moins.

↳ **La demande des entreprises**

La suppression du dispositif incitatif n'a cependant pas arrêté la progression du travail à temps partiel, car celui-ci répondait aux nouveaux besoins des entreprises.

Cette forme d'emploi est en effet devenue un mode de gestion de la main d'œuvre pour les entreprises qui y trouvent de multiples avantages :

- ♦ elle favorise une grande fluidité dans l'**organisation des horaires** : elle permet de développer des horaires atypiques (le matin tôt, tard le soir, le week-end), et de répondre à la concentration de l'activité sur de courtes périodes ;

- ♦ elle permet des **gains de productivité horaire** grâce à la concentration de l'activité du salarié sur des plages horaires limitées et autorise aussi une intensification du travail qui ne serait pas tenable sur un temps plein, en raison de sa pénibilité ;

¹ Décret du 20 juillet 1982, du 27 juin 1984 et du 5 mars 1985.

² Cf. rapport n° 1924, du 17 novembre 2004, fait par Mme Marie-Jo Zimmermann, au nom de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, p. 14.

- ♦ elle est rendue possible par la féminisation de ses secteurs et la **faiblesse de leur représentation syndicale**, qui ne favorise pas la défense des salariés ;

- ♦ enfin, les fluctuations d'horaires sont moins coûteuses pour l'employeur, dans le cadre du temps partiel car, contrairement aux heures supplémentaires d'un travailleur à temps plein, **les heures dites « complémentaires » ne donnent lieu à majoration salariale** que lorsque le dépassement d'horaire dépasse le dixième de la durée inscrite dans le contrat de travail. Cette disposition apporte donc davantage de flexibilité sans contrepartie. Le temps partiel peut également servir de variable d'ajustement pour réduire la masse salariale sans licencier en cas de difficultés économiques.

Cette substitution des emplois stables par des emplois précaires permet de faire supporter par les salariés les risques inhérents à l'activité de l'entreprise.

b) Les caractéristiques des emplois à temps partiel

Les emplois à temps partiel présentent plusieurs caractéristiques fortes :

- ♦ ils sont **principalement occupés par des femmes** ; dans son enquête sur l'emploi en France en 2010, l'INSEE dénombre 3,7 millions de femmes travaillant à temps partiel contre 870 000 hommes ; le temps partiel est donc, à plus de 80 %, une forme d'emploi féminin. Ramenée à l'ensemble de la population active féminine, la proportion des femmes à temps partiel est de 30 %, soit près du tiers ; celle des hommes n'est que de 6 % ;

- ♦ ils sont **concentrés dans le secteur tertiaire** ; celui-ci emploie 91,6 % des salariés à temps partiel, alors qu'il ne représente que 76 % des salariés ; les activités de services les plus utilisatrices de ce type d'emploi sont le commerce, l'éducation, la santé et l'action sociale, les administrations, les activités associatives et surtout les services aux particuliers ;

- ♦ il s'agit très largement d'**emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés** : une étude réalisée par la DARES en 2009 indiquait que, d'après les déclarations des employeurs au 1^{er} juillet 2007, un peu plus de 30 % des salariés à temps partiel des entreprises du secteur marchand ou agricole étaient rémunérés sur la base du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) horaire (contre 13 % pour l'ensemble des salariés de ces entreprises) ;

- ♦ les salariés à temps partiel sont pour plus de la moitié (56,6 %) des employés alors que ceux-ci ne représentent qu'un tiers (32,8 %) de l'emploi total. En **2009, près d'un(e) employé(e) sur trois est à temps partiel**, cette proportion atteignant presque la moitié pour ceux des services directs aux particuliers ;

♦ ces emplois sont dans l'ensemble **plus précaires que les emplois à temps plein**. La proportion des emplois à temps partiel correspondant à des contrats à durée indéterminée ou à des postes de titulaires de la fonction publique n'est que de 78,5 % contre 87,1 % pour l'ensemble des salariés, soit près de neuf points de différence ;

La **durée du travail** des emplois à temps partiel est **extrêmement variable**, qu'on l'exprime en durée hebdomadaire ou en nombre de jours travaillés par semaine.

Selon une étude de la DARES, les salariés à temps partiel travaillaient en moyenne, en 2009, 23,1 heures par semaine, soit les deux tiers de la durée légale des salariés à temps complet. Une proportion non négligeable de femmes travaille pendant moins de quinze heures par semaine.

TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET LA DURÉE DU TEMPS PARTIEL
(en 2009)

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
Temps complet	70,1	94,0	82,7	40,3
Temps partiel ¹	29,9	6,0	17,3	81,9
dont :				
Moins de 15 heures	4,8	1,1	2,8	79,7
De 15 à 29 heures	16,2	3,2	9,4	82,0
30 heures ou plus	8,7	1,5	4,9	84,0
Ensemble	100	100	100	47,5
¹ Y compris les personnes n'ayant pas déclaré d'horaires habituels.				
Source : INSEE, enquêtes Emploi du 1 ^{er} au 4 ^e trimestre 2009 Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus				

Pour compenser la durée du travail de leur emploi principal qu'ils jugent insuffisante, 16,5 % des salariés à temps partiel **occupent un ou plusieurs autres emplois**. C'est dans les emplois de personnels de services aux particuliers que ces situations de multi-activités sont les plus fréquentes. C'est aussi largement le cas, quoique dans une moindre mesure, pour les agents de nettoyage travaillant en entreprise et les salariés relevant des activités récréatives, culturelles ou sportives.

c) Temps partiel choisi, temps partiel subi : une distinction souvent artificielle

Il est d'usage de distinguer, au sein des emplois à temps partiel, ceux qui relèvent du libre choix du ou de la salariée (temps partiel choisi) et ceux qui lui sont imposés par l'employeur et le marché du travail.

Les emplois correspondant au **temps partiel choisi** présentent un profil spécifique. Ils sont généralement le fait de femmes d'âge moyen – entre

35 et 55 ans – fréquemment mères d'un enfant de moins de trois ans ou de trois enfants. Le temps partiel du « mercredi » se retrouve principalement chez les femmes cadres et les employées de la fonction publique ou des services financiers. Ils offrent généralement la possibilité d'un retour au temps complet.

A l'autre extrémité, le **temps partiel subi** correspond à une des formes du sous-emploi dans la mesure où il est le fait de salariés qui sont à temps partiel parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet. Cette forme de travail à temps partiel concerne principalement des personnes d'un niveau de formation inférieure, et renvoie à des emplois peu qualifiés et des statuts d'emplois précaires. Leur durée de travail hebdomadaire est inférieure en moyenne de deux heures environ par rapport aux salariés considérés comme à temps partiel « choisi ».

Les auditions réalisées par la délégation ont cependant montré que cette distinction entre temps partiel subi et temps partiel choisi devait être relativisée, dans la mesure où la frontière qui sépare ces deux notions pouvait, en pratique, se révéler floue, bon nombre de « temps partiels choisis » en apparence traduisant en réalité une forme de déterminisme social ou économique.

En outre, la notion de temps partiel choisi par des femmes pour concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale renvoie une fois de plus au présupposé suivant lequel c'est essentiellement aux femmes qu'il revient, « par nature », d'effectuer cette conciliation.

d) L'encadrement actuel du temps partiel

L'encadrement juridique du temps partiel a été profondément remanié par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ainsi que par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Leurs dispositions, intégrées dans le code du travail, ont donné une nouvelle définition juridique du temps partiel et entouré son organisation de droits et de garanties protectrices. Mais les larges possibilités de dérogation autorisées dans le cadre de la négociation collective les ont, le plus souvent, largement privées de leur contenu.

L'article L.3123-1 du code du travail définit comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail ou à la durée fixée conventionnellement au niveau de la branche ou de l'entreprise. Il ne fixe, en revanche, **pas de limite légale minimum de durée de travail**.

L'article L.3123-14 du code précité précise les **mentions** que doit obligatoirement comporter le **contrat de travail écrit** du salarié à temps partiel : qualification du salarié, éléments de sa rémunération, durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, ainsi que la répartition de la durée du

travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Cette dernière obligation ne s'applique toutefois pas pour les salariés des associations et des entreprises d'aide à domicile pour lesquels un accord collectif, ou d'établissement ou de branche peut définir les modalités d'organisation et de répartition du temps de travail.

Le contrat de travail doit, en outre, préciser les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, la nature de cette modification et les modalités suivant lesquelles les horaires de travail pour chaque journée sont communiqués par écrit au salarié. Enfin, il doit fixer les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail.

Le code fixe, en outre, un certain nombre de **règles et de garanties**, mais **autorise les accords collectifs à y déroger largement** :

♦ **l'article L.3123-16 du code du travail** précise que l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'**une interruption d'activité**, celle-ci ne devant en outre **pas dépasser deux heures** ; mais il autorise une convention ou un accord collectif de branche étendu, voire même un accord d'entreprise ou d'établissement à déroger à ces dispositions, soit expressément, soit en définissant des amplitudes horaires, moyennant des contreparties spécifiques. Ces possibilités de **dérogations sont utilisées par quelques-unes des principales conventions collectives** :

- celle du **commerce de détail** autorise une coupure de deux heures trente dans la limite de deux fois par semaine, coupure qui peut aller jusqu'à quatre heures en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement ;

- celle des **hôtels, cafés et restaurants** autorise une interruption d'activité dépassant les deux heures prévues par la loi et allant jusqu'à cinq heures, à condition que les deux séquences de travail quotidiennes fassent au moins trois heures chacune ; dans la **restauration rapide**, l'interruption de travail peut dépasser deux heures, mais elle est alors indemnisée à 26,33 % du minimum garanti ;

- la convention collective du **secteur de la propreté** autorise une interruption quotidienne pour une durée moyenne hebdomadaire de dix heures et une seconde interruption quotidienne lorsque la durée moyenne dépasse les quinze heures ; enfin, la convention collective de **l'aide à domicile** autorise jusqu'à trois interruptions d'activité non rémunérées par jour pour une durée maximale de cinq heures ; en contrepartie, l'amplitude de la journée ne peut dépasser onze heures, le salarié bénéficie de deux jours de repos supplémentaires par année civile et les temps de déplacement sont assimilés à des temps de travail ;

♦ **l'article L.3123-17** fixe un plafond au nombre **d'heures complémentaires** que peut accomplir un salarié au cours d'une période. Celles-ci ne peuvent aboutir à dépasser la durée légale du travail ou la durée

fixée conventionnellement ; en outre, ces heures complémentaires ne peuvent être supérieures au dixième de la durée du travail prévue dans le contrat du salarié ; **l'article L.3123-18** autorise cependant un accord collectif de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement à **déroger** à cette dernière règle et à repousser la limite des heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat. Quand la durée du travail accompli dépasse ainsi le dixième de la durée du contrat, **les heures complémentaires accomplies au-delà du dixième** de cette durée donnent lieu, en vertu de l'article L.3123-19 du code, à une **majoration de salaire de 25 %**. Les conventions collectives de l'aide à domicile, de la propreté, des hôtels, cafés et restaurants et du commerce de détail alimentaire prévoient cette possibilité de porter les heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée inscrite au contrat ;

♦ **l'article L.3123-21** du code du travail fixe à sept jours le **délai de prévenance** dans lequel doit être notifié au salarié une modification de ses horaires. Mais **l'article L.3123-32** ouvre à un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement la possibilité de le **ramener à trois jours**. La convention des hôtels, cafés et restaurants permet de ramener ce délai à trois jours « en cas de circonstances exceptionnelles », en contrepartie d'un repos compensateur ; celle du commerce alimentaire de détail ramène également ce délai à trois jours en cas de circonstances exceptionnelles, et sous réserve de l'accord du salarié ; dans la restauration rapide, le délai peut être ramené à trois jours calendaires avant le début de la semaine de travail, avec l'accord du salarié ; dans la convention de l'aide à domicile, le délai de sept jours peut être ramené à quatre jours, voire moins encore en cas d'urgence, et donne lieu à un jour de congé supplémentaire ;

♦ en contrepartie des dérogations permises par l'accord collectif en matière de plafonnement des heures complémentaires et de délais de prévenance, celui-ci doit, aux termes de **l'article L.3123-23**, prévoir des garanties relatives à l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

e) Des conséquences pratiques défavorables pour les femmes

Les dispositions figurant dans le code du travail ne sont protectrices qu'en apparence, car elles s'accompagnent de larges possibilités de dérogation ouvertes aux accords collectifs.

Comme le constatait la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale dans un récent rapport¹ : « *Lorsque l'exception devient la norme, la règle perd son sens [...] et dans de nombreux cas, la règle plus*

¹ *Rapport d'information n° 3602 (13^{ème} législature), fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, sur le temps partiel, par Mme Marie-Jo Zimmermann, députée.*

protectrice édictée par la loi [est] écartée pour imposer des horaires et des conditions de travail qui peuvent être préjudiciables à la santé et à l'équilibre personnel des femmes concernées ».

↳ **La précarité et la pauvreté**

La conjonction de la **faible durée du travail** et de la **faible rémunération horaire** de la plupart des emplois à temps partiel se traduit par de **très faibles rémunérations**. D'après une étude réalisée par la DARES en 2009, la moitié des salariés à temps partiel percevraient un salaire net mensuel – primes et compléments compris – inférieur à 800 € par mois.

La faible progression des bas et des très bas salaires et leur forte féminisation s'expliquent largement, de l'avis de nombreux experts, par le développement du temps partiel.

On voit donc se profiler une catégorie de travailleurs pauvres, c'est-à-dire de personnes qui ne sont ni chômeurs, ni « exclus », mais qui travaillent sans parvenir à gagner leur vie. Dans leur grande majorité, il s'agit de femmes travaillant à temps partiel.

↳ **Des horaires atypiques**

En matière de temps partiel imposé, les horaires sont à la fois souvent instables et atypiques.

Dans la **grande distribution**, l'ouverture des magasins le samedi conduit souvent les salariés à être présents six jours par semaine sur leur lieu de travail. Le dimanche est également ouvert pour plus du tiers des salariés à temps partiel. En outre, plus de la moitié des salariés a des horaires variables d'une semaine à l'autre dans un domaine où il faut s'adapter en permanence aux variations de flux de la clientèle.

Dans les **hôtels, cafés et restaurants**, l'activité est très soutenue en fin de semaine : sept salariés à temps partiel sur dix travaillent occasionnellement ou habituellement le samedi, et près de six sur dix le dimanche.

Le temps partiel dans le **secteur du nettoyage** est caractérisé par la faible durée du travail (au maximum vingt heures hebdomadaires pour 60 % des salariés) cependant répartie sur cinq jours, car le nettoyage des bureaux doit être effectué quotidiennement et sur un nombre limité d'heures et, le plus souvent, en dehors des heures d'ouverture des bureaux.

Dans le secteur des **aides à la personne**, les horaires sont également souvent atypiques.

↳ **L'absence de certains droits sociaux**

Comme le rappelait la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale dans le rapport déjà cité : « *En l'état actuel de la réglementation, pour bénéficier du dispositif d'assurance chômage, il convient*

d'avoir effectué 510 heures de travail durant les vingt-deux derniers mois, soit dix heures trente hebdomadaires. En dessous de ce seuil, une personne perdant son emploi ne sera pas indemnisée, alors qu'elle aura néanmoins cotisé. Ainsi, les plus précaires des salariés à temps partiel, travaillant un très faible nombre d'heures peuvent se trouver durablement exclus de l'accès au dispositif s'ils ne parviennent pas à atteindre ce quota ».

Les **seuils existant** pour le **versement des prestations en espèces** conduisent également à **exclure** de leur bénéfice les **salariés effectuant un très petit nombre d'heures**.

Par exemple, pour percevoir des indemnités journalières pour un arrêt de travail de moins de six mois, il faut avoir travaillé 200 heures sur trois mois, soit en moyenne seize heures hebdomadaires. Pour percevoir des prestations en nature, en cas de maladie ou de maternité, il faut avoir travaillé au moins soixante heures pendant un mois civil (soit environ quinze heures par semaine).

Or, d'après les données recueillies sur l'année 2009, **4,8 % des femmes travaillant à temps partiel** (soit environ 200 000 femmes) travaillaient **moins de quinze heures par semaine**.

↳ **Un effet sur les retraites**

Les retraites des femmes restent très inférieures à celles des hommes.

En 2008, les hommes retraités de 60 ans ou plus percevaient en moyenne 1 749 euros par mois, contre seulement 1 165 euros pour les femmes, soit un montant inférieur de 33 %. L'écart était plus important encore si l'on ne considérait que les avantages de droit direct : en 2008, les femmes, avec une pension moyenne de 879 euros mensuels, disposaient d'un montant inférieur de près de moitié (47 %) à celui des hommes, autour de 1 657 euros mensuels.

Les deux principales raisons qui expliquent ces écarts de pension directe entre les hommes et les femmes – carrières plus courtes, rémunérations plus faibles – sont fortement corrélées à l'exercice d'une activité à temps partiel pendant tout ou partie de la vie active.

La validation d'un trimestre de cotisations retraite n'est acquise que si un salarié est rémunéré au moins 200 heures au SMIC au cours de celui-ci, soit, si l'on rapporte ce montant en année pleine environ 6 mois à temps plein : les salariés travaillant à temps partiel sur des durées correspondant à moins d'un mi-temps, ne valident donc pas de droits au titre de l'assurance vieillesse...

Bien que la loi du 20 août 2003 ouvre aux salariés à temps partiel la possibilité de cotiser à l'assurance vieillesse du régime général sur la base d'un temps plein, cette disposition qui nécessite l'accord de l'employeur demeure largement méconnue et peu utilisée, comme l'a indiqué devant la délégation Caroline Bardot, inspectrice du travail, le 22 octobre 2012.

f) Les voies d'une réforme

Il paraît aujourd'hui nécessaire de réviser le cadre juridique du temps partiel pour rendre effectives les garanties contenues ou esquissées dans le code du travail et le code de la sécurité sociale.

Le document d'orientation¹ établi dans le prolongement de la Grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 avait d'ailleurs considéré le problème du temps partiel subi comme un des leviers pour lutter contre la précarité sur le marché du travail.

Il invitait les partenaires sociaux à « *identifier les moyens d'encadrer les temps partiels portant sur un faible nombre d'heures, en prenant des orientations sur l'accès aux droits sociaux et à la formation, sur l'amplitude et la prévisibilité des horaires ainsi que sur la rémunération des heures complémentaires* ».

L'**accord national interprofessionnel** signé le 11 janvier 2013 s'inscrit dans ces orientations.

Le travail à temps partiel est traité dans son **article 11** qui propose d'instaurer une durée minimale d'activité et de majorer, dès la première heure, les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée fixée par le contrat de travail.

L'accord propose de fixer la **durée minimale d'activité à 24 heures par semaine**. Il prévoit des exceptions pour les salariés des particuliers employeurs ou les salariés âgés de moins de 26 ans. Il autorise d'autres exceptions pour répondre à une demande écrite et motivée du salarié.

L'accord envisage de **majorer** de 10 % les **heures complémentaires** ne dépassant pas le dixième de la durée inscrite au contrat et de 25 % celles qui sont au-delà.

Ces orientations devront être transcrites dans un projet de loi en cours d'élaboration et les modalités d'exercice du temps partiel devront, en outre, faire l'objet de négociations dans les branches professionnelles concernées, dans les trois mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Il précise que ces négociations devront porter sur les dérogations à la durée minimum du travail, sur le nombre et la durée des interruptions d'activité au cours d'une même journée, sur le délai de prévenance et sur la rémunération des heures complémentaires.

Il conviendra de se montrer attentif au contenu des accords qui seront négociés et de s'assurer qu'ils n'aboutissent pas, une fois encore, à vider d'une large partie de leur contenu les dispositions protectrices du code du travail ou

¹ Document d'orientation négociation nationale interprofessionnelle pour une meilleure sécurisation de l'emploi, 7 septembre 2012 consultable à l'adresse suivante : www.emploi.gouv.fr/files/files/Actualit%C3%A9s/document_d_orientation.pdf

à remettre en question la portée des orientations contenues dans l'accord national interprofessionnel.

Dans la perspective de ces négociations et de la discussion du projet de loi annoncé, la délégation a souhaité formuler un certain nombre de **recommandations** sur les principaux aspects de la problématique du temps partiel, de façon à contribuer à la défense de ces femmes qui constituent la très grande majorité des travailleurs à temps partiel.

↳ **Une majoration salariale dès la première heure complémentaire**

L'article L.3123-19 du code du travail prévoit que la majoration de salaire de 25 % ne s'applique qu'à compter des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée fixée au contrat de travail.

Cette disposition traduit une disparité de traitement avec les salariés à temps complet qui, sur le fondement de l'article L.3121-22 du même code, bénéficient d'une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires et d'une majoration de 50 % pour les suivantes.

La délégation recommande de modifier l'article L. 3123-19 du code du travail afin que la majoration salariale de 25 % soit appliquée dès la première heure complémentaire accomplie au-delà de la limite fixée dans le contrat de travail.

Cette recommandation rejoint celle qu'avait formulée la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale dans son rapport précité du 29 juin 2011 ainsi que la disposition figurant à l'article 8 de la proposition de loi n° 3725 tendant à lutter contre la précarité professionnelle des femmes présentée par MM. Christophe Sirugue, Jean-Marc Ayrault, Mme Catherine Coutelle et les membres du groupe socialiste, radicaux, citoyens et divers gauche et apparentés.

↳ **Des conditions d'organisation plus strictes**

Dans sa rédaction actuelle, le code du travail n'autorise qu'une interruption de travail par jour, interruption qui ne peut excéder deux heures et fixe à sept jours le délai de prévenance en cas de changement de durée et d'horaire de travail. Mais il autorise les accords de branche et les accords d'entreprise à y déroger, ce qui revient à vider ces garanties de leur contenu légal et à y substituer un contenu conventionnel beaucoup moins protecteur pour les salariés.

Dans son rapport d'information précité, la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale proposait de supprimer purement et simplement ces possibilités de dérogation.

Dans son article 8, la proposition de loi déposée par les députés socialistes maintenait la possibilité de déroger aux dispositions légales par la négociation collective, mais en réservait la possibilité aux seuls accords

collectifs, de branche et l'excluait, *a contrario*, pour les accords d'entreprise ou d'établissement.

Votre délégation souhaite, dans un premier temps, inviter les partenaires sociaux à revoir par eux-mêmes et au niveau des accords de branche, dans un sens plus strict qu'aujourd'hui, ces possibilités de dérogation, en les réservant à de vraies situations d'urgence, et à renforcer les contreparties affectées aux salariés, par exemple en étendant le bénéfice des majorations salariales de 25 % aux horaires modifiés. Elle n'exclut pas toutefois, si des négociations n'étaient pas engagées et n'aboutissaient pas dans un délai raisonnable à des dispositions plus protectrices des salariés, à se rallier à la position de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale et à recommander à son tour de supprimer par voie législative toute possibilité de dérogation.

Votre délégation invite en conséquence les partenaires sociaux à revoir dans un sens beaucoup plus strict et au niveau des accords de branche, les dérogations aux dispositions légales relatives aux interruptions de travail et aux délais de prévenance en cas de modification d'horaires. Elle n'exclut pas, si ces négociations n'aboutissaient pas dans des délais raisonnables à des solutions satisfaisantes, de proposer alors la suppression pure et simple de ces dérogations.

↳ Mieux protéger les temps partiels très courts

Le code du travail ne fixe pas de durée minimale pour les contrats à temps partiel.

Or, faute d'une durée minimale d'activité, ou d'un minimum de versement de cotisations sociales, certaines employées à temps partiel n'avaient pas droit aux allocations chômage et aux prestations sociales d'assurance maladie-maternité, quoiqu'elles se soient acquittées de leurs cotisations.

Votre délégation juge indispensable d'assurer à tous les salariés à temps partiel l'accès aux droits sociaux, soit en instaurant une durée minimum légale de travail, soit en imposant aux employeurs de cotiser à concurrence de l'ouverture des droits sociaux.

Une exception devrait toutefois être conservée pour les recrutements effectués par des employeurs particuliers en matière de services à la personne.

↳ Verser une prime de précarité au départ d'un salarié à temps partiel

Plusieurs des personnes entendues par la délégation ont estimé que le contrat à temps partiel présentait des affinités avec un contrat précaire et, qu'à ce titre, le régime juridique de ce dernier pouvait avantageusement lui être étendu.

Ces mêmes considérations ont conduit la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale à recommander de s'inspirer de l'article L.1243-8 du code du travail qui attribue une indemnité de fin de contrat au titulaire d'un contrat à durée déterminée pour compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée pendant la durée du contrat.

Dans une perspective assez voisine, l'article 7 de la proposition de loi précitée proposait de porter l'indemnité à 20 % de la rémunération totale brute versée pendant la durée du contrat, lorsque celui-ci est à durée déterminée.

↳ **Renforcer la priorité d'embauche des salariés à temps partiel sur des emplois à temps plein**

Plusieurs des personnes auditionnées par la délégation ont insisté sur le peu d'effet de l'article L.3123-8 du code du travail qui institue en faveur des salariés à temps partiel, s'ils le souhaitent, une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle.

Dans le prolongement de la recommandation adoptée par la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, la délégation propose de s'inspirer de l'interdiction posée par l'article L.1251-9 du code du travail qui interdit de faire appel dans les six mois suivant un licenciement économique à un salarié temporaire au titre d'un accroissement temporaire de l'activité.

La délégation recommande d'interdire le recrutement d'un salarié à temps plein pour un type d'emploi lorsque, au sein de l'entreprise, un ou plusieurs autres salariés à temps partiel exercent un emploi équivalent et ont manifesté par écrit leur désir de travailler à temps plein.

3. Bien évaluer la pénibilité et la sinistralité des emplois féminins pour améliorer la politique de prévention des risques

Les chiffres fournis à la délégation par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) visant à mesurer l'impact différencié du travail sur la santé des femmes et des hommes, permettent de prendre la mesure de la **dégradation des conditions de travail des femmes** au cours des **dix dernières années**.

S'appuyant sur les statistiques d'accidents du travail, de trajet et de maladies professionnelles de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), Florence Chappert, responsable du projet « Genre et conditions de travail » à l'ANACT, a ainsi indiqué que, entre 2001 et 2010 :

- le nombre de **maladies professionnelles** des femmes avait augmenté de + **162 %**, dépassant celui des hommes en 2010, dont le nombre de maladies professionnelles avait augmenté de + 73 % pendant la même période ;

- les **accidents de trajet** des femmes avaient augmenté de + **23,4 %**, même s'ils ne représentent encore qu'un tiers du volume total, pendant que ceux des hommes diminuaient de -21 %, précisant que ce chiffre était à rapprocher du taux de femmes travaillant à temps partiel haché et/ou cumulant plusieurs emplois à temps partiel (situation qui les contraint à des trajets souvent précipités et répétés).

Allant dans le même sens, l'enquête *SUMER 2003*, qui analyse la différence d'exposition des hommes et des femmes à la **tension au travail** a évalué qu'**une femme sur trois** y était **exposée**, contre un homme sur cinq.

Florence Chappert et Pascale Lvet de l'ANACT ont attribué l'aggravation de la dégradation de la qualité de santé des femmes au travail à deux facteurs principalement.

➤ Le premier est l'**organisation du travail subie** par les femmes. Comme on l'a maintes fois souligné, les femmes sont majoritaires dans les emplois à temps partiel. Or, cumulant horaires atypiques, facteurs émotionnels, facteurs de stress et absence de perspectives d'évolution ainsi qu'une absence de reconnaissance, les conditions de travail de ces emplois sont plus contraignantes et surtout impactent la santé morale de ceux qui les subissent. Florence Chappert a insisté sur l'absence de perspectives des parcours, finalement lourdes de conséquences pour la santé des employés.

Comme il a été rappelé à la délégation, si la fréquence des arrêts de travail n'est pas significativement différente entre emplois à temps plein et emplois à temps partiel, en revanche, **la durée de l'arrêt de travail – qui en reflète la gravité – est plus longue pour les emplois à temps partiel.**

L'organisation du travail est également facteur de stress pour les femmes qui travaillent à temps plein.

A l'heure où **40 % de femmes voient leur trajectoire professionnelle modifiée à l'arrivée d'un enfant**, contre 6 % des hommes seulement, et où **80 % du temps domestique** et les **deux tiers du travail parental** sont toujours **assumés par la femme**, on comprend que, au sein d'une même organisation et exposées aux mêmes exigences horaires, les contraintes pèsent différemment sur les femmes que sur leurs collègues masculins.

➤ Le second facteur explicatif tient aux **caractéristiques des emplois** occupés par les femmes.

Largement majoritaires dans certains secteurs des services à la personne – de santé notamment – les femmes souffrent de maladies professionnelles spécifiques – répertoriées dans la catégorie des **troubles**

musculo-squelettiques (TMS), liés à des travaux répétitifs, tels que les postures sur écran, les stations debout ou assises sans bouger...

Ainsi, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), qui a animé ces dernières années un réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), a mis en évidence des différenciations importantes entre les hommes et les femmes dans l'exposition aux risques.

Sur 50 000 pathologies en relation avec le travail, les hommes sont plus touchés par l'amiante, les risques chimiques, le port des charges, alors que les femmes sont plus spécifiquement exposées aux **mouvements répétitifs**, aux **troubles psychologiques – sujet encore tabou** dans l'entreprise, selon Florence Chappert – et aux **facteurs managériaux**.

Or, l'appareil statistique, sur lequel repose l'évaluation et la prévention des risques au travail, a été constitué par et pour une organisation masculino-centrée des emplois. En ignorant les pénibilités et les risques des emplois à prédominance féminine, il sous-tend des politiques de prévention des risques axées sur les emplois masculins.

Comme le rappelait Florence Chappert, « *les politiques de prévention des risques touchent moins les femmes que les hommes, eu égard à la division sexuée des emplois* ».

a) L'appareil statistique, masculino-centré, organise l'invisibilité des pénibilités et des risques des emplois à prédominance féminine

L'ensemble des professionnels entendus par la délégation ont reconnu que, conformément à la vision masculine de l'organisation du travail, les emplois occupés par les femmes ont toujours été considérés comme plus légers, non exposés, non astreignants, moins soumis à la pénibilité que ceux occupés par les hommes.

Les indicateurs sociaux et administratifs censés évaluer la pénibilité en sont le reflet.

Pascale Levet prenait pour exemple les enquêtes de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) dans lesquelles on trouve la question suivante : « *Portez-vous des charges ?* » Un homme qui soulève des colis de 20 kg répond « *oui* ». Une femme qui soulève des corps lorsqu'elle exerce dans le secteur des soins à la personne, répond « *non* ».

Chercheuse au CES-Matisse-Paris-Sorbonne, Rachel Silvera confirmait que, reconnue dans les emplois « masculins » du bâtiment, par exemple, la pénibilité n'était pas prise en compte dans certains secteurs « féminins », tels les soins à la personne, pour lesquels il existe, pourtant, de véritables contraintes physiques – tel le « portage » des personnes soignées ou dépendantes.

Des exemples concrets illustrent son propos : ainsi, on utilise les temps de cycle comme un critère pour évaluer la pénibilité au travail. A l'inverse, la récurrence du geste n'est pas prise en compte dans l'analyse de la pénibilité. Pourtant, l'exemple de la division sexuée des tâches dans les abattoirs est parlant : les hommes sont à l'abattage et les femmes à la découpe. Or, la découpe des carcasses nécessite une quarantaine de gestes par minute...

Il en résulte une **sous-estimation systématique de la dureté des emplois féminins** et **l'inadaptation des politiques de prévention des risques**.

b) Les politiques de prévention des risques touchent moins les femmes que les hommes

Alors que la commission des experts des risques psychosociaux pilotée par Michel Gaulac a montré que les hommes et les femmes ne sont pas exposés aux mêmes facteurs de risques, les femmes étant plus exposées aux risques relations publiques (patients, clients) alors que les hommes sont plus exposés à la peur au travail ou aux injonctions contradictoires, **les accords d'entreprise relatifs aux risques psychosociaux font l'impasse sur la composante genrée** : les enquêtes réalisées ne comportent pas de statistiques sexuées et les facteurs de risques spécifiques aux femmes et aux hommes dans leurs emplois respectifs ne sont pas étudiés, en particulier, la tension issue de l'articulation des temps professionnels et personnels comme facteur de risque.

A cet égard, nombre de personnes auditionnées ont souligné la difficulté à analyser l'impact du travail sur la santé des femmes, les statistiques sexuées en matière de santé au travail étant rarement produites et encore moins diffusées par les institutions chargées du travail, de la prévention ou par les entreprises.

De même, les partenaires sociaux s'intéressent dans le **document unique d'évaluation des risques** aux emplois à très fort danger ou très fort risque (à dominante masculine), mais n'analysent quasiment jamais les pénibilités spécifiques des emplois féminins.

Dans le même sens, l'analyse des situations d'inégalité dans le RSC ne s'appuie que sur des indicateurs relatifs à l'emploi, faisant l'impasse sur ceux relatifs à la santé.

La délégation recommande l'introduction d'une dimension genrée dans les accords d'entreprise relatifs aux risques psychosociaux.

Le même déni est observé dans la **recherche fondamentale**. Florence Chappert le rappelait, la recherche comporte de nombreux points aveugles. En effet, les questions liant genre et exposition aux risques ne font l'objet d'aucuns travaux en France. Elle a cité à titre d'exemple des champs de recherche possibles : genre et exposition aux risques, genre et risques psychosociaux, genre et violences au travail, genre et méthodes de prévention,

genre et stratégies de préservation de sa santé, travail et santé reproductive des femmes et des hommes, genre et seniors, genre et temps de travail, genre et métiers monosexes... qui sont, à l'heure actuelle, ignorés.

Le fait que le CNRS ne dénombre que cinq à six chercheurs travaillant sur les questions de genre sur des questions d'épidémiologie, de la santé des femmes et des hommes, essentiellement sur le champ de la santé reproductive en est l'illustration.

La délégation souhaite que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche lance, au sein du Centre national de la recherche scientifique (CNRS), des programmes de recherche sur le champ de la santé au travail intégrant une dimension genrée.

A cet égard, un chantier de réflexion pourrait être ouvert qui permette la définition de politiques de prévention adaptées sur quatre types d'emplois particulièrement exposés : les **emplois à horaires atypiques**, les **emplois émotionnellement exigeants** (les emplois en relation avec le public), les **emplois répétitifs et pénibles**, comme ceux comportant le port de charge – qui concernent aussi les hommes – et les **emplois sans perspective d'évolution professionnelle**.

c) Enfin, évaluer la violence sexuelle et sexiste au travail

« *Les violences au travail demeurent un sujet tabou en entreprise* », d'après Florence Chappert et Pascale Levet qui ont précisé qu'elles n'étaient, le plus souvent, traitées que sous l'angle des violences externes, venant du public ou du client, mais rarement en prenant en compte les violences internes provenant des collègues ou du manager.

Si, en travaillant sur la nouvelle définition du harcèlement sexuel, la délégation a pu prendre la mesure de l'ampleur du phénomène, notamment au sein de certains organismes particulièrement « machistes », il semble que le plus difficile à détecter reste ce que Brigitte Grésy qualifie de « **sexisme ordinaire** » dans l'entreprise, qui se situe en deçà des comportements repérés comme des actes d'agressions ou de harcèlement sexuel et qui, par conséquent, ne sont pas réprimés.

Or, d'une part ce « sexisme au travail » est beaucoup plus toléré dans l'entreprise que ne le sont le racisme ou l'homophobie car il est considéré comme une déclinaison de la « séduction à la française » et, d'autre part, ces comportements de harcèlement, de délégitimation subtile, voire sournoise, des femmes dans le monde du travail, peuvent découler de certaines organisations du travail, dont les contraintes extrêmement fortes, avec leur lot de pression au travail, induisent, voire organisent, des rapports sociaux de sexe, dont découlent ces comportements qui, à cet égard, concernent les deux sexes – hommes ou femmes – en situation d'infériorité dans l'entreprise.

Or, très peu d'analyses ont été faites de ces violences ordinaires qui peuvent aller des violences sexistes ou sexuelles, à des blagues sexistes, aux propos humiliants, voire au viol.

A titre d'exemple, la dernière enquête « conditions de travail » menée en 2005 ne comportait qu'une seule question sur les violences au travail, ce qui ne permettait pas d'apprécier l'ampleur du phénomène car les violences peuvent correspondre à des actes ou des attitudes très différents.

Florence Chappert a toutefois indiqué que l'Institut national d'études démographiques (INED) allait débiter une étude sur « *Violences et rapports de genre* », qui portera sur les hommes et les femmes et qui ne se limitera pas au milieu du travail, à laquelle la délégation portera une attention particulière.

Par ailleurs, certaines entreprises particulièrement confrontées à ces situations, comme Air France par exemple, où les rapports sociaux de sexe peuvent se prêter à la caricature, ont pris l'initiative de sensibiliser leurs salariés.

Chez Air France, cette initiative a pris la forme d'un « code de civilité » que le responsable du service « qualité de vie au travail et prévention » a présenté comme un soutien à la résolution des conflits, en général, au sein de l'entreprise.

Parallèlement, l'entreprise a institué une procédure interne de médiation, prise en charge par l'employeur et les partenaires sociaux et qui a porté ses fruits, puisqu'elle a permis d'éviter de nombreux contentieux.

Cette expérience conforte la délégation dans la conviction que la pire réponse aux situations de violence réside dans l'ignorance, parce qu'elle maintient les femmes – et les hommes – qui en sont victimes, dans la culpabilité et la stigmatisation.

Il conviendrait, par conséquent, **d'insérer la question des violences au travail dans le cadre des facteurs d'exposition aux risques psychosociaux, en analysant également les facteurs organisationnels responsables des comportements en cause.**

4. Revaloriser les emplois « féminins »

« L'idée que le salaire d'une femme reste un salaire d'appoint persiste dans l'inconscient collectif. »¹

Pour Annie Fuchet², la prégnance de cette conception a pour conséquence la dévalorisation non seulement des emplois proposés aux femmes, souvent précaires ou sous-payés, mais aussi du contenu du travail qu'on leur propose.

¹ Mme Rachel Silvera lors de son audition par la délégation.

² Auditionnée le 11 octobre 2012 dans le cadre d'une table ronde avec des représentants d'organisations syndicales.

Rapportant le cas concret d'une jeune femme recrutée par un laboratoire lyonnais en même temps qu'un jeune homme, issus de la même école d'ingénieurs et de la même promotion, pour le même emploi, elle a indiqué que le salaire de la jeune fille était inférieur de 300 euros par mois à celui du jeune homme...

La « discrimination salariale pure » est donc la forme moderne de la notion de « salaire d'appoint », dont Rachel Silvera a rappelé que, inscrite dans les premières conventions collectives, elle y figurait dans certaines dès 1936.

Rappelons que les premières femmes qui ont travaillé dans l'industrie automobile ont été affectées à des tâches de sellerie ou de câblerie pour celles qui disposaient d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) couture. Toutefois, ces salariées, loin de bénéficier d'un niveau de rémunération que la grille conventionnelle garantissait à un CAP technique reconnu, ne se voyaient concéder qu'un salaire minimal.

Et il a fallu attendre la fin de la Seconde Guerre mondiale pour qu'un ministre communiste – Ambroise Croizat – mette fin par la loi à l'abattement de 10 % sur le salaire féminin.

Aujourd'hui, la discrimination salariale subie par les femmes s'appuie sur des ressorts plus subtils, dont deux principaux ont été soulevés au cours des auditions, à savoir :

- l'absence de valorisation de certaines compétences qui seraient « innées » chez les femmes, et donc non reconnues en tant que telles ;

- la difficulté à mesurer le respect de la notion de « rémunération égale » pour un travail de « valeur égale ».

① **Valoriser les « compétences invisibles » de certains emplois très féminins**

Il existe un ensemble de « savoir-faire discrets », souvent tirés de l'expérience personnelle, qui sont indispensables, par exemple dans le secteur des soins à la personne, mais qui ne sont absolument pas reconnus par l'employeur.

Ainsi, Anne Baltazar¹ déplorait que persiste l'idée selon laquelle les femmes possèderaient un certain nombre de compétences « innées » – elles seraient plus douces, plus minutieuses... – qui les prédestineraient à des emplois dans le secteur des soins, par exemple.

Comme Brigitte Grésy, elle constatait que, parce qu'estimées innées, ces compétences ne sont pas rémunérées alors que les compétences des hommes – notamment techniques – sont, elles, nécessairement valorisées.

¹ Secrétaire confédérale de la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO), auditionnée le 11 octobre 2012 dans le cadre d'une table ronde avec des représentants d'organisations syndicales.

A titre d'exemple, le travail relationnel – nécessaire dans nombre d'emplois à prédominance féminine, telles les hôtesses d'accueil, les enseignantes ou les infirmières – est pointé du doigt quand il fait défaut mais, n'étant pas considéré comme une « technique », il n'est jamais valorisé de manière positive.

Il en va de même de la responsabilité sur autrui, indispensable pour une infirmière ou une caissière, mais qui est totalement ignorée.

La délégation souhaite que les « savoirs-faires discrets » soient reconnus comme une compétence professionnelle et, en tant que telle, valorisées dans le salaire.

② Bâtir une nouvelle grille des classifications professionnelles reposant sur des critères permettant de donner tout son sens à la notion de « valeur égale »

L'article L.3221-4 du code du travail dispose que « *sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ».

La loi « Roudy » a défini cinq critères de la valeur comparable : le diplôme, la technicité, la capacité professionnelle, la responsabilité, la charge mentale et physique devant servir de base de référence à l'entreprise pour la fixation des grilles salariales.

Par ailleurs, la loi « Génisson » de 2001 impose l'égalité comme critère de fixation des classifications professionnelles. L'accord interprofessionnel de 2004, enfin, a rappelé la nécessaire valorisation des compétences dans l'attribution des emplois.

Pourtant, de l'avis unanime de nos interlocuteurs, aucune de ces préconisations n'est appliquée sur le marché du travail. En pratique, d'une part la notion de « compétences » a été préférée à celle de « qualification » ; d'autre part, la rémunération d'un salarié n'est pas déterminée par rapport à une classification, mais de façon empirique et subjective.

C'est pour remédier à cette situation et lutter contre les discriminations induites que Rachel Silvera a entrepris avec Séverine Lemièrre d'analyser l'égalité des salaires en fonction de la valeur comparable des emplois.

S'appuyant sur l'analyse d'un certain nombre d'accords collectifs, les résultats de ces comparaisons ont permis de mettre en lumière les nombreux biais sexistes dans l'évaluation des emplois, souvent liés au poids de l'histoire des métiers et de leur représentation syndicale.

Dans un ouvrage publié à la Documentation française, « *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes* », elles proposent que soit

présentée une grille d'analyse sexuée des critères d'évaluation des emplois. Qualification, expérience, complexité, technicité, efforts, conditions de travail, responsabilité ou encore encadrement sont analysés sous l'angle du genre et de leurs différences de valorisation dans les emplois à prédominance féminine et masculine.

Ce guide, qui vise à permettre, au sein de chaque entreprise, la **comparaison entre les emplois à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine, se veut un outil de repérage objectif d'éventuelles discriminations dans la classification des emplois.**

Les organisations syndicales ont été appelées à émettre un avis sur les préconisations contenues dans ce guide qui devrait être réactualisé dans le courant de l'année 2013.

L'objectif est également de permettre la comparaison d'emplois similaires dans deux entités différentes mais au sein d'une même branche, dont Rachel Silvera reconnaissait le caractère délicat.

Votre délégation invite les organisations syndicales à engager une refonte des grilles de classification professionnelles dans la perspective d'une nouvelle hiérarchisation des emplois non discriminante au regard de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

5. Remédier à la ségrégation professionnelle : améliorer la mixité dans tous les métiers

L'emploi féminin est concentré, en France, sur un nombre restreint de professions. Au cours de son audition devant la délégation, Hélène Périvier a rappelé que ce phénomène social pouvait être évalué par un « indice de ségrégation ». Celui-ci est, en France, d'environ 25 %, ce qui signifie qu'il faudrait à long terme réaffecter le quart de la population active pour parvenir à une répartition équilibrée entre les hommes et les femmes dans les différentes professions.

Selon les travaux réalisés au sein du Centre d'études et de recherches sur la qualification (CEREQ) par Dominique Épiphanie et Thomas Couppié, les trois cinquièmes de la ségrégation professionnelle sont imputables à des facteurs éducatifs et deux cinquièmes sont imputables au marché du travail.

a) Les facteurs de ségrégation d'origine éducative

La ségrégation professionnelle commence très tôt et, en réalité, dès l'école, où les filles ne suivent pas les mêmes formations et ne se préparent donc pas aux mêmes métiers que les garçons.

Dans l'enseignement secondaire, les filles s'orientent davantage en fin de troisième, vers le second cycle général et technologique, grâce à leurs meilleurs résultats scolaires. En revanche, à l'issue de la classe de seconde, les

parcours des filles et des garçons divergent nettement, même à résultats scolaires comparables : en 2010, 14,5 % des filles se sont orientées vers une première littéraire contre 4,3 % seulement de garçons ; mais seules 27,5 % des filles choisissent la série scientifique contre 39,5 % des garçons. En 2010, parmi les lauréats du baccalauréat général, 64,6 % de garçons ont obtenu le Bac scientifique, contre 42,6 % de filles.

Ces écarts s'accroissent **dans l'enseignement supérieur**. Les filles y sont, en termes absolus et en proportion, plus nombreuses que les garçons.

Depuis 1980, la France comporte davantage d'étudiantes que d'étudiants. En 2011, **les filles représentaient 55,5 % des étudiants de l'enseignement supérieur**. La scolarisation des filles dans l'enseignement supérieur s'est en effet plus fortement développée que celle des garçons : en 2010, ce sont 10,9 % des filles de 25 ans qui sont scolarisées dans l'enseignement supérieur contre 9,5 % seulement des garçons.

Mais la proportion respective des filles et des garçons varie fortement suivant le type d'études. Quelles que soient leurs origines sociales et leurs parcours scolaires, **les filles se portent moins que les garçons vers des filières sélectives** : elles ne représentent que 29,5 % des inscrits dans les classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques, 26,1 % des étudiants des écoles d'ingénieurs¹ et 10 % des inscrits dans les instituts universitaires de technologie. Au sein même des IUT, les femmes, majoritaires dans le secteur tertiaire (51,4 %), se dirigent peu vers l'informatique (9,6 %)².

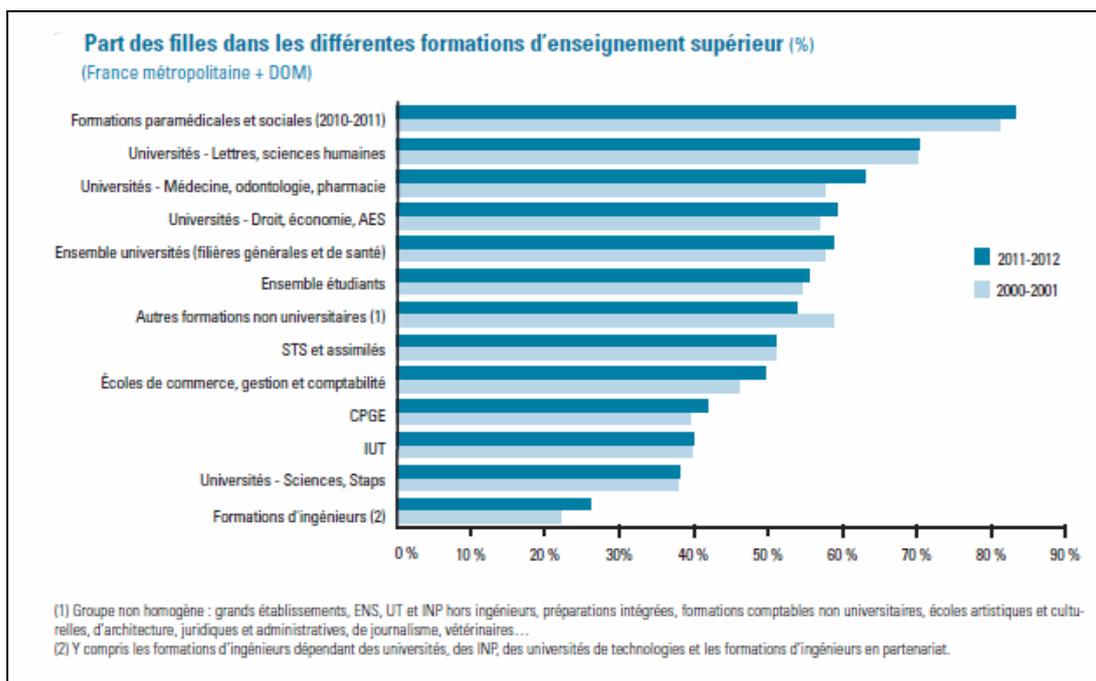
Sur les onze dernières années, la proportion des filles a cependant significativement progressé, en particulier dans les écoles d'ingénieurs (+ 3,8 %) et surtout dans les formations universitaires de santé (+ 5,3 %).

Ces mêmes clivages suivant le sexe se retrouvent également dans les **formations universitaires**. Les jeunes femmes représentent globalement 58,7 % des étudiants inscrits à l'université. Elles sont proportionnellement plus nombreuses en cursus master (59,6 %) et en cursus licence (56,5 %) qu'en doctorat (48 %).

C'est dans les disciplines littéraires que la proportion des étudiantes est la plus élevée : 74 % en langues et 71 % en lettres – sciences du langage. Elles restent très minoritaires en sciences fondamentales (28 %). Mais la part des femmes s'élève à 62 % parmi les étudiants en médecine-odontologie, cette proportion grimpe même jusqu'à 79 % parmi les nouveaux étudiants inscrits à la rentrée 2011.

¹ *Éducation nationale, Repères et références statistiques, édition 2012.*

² *Chiffres clefs 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes.*



Source : Les étudiants / Repères et références statistiques, édition 2012

L'enseignement professionnel est également marqué par de forts clivages suivant le genre. A la rentrée 2011, 246 000 étudiants étaient inscrits principalement dans les sections de techniciens supérieurs et, dans une proportion marginale, en préparation aux diplômes des métiers d'art et en classes de mise à niveau.

L'ensemble des spécialités proposées est regroupé en deux groupes principaux : les étudiantes sont majoritaires au sein des spécialités des services (64 %). Elles sont en revanche très minoritaires dans celles de la production où elles ne représentent qu'un peu plus du quart de l'effectif (26 %).

Si certaines spécialités font preuve d'une composition équilibrée, comme les techniques de l'édition, le commerce, les techniques de l'image et du son, d'autres sont, en revanche, très « masculines » ou « féminines » :

♦ certaines **spécialités** sont presque exclusivement **féminines** dans leur recrutement : « coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes » (99,5 %), « travail social » (96,4 %), « spécialités pluri-technologiques en matériaux souples » (95,6 %), « habillement » (90 %), « textile » (88,9 %) ou « secrétariat » (86 %) ;

♦ d'autres spécialités n'accueillent des filles que dans des proportions marginales : « moteurs et mécanique auto » (3 %), « énergie, génie climatique » (3,1 %), « électricité, électronique » (3,6 %), « structures métalliques » (3,7 %) et « technologies de commandes des transformations industrielles » (3,8 %).

La délégation a entendu en audition les responsables du ministère de l'Éducation nationale et ceux du ministère de l'Enseignement supérieur et de

la recherche. Ceux-ci lui ont permis de constater que les démarches de promotion de l'égalité filles-garçons sont déjà largement prises en compte aux différents échelons du système éducatif et qu'elles ont d'ailleurs permis d'amorcer certaines évolutions. Mais dans un domaine où les progrès ne peuvent résulter que d'un travail de longue haleine, il convient de ne pas relâcher les efforts et de renforcer les actions entreprises.

Parmi les leviers d'action, la **Convention pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif**, cosignée par le ministre de l'Éducation nationale et par sept autres ministres le 29 juin 2006, a dressé, pour la période 2006/2011, un cadre général pour améliorer l'orientation professionnelle des filles et des garçons, modifier les stéréotypes et assurer une éducation à l'égalité des sexes.

Cette convention comportait trois axes principaux : le premier concernait l'orientation ; le second incitait les administrations parties à la convention à « *assurer auprès des jeunes une éducation à l'égalité entre les sexes, cet apprentissage impliquant, notamment, la mise en œuvre d'actions de prévention des comportements et des violences sexistes* » ; le troisième portait entre autres sur la formation à l'égalité des acteurs des systèmes éducatifs.

La prochaine convention, qui devrait couvrir une période allant jusqu'en 2017, est actuellement en cours d'élaboration en collaboration avec le ministère des droits des femmes.

Pour lutter contre la désaffection des filles pour les carrières scientifiques, le ministère a lancé, l'année dernière, un « Plan sciences et technologies à l'école », dont l'un des axes porte précisément sur « filles et sciences ». A l'occasion du lancement de ce plan, des conventions ont été signées avec trois associations (« Femmes et mathématiques », « Femmes et sciences », « Femmes ingénieures ») pour leur permettre d'intervenir en milieu scolaire dans le but d'encourager, chez les jeunes filles, des vocations pour les carrières scientifiques et techniques.

Enfin, l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) s'efforce de faire progresser la mixité dans les différents secteurs à travers ses différentes publications et un site « *Objectif Égalité* » élaboré en collaboration avec la Direction générale de l'enseignement scolaire.

Ces initiatives sont positives et doivent être menées avec la conviction nécessaire.

Certains membres de la délégation, et en particulier Christiane Demontès, ont rappelé le rôle extrêmement positif joué par les chargé(e)s de mission à l'égalité filles-garçons dans les académies. Une action à cet échelon

semble en effet tout à fait pertinente et la délégation en avait déjà formulé le constat dans un précédent rapport¹.

La délégation recommande de renforcer le rôle et les moyens des chargé(e)s de mission à l'égalité filles-garçons dans les académies, en relation avec les délégations régionales aux droits des femmes.

Celles-ci (ou ceux-ci) pourraient s'attacher, notamment, à susciter et animer un réseau de correspondants « égalité des chances filles-garçons » présents dans les différents établissements publics locaux d'enseignement – lycées, collèges, établissements d'éducation spéciale.

Par delà les efforts à conduire en matière d'orientation scolaire, l'Éducation nationale doit jouer un rôle déterminant dans la **lutte contre les stéréotypes sexués**. Celle-ci sera d'autant plus efficace qu'elle sera conduite dès le plus jeune âge.

Le ministère de l'Éducation nationale l'a déjà intégrée à ses programmes :

- ♦ en primaire : le programme d'instruction civique et morale du cycle des approfondissements insiste sur le refus des discriminations de toute nature ;
- ♦ à l'intérieur du socle commun de connaissances et de compétences à maîtriser en fin de CM2 : le « pilier six » comporte le respect des autres et de l'autre sexe, ainsi que le refus des préjugés ;
- ♦ au collège : le programme d'éducation civique aborde la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans un programme intitulé « la diversité et l'égalité ».

b) Les facteurs d'origine professionnelle

Favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans des filières vers lesquelles elles ne s'orientent pas habituellement requiert une action volontaire jouant sur plusieurs leviers.

L'insertion professionnelle des femmes dans des filières masculines passe par l'accès tout au long de la vie à une formation professionnelle adaptée. En effet, certaines femmes découvrent souvent leur vocation pour un métier scientifique ou technique à l'occasion d'un stage ou d'une formation. Leur orientation dans ces filières est fréquemment une réorientation.

Lors de son audition devant la délégation, Françoise Fillon, déléguée générale de l'Union nationale « Retravailler », a illustré une approche de l'orientation professionnelle des adultes qui permet d'aller au rebours des stéréotypes sexués.

¹ « *Orientation et insertion professionnelle : vers un rééquilibrage entre femmes et hommes dans tous les métiers* », rapport d'activité n° 404, 2007-2008, fait au nom de la délégation, par Mme Gisèle Gautier, présidente.

Cette association, créée en 1974, a élaboré une méthode d'orientation professionnelle pour adultes spécialement conçue pour permettre à des femmes qui souhaiteraient se remettre à travailler après 40 ans, une fois leurs enfants élevés, de se refamiliariser avec la vie professionnelle et les besoins de l'entreprise et de transformer leur expérience en compétences professionnelles.

Cette association a pris très tôt conscience de la double ségrégation dont fait l'objet l'emploi féminin et qui se traduit par de moindres salaires : la ségrégation verticale qui freine l'accès des femmes aux postes de responsabilité et les ségrégations horizontales qui les concentrent sur un nombre réduit de métiers et de branches professionnelles.

Elle a présenté une action conduite en Seine-Saint-Denis avec le conseil général et la Cité des métiers pour contrer cette tendance qui veut que les femmes s'orientent vers les professions les moins bien payées.

Le dispositif ainsi élaboré s'est attaché, dans un premier temps, à former tous les acteurs qui interviennent en matière d'insertion et d'orientation des femmes de moins de trente ans ; une fois ce préalable réalisé, le dispositif a abordé la consolidation et la sécurisation des parcours professionnels favorisant la mixité professionnelle, en soutenant des projets dits « atypiques de sexe », dans des secteurs où la proportion du sexe minoritaire est inférieure à 30 % des effectifs globaux.

La délégation considère que les processus de reclassements professionnels peuvent en effet constituer un moment propice pour inciter les candidats à l'emploi à faire évoluer leur carrière.

Contrairement aux jeunes adolescents, dont la personnalité se cherche encore, et qui sont de ce fait encore sous l'emprise des stéréotypes sexués, les adultes, et en particulier les jeunes adultes, sont davantage prêts à s'engager dans des métiers « atypiques de sexe ».

A ce titre, **elle souhaite que Pôle emploi se fixe pour objectif de contribuer à une amélioration de la mixité dans les métiers et que soit intégrée dans la formation de l'ensemble des professionnels chargés de l'accompagnement, de l'orientation ou du placement, une sensibilisation à la question de la segmentation sexuelle du marché du travail.**

c) Les effets positifs de la mixité

Une meilleure mixité dans les métiers présenterait des avantages pour les femmes mais également pour l'ensemble des salariés et pour les entreprises.

Une meilleure mixité dans les métiers contribuerait à **remédier à la sous-valorisation dont font encore l'objet les métiers « féminisés »**, en contribuant à tirer de leur invisibilité à la fois certaines compétences et certains risques.

Rachel Silvera a montré, lors de son audition, combien la non prise en compte de certaines des compétences dont font preuve les femmes dans l'exercice des métiers dits « féminins » contribuait à une sous-valorisation de leurs salaires.

Les responsables de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ont également dénoncé **l'invisibilité des pénibilités et des risques des emplois à prédominance féminine**, qui fait que la dureté des emplois féminins reste systématiquement sous-évaluée.

Une étude d'Annie Thébaud-Mony a montré que les cancers professionnels des femmes étaient régulièrement sous-évalués, sauf dans les secteurs mixtes où l'origine professionnelle de la maladie est davantage reconnue.

La mixité permet également de mieux évaluer la pénibilité du travail des femmes dans la mesure où les campagnes de prévention sont plus axées sur les emplois et le travail des hommes.

Mais, comme l'ont souligné plusieurs interlocuteurs de la délégation, et en particulier les représentantes des organisations syndicales, une **meilleure mixité dans les métiers** et, en particulier, dans les métiers « masculins », peut être également **favorable aux hommes**.

Cécile Gondard-Lalanne, secrétaire nationale de l'Union Solidarité Sud en a fourni une illustration concrète et parlante, en rappelant que, lorsque les femmes sont arrivées à La Poste au début des années 1970, l'employeur a dû enfin accepter d'alléger le poids de la sacoche des facteurs. Les hommes souffraient du dos mais n'osaient pas se plaindre et l'arrivée des femmes a été l'occasion d'une amélioration des conditions de travail qui a bénéficié à tous.

Sophie Mandelbaum, secrétaire confédérale de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) a cité l'exemple d'une menuiserie industrielle de Bretagne qui, grâce à l'intervention d'un délégué syndical militant de l'égalité femmes-hommes, avait persuadé la direction de répondre au manque de main d'œuvre en employant des ouvrières du textile sans emploi. L'arrivée de ces femmes, qui représentent aujourd'hui 30 % de son effectif a été bénéfique pour l'entreprise et pour l'amélioration des conditions de travail : suivant un sentiment largement partagé, l'ambiance est bien meilleure dans l'atelier, sans qu'aucun aménagement de poste n'ait été effectué.

De l'avis des représentants syndicaux, cette amélioration tient à une **diminution de l'ambiance sexiste**, bien des hommes ayant souffert en silence pendant des années de l'ambiance grivoise et des surenchères machistes qui caractérisent trop souvent les lieux de travail trop exclusivement masculins.

Enfin, une meilleure mixité dans certains métiers masculins peut contribuer à réduire ou à contenir un certain « présentisme à la française » dont les hommes sont aussi les victimes, sans oser pour autant en dénoncer leurs effets sur leur vie de famille.

Une meilleure mixité dans les métiers est également **un facteur positif pour les entreprises et les structures professionnelles**. A titre d'illustration, un groupe de travail sur la féminisation des professions juridiques mis en place par la Chancellerie a montré combien les femmes pouvaient constituer un élément de dynamisme en faisant bouger les choses en matière de management, de relations avec les clients et de conception de la responsabilité sociétale.

Les entreprises qui ont pris conscience que leur clientèle était aussi, pour une large proportion, féminine ont souvent compris l'avantage pour elles de pouvoir s'appuyer sur leurs collaboratrices pour mieux répondre aux attentes du marché.

6. Modifier une organisation du travail ancrée dans des modèles masculins

Dans une société qui assigne, par tradition, les femmes à la sphère domestique et aux tâches familiales, et les hommes au monde extérieur de la production ou de la lutte pour le pouvoir, les organisations du travail sont restées très masculines.

Dans un rapport établi pour l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises, Brigitte Grézy, inspectrice générale des Affaires sociales, et Sylviane Giampino, psychanalyste, se sont attachées à cerner le poids des normes dites « masculines » sur la vie professionnelle et personnelle d'hommes du monde de l'entreprise.

Prenant pour point de départ les quatre normes masculines identifiées par l'Institut Catalyst dans les pays d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord, l'enquête s'est attachée à travers des entretiens avec des cadres et des dirigeants, à examiner comment ces normes évoluaient et se recomposaient dans le monde de l'entreprise, aujourd'hui, en France.

Ces normes identifiées comme le refus de tout comportement qui pourrait apparaître comme « féminin », l'amour de la compétition, le refus de l'émotion et l'adhésion au clan, constitueraient en quelque sorte des codes incontournables pour progresser dans une carrière et influenceraient à la fois la gouvernance des entreprises et le style des relations de travail.

Ces normes se traduisent en pratique par **l'exigence d'une disponibilité permanente** conçue sur un mode quasiment sacrificiel. Cette subordination de la compétence à une disponibilité permanente est une caractéristique particulièrement poussée dans les organisations du travail en France.

Aux États-Unis, le rythme de travail est très soutenu, la pause du déjeuner réduite le plus souvent à la portion congrue, mais l'on évite de terminer trop tard, et plus encore d'organiser des réunions tardives.

Dans les pays d'Europe du Nord, souvent donnés en modèle pour l'égalité femmes-hommes, rester trop tard au bureau est considéré plutôt comme le signe d'un défaut d'organisation et d'une forme d'incompétence, que comme le signe d'un dévouement indéfectible à son entreprise et d'un engagement complet dans le travail.

Ce « **présentéisme à la française** » qui exige une disponibilité permanente se retrouve **dans les entreprises, dans le monde syndical et dans le monde politique**. Il contribue à écarter les femmes du fait de leurs responsabilités familiales qui les empêchent de rester tard au travail et de participer à ces réseaux d'influence informels qui se reconstituent, le soir, dans les bureaux en partie désertés.

Source d'injustice pour les femmes, ce « présentéisme » peut aussi se révéler comme un carcan étouffant pour les hommes.

Certes, l'étude met en relief un sentiment très largement répandu chez les cadres dirigeants rencontrés, celui d'une priorité accordée sans réserve à l'investissement professionnel, et de la fierté d'un engagement sans limite, vecteur en contrepartie d'une véritable reconnaissance sociale.

Mais l'étude souligne aussi leur fréquente frustration, liée au sentiment que l'entreprise leur dénie le droit d'avoir une vie de famille.

Autre manifestation d'une disponibilité entière, l'**expatriation** constitue aussi, à sa façon, un marqueur des inégalités hommes-femmes. Aujourd'hui, une période d'expatriation constitue généralement pour les cadres à potentiel un « accélérateur de carrière ». La tentation de certaines entreprises de ne continuer à voir leurs collaborateurs que comme des individus sans ancrage familial est illustrée par quelques exemples concrets rapportés dans le rapport de l'ORSE : celui du cadre qui subordonne son départ à la recherche d'une solution pour sa femme et à qui l'on retire la proposition ; celui qui excipe du travail de sa femme pour refuser deux mobilités et à qui l'on répond qu'« *avec la prime d'expatriation, le problème de [sa] femme serait réglé* ».

Il est évidemment plus difficile encore pour une femme de persuader son conjoint de quitter son emploi pour la suivre dans une mobilité à l'étranger.

Certaines entreprises ont pris conscience du frein que pouvait constituer, dans le déroulement de carrière des femmes, cette absence d'expérience internationale, et s'attachent à leur proposer des **mobilités de plus courtes durées**, assorties d'aménagements et de retours plus fréquents vers le lieu où continue de vivre leur famille.

Au cours de son audition, François Fatoux, délégué général de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises, a insisté sur le **caractère potentiellement destructeur de ces normes pour les hommes eux-mêmes** dans la mesure où elles érigent en qualité la capacité de prendre des risques.

Il a cité des études réalisées par l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) sur ce que l'on appelle « la mortalité évitable » et, à travers elle, « une surmortalité masculine ». Ces études évalueraient autour de 50 000 le nombre de morts qui résulteraient de ces comportements : les suicides (qui touchent à 90 % des hommes), les accidents de la route (les hommes sont impliqués dans 75 % des accidents mortels)...

Votre délégation juge nécessaire que les différentes organisations du travail prennent conscience des risques et du coût inhérent à ces normes pour la société et les entreprises elles-mêmes.

Leur mise en question est également un préalable à la reprise d'une dynamique d'égalité femmes-hommes : il semble en effet que les femmes ne sont aujourd'hui guère attirées par un mode d'exercice du pouvoir fonctionnant sur un mode sacrificiel offrant des récompenses symboliques, mais qu'elles sont davantage disposées à s'impliquer quand il s'agit, grâce à un pouvoir réel de décision, d'influer sur la marche des choses.

De ce point de vue, des initiatives comme la « charte de la parentalité en entreprise » gagneraient à être mieux connues et diffusées. Cette charte, signée par quatre cents entreprises employant environ trois millions de personnes marque une prise de conscience particulièrement encourageante, chez ses signataires, des évolutions qu'il faut encourager.

La lutte contre le présentéisme, les services concrets susceptibles d'être proposés aux parents salariés, la formation des managers de proximité, le souci de faire reconnaître dans l'entreprise l'engagement paternel, l'insistance sur une redéfinition du modèle de réussite reposant sur une pluralité de champs d'épanouissement ouvrent la voie à une transformation douce des mentalités.

7. Mobiliser les partenaires sociaux

Les organisations syndicales ont un rôle essentiel à jouer pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il faut cependant reconnaître que cette thématique n'a jamais été au cœur de leurs préoccupations principales tout au long de ces dernières années.

Traçant le bilan de l'application des lois sur l'égalité professionnelle en juillet 2011¹, la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, formulait un constat désenchanté : *« Pour les organisations syndicales, le thème de l'égalité professionnelle constitue moins une nécessaire reconnaissance de la place des femmes dans les entreprises, qu'une revendication s'inscrivant parmi toutes celles, bien plus urgentes à leurs yeux*

¹ Rapport d'information n° 3621 (13^{ème} législature) fait, au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, sur l'application des lois sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises, par Mme Marie-Jo Zimmermann, députée.

en ces temps de crise économique, qui tendent à défendre les intérêts des salariés ».

Le bilan assez décevant de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle et salariale en apporte la confirmation.

Que ce soit au niveau des branches ou des entreprises, les négociations sur l'égalité professionnelle n'enregistrent que des progrès encore limités. Si plusieurs accords intéressants ont été signés en 2011, le nombre d'accords de branches et d'accords d'entreprises abordant le thème de l'égalité professionnelle reste très réduit :

- en 2011, sur les 1 241 **accords de branche** signés, on ne comptait que 27 accords spécifiques sur l'égalité professionnelle et 140 accords abordant le thème de l'égalité ; autrement dit, seuls **13,50 %** des accords abordaient le thème de l'égalité professionnelle ;

- la proportion des **accords d'entreprise** traitant de l'égalité professionnelle est assez proche : sur les près de 27 000 accords signés, seuls 3 200 abordent le thème de l'égalité professionnelle, soit **12 %**.

Sur le plan qualitatif, malgré des avancées appréciables, le contenu des accords reste souvent insuffisant :

- les **accords de branche** restent encore trop centrés sur des diagnostics partagés, même si l'on constate une diminution du nombre d'accords purement déclaratifs, et peinent à envisager des mesures concrètes et précises suivant le constat opéré dans le cadre de la préparation de la grande conférence sociale ;

- les **accords d'entreprise** progressent surtout dans les grandes entreprises (70 % des entreprises du CAC 40) et dans certains secteurs (assurance, construction, énergie...). Quelques accords récents sont très complets mais le contenu des accords reste très hétérogène. Près des trois-quarts des accords généraux ne prévoient aucune mesure.

Il est regrettable que la négociation collective n'ait jusqu'à présent pas abordé la question de l'inégale valorisation des métiers « masculins » et des métiers « féminins » qui est à l'origine d'une forme de discrimination indirecte mais puissante.

Comme le relevait en effet Rachel Silvera devant la délégation, la classification des emplois, telle qu'elle existe actuellement dans les négociations collectives, est loin d'être neutre. Elle est, au contraire, construite sur des modèles sexués qui aboutissent à valoriser les emplois traditionnellement occupés par les hommes et à sous-valoriser les emplois à prédominance féminine.

Une refonte des grilles de classification effectuée à partir de critères classants et objectifs tels que le diplôme, les responsabilités, le contenu effectif du travail, sa pénibilité, constituerait un levier puissant pour remédier

aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Les organisations syndicales peuvent jouer, en ce domaine, un rôle déterminant.

Votre délégation les invite vivement à prendre l'initiative d'une refonte des grilles de classification professionnelle qu'elle a recommandées un peu plus haut.

Deux types de négociations sont imposées chaque année dans les entreprises : l'une porte sur le rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et doit porter sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les genres ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre ; la seconde s'inscrit dans la négociation annuelle obligatoire sur les salaires et doit définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La délégation invite les organisations syndicales à mettre la question de l'égalité salariale au cœur de la négociation menée dans le cadre du rapport de situation comparée et de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

La **Grande conférence sociale** organisée par le Gouvernement qui a réuni les 9 et 10 juillet 2012 l'État, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales pour amorcer, par le dialogue social, les chantiers prioritaires des prochains mois, a consacré l'une de ses sept tables rondes à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail. Cette table ronde, présidée par Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes et porte-parole du Gouvernement, a abordé les principaux aspects de la problématique de l'égalité professionnelle.

Les organisations syndicales auditionnées par la délégation ont insisté sur le fait que les échanges qui ont eu lieu dans ce cadre ont dressé le constat que si le dispositif législatif de l'égalité professionnelle était dans l'ensemble satisfaisant, il restait en revanche beaucoup à faire pour le rendre effectif et que la négociation collective avait, en ce domaine, un rôle important à jouer.

La délégation juge très positif le fait qu'une table ronde spécifique ait été consacrée à l'égalité professionnelle, de façon à lui assurer une véritable visibilité dans la négociation sociale. Mais compte tenu de son caractère transversal, elle souhaite qu'elle soit aussi prise en compte dans des négociations qui ne lui seraient pas spécifiquement consacrées.

Les organisations syndicales se mobiliseront d'autant plus sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qu'elles auront su ouvrir **leurs organes de direction à des femmes.**

Comme l'ont reconnu les responsables syndicales entendues par la délégation, **le monde syndical n'a pas encore pris la mesure du fait que le salariat est aujourd'hui, pour une grande moitié, féminin.**

Certes, les organisations syndicales ont déjà effectué certains efforts pour améliorer la représentation des femmes en leur sein :

- à la Confédération générale du travail (CGT), le congrès confédéral de Strasbourg a introduit la parité dans la direction nationale composée de la commission exécutive et du bureau confédéral ; une charte pour l'égalité hommes-femmes a été adoptée en 2007 ;

- à la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO), la direction confédérale repose sur cinq femmes et huit hommes ;

- à la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la parité est respectée au plus haut niveau de la direction dans la mesure où le président est un homme et le secrétaire général une femme ;

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT), qui avait instauré des quotas de 30 % de femmes dans les années 1980, reconnaît toutefois que ce seuil est souvent, en pratique, difficile à atteindre ;

- le secrétariat national de Solidaires comprend sept hommes et quatre femmes ; le bureau national et les comités nationaux comportent tout au plus un tiers de femmes ;

- le secrétaire général de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) est une femme.

Mais ces efforts, significatifs, quoiqu'encore insuffisants pour promouvoir une parité à la direction des organisations syndicales ne se diffusent pas nécessairement dans le reste de l'organisation.

D'une façon générale, les organisations reconnaissent qu'elles ont encore **des progrès à faire sur le chemin de la mixité** et qu'elles sont **encore loin de la parité**.

Anne Baltazar, secrétaire confédérale de la CGT-FO, indiquait d'ailleurs que les contraintes lourdes de la vie syndicale qui sont, elles aussi marquées du coin du présentisme et de l'obligation de mobilité, peuvent s'avérer dissuasives pour les femmes. Dans la mesure où les postes de direction sont situés à Paris, les femmes hésitent à s'y porter candidates pour des raisons de disponibilité et de mobilité et par crainte de bouleverser leur vie familiale.

Lors de leur audition par la délégation, les représentantes des organisations syndicales ont estimé qu'un levier législatif, à l'image de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises pourrait constituer un stimulant utile pour inciter les syndicats à progresser sur la voie de la parité dans leurs instances de direction. La délégation considère que cette voie doit être étudiée en tenant compte des structures propres des différentes organisations syndicales.

La délégation invite les organisations syndicales à poursuivre les efforts qu'elles ont engagés en interne pour améliorer la mixité dans leurs différentes instances et aboutir à une parité véritable dans leurs instances de direction. Elle souhaite qu'une réflexion soit conduite avec les pouvoirs

publics sur les leviers législatifs qui permettraient de stimuler et d'harmoniser cette évolution.

B. LA RECHERCHE D'UN NOUVEL ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES DANS L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Les inégalités professionnelles puisent leur source dans l'inégal partage des tâches entre les hommes et les femmes et dans la discrimination systématique subie par les femmes « en âge de procréer » sur le marché de l'emploi.

Cette dissymétrie découle de l'évolution récente de la place des femmes sur le marché du travail.

Alors qu'on a assisté à leur montée en puissance dans les années 1960, liée à leur entrée massive dans le salariat, la question de savoir qui allait se charger des tâches réalisées par les femmes lorsqu'elles étaient au foyer n'a pas été posée.

Comme l'a souligné Hélène Périvier¹, on n'a pas réaménagé la sphère privée à la hauteur de cette entrée massive des femmes dans le salariat et de la nouvelle organisation du travail. Il en résulte :

- d'une part, une inertie persistante dans la répartition des tâches entre les hommes et les femmes, ces dernières continuent à assumer 80 % du temps domestique². Le sociologue François de Singly parle d'« injustice ménagère » pour décrire cette situation ;

- d'autre part, ce que Brigitte Grésy qualifie de « parentalité bancale », c'est-à-dire une grande dissymétrie dans la prise en charge de ou des enfants, en défaveur des femmes.

Les conséquences de ces dissymétries se traduisent pour les femmes par :

- l'inflexion des perspectives de carrière, 40 % des femmes voyant leur trajectoire modifiée à l'arrivée d'un enfant (contre 6 % des hommes) ;

- le « décrochage » par rapport aux collègues masculins au moment de l'arrivée du deuxième enfant ;

- l'obligation de choisir un temps partiel, avec les diminutions de salaire induites ;

¹ *Économiste senior au département des études de l'Observatoire français des conjonctures économiques-Sciences-Po (OFCE), coresponsable du Programme PRESAGE (Recherche et Enseignement des Savoirs sur le Genre), auditionnée par la délégation le 29 mars 2012.*

² *D'après les chiffres fournis par le ministère des droits des femmes, les femmes assurent 18 heures de travail ménager supplémentaire, par rapport au travail assuré par les hommes.*

- et les conséquences sur leur santé, décrites *supra* (stress lié à l'accumulation des tâches et à l'absence de perspective d'évolution dans la carrière).

La délégation considère qu'il est, par conséquent, urgent de réaménager la sphère privée à la hauteur de l'entrée massive des femmes dans le salariat et de la nouvelle organisation du travail.

Ceci implique :

- que les pères s'investissent plus systématiquement dans la sphère parentale et privée ;

- que les régimes des congés soient aménagés pour permettre une prise en charge équitable de la parentalité entre les hommes et les femmes ;

- que les structures publiques d'accueil, en particulier du jeune enfant, soient renforcées ;

- enfin, que les entreprises s'investissent dans les services qui facilitent le quotidien des salariés-parents.

1. Inciter les pères à s'investir dans la sphère parentale

Décrite par Brigitte Grésy comme dissuadée et dissymétrique, la parentalité masculine, telle qu'elle est aujourd'hui pratiquée dans les entreprises et dans les administrations, reste, de l'avis unanime des professionnels, un sujet délicat.

Les enquêtes qu'elle a menées auprès d'échantillons d'hommes sur le marché du travail et qui ont donné lieu à la publication d'un rapport sur le poids des normes masculines dans le monde de l'entreprise¹, ont montré que, dans l'entreprise, le regard des collègues et de l'employeur constitue un frein important pour les hommes à la décision de prendre un congé parental et/ou d'aménager leurs horaires.

Les hommes subissent donc aussi le poids des stéréotypes qui découlent du modèle de réussite traditionnel, basé sur la réussite professionnelle chez l'homme et la réussite familiale chez la femme, et sur lequel se sont construites les organisations de travail.

Ces organisations, selon Jérôme Ballarin², président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise (ORSE), encouragent le « présentisme » et la

¹ « Le poids des normes dites masculines sur la vie professionnelle et personnelle d'hommes du monde de l'entreprise », *Brigitte Grésy et Sylviane Giampino*.

² *Président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise (ORSE), auteur du rapport « Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes : comment impliquer les hommes ? », remis à Mme Claude Greff, secrétaire d'État chargée de la famille, auditionné par la délégation le 24 mai 2012.*

compétition horaire entre collègues et découragent les hommes à concilier la vie privée avec la vie professionnelle.

A cet égard, le président de l'ORSE soulignait qu'une prise de conscience était en train d'émerger. Certaines entreprises, comme l'entreprise Orange par exemple, se sont engagées dans la déconstruction de ce modèle en diffusant, notamment sur Internet, des clips vidéo visant à mettre en valeur les jeunes pères salariés qui ont décidé de s'impliquer davantage dans les tâches familiales. **Il s'agit donc, aujourd'hui, de provoquer une véritable révolution culturelle des organisations.**

Pour la délégation, il est essentiel que les hommes s'impliquent dans le changement. Elle soutient l'idée, défendue notamment par Jérôme Ballarin, que « *l'égalité, tant professionnelle que familiale, ne peut se construire que sur l'implication des hommes* ».

Elle souhaite par conséquent, que toutes les branches professionnelles se saisissent du sujet, notamment par le biais de la signature de la **charte de la parentalité**¹, de manière à mobiliser les chefs d'entreprise, les directeurs des ressources humaines, les syndicats et les citoyens eux-mêmes et amorcer un débat sur ce sujet qui est à la confluence de stéréotypes, de la culture et des mentalités.

Cette charte est actuellement signée par quatre cents employeurs en France, des entreprises de toutes tailles et de tous les secteurs d'activité qui représentent 10 % de la population active, soit environ trois millions de personnes : des grands groupes (Danone, L'Oréal, Areva, BNP) y côtoient des petites et moyennes entreprises (PME) et des très petites entreprises (TPE) ; la moitié des signataires sont des petites entreprises – de dix salariés à quelques centaines.

Interrogées sur ce sujet, les organisations syndicales entendues par la délégation, même si elles diffèrent sur les modalités de mise en œuvre – notamment sur l'opportunité de développer le télétravail pour faciliter la conciliation des tâches – ont fait preuve d'une réelle prise de conscience et avancé des pistes concrètes pour faire évoluer les organisations.

Toutes ont engagé une réflexion sur la réforme du régime du congé de paternité et du congé parental visant à rendre possible la conciliation d'une parentalité partagée avec la carrière professionnelle des deux parents.

¹ La charte de la parentalité a été élaborée par l'ORSE, en s'inspirant de la charte de la discrimination qui avait conduit à l'adoption de la loi du 31 mars 2006 contre les discriminations et à la création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).

2. Le régime des congés de paternité et de parentalité : vers une parentalité partagée tout au long de la vie

« Il faut changer de paradigme en matière de parentalité : celle-ci est acceptée au moment de la naissance de l'enfant, mais ensuite on ne veut plus en entendre parler, comme si celui-ci ne devait jamais tomber malade. C'est çà la réalité dans l'entreprise »¹

La délégation estime qu'il faut rompre avec le mythe du salarié toujours performant car tout salarié est pris dans un réseau d'interdépendances qui conditionnent sa performance et sa compétitivité.

« Refuser de le prendre en compte, c'est méconnaître le fait que sur la durée d'une carrière – durée qui va s'allonger à 41 ou 42 ans – il y aura inévitablement un moment où le temps personnel devra l'emporter sur le temps professionnel », a poursuivi Brigitte Grésy.

C'est donc au réalisme, autant qu'à la qualité de vie au travail qu'elle en appelle. Parce que l'équilibre du salarié, qui résulte de sa double appartenance à une sphère privée et à une sphère professionnelle, lui permet de prendre la bonne distance vis-à-vis des choses, de réduire son stress et d'améliorer son estime en soi, il faut désormais considérer la notion de « **parentalité tout au long de la vie** » de la même façon que celle de la formation tout au long de la vie.

Cette reconnaissance passe par l'évolution du régime des congés disponibles pour les hommes qui souhaitent adapter leur temps de travail à leur parentalité.

a) La naissance et l'accueil de l'enfant

« L'arrivée de l'enfant est un bouleversement tant pour le père que pour la mère : physiquement comme émotionnellement, l'homme peut traverser une période de trouble qui peut avoir des répercussions sur son emploi »²

Le président de l'ORSE a donc proposé d'encadrer juridiquement l'arrivée de l'enfant pour le père, comme c'est le cas actuellement pour la mère. A titre d'exemple, il serait interdit de licencier un jeune père dans les trois mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Pourrait également être instituée la prise en charge financière d'un certain nombre d'absences pour le père, comme cela est prévu à l'article L1225-16 du code du travail pour la femme enceinte.

La délégation propose d'encadrer juridiquement l'arrivée de l'enfant pour le père, comme cela existe à l'heure actuelle pour la femme

¹ Mme Brigitte Grésy, devant la délégation.

² M. Jérôme Ballarin, auditionné par la délégation.

enceinte (interdiction de licenciement, prise en charge d'un certain nombre d'absences pendant la maternité...).

b) La réforme de l'actuel congé de paternité

L'article L.1225-35 du code du travail prévoit, à l'heure actuelle, qu'après la naissance de l'enfant, et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de **onze jours consécutifs (ou dix-huit jours en cas de naissances multiples)**.

Un consensus s'est établi pour considérer ce délai comme trop court. Encore faut-il relever que tous les pères ne font pas valoir leurs droits au congé de paternité – 69 % le faisaient en 2007 – ce qui amène certaines organisations syndicales (comme Force ouvrière) à proposer que ce congé devienne obligatoire.

Pour les encourager à faire ce choix librement, Caroline Cano¹ propose le maintien intégral du salaire durant les onze jours du congé de paternité².

La délégation propose de porter à quatre semaines la durée du congé de paternité et de le rendre obligatoire.

Cette période serait aussi, comme l'a souligné Brigitte Grésy, l'occasion d'ouvrir la négociation conjugale, vers plus de parité.

Au-delà de ce temps « exceptionnel » de la naissance de l'enfant, il s'agit, ensuite, d'aménager le temps quotidien du travail au sein de l'entreprise – développer les horaires variables, organiser des possibilités de télétravail – et permettre aux salariés qui le souhaitent – ou qui font face à un événement exceptionnel – de suspendre pendant un temps leur activité professionnelle pour s'occuper de l'éducation de leur(s) enfant(s).

c) La réforme du congé parental d'éducation

Le dispositif actuel, prévu à l'article L.122-28-1 du code du travail est, de l'avis unanime, insatisfaisant : **trop long** – trois ans constituant souvent un « piège » pour les femmes qui font ce choix – **financièrement pas ou peu pris en charge**, il doit être aujourd'hui repensé.

Plusieurs pistes ont été avancées lors de l'audition des organisations syndicales.

Certaines organisations¹ défendent l'idée d'un **congé d'une durée d'un an – rémunéré à 80 % – avec la possibilité de le prolonger deux années supplémentaires, mais avec une moindre rémunération.**

¹ Membre du réseau « équilibre » de la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC), auditionnée dans le cadre d'une table ronde avec les organisations syndicales le 11 octobre 2012.

² Il est actuellement indemnisé selon des modalités fixées par la convention collective.

Ainsi, ce congé d'un an serait obligatoirement réparti entre la mère (quatre mois) et le père (quatre mois), les deux mois restants étant à partager entre les deux parents et permettrait un coexercice obligatoire de la parentalité.

Certains membres de la délégation ont émis des réserves sur la possibilité de laisser un libre choix aux parents, celui-ci aboutissant, systématiquement, à ce que ce soit la femme qui s'arrête, les écarts de salaire entre elle et son conjoint laissant peu de marge d'appréciation au couple.

L'idée d'un congé modulable tout au long de la vie a également été envisagée.

« En effet, si les petits enfants ont besoin de leurs parents, il y a aussi des périodes délicates – tel le passage du collège au lycée – où l'on devrait permettre aux parents de s'absenter de l'entreprise, au moins à partir d'une certaine heure l'après-midi. »²

La délégation est favorable à cette proposition, qui pourrait prendre la forme **d'une nouvelle garantie sociale**, qu'il soit envisagé comme un droit individuel à la parentalité (DIP), bénéficiant d'un portage en dehors de l'entreprise ou comme une refonte de dispositifs existants, peu financés et méconnus, tels que le congé de soutien familial, le congé de présence parentale et le congé de solidarité familiale.

La délégation demande une réforme du congé parental d'éducation, qui deviendrait modulable tout au long de la vie, sous la forme d'une nouvelle garantie sociale : le droit individuel à la parentalité, portable en dehors de l'entreprise, et cofinancé selon des modalités à définir.

3. Le rôle des structures publiques d'accueil

« L'impossibilité de disposer d'un mode de garde adapté à leurs besoins pénalise principalement les femmes. Nombreuses sont celles qui risquent alors de renoncer à leur emploi et de se retirer du marché du travail ». C'est ce que l'on peut lire dans le relevé de conclusions du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui a eu lieu le 30 novembre 2012.

Et, en effet, environ 40 % des bénéficiaires du « complément de libre choix d'activité », soit près de 210 000 femmes, ont décidé de se retirer du marché du travail alors qu'elles auraient préféré y rester et, pour 40 %, soit environ 84 000 d'entre elles, l'absence de solution de garde en a été la raison principale.

¹ En particulier, la représentante de la CFE-CGC, lors de son audition par la commission.

² Claude Raoul, Secrétaire confédéral en charge des discriminations à la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), auditionné dans le cadre d'une table ronde avec des organisations syndicales le 11 octobre 2012.

Cette réalité traduit l'inégale assignation des tâches au sein du couple. En effet, chez les couples qui s'occupent de leur enfant à titre principal et où au moins un parent n'exerce pas d'activité professionnelle, c'est dans 95 % des cas la mère qui ne travaille pas.

La ministre aux droits des femmes a donc pris acte d'une réalité déplorée par nombre d'interlocuteurs de la délégation pour qui la question de la garde des enfants reste l'une des conditions essentielles de la réalisation de l'égalité professionnelle.

a) L'accueil des enfants en crèche

La France comptait 350 000 places d'accueil en structure collective pour les moins de trois ans fin 2009, soit 10 000 places de plus qu'en 2008, indique une étude du ministère de l'emploi¹.

Entre 2005 et 2009, on a enregistré 34 000 places de plus, soit une hausse de 10 %. Au cours de cette période, le nombre d'enfants de moins de trois ans a augmenté de 90 000 du fait de la hausse de la fécondité. Par conséquent, ces créations n'ont pas suffi à répondre à l'augmentation du nombre d'enfants et le réseau des assistantes maternelles n'a pu y répondre à lui seul.

40 % des parents déclarent ne pas avoir accès à un mode de garde désiré et, surtout, les inégalités territoriales sont considérables.

L'offre varie, selon les départements, de 9 à 80 pour 100 enfants de 0 à 3 ans².

Lors du Comité interministériel du 30 novembre 2012, la ministre a déclaré qu'elle ciblerait les moyens du Fonds national d'action sociale (FNAS) de la branche famille (de l'ordre de 4,5 milliards d'euros).

Ainsi, seraient privilégiés les territoires où les besoins sont le moins couverts et, parmi les différents modes d'accueil et d'organisation de l'accueil, sur ceux qui sont le plus adaptés aux caractéristiques de chaque territoire et répondent le mieux aux difficultés éprouvées par les familles les plus modestes, notamment monoparentales, en prenant en compte la localisation et l'amplitude horaire des services, de la problématique des temps de vie et des nouvelles modalités de travail.

La délégation sera donc attentive à ce que cette priorité, qui doit être débattue lors de la renégociation de la convention d'objectifs et de gestion (COG) pluriannuelle conclue entre l'État et la CNAF au premier trimestre 2013 aboutisse à des propositions concrètes et effectives.

Parallèlement, le **redéploiement de la scolarisation avant trois ans est un chantier prioritaire.**

¹ www.sante.gouv.fr/IMG/pdf/er763.pdf

² Même source.

b) L'accueil à l'école maternelle

Le baby-boom de l'an 2000 et des années suivantes combiné aux suppressions des postes décidées dans le cadre de la réduction générale des politiques publiques (RGPP) ont entraîné un recul de la scolarisation précoce, la priorité ayant été donnée à l'accueil des enfants de trois ans et plus.

En conséquence, le taux de scolarisation à deux ans [nombre d'enfants nés dans l'année N scolarisés au 20 septembre de l'année N+2 / nombre d'enfants nés dans l'année N] a connu une baisse tendancielle continue depuis le début des années 2000, passant de 35 % à 11,6 % de la tranche d'âge entre les rentrées 2000 et 2011, la baisse étant liée à la contrainte pesant sur les effectifs d'enseignants.

Entre les rentrées 2010-2011 et 2011-2012, la diminution du nombre d'enfants scolarisés avant leur troisième anniversaire s'est poursuivie : - 15,0 % dans le secteur public et - 16,2 % dans le secteur privé (plus des trois-quarts des enfants de moins de trois ans étant scolarisés dans le secteur public).

Le nombre d'enfants de moins de trois ans scolarisés est ainsi passé d'un peu plus de 259 600 à la rentrée 2001 à 182 000 en 2006, 167 600 en 2007, 149 000 en 2008, 123 300 en 2009, 111 700 en 2010 et 94 600 en 2011¹.

En dix ans, le nombre d'enfants scolarisés avant l'âge de trois ans a donc diminué de 165 000.

La circulaire du ministère de l'Éducation nationale, publiée le 15 janvier 2013, annonçant la création de trois mille postes en cinq ans pour accompagner le développement de l'accueil en école maternelle des enfants de moins de trois ans, marque donc un changement des priorités données au primaire dans le cadre de la refondation de l'école.

La circulaire souligne que la scolarisation précoce est « *un moyen efficace de favoriser [la] réussite scolaire [du jeune enfant] en particulier lorsque, pour des raisons sociales, culturelles ou linguistiques, sa famille est éloignée de la culture scolaire* ».

La délégation estime qu'elle contribuera également à renforcer les modes de gardes publics des petits enfants, et, en ce sens, elle y est favorable.

Cependant, la délégation n'en souhaite pas moins être rendue **destinataire du cahier des charges national pour la scolarisation des enfants de moins de trois ans**, dont la ministre aux droits des femmes a annoncé la publication.

Toutefois, même si elle juge que cette évolution va dans le bon sens, la délégation estime qu'on ne pourra faire l'économie d'une réflexion globale sur la garde des petits enfants : un réseau public, associant les écoles

¹ Source : Haut Conseil à la famille. *Point sur la direction de l'accueil des enfants de 0 à 3 ans* (mai 2012).

maternelles, les collectivités territoriales et les associations agréées, doit être mis en place pour constituer un nouveau Service public de la garde des petits enfants.

c) Vers un Service public de la petite enfance ?

Alors que, selon la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF), seul un enfant sur deux (soit 1,1 million) peut être accueilli sous une forme ou sous une autre, la baisse du taux de scolarisation à deux ans ayant entraîné une diminution de 70 000 élèves de cet âge à la maternelle, et qu'il aurait fallu créer 160 000 places d'accueil en structure collective au lieu de 34 000 pour ne faire que stabiliser les besoins, **le rétablissement d'un véritable service public de garde des petits enfants est un dossier prioritaire.**

En effet, tant que la charge de la garde des petits enfants sera tenue pour une affaire principalement « privée » à la charge des familles, elle continuera d'être dans les faits, la charge quasi exclusive des femmes.

La délégation souhaite que le financement d'un véritable service public de la petite enfance devienne une priorité budgétaire, pour que :

- tout bébé puisse bénéficier d'une place disponible dans une crèche ou une halte-garderie, selon des horaires adaptés en fonction de son âge, des lieux de résidence et de travail des parents et de leurs heures de travail ;

- un service public de garde et de transport d'enfants malades soit institué, dans les cas où les deux parents travaillent.

Ces services publics seraient assurés par des collectivités publiques ou par des aides publiques quand l'offre de ces services provient d'entreprises privées, (crèches d'entreprise, parentales, « nounous » ...)

Enfin, comme l'ont rappelé certains membres de la délégation, en particulier Christiane Demontès et Catherine Génisson, ce sont aussi les femmes qui adaptent leur temps de travail lorsqu'il faut s'occuper d'une personne âgée dans la famille.

La dépendance est aussi l'affaire des femmes. En tant que telle, elle constitue un frein à la réalisation concrète de l'égalité professionnelle.

La délégation souhaite que soit mis en place un service public de prise en charge de la dépendance, demandé par l'ensemble des organisations syndicales.

4. L'appui des entreprises

Pour Jérôme Ballarin, ancien manager au sein de la direction des ressources humaines du groupe Danone, professionnel des questions de

gestion des ressources humaines et de management et président de l'ORSE, les entreprises française doivent aujourd'hui opérer une véritable révolution culturelle pour accompagner les parcours de leurs salariés et s'adapter aux nouvelles exigences de la conciliation vie professionnelle – vie privée.

Or, les pratiques d'entreprise visant à encourager la parentalité sont encore balbutiantes : on estime à 10 % le nombre d'entreprises dites « actives » – et ce sont souvent des grandes entreprises. Ils s'accordent à reconnaître trois types de mesures favorables à la parentalité, qui doivent constituer des leviers d'action :

- des avantages en nature : des places en crèche, par exemple ;
- des avantages financiers : notamment le complément de rémunération au-delà du plafond de la sécurité sociale, mais aussi des mesures favorables aux familles, comme le chèque emploi-service universel (CESU) ou des mutuelles favorables aux familles ;
- des aménagements adaptés de l'organisation du temps : compte épargne temps, horaires variables... De leur avis commun, beaucoup reste à faire, en France, pour que la question de l'organisation du temps devienne, dans l'entreprise, un enjeu de l'égalité professionnelle.

En effet, 10 % seulement des entreprises proposent ces trois types de mesures, 50 % n'en proposent aucune, considérant que la question de la parentalité continue de ressortir de la sphère privée¹ ; enfin, 40 % des entreprises ne proposent qu'une partie de ces mesures².

Suivant les suggestions de l'Observatoire de la parentalité en entreprise (OPE), la délégation souhaite que les instances représentatives des entreprises françaises engagent une concertation nationale visant à sensibiliser les entreprises à ces questions et encourager l'adoption de mesures concrètes.

A titre d'exemple, on pourrait **systematiser les conciergeries** – qui permettent des prestations de services réelles au service des salariés sur leur lieu de travail – dans les entreprises en périphérie des villes.

En effet, comme le soulignait Carole Cano, pour des considérations liées au coût des loyers, beaucoup d'entreprises déménagent en périphérie des villes. Outre que cet éloignement augmente les temps de trajet, il empêche les salariés d'accomplir certaines tâches – telles les courses, les rendez-vous chez le médecin... – qui occupaient traditionnellement la pause du déjeuner.

La délégation souhaite que **les entreprises abordent plus systématiquement la question de l'aide matérielle aux parents. A cet égard, les services aux salariés pourraient faire partie des critères retenus dans le rapport de situation comparée.**

¹ C'est souvent le cas pour les petites et moyennes entreprises (PME), où l'on peut cependant trouver des aménagements qui relèvent plutôt de l'accord interpersonnel.

² Extrait de l'audition, par la délégation, de Mme Brigitte Grésy, le 12 juillet 2012.

Enfin, dans certains pays européens, comme en Allemagne, les entreprises désignent en leur sein une personne chargée de veiller au respect et à l'application des dispositifs obligatoires en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

En France, ce dispositif existe déjà dans certaines administrations, et a vocation à être renforcé, notamment dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les administrations publiques, présenté le 5 décembre 2012 par la ministre des droits des femmes.

La délégation souhaite que ce dispositif soit généralisé dans toutes les entreprises, les établissements publics et les administrations.

La délégation demande que les entreprises, les établissements publics et les administrations se dotent d'un référent égalité femmes-hommes.

Ce serait un signe fort envoyé par les organisations, qu'elles soient publiques ou privées, pour la prise en compte des problématiques d'égalité, aujourd'hui largement laissée à l'initiative des organisations représentatives.

RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION

Recommandation 1.- Compte tenu des retards dans l'accès aux postes de direction dans les trois fonctions publiques, la délégation sera très vigilante sur l'application effective des dispositions de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012.

Recommandation 2.- La délégation souhaite que les partenaires sociaux, les DIRECCTE et les inspecteurs du travail s'associent et bénéficient de moyens pour systématiser la production de statistiques sexuées dans les documents internes aux entreprises, de façon à permettre une connaissance précise des problématiques spécifiques des risques et de la pénibilité liés aux emplois en fonction de leurs caractéristiques genrées.

Recommandation 3.- La délégation souhaite que sur la base de ces connaissances statistiques, soit engagée une révision et une actualisation des dispositifs de prévention des risques pour les emplois à prédominance féminine les plus exposés.

Recommandation 4.- La délégation demande que les concepteurs de machines et de processus de travail prennent, au nom de l'ergonomie, systématiquement en compte la nécessité d'en garantir l'accès aux travailleurs de l'un et l'autre sexe, de façon à permettre une réelle mixité dans les différents métiers.

Recommandation 5.- La délégation propose que, pour la nomination aux postes de directions des centres dramatiques nationaux (CDN), et notamment ceux appelés à se libérer en 2013, soient établies des « short-lists » paritaires systématiquement, afin d'inciter les femmes à présenter leur candidature.

Recommandation 6.- La délégation propose, tout en préservant les droits des salariés consacrés par le code du travail, de procéder à la clarification du code du travail, dans l'objectif de rendre effectives les obligations pesant sur les entreprises en matière d'égalité salariale et professionnelle afin d'en améliorer l'efficacité.

Recommandation 7.- La délégation rappelle que, lors de l'ouverture des négociations prévues par la loi, le rapport de situation comparée doit être remis et pris en compte.

Recommandation 8.- La délégation propose de moduler le nombre d'indicateurs requis dans le rapport de situation comparée en fonction de la taille de l'entreprise, et d'imposer l'égalité salariale comme un indicateur obligatoire.

Recommandation 9.- La délégation propose d'engager une réflexion globale sur la possibilité de rendre effective la publication de l'ensemble des accords d'entreprise, afin de créer un processus global d'émulation positive.

Recommandation 10.- La délégation recommande de modifier l'article L. 3123-19 du code du travail afin que la majoration salariale de 25 % soit appliquée dès la première heure complémentaire accomplie au-delà de la limite fixée dans leur contrat de travail par les salariés à temps partiel.

Recommandation 11.- La délégation invite les partenaires sociaux à revoir dans un sens beaucoup plus strict et au niveau des accords de branche, les dérogations aux dispositions légales relatives aux interruptions de travail et aux délais de prévenance en cas de modification d'horaires. Elle n'exclut pas, si ces négociations n'aboutissaient pas dans des délais raisonnables à des solutions satisfaisantes, de proposer alors la suppression pure et simple de ces dérogations.

Recommandation 12.- La délégation juge indispensable d'assurer à tous les salariés à temps partiel l'accès aux droits sociaux, soit en instaurant une durée minimum légale de travail, soit en imposant aux employeurs de cotiser à concurrence de l'ouverture des droits sociaux.

Recommandation 13.- La délégation recommande d'interdire le recrutement d'un salarié à temps plein pour un type d'emploi lorsque, au sein de l'entreprise, un ou plusieurs autres salariés à temps partiel exercent un emploi équivalent et ont manifesté par écrit leur désir de travailler à temps plein.

Recommandation 14.- La délégation recommande l'introduction d'une dimension genrée dans les accords d'entreprise relatifs aux risques psychosociaux.

Recommandation 15.- La délégation souhaite que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche lance, au sein du Centre national de la recherche scientifique (CNRS), des programmes de recherche sur le champ de la santé au travail intégrant une dimension genrée.

Recommandation 16.- La délégation invite les organisations syndicales à engager une refonte des grilles de classification professionnelles dans la perspective d'une nouvelle hiérarchisation des emplois non discriminante au regard de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Recommandation 17.- La délégation recommande de renforcer le rôle et les moyens des chargé(e)s de mission à l'égalité filles-garçons dans les académies, en relation avec les déléguées régionales aux droits des femmes.

Recommandation 18.- La délégation souhaite que Pôle emploi se fixe pour objectif de contribuer à une amélioration de la mixité dans les métiers et que soit intégrée dans la formation de l'ensemble des professionnels chargés de l'accompagnement, de l'orientation ou du placement, une sensibilisation à la question de la segmentation sexuelle du marché du travail.

Recommandation 19.- La délégation invite les organisations syndicales à poursuivre les efforts qu'elles ont engagés en interne pour améliorer la mixité dans leurs différentes instances et aboutir à une parité véritable dans leurs instances de direction. Elle souhaite qu'une réflexion soit conduite avec les pouvoirs publics sur les leviers législatifs qui permettraient de stimuler et d'harmoniser cette évolution.

Recommandation 20.- La délégation propose d'encadrer juridiquement l'arrivée de l'enfant pour le père, comme cela existe à l'heure actuelle pour la femme enceinte (interdiction de licenciement, prise en charge d'un certain nombre d'absences pendant la maternité...).

Recommandation 21.- La délégation propose de porter à quatre semaines la durée du congé de paternité et de le rendre obligatoire.

Recommandation 22.- La délégation demande une réforme du congé parental d'éducation, qui deviendrait modulable tout au long de la vie, sous la forme d'une nouvelle garantie sociale : le droit individuel à la parentalité, portable en dehors de l'entreprise, et cofinancé selon des modalités à définir.

Recommandation 23.- La délégation souhaite que le financement d'un véritable service public de la petite enfance, auquel les familles monoparentales auraient un accès prioritaire, devienne un impératif budgétaire, pour que :

- tout bébé puisse bénéficier d'une place disponible dans une crèche ou une halte-garderie, selon des horaires adaptés en fonction de son âge, des lieux de résidence et de travail des parents et de leurs heures de travail ;

- un service public de garde et de transport d'enfants malades soit institué, dans les cas où les deux parents travaillent.

Recommandation 24.- La délégation souhaite que soit mis en place un service public de prise en charge de la dépendance, demandé par l'ensemble des organisations syndicales.

Recommandation 25.- La délégation souhaite que les entreprises abordent plus systématiquement la question de l'aide matérielle aux parents. A cet égard, les services aux salariés pourraient faire partie des critères retenus dans le rapport de situation comparée.

Recommandation 26.- La délégation demande que les entreprises, les établissements publics et les administrations se dotent d'un référent égalité femmes-hommes.

EXAMEN EN DÉLÉGATION

La délégation a examiné, le jeudi 17 janvier 2013, le rapport d'activité 2012, présenté par Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente.

Après la présentation du rapport et de ses recommandations, un débat s'est instauré.

M. Alain Gournac. – *Madame la Présidente, vous avez parlé de la réussite scolaire des filles qui leur permet de faire de bonnes études. C'est vrai, mais encore faut-il remarquer que les filières dans lesquelles elles s'engagent ne sont pas les plus valorisantes...*

Vous avez évoqué l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle. C'est vrai là encore, mais n'oublions pas qu'auparavant les femmes travaillaient déjà, souvent comme collaboratrices de leurs conjoints – qu'ils soient artisan, agriculteur, commerçant ou médecin – mais cette activité professionnelle n'était pas rétribuée, ce qui pose ensuite des problèmes pour leurs retraites.

Nous devons être très attentifs à la situation de ces personnes que l'on fait venir travailler tôt le matin et que l'on fait ensuite attendre jusqu'au soir pour reprendre leur travail. Ce sont des contraintes dont on ne doit pas leur laisser supporter tout le poids, notamment en termes de transport et de restauration. Beaucoup de caissières dans les supermarchés sont dans cette situation et je pense que nous devons leur réserver une attention particulière.

Le mot « ségrégation » que vous employez dans le rapport me gêne car il me paraît excessif même si je ne sous-estime pas les efforts qui restent à faire pour que les femmes occupent une bonne position dans la société.

Par ailleurs, j'attire votre attention sur les conséquences de vos propositions, en particulier concernant le service public à la petite enfance, sur le budget des villes.

L'actuel projet de réforme des rythmes scolaires, dans le cadre de la réforme de l'école, risque déjà de grever le budget des municipalités. Qui prendra en charge la restauration des enfants le mercredi et la garde des élèves induite par le réaménagement des heures d'enseignement ? D'ores et déjà, les maires – de quelque couleur politique qu'ils soient – s'en inquiètent.

Enfin, j'ai eu l'occasion de parler dans une conférence internationale à Chypre de la place des femmes dans le monde. Nous observons, à l'heure actuelle, un recul extraordinaire des droits des femmes, en particulier dans les pays d'Afrique du Nord. J'ai été alerté récemment au sujet de la Tunisie. Je pense que notre délégation doit s'intéresser à leur sort.

Je termine ces quelques remarques en soulignant que notre délégation, réunie ce matin, aurait presque pu être paritaire puisqu'il manque un seul représentant masculin pour obtenir la parité avec nos collègues féminines ! Bon, je plaisante, mais c'est quand même un beau message : la mission de notre délégation,

c'est l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. N'oublions pas ces derniers, évitons le travers d'une certaine forme de féminisme.

Mme Catherine Génisson. – *Je suis d'accord avec mon collègue : le combat pour l'égalité entre les hommes et les femmes doit nous permettre de mieux vivre ensemble. Par ailleurs, il me semble pertinent de demander à notre délégation de s'intéresser au sort des femmes en Europe et au-delà.*

Pour revenir au rapport, je souhaite vous suggérer quelques propositions.

En premier lieu, nous pourrions souligner, en chapeau de ce rapport, l'importance du rôle de l'éducation. Certes l'égalité professionnelle se joue sur le lieu de travail, mais elle se joue aussi, bien en amont, à travers l'éducation. Les mauvaises conditions d'orientation des filles et des garçons font le lit des inégalités professionnelles. Nous sommes aujourd'hui confrontés à ce paradoxe – que vous avez relevé dans le rapport – que les filles réussissent mieux, en plus grand nombre et plus brillamment, mais qu'elles sont trop souvent orientées vers des filières qui les conduisent vers les professions intermédiaires.

Le second point important, que nous pourrions mettre en exergue, réside dans le fait que les inégalités sont aussi importantes dans le secteur privé que dans les différentes fonctions publiques.

Comme vous, ensuite, je regrette que trop peu de recherches soient menées sur la dimension genrée des inégalités professionnelles.

Sur le détail des recommandations, je m'interroge sur la formulation de la recommandation 6 tendant à substituer à l'obligation d'ouvrir des négociations dans l'entreprise celle de remettre un rapport de situation comparée. En effet, à l'heure actuelle, le code du travail impose l'ouverture de négociations sans obligation de résultat. Pour autant, la production d'un rapport de situation comparée (RSC) est déjà obligatoire.

Ne faudrait-il donc pas, plutôt, rappeler fermement le caractère obligatoire de la production du RSC et sa publication, aux fins d'information de l'ensemble des salariés ?

Sur la recommandation 7 concernant l'égalité salariale, pourrait-on rappeler qu'elle résulte du respect d'un ensemble de facteurs – liés à l'embauche, à l'accès à la formation et à la promotion... – afin de l'inscrire dans un cadre plus global ?

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *Afin de faciliter l'adoption des recommandations, je propose que nous les examinions successivement les unes après les autres, à l'issue de notre discussion. Qu'en pensez-vous ?*

Mme Catherine Génisson. – *Enfin, je préférerais que nous parlions « d'égalité hommes-femmes dans tous les métiers », plutôt que de « parité dans tous les métiers » : la parité renvoie à l'égalité numérique stricte. Est-ce vraiment cela que nous souhaitons ? Car, après tout, le choix d'un métier est un choix individuel.*

Mme Laurence Cohen. – *Je souhaite revenir sur certains éléments qui me paraissent importants et dont je ne sais s'ils ont été suffisamment traités dans le rapport.*

En premier lieu, les organisations syndicales ont bien mis en valeur l'un des effets pervers du temps partiel, qui consiste à exiger du salarié le même travail

qu'un salarié embauché à temps plein, mais sur un temps réduit, ce qui exige des cadences et un rendement supplémentaires.

Avez-vous aussi abordé la question des travailleuses qui ont des horaires morcelés et doivent parfois travailler sur des lieux différents au cours d'une même journée ?

Par ailleurs, il me semble important de mettre en avant la possibilité de rendre publiques les condamnations des entreprises qui ne rempliraient pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle – je vous rappelle que la ministre avait trouvé cette idée intéressante lorsqu'elle lui a été soumise lors de son audition –.

Ensuite, l'absence des femmes dans les postes de direction des trois fonctions publiques, dans lesquelles il a été rappelé qu'elles étaient souvent majoritaires, pourrait être davantage soulignée.

Enfin, l'égalité professionnelle, et notamment salariale, figure parmi les exigences constitutionnelles et légales. Or, les entreprises contrevenantes se défont souvent de la non-application de ces dispositions en rejetant la responsabilité sur la négociation avec les partenaires sociaux.

Comment peut-on inverser les choses en faisant prévaloir dans ce domaine la hiérarchie des normes ?

Je citerai, à cet égard, une étude de l'INSEE selon laquelle l'application effective du dispositif relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes rapporterait 52 milliards d'euros à la sécurité sociale. Ce chiffre parle de lui-même.

***M. Alain Fouché.** – Je voudrais attirer l'attention de la délégation sur la situation des caissières dans les supermarchés : mal payées et mal traitées, elles sont, dans la plupart des cas, exploitées par des patrons qui, eux, gagnent en revanche beaucoup d'argent.*

Vous avez évoqué les horaires hachés imposés aux travailleurs à temps partiel. Cela concerne par exemple les conducteurs ou conductrices de bus scolaires qui travaillent le matin et dans la soirée.

Enfin, notre délégation, qui est chargée de défendre l'égalité entre les femmes et les hommes, doit s'intéresser à ces professions – je pense à la magistrature – qui sont fortement, voire presque totalement, féminisées.

***M. Jean-Pierre Godefroy.** – Je souhaite revenir à la notion précédemment évoquée de « parité dans tous les métiers ». Il me semble important de préciser si cet objectif s'applique par branche professionnelle ou par secteur d'activité. Il serait en effet difficilement réaliste de l'envisager pour toutes les spécialités professionnelles... Comme Catherine Génisson, il me semble que le cœur du sujet réside dans l'orientation : il ne me semble pas que l'on cherche aujourd'hui à orienter les filles vers les filières techniques. Les familles n'y sont d'ailleurs pas encouragées par les conditions actuelles d'exercice de certaines professions. Or, l'orientation constitue un levier essentiel. Dans un secteur que je connais bien – la construction navale – on essaye, mais c'est difficile. Il faut donc veiller à revaloriser l'enseignement technique – c'est une condition première – et à l'ouvrir aux jeunes filles.*

Le temps partiel est aussi un « temps découpé », avec des plages horaires de travail séparées et sur des lieux distincts, avec les problèmes de transport qui viennent aggraver des conditions de travail déjà difficiles. C'est le cas des femmes décrites par Florence Aubenas dans « Le quai de Ouistreham ». Une juste prise en charge de leurs déplacements serait, déjà, une première avancée.

De même, on ne fera pas avancer la mixité sans adapter l'outil de travail à l'arrivée des femmes. C'est la question de l'adaptation des machines, qui se pose aussi pour les hommes quand ils sont gauchers.

La très forte proportion de femmes dans la magistrature nous renvoie à la question du recrutement de l'École nationale de la Magistrature qui est, à l'heure actuelle, majoritairement féminin.

Mme Claudine Lepage. – *Puisque nous sommes d'accord sur la nécessité d'observer ce qui se fait dans les autres pays, je souhaite porter à votre connaissance une pratique en vigueur en Allemagne, même si ce pays n'est pas toujours exemplaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.*

Dans les universités, les administrations et les entreprises allemandes, une personne « référent-femme » est chargée de dénoncer les mesures discriminatoires et de veiller au respect des dispositifs permettant l'égalité effective.

Ce dispositif, qui est aussi utilisé dans certains pays du Nord de l'Europe, pourrait nous servir d'exemple. Peut-être la délégation pourrait-elle, par une recommandation, en demander l'institution en France ?

Mme Chantal Jouanno. – *Permettez-moi d'abord de conseiller aux membres de la délégation la lecture du livre d'Hanna Rosin, intitulé « The end of man », dans lequel l'auteure soutient – en s'appuyant sur l'observation des sociétés asiatiques et américaines – la thèse que l'inversion des rôles entre les femmes et les hommes est déjà en marche et qu'elle sera inévitable.*

Partant du constat de la domination des femmes dans les secteurs d'avenir, elle souligne que, aux États-Unis comme en Chine, les autorités sont contraintes de mettre en place des dispositifs de discrimination positive en faveur des hommes, même dans des filières où les hommes étaient traditionnellement majoritaires !

La publication de ce livre aux États-Unis a suscité des débats qui ont permis de mettre en lumière la persistance – y compris dans certains pays du Nord que l'on dit « avancés » – du phénomène du « plafond de verre » dans les entreprises. La persistance de ces blocages dans des pays où les femmes ne sont pas particulièrement cantonnées à des filières « dévalorisées » nous pousse à en reconsidérer les causes.

A cet égard, j'estime que seule l'imposition de quotas – comme l'a fait la France dans les conseils d'administration des grandes entreprises – est efficace.

Je suis très favorable à la modulation des critères d'égalité professionnelle pris en compte dans le RSC, en fonction de la taille de l'entreprise. Je suis personnellement tout à fait partisane du droit individuel à la parentalité tout au long de la vie puisqu'il faut envisager la problématique de l'éducation à tous les âges de l'enfant.

Quant aux « travailleuses pauvres », il me semble que les femmes qui cumulent pauvreté et charges de famille – et qu'on rassemble sous la dénomination

de « familles monoparentales » – est le grand sujet de société des années à venir, auquel nous devons nécessairement nous confronter.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je compléterai le rapport pour intégrer vos remarques sur l'importance du rôle de l'éducation et de l'orientation dans la construction des stéréotypes qui font le lit des inégalités professionnelles.

Lors de la discussion des recommandations, nous pourrions aussi envisager une nouvelle formulation pour la recommandation 6 concernant l'obligation de remettre un rapport de situation comparée et examiner la formulation de deux nouvelles recommandations relatives, respectivement, à la publication des sanctions infligées aux entreprises contrevenantes et à l'institution d'un « référent-égalité » dans les entreprises et les administrations.

Je profite par ailleurs de votre remarque concernant la nécessaire vigilance de la délégation sur les évolutions internationale pour vous informer que j'ai alerté la ministre des sports, par courrier, le 14 janvier 2013, pour attirer son attention sur les décisions de certaines instances internationales du sport qui autorisent le port, par les sportives, d'un « foulard » – c'est le cas de la Fédération internationale de football Association (FIFA) – voire d'un « hijab » – pour la Fédération mondiale de karaté –. Nous vous ferons passer les documents et je poserai une question orale en séance le 19 février 2013 sur ce sujet.

Je vous propose de passer maintenant à l'examen des recommandations.

Quelles sont vos observations concernant la rédaction de la première recommandation ?

Mme Laurence Cohen. – Je propose que cette recommandation fasse apparaître la nécessité d'affecter aux inspecteurs du travail des moyens suffisants pour accomplir leurs missions. Est-ce à cette recommandation que nous pourrions ajouter l'obligation de publication des jugements des Prud'hommes en matière d'égalité ? J'en suis moins sûre...

Mme Catherine Génisson. – Je ne peux que constater que les statistiques que m'adresse la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ne sont pas sexuées au niveau des champs d'analyse les plus fins mais seulement au niveau global ; or, le grand public doit aussi pouvoir disposer d'une grille statistique sexuée à un niveau détaillé d'analyse.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous propose la rédaction suivante pour tenir compte de vos remarques : « La délégation souhaite que les partenaires sociaux, les DIRECCTE et les inspecteurs du travail s'associent et bénéficient de moyens pour systématiser la production de statistiques sexuées dans les documents internes aux entreprises, de façon à permettre une connaissance précise des problématiques spécifiques des risques et de la pénibilité liés aux emplois en fonction de leurs caractéristiques genrées. »

La recommandation 1 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

La recommandation 2 ne fait pas l'objet d'observations. Elle est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Catherine Génisson. – Je propose d'introduire la notion d'ergonomie dans la recommandation 3.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous propose de la compléter ainsi : « La délégation demande que les concepteurs de machines et de processus de travail prennent, au nom de l'ergonomie, systématiquement en compte la nécessité d'en garantir l'accès aux travailleurs de l'un et l'autre sexe, de façon à permettre une réelle mixité dans les différents métiers ».

La recommandation 3 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Catherine Génisson. – Je suis d'accord avec l'objectif fixé par la quatrième recommandation ; mais je me demande comment celui-ci pourra être mis en œuvre dès lors que les neuf postes de direction de centres dramatiques nationaux concernés ne feront pas nécessairement l'objet de délibérations concomitantes.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – La délégation fixe un objectif à sa recommandation 4 mais n'entend pas dicter le déroulement du processus de nomination qui demeure l'apanage du ministère de la Culture.

M. Alain Gournac. – Je connais le processus de nomination et je puis vous assurer qu'une telle recommandation sera effectivement difficile à mettre en œuvre.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Même si c'est le cas, il faut néanmoins que le ministère de la Culture comprenne la nécessité d'œuvrer en ce sens mais, bien entendu, la délégation lui laisse toute latitude quant aux moyens.

Mme Catherine Génisson. – Je vais prendre un exemple : la direction du Centre chorégraphique national de Roubaix, actuellement assurée par une femme, Caroline Carlson, doit être renouvelée prochainement.

Soixante candidatures ont été déposées sur la base desquelles une « short list » de quatre noms a été établie ; parmi ceux-ci, trois personnes apparaissaient incontournables et il s'agissait d'hommes ; il nous a donc semblé impératif que la quatrième personne sélectionnée soit une femme ; une « short list » plus étoffée n'aurait de toutes façons pas nécessairement permis une plus grande représentation féminine car on ne comptait que trois ou quatre femmes sur les soixante candidats.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – La vocation de notre recommandation, c'est de fixer une orientation générale.

M. Alain Fouché. – Le ou la meilleure sera retenu indépendamment de son sexe, c'est la qualité et le talent du candidat qui doivent primer.

Mme Catherine Génisson. – Le problème se situe au niveau du vivier des candidates susceptibles de postuler.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Peut-être en effet conviendrait-il alors d'insister sur la nécessité de créer en quelque sorte un « appel d'air » pour les candidatures.

M. Jean-Pierre Godefroy. – J'attire votre attention sur une difficulté supplémentaire : non seulement les nominations risquent d'intervenir successivement mais, en outre, les candidats seront sélectionnés sur la base d'un projet artistique. Il me paraît difficile, dès lors que les trois premières nominations auraient échoué à des hommes, d'imposer que la quatrième aille nécessairement à une femme, en écartant

toute prise en compte du projet. La recommandation doit se cantonner à un objectif général.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Neuf nominations devraient intervenir dans le courant de l'année 2013 : imposer neuf nominations de femmes aurait été une solution un peu extrême, en demander la moitié était plus équilibré.

Mme Laurence Cohen. – Il me semble qu'il ne faut pas circonscrire la recommandation aux seules nominations de l'année 2013 si l'on veut donner de l'espoir aux femmes et éviter que certaines d'entre elles renoncent à postuler ; aussi, la recommandation pourrait-elle préciser qu'il faut créer les conditions tendant à la parité dans les candidatures.

Mme Catherine Génisson. – La procédure de sélection est connue : les conseils d'administration des structures formulent des propositions mais c'est la ministre qui procède aux nominations ; la ministre devrait donc recevoir en même temps l'ensemble des propositions de nominations de façon à pouvoir créer un équilibre entre les sexes dans les nominations.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous sou mets cette nouvelle rédaction : « La délégation propose que, pour la nomination aux postes de directions des centres dramatiques nationaux (CDN), et notamment ceux appelés à se libérer en 2013, soient établies des « short-lists » paritaires systématiquement, afin d'inciter les femmes à présenter leur candidature. »

La recommandation 4 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – La recommandation 5 se réfère aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail qui impose à l'employeur d'engager des négociations dans les entreprises où sont constituées une ou des organisations syndicales représentatives ainsi qu'à l'article L. 2242-5 issu de la loi « Génisson » du 9 mai 2001 qui prévoit que l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise en s'appuyant sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée.

En réalité, il n'y a jamais eu ni rapprochement ni corrélation entre ces deux articles du code du travail, la recommandation propose donc de clarifier le code du travail sans abaisser le niveau de protection assuré par le dispositif actuel.

Mme Claudine Lepage. – Ne pourrait-on pas introduire dans cette recommandation la création d'un référent égalité hommes-femmes dans les entreprises ?

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Ce référent ne relève pas du code du travail et je propose donc que votre demande fasse l'objet d'une recommandation spécifique.

La recommandation 5 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous propose une nouvelle rédaction de la recommandation 6 suite à nos échanges introductifs : « La délégation propose de modifier la loi pour substituer à l'obligation d'ouvrir des négociations que prévoient actuellement la législation, celle d'aboutir à un accord sur l'égalité professionnelle ».

Mme Catherine Génisson. – Je comprends et j'approuve l'intention qui sous-tend votre recommandation, mais elle revient à remettre en cause le processus de négociation sociale. Je ne suis d'ailleurs pas certaine que les partenaires sociaux approuvent cette recommandation.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Je pense que c'est le terme « substituer » qui risque de poser un problème et de gêner les organisations syndicales ; on pourrait donc se contenter d'indiquer qu'un rapport de situation comparée doit être remis lors des négociations.

Mme Laurence Cohen. – On doit demander à l'entreprise une obligation de résultats.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – La recommandation pourrait donc être formulée ainsi : « La délégation rappelle que, lors de l'ouverture des négociations prévues par la loi, le rapport de situation comparée doit être remis et pris en compte. »

La recommandation 6 est adoptée à l'unanimité par la délégation ainsi que la recommandation 7.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous en venons à la recommandation 8.

Mme Laurence Cohen. – Ne pourrait-on pas indiquer dans cette recommandation que seront aussi publiées les condamnations pour non-respect des dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle ?

M. Jean-Pierre Godefroy. – Une telle publication de ces condamnations est-elle réellement possible ?

Mme Laurence Cohen. – Je me souviens que deux avocates que j'avais auditionnées m'avaient indiqué qu'elles avaient publié une condamnation.

M. Alain Gournac. – La publication des condamnations relève d'une décision du juge.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Cette suggestion mériterait d'être approfondie. Par précaution, je vous propose donc d'en rester à la formulation actuelle de la recommandation.

La recommandation 8 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Comme je vous l'ai rappelé dans mon propos introductif, la recommandation 9 est à rapprocher d'une disposition sur le temps partiel qui figure dans l'accord signé le 11 janvier 2013 entre le MEDEF et des organisations syndicales. Cette disposition, qui constituerait une amélioration pour les salariés par rapport au dispositif actuel, devra encore être transcrite dans la loi. La recommandation que je vous propose va dans le même sens et est même un peu plus ambitieuse.

Mme Catherine Génisson. – Je suis d'accord avec cette recommandation que l'on peut compléter en proposant d'intégrer les heures complémentaires dans le contrat de travail lorsque l'employeur y recourt de manière régulière.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Mais leur intégration dans le contrat de travail ne risque-t-elle pas de les priver de la majoration salariale ?

Mme Catherine Génisson. – Mais du moins ouvriront-elles des droits sociaux plus importants, notamment pour le calcul de la retraite.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous recommande la prudence sur ce point.

M. Alain Gournac. – Il y a aussi un intérêt immédiat des salariés à gagner plus.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Êtes-vous, dans ces conditions, d'accord pour adopter la recommandation 9 sans modifications ?

La recommandation 9 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – La recommandation 10 relative aux interruptions de travail et aux délais de prévenance fait écho à certaines de vos préoccupations sur la multiplicité des plages horaires travaillées dans la journée.

La recommandation 10 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Examinons maintenant la recommandation 11 relative à l'accès aux droits sociaux.

Mme Catherine Génisson. – Il faut être très incisif sur la durée minimale de travail à temps partiel car on nous a rapporté des situations très choquantes.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Le récent accord national interprofessionnel introduit une durée minimale de 24 heures de travail par semaine mais les négociations de branche qui doivent s'engager porteront notamment sur les dérogations qu'il est possible de lui apporter.

La recommandation 11 est adoptée à l'unanimité sans modification par la délégation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – La recommandation 12 a pour objet de donner aux salariés à temps partiel une priorité d'accès au temps plein.

La recommandation 12 est adoptée à l'unanimité par la délégation ainsi que les recommandations 13, 14 et 15.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – La recommandation 16 fait écho à vos préoccupations sur l'orientation : elle porte sur les chargés de mission à l'égalité filles-garçons dans les académies.

Mme Catherine Génisson. – Je propose de compléter cette recommandation par la mention « en relation avec les déléguées régionales aux droits des femmes ».

La recommandation 16 ainsi modifiée est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous examinons maintenant la recommandation 17 relative au rôle que devrait jouer Pôle Emploi dans l'amélioration de la mixité des métiers.

Mme Laurence Cohen. – Ne pourrait-on, à l'occasion de cette recommandation, insister sur la nécessité de créer des équivalences entre des

métiers comparables pour éviter que les métiers dits « féminins » soient moins valorisés que les métiers « masculins » équivalents ?

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *C'est un point que nous avons traité, sur un plan général, dans le cadre de la recommandation 15 qui traite des grilles de classification.*

La recommandation 17 est adoptée sans modification par la délégation.

Mme Catherine Génisson. – *La recommandation 18 est redondante avec la 6.*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *La recommandation 18 est donc supprimée.*

La recommandation 19 relative à la mixité dans les syndicats fait écho à des demandes de responsables féminines d'organisations syndicales lors de la table ronde que nous avons tenue.

La recommandation 19 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *La recommandation 20 propose d'encadrer juridiquement l'arrivée de l'enfant pour le père.*

La recommandation 20 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *La recommandation 21 propose de porter à quatre semaines la durée du congé de paternité et de le rendre obligatoire. Là, je vais peut-être déchaîner les passions...*

M. Alain Gournac. – *N'est-ce pas un vœu pieu ?*

Mme Catherine Génisson. – *Je trouve que c'est bien d'être un peu provocateur. Néanmoins, nous savons bien quelle est la réalité. Aujourd'hui, à qualification égale, la différence de revenus entre un homme et une femme est d'environ 40 %. Au sein d'un couple, la décision de prendre le congé à l'arrivée de l'enfant relève aussi de considérations financières : lorsqu'il y a de tels écarts entre le père et la mère, même si le père souhaite s'arrêter, le choix s'impose de lui-même.*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *C'est tout à fait exact. Je vous rappelle que ce sont des recommandations que nous sommes en train d'adopter : cela doit nous permettre de bousculer un peu les choses et même d'être un peu provocatrices.*

M. Alain Gournac. – *Concrètement, cela me paraît difficile de demander à un homme de s'arrêter quatre semaines, à moins de risquer de perdre sa place...*

M. Alain Fouché. – *Dans les cabinets d'avocats, par exemple, il est tout à fait impossible pour un homme de s'arrêter.*

Mme Catherine Génisson. – *Mais il en va de même pour les femmes. Dans les cabinets d'avocats, elles non plus ne prennent pas leurs huit semaines de congés maternité...*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *Nous avons rencontré, lors de nos auditions, des représentantes de la profession d'avocat et des médecins. Elles nous ont décrit les blocages qu'elles rencontrent dans l'accès aux postes stratégiques et aux secteurs les plus valorisants. Je considère donc que notre proposition doit aussi bousculer les choses.*

Mme Catherine Génisson. – *Il est vrai que nous pourrions assouplir la proposition en proposant, par exemple, la modulation de ce congé de quatre semaines pendant la première année de l'enfant, ce qui permettrait au père d'utiliser ce temps au moment où l'enfant en a besoin. Néanmoins, je suis favorable à l'adoption de cette recommandation dans sa formulation initiale.*

M. Jean-Pierre Godefroy. – *Une telle proposition n'aura-t-elle pas un effet contre-productif ?*

M. Alain Gournac. – *Tant que cela reste un vœu, c'est acceptable.*

La recommandation 20 est adoptée à l'unanimité par la délégation ainsi que la recommandation 21.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *La recommandation 22 appelle à la création d'un droit individuel à la parentalité, portable en dehors de l'entreprise et cofinancé selon des modalités à définir.*

La recommandation 22 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *Avec la recommandation 23, la délégation souhaite que le financement d'un véritable service public de la petite enfance devienne une priorité budgétaire.*

M. Alain Fouché. – *On ne peut qu'être d'accord avec l'objectif, mais ce sont les municipalités qui vont assumer le coût de ce service public. Or, le fonctionnement d'une crèche coûte très cher.*

M. Alain Gournac. – *Même si la Caisse d'assurance familiale contribue à la prise en charge de la place en crèche, le prix payé par les parents est loin de couvrir la totalité du coût réel...*

Mme Catherine Génisson. – *Je voudrais insister sur les difficultés rencontrées par les femmes en milieu rural pour trouver un mode satisfaisant de garde pour leurs enfants. A cette difficulté, s'ajoute celle de trouver un mode de transport, ce qui constitue un handicap supplémentaire et dissuasif pour ces jeunes mères dans l'accès à l'emploi.*

Mme Laurence Cohen. – *Je pense en particulier aux jeunes couples, souvent financièrement fragiles, et qui ne peuvent se permettre une aide à domicile. Pour eux, cette recommandation me paraît particulièrement importante.*

M. Jean-Pierre Godefroy. – *Je trouve cela dommage de ne pas envisager une contribution des grandes entreprises – en particulier des grandes enseignes qui emploient des femmes dans les conditions que nous avons décrites – à ce service de garde d'enfants.*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *C'est l'objet de la recommandation 25 qui aborde la question de l'aide matérielle apportée par les entreprises aux parents. Mais il est vrai que nous pourrions envisager une contribution des entreprises au financement du service public à la petite enfance.*

Mme Chantal Jouanno. – *Ne pourrait-on pas réserver un accès prioritaire aux familles monoparentales ?*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *Nous allons proposer une nouvelle rédaction en ce sens. Je tiens à souligner que nous n'avancerons pas dans*

le sens d'une meilleure articulation des temps de vie sans la mise en place d'un véritable service public de garde.

La recommandation 23 est adoptée à l'unanimité par la délégation dans la rédaction suivante : « *La délégation souhaite que le financement d'un véritable service public de la petite enfance, auquel les familles monoparentales auraient un accès prioritaire, devienne un impératif budgétaire, pour que :*

- tout bébé puisse bénéficier d'une place disponible dans une crèche ou une halte-garderie, selon des horaires adaptés en fonction de son âge, des lieux de résidence et de travail des parents et de leurs heures de travail ;

- un service public de garde et de transport d'enfants malades soit institué, dans les cas où les deux parents travaillent. »

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *La recommandation 24 aborde la question de la dépendance.*

La recommandation 24 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *La recommandation 25 répond à votre souci de mettre les entreprises à contribution pour l'aide matérielle aux parents.*

La recommandation 25 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *Concernant la proposition de notre collègue Claudine Lepage, je vous propose d'adopter une recommandation supplémentaire visant à prévoir la désignation d'un référent égalité femmes-hommes dans les entreprises, les établissements publics et les administrations.*

La recommandation 26 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Mme Laurence Cohen. – *Pourrait-on envisager une nouvelle recommandation tendant à promouvoir la place des femmes dans les postes de direction des trois fonctions publiques ?*

Mme Catherine Génisson. – *Il me semble qu'on pourrait placer cette recommandation en chapeau pour en souligner l'importance. La situation des femmes dans les fonctions publiques est aussi dramatique que dans les entreprises privées, même si elle est moins visible.*

M. Jean-Pierre Godefroy. – *Il est vrai qu'on demande la parité dans les nominations aux postes de direction des centres dramatiques nationaux (CDN). Et pourquoi ne pas la demander également pour les directeurs des agences régionales de la santé (ARS), pour les préfets, les sous-préfets ?*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *La loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 prévoit déjà l'instauration progressive d'ici à 2018, sous peine de pénalités financières, d'un quota de 40 % de femmes parmi les hauts fonctionnaires nommés chaque année.*

Mme Laurence Cohen. – *Oui, et pourtant l'absence des femmes dans les postes stratégiques de la fonction publique est criante : seule la fonction publique hospitalière « frise » la parité, et encore, pas dans tous les postes de direction. Il me paraît difficilement envisageable de faire l'impasse sur cette question dans nos recommandations. Peut-être faut-il la mettre en chapeau ?*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous propose donc de mettre en chapeau de nos recommandations celle-ci : « Recommandation 1.- Compte tenu des retards dans l'accès aux postes de direction dans les trois fonctions publiques, la délégation sera très vigilante sur l'application effective des dispositions de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 ».

Les autres recommandations seront renumérotées en conséquence et en tenant compte de la suppression de la recommandation 18.

La recommandation 1 est adoptée à l'unanimité par la délégation.

Au terme de cet échange de vues, la délégation adopte, à l'unanimité, l'ensemble du rapport d'activité et les vingt-six recommandations qu'il comporte.

ANNEXE DE LA DEUXIÈME PARTIE :
COMPTES RENDUS DES AUDITIONS

**Audition de Mme Danièle Linhart, sociologue du travail,
directrice de recherche au Centre national de la recherche scientifique
(CNRS)**

(15 mars 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – L’audition de Mme Danièle Linhart est la première à s’inscrire dans le cadre de nos travaux sur les femmes et le travail nous conduisant à nous demander si la société a bien pris en compte l’arrivée massive des femmes dans le monde du travail, notamment au moment où celui-ci évoluait vers une plus grande individualisation.

Comment ce dernier phénomène étudié par Mme Danièle Linhart a-t-il affecté les femmes, davantage soumises à la précarité ? Ces dernières font-elles preuve d’une meilleure résistance psychologique ? Ces évolutions constituent-elles une menace ou au contraire une opportunité pour l’articulation entre vie professionnelle et vie privée ?

Telles sont les questions qui se posent à nous dans la perspective des préconisations que nous serons appelés à formuler.

Mme Danièle Linhart, sociologue du travail, directrice de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS). – Tout en précisant que plusieurs des questions posées sont encore peu documentées en termes de recherches, je souhaiterais revenir sur les transformations spectaculaires opérées au sein du monde du travail depuis une trentaine d’années. La première de ces transformations a été l’individualisation systématique de l’organisation du travail, réponse du patronat aux risques mis en lumière par les contestations collectives de Mai 68. Une telle évolution était ambivalente dans la mesure où elle répondait effectivement à un désir de plus grande autonomie exprimée en 1968, mais constituait aussi un véritable cheval de Troie à l’encontre des organisations syndicales ainsi que de tous les collectifs de salariés dont le rôle était non seulement de développer des savoir-faire et une forme de solidarité, mais aussi de resituer la souffrance des salariés dans le champ politique. Or, aujourd’hui, ces structures ayant disparu, la souffrance au travail est vécue par les intéressés uniquement comme un problème individuel ; ils l’expliquent le plus souvent par leurs propres insuffisances ; cette infériorisation culpabilisatrice, largement partagée, peut aller jusqu’à une véritable paranoïa : si je souffre, c’est que tout le monde est contre moi.

Par l’instauration d’horaires variables, par le développement de la polyvalence qui remet en cause la stabilité des équipes de travail, par l’individualisation des primes puis des salaires, l’évolution observée se présente tel Janus bifrons, par certains côtés comme un facteur d’ouverture et de plus grande reconnaissance du salarié, et par d’autres comme une menace contre les constructions collectives et les protections qui les accompagnaient. La généralisation des entretiens d’évaluation avec le responsable hiérarchique immédiat est particulièrement emblématique de tout le chemin parcouru en la matière depuis les années 1950.

La deuxième grande évolution concerne le contrat de travail, par lequel – ne l’oublions pas – un employeur se rend propriétaire d’une partie du temps de son

salarié. Or, il existe une « incomplétude » de ce contrat dans la mesure où celui-ci ne dit rien de la façon dont le temps de travail sera organisé, laissant à l'employeur le soin de répondre à la question fondamentale de savoir quel dispositif permet d'utiliser ce temps de la façon la plus rentable.

Le contrat de travail constitue dès lors une source inépuisable de conflits entre des salariés et des employeurs : conflit financier sur le montant du salaire, conflit sur l'intensité du travail, l'objectif du salarié étant de s'économiser afin de préserver son employabilité tout au long de sa vie professionnelle, conflit sur les valeurs, la définition de la qualité d'un produit n'étant pas la même pour un employeur ou pour un employé ; c'est manifeste dans le domaine éducatif ou dans les hôpitaux.

A cette question du rapport de force inhérent au contrat de travail, Taylor prétendait avoir répondu par une « unique et meilleure façon de faire » consistant en une organisation du travail régulière, uniforme et indépendante de la subjectivité des ouvriers, étant entendu que dans l'esprit de son promoteur cette empreinte patronale dans l'organisation du travail devait en contrepartie se traduire par une augmentation des salaires liée à celle de la productivité. Cette formule a connu un succès mondial, comme le montre sa reprise en Union soviétique sous la forme du stakhanovisme.

Toutefois, le monde du travail a beaucoup changé, les salariés étant, notamment du fait de la tertiarisation, de plus en plus placés en situation d'interactions avec d'autres personnes, ce qui remet en cause l'organisation proposée par Taylor.

Comment doit-on faire et quand ? Cette question fondamentale est donc de nouveau ouverte pour les salariés et les employeurs, conduisant ces derniers à définir de nouvelles stratégies managériales de façon à convaincre les salariés de faire l'usage d'eux-mêmes le plus efficace possible.

Il s'est d'abord agi de stratégies dites participatives visant à dégager un accord sur les valeurs ou la culture de l'entreprise ; le philosophe Alain Etchegoyen, ancien commissaire général au Plan a même publié un ouvrage intitulé *Les entreprises ont-elles une âme ?*

Puis les entreprises se sont situées au plan de l'éthique notamment en édictant des chartes ou des codes de déontologie, faisant ainsi de leurs salariés des militants, disponibles et flexibles, de la cause des sociétés, ces dernières n'hésitant pas à encourager les comportements « risquophiles » ou, tel Google, à proposer des activités ludiques en leur sein. Il s'agissait d'amener les salariés à troquer, selon l'expression de Philippe d'Iribarne, leur « honneur professionnel » contre une soumission aux critères économique-technico-organisationnels perçus comme des exigences de la guerre économique mondiale.

Si ces démarches ne sont pas sans effet, elles ne constituent toutefois pas une garantie pour les entreprises, les managers français ayant par ailleurs le sentiment d'hériter de populations moins bien adaptées que celles des pays concurrents ; certains veulent « produire de l'amnésie » afin que les salariés abandonnent leurs habitudes, perçues comme autant de facteurs de résistance. Cette inquiétude des managers de notre pays tient sans doute à la persistance, dans l'inconscient collectif, d'une tradition de confrontation, alimentée par la lutte des classes, longtemps incarnée par le PCF et la CGT et illustrée par le succès du slogan « Je lutte des classes », associant démarche individuelle et lutte collective, lors des

manifestations contre la réforme des retraites. L'une des particularités de notre pays par rapport à ses voisins européens est aussi l'importance très forte accordée par les Français à leur travail, la contrepartie de ce fort niveau d'investissement étant l'existence de frustrations lorsqu'il est porté atteinte au sens que les salariés donnent à leur activité ; le phénomène des suicides liés au travail étant l'un des aspects de cette réalité.

Enfin, la troisième évolution consiste en ce que j'appelle la précarisation subjective. En effet si la précarisation objective, liée au statut de travailleur – par exemple intérim ou CDD – constitue un moyen d'emprise évident pour les managers, elle est encore limitée par les nombreuses protections offertes par notre code du travail. Aussi, sans volonté de simplification manichéenne, l'on constate que les entreprises développent l'inconfort de leurs salariés comme moyen d'asseoir leur emprise sur une population prétendue moins adaptable que celle de leurs concurrents. Cette stratégie de déstabilisation consiste essentiellement à s'attaquer à l'expérience des salariés dans la mesure où celle-ci leur donne la capacité de dire non. C'est ainsi que l'on s'attaque au métier car qu'est-ce qu'un métier sinon de l'expérience collective coagulée ?

C'est dans cette perspective que doivent être analysés les incessants changements d'organisation et de méthode qui, même s'ils peuvent être justifiés par la nécessité de s'adapter à un environnement économique fluctuant, sont aussi destinés à « tétaniser » les salariés. Reprenant l'image de Taiichi Ōno, promoteur du toyotisme, il s'agit de vider suffisamment l'eau du lac afin de faire apparaître tous les obstacles et de pouvoir ainsi optimiser la navigation du bateau.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Merci pour cette présentation qui nous permet de prendre conscience de l'étendue de notre champ de réflexion.

M. Alain Fouché. – Il me semble que votre analyse sur la précarisation subjective est excessive. Si elle concerne peut-être certaines très grandes entreprises, il ne faut sans doute pas la généraliser.

Mme Laurence Cohen. – Vos éclairages sont d'autant plus intéressants qu'ils s'inscrivent dans l'histoire des luttes, montrant comment la montée de l'individualisme s'est opérée en répondant à certaines aspirations de la société. N'en est-il pas de même s'agissant des femmes ? Leur revendication d'une meilleure gestion du temps dans une société demeurée patriarcale ayant abouti à une multiplication des temps partiels subis, cette formule ne finira-t-elle pas par être étendue à l'ensemble de la société ? En d'autres termes, le travail des femmes est-il le laboratoire de la précarisation générale du monde du travail, contrairement à l'égalité professionnelle par le haut que nous appelons de nos vœux ?

Mme Françoise Laborde. – Je suis assez impressionnée par votre analyse sur la précarisation subjective, mais l'employeur n'a-t-il pas lui aussi intérêt à la préservation de la santé de ses salariés ?

Mme Chantal Jouanno. – Vous avez indiqué que le contrat de travail consistait à acheter du temps, mais ne consiste-t-il pas aussi à acheter des compétences ? Quant à la précarisation subjective, est-elle véritablement volontaire ou bien n'est-elle pas plutôt une conséquence, éventuellement inconsciente, de l'évolution générale du marché à laquelle les entreprises sont soumises ? Pourquoi la précarisation de travail continue-t-elle de concerner essentiellement les femmes ?

Enfin, parmi les spécificités françaises, ne faut-il pas compter aussi le surinvestissement dans le travail qui débouche sur des horaires souvent atypiques imposés aux cadres et constituant un facteur de difficulté supplémentaire pour les femmes ?

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Ce phénomène n'est-il pas d'ailleurs accentué par l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication qui estompent les frontières entre ce qui relève ou non du temps de travail.

Mme Danièle Linhart. – La précarisation subjective est une conviction théorique qui s'est imposée à moi au cours de mes années de recherche. Elle ne doit toutefois pas être entendue comme un complot mais comme une stratégie jugée nécessaire par les employeurs pour répondre aux exigences imposées par la compétition économique avec une population jugée difficile. Comme tous les autres salariés, les managers se plaignent de l'écart entre leurs objectifs et les moyens, en l'occurrence humains, mis à leur disposition. Ceci est aussi vrai dans le secteur public où le modèle du fonctionnaire travaillant en son âme et conscience est remis en cause par une politique de changements destinés à les forcer à se remettre en cause.

Le drame de notre époque est de refuser de voir la dimension conflictuelle de cette réalité et de postuler le consensus plutôt que de s'engager dans la recherche d'un compromis. Tant que cela durera, les responsables des ressources humaines continueront à se tourner vers les psychologues ou même vers les militaires afin de recueillir leur expertise, faute de savoir comment agir.

Quant à l'impact pour la société de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, je suis frappée par la volonté des entreprises de prendre de plus en plus en charge des aspects de la vie privée : crèches d'entreprises, conciergeries, pressing, livraison de fleurs... En application du principe selon lequel il n'y a pas de changement de mode de production sans changement de société, l'entreprise s'intéresse à la vie familiale afin de la rendre compatible avec le travail. Les femmes peuvent d'ailleurs leur paraître mieux adaptées que les hommes aux exigences d'une flexibilité à laquelle elles sont déjà accoutumées. Certaines femmes cadres ne demandent par exemple qu'un peu de flexibilité en échange de quoi, elles acceptent de travailler 70 heures par semaine sinon plus.

Mme Françoise Laborde. – Mais elles en souffrent !

Mme Danièle Linhart. – On peut penser qu'elles sont mieux adaptées, et qu'elles sont souvent moins susceptibles que les hommes de s'effondrer en cas de remise en cause de leur situation professionnelle. Toutefois ne sachant pas comment les choses se passent en particulier selon les différentes catégories de femmes, il faudrait mener des recherches sur ce sujet.

A propos de la santé, bien que les employeurs soient en principe responsables de l'intégrité physique et mentale de leurs salariés, l'on assiste à un phénomène de « prédation » attesté par la pyramide des âges des entreprises où les 28-52 ans sont surreprésentés au détriment des autres et notamment des seniors, poussés vers la sortie. Quant à la question de l'inscription de la compétence dans l'échange lié au contrat de travail, c'est bien là que réside le conflit, chacun ayant sa définition de la façon dont le travail doit s'effectuer et des objectifs à atteindre. L'expression « ça passe ou ça casse » de plus en plus employée par les salariés

démontre à quel point ils se sentent perpétuellement « sur le fil du rasoir » et sont peu sûrs d'avoir accompli leur travail de façon pleinement satisfaisante.

Les femmes sont-elles le laboratoire de la précarisation de l'ensemble de la société ? C'est une piste qui mériterait d'être étudiée. Il me semble que le management moderne considère qu'il doit prendre en charge une grande partie des problèmes d'organisation de la vie quotidienne rencontrés par les femmes afin d'éviter de compliquer, par ricochet, la situation de l'ensemble des salariés. Il considère qu'il se doit d'être intrusif et de prendre en charge la vie privée des salariés. Les femmes se situent sans doute à l'avant-garde de ces changements.

**Audition de Mme Hélène Périvier,
économiste senior au département des études de l'Observatoire français
des conjonctures économiques-Sciences-Po (OFCE),
coresponsable du Programme PRESAGE
(Recherche et Enseignement des SAvoirs sur le GENre)**

(29 mars 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – La délégation aux droits des femmes a choisi comme thème de travail cette année les femmes et le travail, car nous avons le sentiment que la précarisation grandissante sur le marché du travail touche en priorité les femmes.

Nous essayons de comprendre à quoi correspond un sentiment de déshumanisation de plus en plus répandu. Les femmes de ménage travaillant à la Défense avec des horaires décalés en sont une illustration. Sommes-nous réellement en présence d'un recul et comment peut-on analyser cette situation ?

Mme Hélène Périvier, économiste senior au département des études de l'Observatoire français des conjonctures économiques-Sciences-Po (OFCE), coresponsable du Programme PRESAGE (Recherche et Enseignement des SAvoirs sur le GENre). – Nous assistons indéniablement aujourd'hui à un traitement différencié des hommes et des femmes sur le marché du travail. Je pense qu'il faut mettre en perspective cette situation pour bien l'analyser. Je défends l'idée que cette différenciation perpétue un ordre sexué – celui de la sphère familiale et sociale –, qui a en quelque sorte toujours existé et qu'on a reproduit sur le marché du travail.

En ce sens, le rôle du marché du travail est ambigu, car, bien que porteur d'émancipation pour les femmes, en ce sens puisqu'il permet par la valorisation du travail l'accès à l'autonomie, il entretient également les rapports inégalitaires qui existent dans le reste de la société.

Par ailleurs, vous l'avez souligné, il existe à l'heure actuelle une dynamique de précarisation du travail qui, si elle touche les hommes comme les femmes, affecte ces dernières de manière singulière.

Les réflexions que je vais partager avec vous s'appuient sur une approche graduée. Il y a, en effet, à mon sens, deux champs d'action. Il faut se demander :

- à court terme, comment aménager le cadre existant, pour que les discriminations subies par les femmes deviennent plus tolérables ;

- à long terme, comment repenser l'organisation générale du travail et des temps sociaux, qui a été établie de manière inégalitaire, au préjudice des femmes.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Parleriez-vous de déshumanisation pour qualifier la situation que subissent certaines femmes aujourd'hui sur le marché du travail ? Il nous semble que l'organisation du travail et, en particulier certains contrats précaires, constituent une perte de dignité pour les femmes qui sont contraintes de les accepter. Dans ce sens, peut-on parler de recul ?

Mme Hélène Périvier. – Si on analyse la situation des femmes au travail dans une perspective longue, je ne pense pas qu'on puisse parler de recul par rapport à la situation des ouvrières au XIX^{ème} siècle, contraintes d'assumer des tâches lourdes dans l'industrie, ou encore à la situation de femmes au foyer assumant des tâches ménagères beaucoup plus accaparantes qu'aujourd'hui, sans aucune reconnaissance sociale, et en étant totalement assujetties à leur conjoint.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous cherchons une juste caractérisation de la situation que vivent aujourd'hui les femmes au travail.

Alors que leur entrée massive sur le marché du travail devait permettre de consolider leur émancipation, il nous semble au contraire que la précarisation des contrats et l'organisation du travail produisent l'effet inverse.

Mme Hélène Périvier. – C'est toute l'ambiguïté du rôle du marché ! Beaucoup de métiers occupés aujourd'hui par les femmes résultent d'une externalisation de tâches qui étaient autrefois assumées soit par les femmes au foyer, soit par une autre forme d'entreprise, dans laquelle la division du travail n'était pas celle que nous connaissons à l'heure actuelle. L'externalisation a généré un gisement d'emplois, qui a permis l'entrée de nombre de femmes sur le marché du travail, mais dans des secteurs peu qualifiés.

Dans cette configuration, celles qui ont un haut niveau de qualification ont pu entrer sur le marché du travail dans des conditions correctes, quoique inférieures à celles des hommes. Le fossé qui se creuse aujourd'hui sépare les femmes non qualifiées des hommes et des femmes qualifiées. Il y a un accroissement des inégalités de ce point de vue là.

Je pense donc qu'il est indispensable, pour analyser la question sexuée sur le marché du travail, de prendre en compte les différences de classe sociale et même les différences d'origine ethnique qui sont des facteurs cumulatifs quand on parle d'inégalités au travail.

Il n'en reste pas moins que la différence sexuée – parce qu'elle est transversale – reste fondamentale et, par ailleurs, relève d'un ordre anthropologique puisqu'elle s'assoit sur des fondements existants dans l'ordre social et familial qui se recomposent en permanence, y compris dans la sphère du travail.

Je vais donc vous présenter une série de documents qui pourront éclairer ce que je qualifie d'« ordre sexué au travail ».

Il convient, tout d'abord, de ne pas étudier isolément le travail des femmes mais de le replacer dans un contexte plus général car les spécificités du travail féminin reflètent la place des femmes à un moment donné dans la société. On ne peut donc penser le travail des femmes que par rapport au travail des hommes et au rôle collectif assigné aux femmes par la société.

Adopter une perspective historique permet de mieux comprendre la situation actuelle des femmes sur le marché du travail, qui est celle d'un « statu quo inégalitaire » : des avancées ont eu lieu dans les années 1960, 1970 et 1980, mais les années 1990 montrent qu'on est allé au bout de ce que l'on pouvait faire en termes « d'aménagements » et que l'on est maintenant face au « noyau dur » de l'ordre social, en termes de différence de salaires et de traitements.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – L'efficacité sociale de cette organisation inégalitaire est parfois invoquée par les entreprises pour justifier le statu quo.

Mme Hélène Périvier. – Il faut, cependant, aussi relever qu'à l'inverse, les défenseurs de la cause des femmes voient dans la situation actuelle une forme d'inefficacité organisationnelle. Mais je crois qu'il est de toute façon très compliqué de mesurer l'efficacité économique d'une organisation. En ce qui me concerne, je préfère donc évaluer l'organisation du travail à l'aune du principe de justice : comme l'égalité entre les femmes et les hommes relève d'un principe de justice, cela suffit à discréditer l'ordre sexué perpétué dans l'entreprise. On peut, en outre, considérer que celui-ci ne permet pas une bonne utilisation du capital humain.

Si on envisage les défis pour l'avenir, je crois qu'il est essentiel de rappeler ce qui me paraît une évidence, mais que l'on ne veut pas trop entendre, c'est que l'égalité entre les femmes et les hommes implique un partage et que les mieux lotis vont devoir céder une partie de leur pouvoir économique aux autres. Or, les réticences des premiers à partager sont grandes. C'est ce qui explique en grande partie l'inefficacité des lois en faveur de l'égalité.

Pour définir l'ordre sexué, je dirais qu'il repose sur l'association d'une division sexuée du travail et d'une hiérarchie dans la valorisation des tâches : or, les tâches assignées aux femmes sont systématiquement moins valorisées que celles traditionnellement dévolues aux hommes. C'est un phénomène que l'on retrouve depuis très longtemps dans l'économie, depuis l'Antiquité. La division sexuée du travail – qui fait que certaines tâches sont assignées aux hommes et d'autres aux femmes – reproduit le postulat social d'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive.

Je voudrais maintenant réfuter le mythe suivant lequel l'entrée des femmes dans la sphère du travail serait un phénomène récent : en réalité, les femmes ont toujours travaillé, y compris dans le sens moderne du mot « travail », au sens d'activité.

Les statistiques montrent qu'au XIX^{ème} siècle, on comptait déjà 35 % de femmes dans la population active. Contrairement aux idées reçues, les femmes étaient déjà très présentes sur le marché du travail, même si l'on restait en-deçà de la situation actuelle où on approche de la parité, avec une population active constituée pour près de la moitié de femmes.

Au XIX^{ème} siècle, très peu de ménages peuvent se permettre de n'avoir qu'un seul salaire. Le modèle du « *male bread winner* », du couple vivant sur un seul revenu, celui de l'homme, est un modèle récent, rendu possible par les progrès de la protection sociale mais qui reste très cantonné à la première partie du XX^{ème} siècle.

N'oublions pas qu'être « femme au foyer » ne signifiait pas la même chose au XIX^{ème} siècle quand n'existaient ni l'école obligatoire dès trois ans, ni les modes de gardiennage des enfants, ni les services envers les personnes âgées. Il y a quarante ans, le travail domestique accompli par les femmes au foyer constituait un véritable revenu caché. C'est beaucoup moins le cas aujourd'hui.

On a réellement assisté à une montée en puissance du nombre de femmes sur le marché du travail dans les années 1960, liée à l'entrée massive des femmes dans le salariat, qui bouscule l'organisation sociale.

Ce phénomène a des facteurs politiques – la revendication des femmes à l’émancipation –, et économiques – l’entrée massive des filles dans l’éducation et la volonté du marché de tirer parti de ce capital humain dans une période de croissance économique. Cela incite à desserrer l’étroitesse de l’organisation sociale qui confinait les femmes à la maison et à leur ouvrir un espace sur le marché du travail.

Mais on ne s’est pas posé la question de savoir qui allait se charger des tâches réalisées par les femmes lorsqu’elles étaient au foyer. Cette question n’est résolue qu’en partie par les gains de productivité dans la sphère des tâches ménagères. Et dans le domaine des soins aux personnes, les dispositifs de prise en charge des jeunes enfants ne répondent qu’en partie aux besoins et restent très insuffisants. On n’a pas réaménagé la sphère privée à la hauteur de cette entrée massive des femmes dans le salariat et de la nouvelle organisation du travail.

J’en viens maintenant à la comparaison internationale de l’évolution de l’écart de taux d’activité entre les sexes.

On constate partout en Europe une baisse de cet écart, plus précoce dans les pays nordiques – où les femmes ont investi plus tôt le marché du travail. A cet égard, le « rattrapage » accéléré de l’Espagne est remarquable dans les dernières années. Pourtant, globalement, il reste un écart incompressible, d’un peu moins de dix points, même pour les pays les plus en avance.

Les chiffres que je vais maintenant présenter sont issus d’un document « *Regards sur la parité* », publié en mars par l’INSEE et nous donne une vision un peu plus prospective, puisqu’ils mesurent le taux d’activité observé ou prédit (en 1975, en 2010 et en 2060) des femmes et des hommes selon différentes tranches d’âge.

En 1975, le pic d’activité des femmes se situait aux alentours de 20 ans et leur taux d’activité diminuait ensuite régulièrement avec l’alourdissement des charges familiales. En 2010, on observe une nette amélioration du taux d’activité de la tranche d’âge 30/40 ans par rapport aux années 1970. Mais les analyses prospectives montrent qu’il devrait y avoir peu d’évolution en 2060 par rapport à la situation actuelle. Chez les hommes, il est remarquable de constater en revanche combien les courbes restent d’une remarquable stabilité sur les trois périodes étudiées.

Le nouvel ordre économique tel qu’on l’a connu dans les sociétés industrielles – celles des « trente glorieuses » – et post-industrielles – celles que nous connaissons aujourd’hui – ne s’est pas accompagné d’une reconstruction de l’ordre sexué mais plutôt de sa recomposition sur des modes différents.

La division sexuée du travail s’est recomposée sur le marché du travail : au fur et à mesure que des femmes entraient sur le marché du travail, il a fallu externaliser un certain nombre de tâches et celles-ci ont alors été confiées à des femmes qui ont continué à faire pour d’autres et contre rémunération ce qu’elles faisaient autrefois gratuitement dans la sphère privée.

On constate, par ailleurs, une hiérarchisation du marché du travail qui se traduit, pour les femmes, par une valorisation moindre de leur salaire, et par une concentration sur certains secteurs.

Pour récapituler, l'entrée massive des femmes dans le salariat a conduit à de grandes améliorations de leur situation dans une première période, suivies d'un *statu quo* à partir des années 1990.

Les femmes continuent d'avoir une moindre activité que les hommes ; leurs carrières sont discontinues, ce qui pose des problèmes en termes de retraite. L'insertion des femmes sur le marché du travail donne lieu à beaucoup de précarité et de sous-emploi depuis des années 1990 (même si les hommes en sont aussi victimes, ce ne sont pas les mêmes formes de précarité) et les plus qualifiées continuent de se heurter au « plafond de verre » et à la discrimination. Tout cela se traduit, évidemment, par des écarts de salaires.

Le sous-emploi est apparu dans les années 1990 quand l'émergence du chômage de masse a inspiré des politiques de réduction du temps de travail sur une base individuelle, consistant en des baisses de charges liées à l'embauche de personnes à temps partiel. Ces politiques étaient sous-tendues par l'idée qu'il valait mieux avoir deux travailleurs à mi-temps qu'un chômeur et un travailleur à temps plein. Cela a provoqué une montée en charge du temps partiel en France, alors que celui-ci était quasiment inexistant avant les années 1990, y compris pour les femmes.

C'est sous l'effet des politiques publiques que le temps partiel a émergé. Les entreprises y ont vu une solution avantageuse, en particulier dans la grande distribution, la restauration et l'hôtellerie qui sont très friandes d'horaires décalés ou « hachés ». Ce sous-emploi a affecté principalement les non qualifiés et les femmes, qui travaillent précisément dans ces secteurs. Globalement, le taux de sous-emploi est de 9 % pour les femmes contre 3 % pour les hommes, et c'est dans des emplois d'ouvrier et d'employé qu'il est le plus élevé.

Le tableau suivant analyse l'insertion professionnelle en fonction du diplôme et de la spécialité du diplôme. On sait que les filles et les garçons ne font pas les mêmes choix d'orientation. Or, les métiers vers lesquels s'orientent les filles sont précisément ceux dans lesquels, à niveau de diplôme égal, on va trouver à la fois des salaires inférieurs et des niveaux de chômage plus importants. Prenez, par exemple, le cas du CAP et du BEP : vous pouvez constater que les femmes sont très majoritaires dans les services (78 % de l'effectif total) et minoritaires dans la production (à peine 13 % de l'effectif global). Or, le taux de chômage est de 29 % dans les services contre 22 % dans la production, et le salaire médian dans les services est de 1 060 euros contre 1 220 dans la production. Cela montre bien que la société n'accorde pas la même valeur à ces différents métiers. Les espaces segmentés du marché du travail ne donnent pas lieu à la même valorisation. C'est un élément essentiel de la moins bonne insertion des femmes sur le marché du travail par rapport aux hommes.

On voit bien qu'il y a des métiers « typiquement féminin » : les femmes représentent 99 % des assistantes maternelles, 95 % des employées de maison, 80 % des caissières et employées de services, 98 % des secrétaires de direction et 74 % des agents d'entretien. En revanche, les femmes ne représentent que 34 % des ouvriers non qualifiés dans la manutention, 30 % des agriculteurs et éleveurs et 20 % des informaticiens. On constate d'ailleurs que ces métiers exercés aujourd'hui par des femmes sous la forme du salariat correspondent globalement aux tâches qui leur étaient dévolues dans le passé, soit dans le cadre de la domesticité au XIX^{ème} siècle, soit dans le cadre familial. Autrement dit, la division sexuée du travail s'est recomposée différemment mais n'a pas fondamentalement été remise en question.

En outre, les femmes sont concentrées sur un éventail restreint de professions : les 21 professions, les plus « féminisées » concentrent 71 % de femmes, alors que les 21 professions les plus « masculinisées » ne regroupent que 50 % des hommes et ces proportions sont restées globalement stables sur les vingt dernières années.

On peut également mesurer ce phénomène par ce que l'on appelle « l'indice de ségrégation professionnelle ». Il est en France de 25 %, ce qui signifie qu'il faudrait qu'environ 25 % des actifs changent de métier pour que l'on obtienne un marché du travail non ségrégué. Les travaux de Thomas Couppié et de Dominique Épiphanie montrent que les deux tiers de cette ségrégation professionnelle résultent de la ségrégation éducative, le dernier tiers étant dû à l'allocation des emplois sur le marché du travail.

Quand les femmes sortent d'une école d'ingénieur, elles auront tendance à aller vers des « métiers parallèles » et non vers des « métiers cœur », car elles anticipent le poids futur des responsabilités familiales.

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont significatifs : on les évalue globalement à 25 ou 27 % ; les évaluations varient en fonction des bases de travail retenues. Un gros tiers de cet écart est dû au temps partiel, dont il faut rappeler qu'il concerne, pour plus de 80 %, des femmes. A s'en tenir à la comparaison des seuls emplois à taux plein, l'écart entre salaires masculins et féminins est encore de 19 %.

Même lorsqu'elles travaillent à temps plein, les femmes ont des horaires un peu plus courts que ceux des hommes et cela pèse sur leurs revenus à travers les primes et la rémunération des heures supplémentaires. La question du temps de travail occupe donc une place centrale dans la problématique de l'égalité professionnelle et salariale. Or celle-ci ne peut être traitée sur le seul aspect du marché du travail, car si les femmes travaillent globalement moins que les hommes, c'est parce qu'elles continuent de s'occuper davantage des enfants : même si elles peuvent s'appuyer sur des services, on ne peut tout externaliser et, de toute façon, on ne fait pas des enfants pour ne pas les voir ! C'est un aspect auquel on ne pourra pas ne pas s'attaquer.

Il y a aussi un effet de structure qui tient au fait que les femmes n'exercent pas les mêmes métiers que les hommes.

Et enfin, il reste un écart que l'on évalue entre sept et dix pour cent, que les économistes ne peuvent rattacher à aucun facteur, et qui relève donc de la discrimination « pure ».

Certes, nous disposons en France d'un arsenal législatif extrêmement important pour lutter contre les discriminations, mais il est peu utilisé. Il est nécessaire mais ne peut suffire. Faut-il l'étendre ou simplement le rendre plus effectif ? Je pencherais plutôt pour le second terme de l'alternative.

Un examen plus approfondi des écarts de salaires en France montre que ceux-ci sont d'autant moins importants que l'on se situe au bas de l'échelle des qualifications. Cela s'explique par l'effet protecteur du SMIC qui réduit les possibilités de discrimination. En revanche, chez les cadres supérieurs, pour lesquels les primes représentent une forte proportion de la rémunération, rémunération qui est d'ailleurs davantage individualisée, l'entreprise retrouve des moyens pour

discriminer. C'est dans le un pour cent des plus fortes rémunérations que se trouvent les écarts les plus importants.

Pour résumer, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes s'expliquent par plusieurs facteurs qui peuvent s'additionner : le type de formation initiale reçue, la segmentation de l'emploi, les parcours professionnels chaotiques des femmes, les écarts de temps de travail et la discrimination pure. C'est sur tous ces différents fronts qu'il faut être présent en matière d'égalité salariale.

Il ne faut pas non plus oublier le problème de la prise en charge de la petite enfance et de celle des personnes dépendantes.

Enfin, je terminerai par l'évolution de la structure journalière des temps sociaux en France sur la tranche d'âge 15-60 ans, à la lumière des éléments statistiques de la dernière enquête « emploi du temps » qui vient juste d'être publiée. Celle-ci montre que le travail domestique repose très largement sur les femmes et que, par conséquent, cela leur laisse moins de temps qu'aux hommes pour travailler, pour étudier ou se former. En outre, si l'on additionne travail domestique et travail professionnel, on constate que les femmes travaillent davantage que les hommes.

Ce qui est remarquable, lorsqu'on compare les enquêtes qui s'échelonnent entre 1986 et 2010, c'est l'inertie de cette répartition. Certes, le temps de travail domestique a diminué pour les femmes grâce à l'externalisation de certaines tâches, mais celui des hommes est d'une grande stabilité : autrement dit, si l'écart entre les femmes et les hommes s'est réduit entre 1986 et 2010, ce n'est pas parce que les hommes y passent plus de temps, mais parce que les femmes ont gagné du temps, grâce, par exemple, aux repas tout prêts, aux commandes par internet et aux livraisons à domicile. Il faudrait, d'ailleurs, se demander qui exerce les métiers issus de cette externalisation. Cela mériterait de faire l'objet d'un travail de recherche pour voir si cette recomposition des tâches à travers leur externalisation s'est traduite par une plus grande égalité.

Mme Catherine Génisson. – Les nouveaux pères ne consacrent-ils pas davantage de temps à l'éducation de leurs enfants ?

Mme Hélène Périvier. – Derrière une certaine stabilité globale, on constate un effet générationnel très fort : ce sont les jeunes pères qui contribuent pour l'essentiel à l'augmentation du travail domestique des hommes ; mais on peut se demander si cette attitude va perdurer chez eux quand, arrivés à la quarantaine, ils se trouveront confrontés aux exigences de leur carrière. On ne peut encore savoir comment ils réagiront alors. Et puis, il ne faut pas sous-estimer aussi la question de la dépendance, dont on parle peu mais qui va prendre une importance croissante dans les années à venir : or, ce sont surtout les femmes qui s'occupent de leurs parents et aussi de leurs beaux-parents.

En conclusion, la division sexuelle du travail persiste ; le marché du travail a permis une forme d'autonomie aux femmes mais par le truchement d'une redéfinition de la division du travail ; il existe une forte inertie dans notre organisation sociale, car l'égalité suppose un partage du pouvoir et une reconfiguration de la sphère familiale et privée.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Merci pour cet exposé. Je vais donner la parole à nos collègues.

Mme Laurence Cohen. – Une première remarque : la lenteur des évolutions entre les années 1990 et aujourd’hui me paraît terrifiante. Pour y remédier, il faut investir plusieurs champs. Le champ éducatif tout d’abord avec le rôle que doivent jouer la formation et l’orientation scolaire. Et l’on ne peut, dans ce domaine, comme dans celui de l’application effective des lois relatives à l’égalité professionnelle, esquiver la question des moyens nécessaires. Or, on supprime actuellement des postes dans l’Éducation nationale. D’une façon générale, les lois sont, bien sûr, des outils utiles, mais il faut se doter aussi des moyens de les appliquer.

Je voudrais ensuite insister sur un autre aspect : quand on se bat pour l’égalité professionnelle, cela profite à l’ensemble de la société. Maryse Dumas nous en a fourni une illustration concrète avec l’exemple des facteurs : lorsque la profession n’était exercée que par des hommes, on leur imposait des sacs très lourds ; lorsque les femmes ont investi cette profession, elles se sont battues pour une réduction de poids de ces sacs, et les hommes, qui n’avaient pas osé formuler cette demande, en ont aussi bénéficié.

Nous devons également investir le champ de la valorisation des métiers féminins, à la fois sous l’angle des rémunérations et sur celui des conditions de travail. Des associations féministes comme « Femmes égalité » sont d’ailleurs bien présentes sur ce point.

Mme Catherine Génisson. – Je suis frappée par l’inertie des réalités : les choses ont bien peu changé par rapport à la situation qui prévalait en 2000 lorsque j’ai présenté mon rapport au Premier ministre sur l’égalité professionnelle.

Lutter contre l’inégalité salariale suppose de se battre contre toutes les inégalités, car elle en est, en quelque sorte, la résultante. Il faut, évidemment, s’intéresser au système éducatif car l’orientation des filles et des garçons joue un rôle très important dans la suite des choses. Même si l’Éducation nationale est un milieu très féminisé, il faut améliorer la prise de conscience de l’importance du sujet chez ses personnels. De la même façon que les entreprises doivent établir des rapports de situation comparée, les établissements scolaires et universitaires devraient effectuer des analyses précises sur l’orientation des filles et des garçons. On sait que les filles réussissent mieux à l’école que les garçons et il est donc légitime de s’interroger sur les biais de leur orientation.

L’articulation des temps de vie me paraît un problème essentiel. Malgré une dégradation récente des conditions de la politique familiale, il faut reconnaître que nous disposons d’outils de prise en charge de la petite enfance beaucoup plus ambitieux que nos principaux voisins. Malgré cela, la répartition des temps de vie continue d’être affectée par des clivages sexués. Peut-être pourrait-on s’inspirer davantage de l’expérience des pays nordiques. Mais il faut aussi être conscient que quand il y a, au sein d’un ménage, une différence de revenu de 25 % entre l’homme et la femme, les choix sont vite faits.

La question des conditions de travail me paraît importante aussi : d’abord, parce que, quand les femmes obtiennent une amélioration, cela bénéficie à l’ensemble des salariés ; ensuite, parce que je crois qu’il faut revoir le cadre législatif du temps partiel, en jouant sur le niveau d’exonération des cotisations sociales, et en se montrant plus attentif à l’organisation du temps partiel lui-même : durée des intervalles entre deux prises de poste, gestion des heures complémentaires, conditions d’accès à un poste à plein temps.

L'arsenal législatif dont nous disposons en matière d'égalité salariale est utile mais pas suffisant : il faut pour le rendre efficace que les femmes investissent les lieux de pouvoir, au niveau politique et dans les syndicats où l'on rencontre une obstruction majeure. Il faut aussi se donner les moyens d'appliquer la loi et d'évaluer son application.

A ce titre, je ne puis que regretter la diminution des moyens et des missions dévolus aux services déconcentrés de l'administration des droits des femmes.

Mme Christiane Demontès. – J'ai exercé, il y a quelques années, les fonctions, auprès d'un rectorat, de chargée de mission à la diversification pour l'orientation des filles. Nous avions des correspondants dans tous les collèges et nous leur avons demandé d'élaborer des statistiques sexuées qui nous avaient été très utiles. Cela avait permis de mettre en lumière les divergences d'appréciation portées par les enseignants – hommes ou femmes – quant aux résultats scolaires de leurs élèves suivant qu'il s'agissait de garçons ou de filles.

Tout cela a été mis en place autour de 1995 et a été supprimé dix ans plus tard.

Autre exemple, nous avons constaté que dans certains lycées, et en particulier dans les lycées professionnels fréquentés essentiellement par des garçons, il n'y avait même pas de vestiaires ou de toilettes pour les filles ; l'inverse se rencontrant également dans des établissements fréquentés principalement par des filles. Cela constituait des formes de discriminations cachées, des obstacles à la mixité. Or, avoir de la mixité dans une classe change très positivement l'état d'esprit, de l'aveu même des enseignants.

Enfin, je voudrais souligner combien il est important de disposer de statistiques sexuées.

Seconde remarque, nous disposons en matière d'égalité professionnelle d'un arsenal législatif important, mais si les administrations n'ont pas la volonté de l'appliquer et si l'ensemble du monde socio-économique ne se mobilise pas, les choses ne bougeront pas. Je me souviens que les contrats mixité ont contribué à une amélioration des conditions de travail, qui a bénéficié aussi aux hommes. Les régions, aussi, ont engagé des actions. Mais j'ai le sentiment que nous n'avons que des actions éparpillées alors qu'il faudrait une politique globale. On procède à des expérimentations intéressantes mais on ne sait pas les généraliser.

Mme Hélène Périvier. – L'égalité appelle un partage du pouvoir et c'est là que le bât blesse car cela exige que certains y perdent quelque chose.

J'avais eu l'occasion d'élaborer, il y a quelques années, un rapport sur la discrimination en matière d'accès aux institutions scolaires et j'avais constaté alors que, dans certaines filières, l'absence d'internat pour les filles plaçait leurs parents devant la nécessité de leur trouver un logement en ville, ce qui constituait un véritable obstacle.

L'institution scolaire est encore trop porteuse de discriminations et un effort doit être effectué en matière de sensibilisation et de formation des enseignants. Le contexte global ne s'améliore pas et, depuis dix ou quinze ans, comme le montrent les travaux de sociologie, on assiste à des phénomènes problématiques d'hypersexualisation des petites filles qui se manifestent dans les tenues et les jouets. Le prochain numéro de la revue « Travail, genre, et société » sera consacré à ce

phénomène aux États-Unis et à son importation en France. Il s'agit d'une tendance dangereuse contre laquelle on ne peut pas grand-chose, sauf à se montrer coercitif quant à l'offre de jouets et aux tenues vestimentaires.

En matière d'articulation des temps de vie, beaucoup de choses peuvent être améliorées en matière de prise en charge de la dépendance et de la petite enfance ou en matière de congés parentaux. On peut, certes, s'inspirer des modèles nordiques, mais il faut bien voir que, malgré leurs efforts, même eux n'ont pas déconstruit la division sexuelle du travail. Cela nous donne une idée du chemin qui reste à parcourir.

En matière de statistiques chiffrées : elles permettent de se donner des objectifs et de voir si on les atteint. C'est une condition pour ne pas en rester au plan de principes sur lesquels tout le monde est d'accord, mais qu'on se garde bien d'appliquer. On l'a vu avec la fonction publique, où l'on a, contrairement à ce qu'on avait fait pour le secteur privé, imposé des obligations en termes de flux et non en termes de stocks, ce qui me paraît dommageable.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin. – Je vous remercie pour ces réflexions stimulantes.

**Audition de Mme Rachel Silvera,
économiste, maître de conférences à l'université Paris Ouest-Nanterre-
La Défense, chercheuse associée au CES-Matisse-Paris-Sorbonne**

(29 mars 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous poursuivons notre programme d'auditions avec Rachel Silvera, qui est économiste, maître de conférences à l'Université Paris Ouest-Nanterre-La Défense, chercheuse associée au CES-Matisse-Paris-Sorbonne.

Mme Silvera a beaucoup travaillé sur les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes, et ses réflexions pourront, je crois, nous permettre d'interroger cette notion de « salaire d'appoint », auquel est encore trop souvent assimilé le salaire féminin.

Dans notre société, marquée par la fréquence des divorces et des séparations ainsi que par l'augmentation du nombre des familles monoparentales, cette notion de salaire d'appoint perd chaque jour un peu plus de sa pertinence.

Elle n'en est pas moins révélatrice de ces obstacles à l'égalité professionnelle qui prennent leur origine dans les représentations collectives que l'on se fait du travail féminin et du travail en général.

Ce sont ces représentations collectives qu'il faut faire évoluer pour que le monde du travail prenne mieux en compte les exigences des femmes tant en matière d'égalité professionnelle et salariale que de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Mme Rachel Silvera, économiste, maître de conférences à l'université Paris Ouest-Nanterre-La Défense, chercheuse associée au CES-Matisse-Paris-Sorbonne. – La lecture des travaux antérieurs de votre délégation m'amène à penser que les recherches que je mène actuellement sur l'évaluation de la valeur du travail féminin rencontrent vos préoccupations et peuvent contribuer à votre analyse des inégalités salariales. Je les aborderai dans la seconde partie de mon propos.

Mais pour commencer, j'évoquerai le rôle de la notion de salaire d'appoint dans les inégalités salariales. On explique traditionnellement les différences de salaires entre les hommes et les femmes par différents facteurs tangibles, liés à la ségrégation professionnelle, au temps partiel..., mais il reste toujours néanmoins une part qui ne s'explique par aucun facteur repéré : c'est ce qu'on appelle la discrimination pure. C'est précisément cette « boîte noire » qui m'intéresse et sur laquelle je concentre mes recherches. Statistiquement, on estime qu'entre 8 et 10 % environ des différences de salaires relèvent de la discrimination pure. Bien sûr, on pourrait envisager de la compenser par une augmentation proportionnelle des salaires des femmes, mais rien ne nous indique qu'elle ne se reconstituerait pas un peu plus tard sous d'autres formes.

Les origines de cette discrimination viennent en grande partie des stéréotypes qui pèsent sur la conception du travail des femmes et sur la fonction que

l'on attribue à leur salaire. On dispose de très peu d'analyses historiques sur l'origine du salaire d'appoint. L'historienne Michelle Perrot me l'a d'ailleurs confirmé.

Néanmoins, on sait que, pendant longtemps, les femmes n'ont été considérées que comme « la fille de... » ou « la femme de... ». De ce fait, leur salaire n'a jamais été considéré comme un moyen de « survie » mais comme accessoire par rapport à celui de leur père ou de leur mari. N'oublions pas que la notion de salaire d'appoint, inscrite dans les premières conventions collectives, y figurait encore pour certaines en 1936 !

L'acceptation collective de la spécificité d'un « salaire féminin » reposait sur un consensus – qui nous paraît aujourd'hui difficilement audible – que le travail des femmes, fut-il identique à celui des hommes, ne pouvait être payé de la même façon que celui des hommes et qu'il devait subir un « abattement ». On prétendait même parfois le justifier en estimant que les besoins vitaux des femmes étaient inférieurs à ceux des hommes !

Dans le même ordre d'idée, on a longtemps considéré que, pour une femme mariée, travailler était une aberration.

La guerre et l'évolution des mœurs ont bouleversé ce modèle social et, de plus en plus de femmes seules, veuves ou célibataires, se sont retrouvées en situation de pauvreté lorsqu'elles ne disposaient que de leur seul salaire, aligné sur celui des « travailleuses d'appoint ». Cette situation est apparue d'autant plus injuste, que les critères de productivité du travail avaient précisément été relevés pour alimenter la machine de guerre.

Il a fallu attendre la fin de la seconde guerre mondiale pour qu'un ministre communiste, Ambroise Croizat, mette fin par la loi à l'abattement de 10 % sur le salaire féminin.

Malheureusement, les réticences des partenaires sociaux firent que les abattements de salaire – de 10 %, voire davantage – perdurèrent longtemps après l'entrée en vigueur de la loi.

Il faudrait faire une analyse historique fine des conventions collectives pour en mesurer l'ampleur.

Toujours est-il que nous subissons toujours le poids de ces stéréotypes : l'idée que le salaire d'une femme reste un salaire d'appoint persiste dans l'inconscient collectif.

Et on voit encore, aujourd'hui, des illustrations de la persistance de ces mentalités : il a paru naturel d'assortir d'une compensation salariale le passage aux 35 heures, pour maintenir le pouvoir d'achat, mais on n'a jamais envisagé de compensation salariale au bénéfice des femmes qui font le choix de travailler moins ou à temps partiel. L'idée qu'il n'y aurait pas d'obligation de maintenir un certain niveau de salaire quand il s'agit d'une femme découle directement de celle que son salaire reste un salaire d'appoint.

Je voudrais maintenant aborder le deuxième point, qui est au centre de mes recherches actuelles et qui concerne le rôle que pourrait jouer l'évaluation des emplois et des classifications professionnelles dans la réduction des inégalités de salaires. Cette approche, très peu développée en France, a fait l'objet d'études au Québec, en Belgique, en Suisse et dans les pays nordiques. Elle part du constat - Hélène Périvier a dû le développer avant moi -, que la division sexuée du marché

du travail a résisté aux politiques de mixité mises en places ces dernières années et que les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. Il faut continuer de mener une politique en faveur de la mixité des emplois et je pense qu'il serait judicieux aujourd'hui d'inciter les jeunes hommes à s'orienter vers des métiers à prédominance féminine, parce que c'est là que se trouvent actuellement les gisements d'emplois, mais aussi parce que les hommes doivent faire aussi une partie du chemin pour aller vers l'égalité réelle.

La loi en France garantit « un salaire égal pour un travail de valeur égale » et non un salaire égal pour un travail égal. Ce mot de valeur a une grande importance car il permet de comparer des emplois qui ne sont pas identiques, en termes de fonction occupée ou de contenu, mais qui ont la même valeur pour l'entreprise et pour la société. C'est une notion qui n'est pas facile à faire passer mais qui recouvre des enjeux très importants.

Avec Séverine Lemièrre, nous avons publié une étude à la Documentation française « *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes – De nouvelles pistes vers l'égalité salariale* », en nous inspirant fortement de la législation québécoise.

Cette dernière se fixe pour objectif de permettre, au sein de chaque entreprise, la comparaison entre les emplois à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine, pour repérer objectivement d'éventuelles discriminations dans la classification des emplois.

En nous inspirant de ces méthodes américaines, nous nous sommes efforcés de parvenir à une hiérarchisation des emplois, en fonction de critères classants – tels le diplôme, les responsabilités, le contenu du travail –, qui sont autant de facteurs reconnus et négociés, soit dans la branche, soit dans l'entreprise, auxquels nous attribuons un certain nombre de « points » de pondération, afin d'aboutir à une hiérarchisation salariale objective des postes dans l'entreprise, depuis le directeur jusqu'à l'ouvrier.

Actuellement, dans le cadre d'un groupe de travail mis en place sous l'égide de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), et aujourd'hui repris par le défenseur des droits, nous sommes en train d'élaborer un guide à l'usage des managers et des salariés, mais aussi des magistrats, des juristes, des chercheurs et des responsables politiques, qui permette à tous de se repérer dans ce domaine.

Nous avons « découvert », en travaillant sur ce guide, que la classification des emplois, telle qu'elle existe aujourd'hui dans les conventions collectives, loin d'être neutre, est en réalité le produit d'un modèle de production industriel essentiellement masculin, alors même que notre économie est aujourd'hui fondée sur les services...

Ce guide, dont la première version est en cours de relecture a été transmis aux organisations syndicales dont nous souhaitons recueillir l'avis de manière informelle et devrait paraître dans le courant du dernier trimestre 2012.

Pour illustrer concrètement notre démarche, je vous donnerai quelques exemples.

A niveau de diplôme comparable, une assistante de direction disposant d'un BTS et un technicien titulaire d'un BTS technique ne sont pas nécessairement considérés de manière égale dans une même entreprise.

De même, il existe un ensemble de « savoir-faire discrets », souvent tirés de l'expérience personnelle, et qui sont indispensables, par exemple dans le secteur des soins à la personne, mais qui ne sont absolument pas reconnus par l'employeur.

Cet exemple pose la question de la reconnaissance de la technicité. A cet égard, le travail relationnel – qui est nécessaire dans nombre d'emplois à prédominance féminine, tels les hôtesse d'accueil, les enseignantes ou les infirmières – n'est pas considéré comme une « technique » valorisée dans l'entreprise. S'il vient à faire défaut, la carence de l'employée est pointée du doigt. Mais il ne sera jamais valorisé de manière positive.

Il en va de même de la pénibilité : reconnue dans les emplois « masculins » du bâtiment, par exemple, elle n'est pas prise en compte dans certains secteurs « féminins », tels les soins à la personne, pour lesquels il existe, pourtant, de véritables contraintes physiques – tel le « portage » des personnes soignées ou dépendantes.

Et on pourra faire la même remarque concernant la responsabilité : une infirmière ou une caissière a une véritable responsabilité sur autrui qui n'est, certes, pas la même que celle d'un cadre – mais qui est totalement ignorée. Vous voyez donc l'importance des conséquences concrètes de nos travaux qui, je l'espère, déboucheront sur un guide pratique. Je terminerai mon propos en vous invitant à tirer les enseignements de la notion d'« équité salariale », développée au Québec, et qui pourrait peut-être servir d'exemple pour une future modification de notre législation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous remercie de vos explications car nous sommes à la recherche de diagnostics et de solutions.

Nous vivons une révolution technologique qui bouscule les frontières séparant le monde du travail de celui du hors-travail.

Vous pointez un problème qui nous préoccupe, celui des compétences invisibles nécessaires aux salariés dans leur travail et qui sont alimentées par le hors-travail – c'est le cas notamment dans le domaine de la Santé.

Mme Catherine Génisson. – Je m'interroge sur le dernier point que vous avez abordé, celui de la nécessité de pondérer et de trouver des équivalences entre les métiers.

Comment les informations de votre guide seront-elles organisées : celui-ci comportera-t-il autant de rubriques que de métiers ou s'articulera-t-il autour de thématiques telles que la responsabilité, la pénibilité ?

Mme Laurence Cohen. – En 2012, comme nous l'ont confirmé nos auditions, on constate le peu d'avancées dans le domaine de l'égalité au travail qui nécessite une implication à tous les niveaux, du monde économique, politique et syndical.

Votre idée d'interpeller les syndicats me semble tout particulièrement intéressante pour faire avancer les choses.

Quant à la classification des métiers, il me semble qu'elle nécessiterait la mise en place d'un système d'équivalence. Pour cela, légiférer sera nécessaire mais il

faudra aussi prévoir des moyens d'évaluation et de contrôle. Dans le cas où cette tâche serait dévolue au corps des inspecteurs du travail, il conviendrait alors de redéfinir tant leur formation que leurs effectifs.

Le patronat sait très bien tirer parti des aspirations qui existent chez les salariés, comme nous l'avons vu au cours d'une récente audition, en individualisant les relations de travail au détriment de la négociation collective.

Aussi conviendra-t-il d'anticiper l'usage qui pourrait être fait d'une nouvelle loi sur l'égalité professionnelle et d'être attentif non seulement à la loi qui sera votée mais aux conditions de sa mise en œuvre.

Vous évoquez l'exemple du Québec qui est intéressant. Mais il fait appel à la notion d'équité qui me pose problème. Il me semble qu'elle permet de se donner bonne conscience un peu facilement, et je pense que nous devons rester, en France, sur le terrain de l'égalité. Je crois qu'un tel glissement de langage ne serait pas anodin.

Mme Rachel Silvera. – Je vous remercie pour vos remarques.

Concernant l'évolution technologique, j'ai relevé que le compte rendu de l'une des auditions de la délégation, celle de Mme Linhart, expose comment les femmes servent parfois de terrains d'expérimentation.

La notion de compétence invisible n'est pas nouvelle et apparaît dans l'industrie.

Ainsi, les premières femmes qui ont travaillé dans l'industrie automobile ont été affectées à des tâches de sellerie ou de câblerie dans lesquelles leur CAP couture trouvait à s'employer mais sans que ce diplôme ne soit cependant reconnu par les conventions collectives de la métallurgie dont dépend le secteur automobile. Certes, ces conventions leur garantissaient, par ailleurs, un salaire minimal mais ces salariées ne bénéficiaient cependant pas du niveau de rémunération que la grille conventionnelle garantissait à un CAP technique reconnu.

Ainsi, l'industrie tirait parti des compétences reconnues par un CAP textile sans être disposée pour autant à les rémunérer à leur juste valeur.

Il faut remettre du sens et de la valeur dans un certain nombre d'emplois vitaux pour nos vies (aide à domicile, éducation, santé) mais qui demeurent peu valorisés et non reconnus dans notre société, sans que le contexte économique puisse véritablement le justifier.

Les nouvelles technologies induisent aussi une présence au travail moins visible. Le risque est donc à terme de voir une partie de ce travail invisible non reconnu, pour les hommes comme pour les femmes.

Concernant la structure du guide que nous élaborons, plusieurs propositions ont été soumises à l'issue d'auditions menées pendant deux années sur toutes les dimensions liées aux classifications, aux critères mais aussi des disciplines comme la psycho-dynamique du travail.

Par ailleurs, nous avons examiné deux exemples de conventions collectives, celle des assurances et celle du commerce.

Une fois achevé, ce guide proposera une réflexion d'ensemble sur des expériences étrangères, un outil juridique comportant la jurisprudence nationale et européenne qu'il faut pouvoir utiliser, ainsi qu'une entrée par critères.

Ce guide se veut transversal ; d'ailleurs, quand on parle des emplois à prédominance féminine et qu'on aborde notre thématique, il s'agit en général d'emplois et de critères qui sont transversaux. L'exemple typique, ce sont les assistantes que l'on retrouve aussi bien dans l'industrie que dans les services.

Il est difficile d'évaluer la valeur de ces compétences quand elles sont présentes dans des branches différentes.

Pour cela, nous partirons de chaque critère et examinerons quels seraient les biais éventuels qui peuvent y être rattachés. Ce guide ne retient donc pas une entrée par métier mais privilégie une vision plus large, par critère.

On part des critères existants dans les classifications et on montre, pour chaque critère, à travers des exemples pris dans différentes branches, quels sont les oublis ou une survalorisation entraînant un positionnement différent si ce critère n'est pas bien pris en compte.

Ces critères sont en général au nombre de 4 ou 5 dans les classifications, par exemple, le diplôme, la technicité, la responsabilité.

La loi « Roudy » de 1983 définit 5 critères de la valeur comparable : le diplôme, la technicité, la capacité professionnelle, la responsabilité, la charge mentale et physique. Il est préférable de ne pas multiplier les critères, mais des sous-critères pourront, le cas échéant, être rattachés aux critères principaux. Il sera nécessaire de recourir à nouveau à la loi en ce domaine.

Depuis la loi « Génisson » de 2001, il est prévu d'intégrer l'égalité partout notamment dans les classifications professionnelles, et l'accord interprofessionnel de 2004 demande que la valorisation des compétences pour les emplois soit prise en compte.

Malheureusement, aucune de ces mesures n'a été appliquée en France. La notion de compétence a été préférée à celle de qualification. On constate que, dans la pratique, la rémunération d'un salarié n'est pas déterminée par rapport à une classification mais de façon empirique et subjective.

L'article L3221-4 du code du travail dispose pourtant que « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

On a ce cadre mais il faut lui donner du contenu pour fournir des éléments aux négociateurs.

Mme Catherine Génisson. – La validation des acquis de l'expérience (VAE) n'a-t-elle pas initié cette démarche ?

Mme Rachel Silvera. – Effectivement, la VAE a validé cette démarche mais elle a placé la barre trop haut, et beaucoup de ses bénéficiaires potentiels y ont renoncé. Elle impose au travailleur de suivre une procédure lourde, tout cela pour ne lui permettre en définitive que d'être reconnu dans l'emploi qu'il occupe déjà. C'est le cas en particulier dans le domaine de l'aide à domicile.

L'esprit initial de la VAE a donc été détourné. Il conviendrait de la revaloriser et de lui redonner ce qui était son sens premier.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous remercie de vos explications, elles nous seront très utiles.

Mme Laurence Cohen. – Je juge particulièrement alarmante la recrudescence récente des actions engagées par des commandos anti-IVG, et je souhaiterais que nous puissions interpeller les autorités politiques en charge de cet aspect des politiques de santé.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je partage votre préoccupation et je leur adresserai un courrier, au nom de notre délégation, si vous en êtes d'accord.

**Audition de Mme Pascale Levet,
directrice technique et scientifique de l'Agence nationale pour
l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et
Mme Florence Chappert, chargée de mission,
responsable du projet « genre et conditions de travail »**

(5 avril 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Dans le cadre de notre étude sur « les femmes et le travail », nous accueillons aujourd'hui Mme Pascale Levet, directrice technique et scientifique de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et Mme Florence Chappert qui est chargée de mission et responsable du projet « genre et conditions de travail ». Je leur souhaite la bienvenue.

Je rappelle, en deux mots, que l'ANACT est un établissement public administratif, placé sous la double tutelle du ministre chargé de l'économie et du ministre chargé du Travail, qui a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises.

A ce titre, l'ANACT réalise des études, trace des constats et peut formuler des recommandations sur les méthodes de travail et sur la façon de lutter contre les accidents ou les maladies du travail.

Je crois que les conclusions des enquêtes que vous avez menées sur le travail féminin peuvent nous être très utiles dans le cadre de notre étude et apporter des éléments de réponse aux questions que nous souhaitons soulever.

Le travail féminin présente-t-il des spécificités au regard des conditions de travail et de la santé au travail en termes, notamment, de pénibilité, d'accidents de travail, de maladies professionnelles ?

Nécessite-t-il une approche particulière en termes de prévention des risques, de harcèlement ?

D'une façon générale, la dimension genrée est-elle suffisamment prise en compte aujourd'hui dans l'organisation du travail ?

Telles sont quelques-unes des questions sur lesquelles nous souhaitons recueillir votre point de vue, vos constats et les préconisations que ceux-ci vous invitent à formuler.

Mme Pascale Levet, directrice technique et scientifique de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). – Avant que Florence Chappert, responsable du projet « genre et conditions de travail » au sein de l'ANACT ne développe les questions de santé et conditions de travail des femmes, je souhaiterais rapidement vous rappeler ce qu'est l'ANACT et la manière dont nous avons investi ce sujet.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail est un établissement public administratif, à gouvernance tripartite. La date de création de l'ANACT – en 1973 – correspond à la fin des « trente glorieuses ». La « crise »

oblige, à cette époque, à repenser la place du facteur humain dans les organisations de travail et cette réflexion porte sur une population d'ouvriers diversement qualifiés. La mise en place de cette nouvelle organisation, apparemment « neutre » du point de vue du genre, dissimule le fait que l'on pense, en réalité, au masculin.

Ce qui est surtout remarquable à cette époque, c'est que les préoccupations de l'emploi prennent le pas sur les questions liées au travail. Ces dernières ne referont surface, au sein des directions d'entreprise, des confédérations syndicales et du grand public, que sous la pression de la forte médiatisation des questions de souffrances, de stress au travail et de risques médico-sociaux.

Pour le dire schématiquement, nous nous trouvons à l'heure actuelle à un point de bascule où l'ensemble des acteurs aspire à trouver un nouveau cadre pour pouvoir penser les évolutions du travail, sur lequel pourraient se fabriquer les compromis indispensables à l'organisation collective du travail.

Or, deux éléments de pensée sont en train de structurer cette réflexion : d'une part, il s'agit de dépasser le modèle de « l'homme blanc d'âge moyen » pour élargir à la diversité des populations l'horizon du cadre de pensée des politiques du travail ; d'autre part, il nous paraît primordial de ne plus aborder la question du travail par la seule approche des risques, mais de repenser le travail comme une source majeure d'émancipation, vecteur de citoyenneté et d'accomplissement de soi, en ce sens qu'il permet à chaque individu d'être confronté à ses propres fins et au collectif, ce qui est essentiel dans une société qui devient de plus en plus complexe et individualiste.

Ces deux vecteurs – la prise en compte de la diversité des populations et la considération du travail comme source d'émancipation – constituent deux leviers majeurs pour repenser le cadre de l'organisation du travail.

La délibération sociale qui a lieu en ce moment sur la qualité de vie au travail – qui porte sur l'articulation des temps, l'allongement de la vie professionnelle, l'égalité homme-femme –, est à mon sens, révélatrice d'un déplacement du cadre de référence des négociations sociales, autrefois cadrées par le volet réglementaire, qui repose sur les notions de compensation et de réparation.

L'introduction de la dimension « genrée » dans l'analyse de l'organisation du travail s'inscrit donc dans ce mouvement de redéfinition assez profonde du cadre de référence qui nous paraît nécessaire pour pouvoir instruire les nouveaux enjeux du travail.

Mme Florence Chappert, responsable du projet « Genre et conditions de travail ». – Cela fait plus de 3 ans, dans le cadre de l'actuel contrat de progrès qui lie l'ANACT avec le ministère du Travail, que le réseau ANACT développe une approche « genrée » des conditions de travail. Elle a pour objectif de mailler les enjeux de santé au travail avec les enjeux d'égalité.

En effet, le constat de nos interventions en entreprises nous conduit à soutenir que les diagnostics et recommandations pour améliorer les conditions de travail et mieux prévenir les problèmes de santé au travail gagnent en pertinence en prenant en compte la situation différenciée des femmes et des hommes dans le travail et dans le hors travail. C'est ce que nous appelons prendre en compte le genre. A l'inverse, les questions d'égalité dans l'emploi ne peuvent aujourd'hui progresser qu'en prenant en compte aussi les questions de santé des femmes et des hommes qui sont liées aux questions de répartition sexuée des métiers, de précarité, de cumul

travail/hors travail, de pénibilité des tâches et d'usure professionnelle liée à l'absence de parcours.

Je vais successivement développer quatre points pour étayer mon argumentation.

Le premier porte sur les impacts différenciés du travail sur la santé des femmes et des hommes. Pour aborder cette question, il nous a fallu « défricher » une matière peu étudiée, que sont les effets différenciés du travail sur la santé. En effet, les statistiques sexuées en matière de santé au travail sont rarement produites et encore moins diffusées par les institutions chargées du travail, de la prévention ou par les entreprises. Quand elles sont disponibles, elles sont très difficiles à analyser, car les moyennes masquent des disparités très fortes notamment au regard du sexe ou du statut d'emploi, sans compter les écarts croissants au sein de la catégorie des femmes.

Nous avons donc décidé d'appuyer notre analyse sur les taux de sinistralité des hommes et des femmes en nous servant des statistiques d'accidents de travail, de trajet et de maladies professionnelles de la Caisse nationale d'assurance-maladie des travailleurs salariés (CNAMTS). Ils montrent des taux d'évolution très différenciés selon le sexe depuis une dizaine d'années.

Sur les 18 millions de salariés de la CNAMTS, le nombre d'accidents du travail (AT) tend à diminuer en moyenne mais celle-ci cache de fortes disparités, notamment si l'on prend en compte le sexe : ainsi entre 2000 et 2010, les AT des hommes ont diminué de -21 % tandis que ceux des femmes ont augmenté de +23,4 %, même s'ils ne représentent encore qu'un tiers du volume total.

Ces chiffres varient, en outre, en fonction des secteurs.

A titre d'exemple, dans des secteurs traditionnellement masculins comme la métallurgie, la chimie, le bois, dans lesquels les effectifs diminuent, le nombre d'accidents de travail – hommes et femmes – diminue, alors que dans les secteurs des services – services à la personne, santé – beaucoup plus féminisés, on assiste à une très forte augmentation du nombre des accidents de travail pour les femmes, alors même qu'il diminue pour les hommes. On peut expliquer cette évolution par l'augmentation de l'effectif salarié et par une féminisation des emplois exposés aux risques dans ces secteurs, mais on peut également émettre l'hypothèse que les politiques de prévention des risques touchent moins les femmes que les hommes, eu égard à la division sexuée des emplois.

Pour l'instant, nous ne pouvons aller plus loin dans l'analyse, notamment parce que la CNAMTS ne fournit pas d'indicateurs de sinistralité sexués qui permettraient de rapprocher le nombre d'accidents (hommes-femmes) de la population totale salariée, ce qui impliquerait de mettre en relation les bases sexuées des effectifs avec les indices de sinistralité.

L'autre raison est que ces chiffres bruts n'ont pas fait l'objet de recherches. On manque donc aujourd'hui de facteurs explicatifs.

D'autres statistiques vont dans le même sens. Ainsi, pour la première fois en 2009, les statistiques de la CNAMTS nous révèlent que le nombre d'accidents de trajet des femmes dépasse celui des hommes. De même, le nombre de maladies professionnelles déclarées des femmes dépasse celui des hommes en 2010, leur nombre ayant augmenté sur 2001-2010 de +162 % contre +73 % pour les hommes.

En ce qui nous concerne, nous pensons qu'il faut chercher dans l'organisation du travail la cause de l'impact différencié du travail sur la santé des hommes et des femmes.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Pensez-vous que cette situation puisse être corrélée au fait que les femmes cumulent un taux d'activité de plus en plus important, sans que les tâches ménagères et domestiques dont elles ont la charge soient allégées ?

Mme Florence Chappert. – Bien sûr, le cumul vie professionnelle-vie familiale est un facteur explicatif important, que l'on retrouve dans les indicateurs d'exposition à la tension au travail et au stress, mais notre première hypothèse réside plutôt dans les caractéristiques des emplois occupés par les femmes.

En effet, conformément à la vision masculine de l'organisation du travail, les emplois occupés par les femmes ont toujours été considérés comme plus légers, non exposés, non astreignants, moins soumis à la pénibilité que ceux occupés par les hommes. A titre d'exemple, les critères de pénibilité choisis pour évaluer la pénibilité au travail – tels les temps de cycle – concernent plus les hommes que les femmes, si bien que la dureté des emplois féminins reste systématiquement sous-évaluée.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Existe-t-il une corrélation avec le temps partiel ?

M. Alain Fouché. – Vous avez dit que les politiques de prévention touchaient moins les femmes que les hommes. Pouvez-vous préciser cela ? Par ailleurs, s'agissant des maladies professionnelles, les femmes souffrent-elles de maladies spécifiques ?

Mme Florence Chappert. – Les maladies professionnelles dont souffrent fréquemment les femmes sont répertoriées dans la catégorie des TMS (troubles musculo-squelettiques) liés à des travaux répétitifs, tels que les postures sur écran, les stations debout ou assise sans bouger...

Les chiffres sont éloquentes. D'une manière générale, on assiste à une explosion du nombre de maladies professionnelles. Les femmes sont beaucoup plus touchées. Entre 2001 et 2010, le nombre de maladies professionnelles a augmenté de 162 % chez les femmes, contre 73 % pour les hommes.

Mme Pascale Levet. – Je voudrais souligner à quel point la construction de l'appareillage statistique reflète l'organisation masculino-centrée du travail, dans laquelle on a organisé l'invisibilité du travail des femmes.

Je vais vous donner un exemple concret tiré des enquêtes de la DARES dans lesquelles on trouve la question suivante : « Portez-vous des charges ? » Un homme qui soulève des colis de 20 kg répond « oui ». Une femme qui soulève des corps, lorsqu'elle exerce dans le secteur des soins à la personne, répond « non ». Par conséquent, c'est la construction même de l'appareil statistique qui concourt à l'invisibilité du travail des femmes dans les organisations.

Il nous faut donc nous intéresser aux symptômes qui permettent de révéler l'écart entre ce qui est déclaré dans les outils de suivi et ce que l'on peut observer des effets sur la santé au travail.

C'est dans cet écart-là qu'il faut focaliser les recherches. L'exemple de la division sexuée des tâches dans les abattoirs est parlant : les hommes sont à l'abattage et les femmes à la découpe. Or, la découpe des carcasses nécessite une quarantaine de gestes par minute...

Mme Florence Chappert. – A cet égard, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) a animé ces dernières années un réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), qui a mis en évidence des différenciations importantes entre les hommes et les femmes dans l'exposition aux risques. Sur 50 000 pathologies en relation avec le travail, les hommes sont plus touchés par l'amiante, les risques chimiques, le port des charges alors que les femmes sont plus spécifiquement exposées aux mouvements répétitifs, aux troubles psychologiques – sujet encore tabou dans l'entreprise – et aux facteurs managériaux.

Concernant le lien entre temps partiel et santé, nous disposons de statistiques issues de nos propres enquêtes en entreprise, et nous nous appuyons également sur les travaux de l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé (IRDES) sur l'absentéisme en entreprise.

Les analyses sont concordantes. Si la fréquence des arrêts de travail n'est pas significativement différente entre emplois à temps plein et emplois à temps partiel, en revanche, la durée de l'arrêt de travail – qui en reflète la gravité – est plus longue pour les emplois à temps partiel.

Pour expliquer cette situation, formulons l'hypothèse que les conditions de travail des emplois à temps partiel sont plus contraignantes, cumulant horaires atypiques, facteurs émotionnels, facteurs de stress et absence de perspective d'évolution ainsi qu'une absence de reconnaissance.

J'insiste sur l'absence de perspectives des parcours qui caractérise ces emplois et qui est un facteur important d'usure professionnelle.

Dans les enquêtes que nous avons pu mener dans les entreprises, nous observons que, contrairement aux hommes, les femmes restent sur les mêmes postes de travail.

Dans certaines entreprises, cette ségrégation est très spectaculaire : cantonnées à leurs postes de travail, les femmes n'ont parfois pas d'autres issues que la solution judiciaire ou l'invalidité. L'analyse des flux est très importante pour comprendre le phénomène.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Avez-vous des chiffres à nous fournir sur la proportion de femmes dans les emplois atypiques ou engagées dans un cumul de plusieurs contrats ?

Mme Florence Chappert. – Je n'ai pas connaissance de statistiques publiques en la matière, mais il semble que ce genre de situations soit en augmentation. Si on fait le parallèle avec le secteur des services à la personne, on estime que les femmes ont plusieurs employeurs – ce qui explique la croissance de 30 à 40 % des accidents de trajets dans ce secteur d'activité.

L'analyse de l'écart des espérances de vie est également intéressante. Les femmes bénéficient toujours d'une meilleure espérance de vie que les hommes, mais on constate des évolutions différenciées en fonction des catégories socioprofessionnelles. Ainsi, les effets du travail commencent à faire leur œuvre, non

seulement sur la longévité à proprement parler, mais surtout sur l'espérance de vie en bonne santé, pour laquelle l'écart n'est plus que d'un an et sept mois entre les femmes et les hommes !

Pour conclure cette première partie, je dirai que nous ne pouvons plus nier aujourd'hui les inégalités de santé entre les hommes et les femmes au travail.

Ils sont pour nous des pistes très intéressantes pour réinterroger l'organisation actuelle du travail et identifier les leviers qui vont permettre de mettre en place de nouveaux dispositifs de prévention et de réorganisation du travail.

Il nous paraît essentiel aujourd'hui de ne pas céder à la tentation de l'explication essentialiste – qui voudrait que les femmes soient plus vulnérables par nature – et de bien identifier dans la division sexuée de l'organisation du travail et dans la structure des emplois la cause réelle de la dégradation de la santé des femmes au travail.

Le deuxième facteur explicatif des différences d'impact du travail sur la santé des femmes et des hommes réside dans le temps de travail et les conditions d'emploi au sens large du terme. Les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes conditions d'emploi, ni aux mêmes contraintes de temps, considérées globalement, y compris le temps hors travail.

D'une part, les horaires atypiques d'emploi restent l'apanage des femmes et la précarité tend à s'accroître avec l'âge ; d'autre part, la répartition des rôles dans la sphère familiale fait que les femmes continuent d'assumer la plus grande part du travail domestique, en plus de leur travail professionnel.

Le troisième facteur est l'invisibilité des pénibilités et des risques des emplois à prédominance féminine.

Le document unique d'évaluation des risques que toute entreprise est en obligation d'instruire ne prend le plus souvent pas en compte les risques et les pénibilités auxquels les femmes sont exposées dans les emplois qu'elles occupent et se concentre toujours sur les emplois à très fort danger ou à très fort risque, traditionnellement reconnus par les partenaires sociaux.

Quatrième facteur : les critères de mobilité et les conditions de travail retenus pour la gestion des ressources humaines ne permettent pas le plus souvent aux femmes de faire des parcours ascendants similaires à ceux des hommes. Les femmes demeurent confinées dans des parcours pénibles, précaires, descendants, comme l'expose l'étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) « santé et itinéraires professionnels » sur les différences de parcours des femmes et des hommes.

Mme Pascale Levet. – L'analyse statistique des conditions de travail des femmes peut comporter des pièges. Certes, les moyennes indiquent que la situation des femmes a progressé mais celles-ci dissimulent le fait que les écarts se sont considérablement creusés au sein de la catégorie.

Certaines femmes peuvent avoir des parcours qui se rapprochent de ceux des hommes mais les inégalités augmentent par rapport au nombre important de femmes restant confinées dans des situations défavorables : conditions de travail, conditions d'emploi, conditions sociales au sens large.

Mme Florence Chappert. – Il serait souhaitable de mener plus d'investigations et de définir des politiques de prévention plus adaptées sur quatre types d'emplois particulièrement exposés : les emplois à horaires atypiques, les emplois émotionnellement exigeants (les emplois en relation avec le public), les emplois répétitifs et pénibles, comme ceux comportant le port de charge – qui concernent aussi les hommes – et les emplois sans perspective d'évolution professionnelle.

La différence d'exposition des hommes et des femmes à la tension au travail a été mise en lumière par l'enquête SUMER 2003. Celle-ci a évalué qu'une femme sur trois était exposée à la tension au travail contre un homme sur cinq. Nous expliquons cet écart par la typologie des emplois occupés, le déficit de parcours et de reconnaissance des femmes et le cumul vie professionnelle-vie familiale.

L'enquête SUMER 2010, dont les résultats seront sexués, fera l'objet d'une publication par la DARES, et permettra ainsi d'examiner la composante genrée des différences dans les atteintes à la santé et dans l'exposition au stress. Elle ne permettra toutefois pas encore de faire le lien entre les indicateurs de santé sexués et le poids des charges familiales ou personnelles. Il faudra pour cela attendre l'enquête « conditions de travail » dont les premiers résultats ne seront publiés qu'en 2013, et pour l'analyse sexuée, qu'en 2014-2015.

Je souhaiterais aborder maintenant l'environnement réglementaire, conventionnel qui me paraît témoigner d'une forme de déni du genre.

Les seules dispositions du code du travail relatives aux femmes, si l'on met à part les quelques restrictions relatives au port de charges et à l'exposition au plomb ou au radium, concernent principalement la femme enceinte ou allaitante et sont inspirées par le souci de protéger sa santé ou de lutter contre le risque de discrimination.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques ne prévoit pas une revue systématique des risques pour les femmes enceintes ou allaitantes ni, de manière plus générale, des risques pour la santé reproductive.

A ce propos, il faut d'ailleurs savoir que les premières investigations réalisées par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) sur ces questions montrent que les hommes seraient peut-être plus touchés que les femmes par des effets induits par leur milieu de travail sur leur santé reproductive.

Les accords d'entreprise relatifs aux risques psychosociaux font l'impasse sur la composante genrée : les enquêtes réalisées ne comportent pas de statistiques sexuées et les facteurs de risques spécifiques aux femmes et aux hommes dans leurs emplois respectifs ne sont pas étudiés, en particulier, la tension issue de l'articulation des temps professionnels et personnels comme facteur de risque.

Or, la commission des experts des risques psychosociaux pilotée par Michel Gaulac a très bien montré que les hommes et les femmes ne sont pas exposés aux mêmes facteurs de risques, les femmes étant plus exposées aux risques relations publiques (patients, clients) alors que les hommes sont plus exposés à la peur au travail ou aux injonctions contradictoires.

Par ailleurs, ces accords, s'ils mentionnent les violences racistes et homophobes, omettent systématiquement le qualificatif de « sexiste » alors qu'il

existe dans l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail (LANI) ; cela témoigne d'une forme d'aveuglement sur ces questions.

Les directions d'entreprises et les organisations syndicales font montre d'une grande frilosité à engager une réflexion genrée sur les questions de santé et de conditions de travail, par crainte de s'engager dans une voie qui pourrait conduire à de la discrimination positive.

Les entreprises à dominante féminine, qui sont dans l'obligation de négocier cette année un accord égalité, peinent à identifier les questions de genre en leur sein qu'il s'agisse de temps partiel imposé, d'articulation des temps, de pénibilité ou encore de risques d'épuisement et de « *burn-out* » dans un certain nombre d'emplois.

L'absentéisme des femmes qui était jusqu'alors similaire à celui des hommes commence à s'en distinguer, non par la durée, mais par la fréquence qui augmente.

Certaines entreprises pratiquent l'approche « *business case* » selon laquelle, féminiser les effectifs concourrait à augmenter les performances de l'entreprise ; mais ces résultats ne sont pas convaincants.

Quant à la recherche, elle comporte de nombreux points aveugles : les questions liant genre et exposition aux risques ne font l'objet d'aucuns travaux en France (genre et exposition aux risques, genre et risques psychosociaux, genre et violences au travail, genre et méthodes de prévention, genre et stratégies de préservation de sa santé, travail et santé reproductive des femmes et des hommes, genre et seniors, genre et temps de travail, genre et métiers monosexes).

Le CNRS n'a dénombré que cinq à six chercheurs travaillant sur les questions de genre sur des questions d'épidémiologie de la santé des femmes et des hommes, essentiellement sur le champ de la santé reproductive, le champ de la santé au travail n'étant en revanche pas étudié.

Cette approche genrée du travail remet en cause les approches traditionnelles qui, tout en posant pour postulat de départ la neutralité de genre du travailleur, prenaient en réalité et de façon implicite le travailleur masculin comme référent. Contrairement à l'approche « égalitaire » qui nie les différences, elle permet de mieux prendre en compte la situation respective des hommes et des femmes tant dans le champ du travail que dans celui du hors travail, tout en conservant pour objectif l'amélioration des conditions de travail des uns et des autres.

Cette approche doit toutefois être mise en œuvre avec certaines précautions, de façon à se garder des interprétations dites « essentialistes », qui font aujourd'hui un retour en force, et prétendent expliquer par les différences biologiques les problèmes de santé au travail. On constate ainsi, aujourd'hui, que certaines entreprises sont tentées de résoudre leurs problèmes de pénibilité au travail en recrutant préférentiellement des hommes.

J'en viens aux deux séries de propositions que nous voudrions vous soumettre.

La première porte sur les politiques et les actions visant la santé et la sécurité au travail. Pour mieux asseoir cette approche genrée, nous avons besoin de statistiques sexuées : pour cela, il faut inciter les institutions en charge de la santé, de la prévention et de la gestion des travailleurs salariés à établir ces statistiques par

sexe ; il faut aussi promouvoir les recherches sur la santé, le travail et le genre ; il faut également faire preuve de vigilance pour que les concepteurs de machines et de processus de travail prennent en compte la nécessité d'en garantir l'accès aux travailleurs des deux sexes, ce qui est encore trop peu le cas aujourd'hui ; il faut également mettre en place un dispositif de prévention des risques pour les emplois à prédominance féminine les plus exposés.

Notre seconde série de propositions s'organise autour de l'objectif d'égalité professionnelle, dans la mesure où celui-ci a beaucoup à gagner à prendre en compte l'organisation du travail, les conditions de travail et la santé au travail ; nous recommandons une meilleure mixité des emplois et des activités ; je souhaite à ce propos citer une étude de Annie Thébaud Mony sur les cancers professionnels des femmes qui sont régulièrement sous-évalués, sauf dans les secteurs mixtes où l'origine professionnelle de la maladie est davantage reconnue ; cette mixité permet aussi de mieux évaluer la pénibilité du travail des femmes dans la mesure où les campagnes de prévention sont plus axées sur les emplois et le travail des hommes, jugés toujours plus pénibles que celui des femmes.

Il faut aussi intégrer l'objectif d'articulation des temps dans l'aménagement des temps de travail, notamment en limitant les horaires atypiques et le temps partiel subi ; réduire les contraintes stressantes des emplois à prédominance féminine tels que les emplois émotionnellement exigeants ou répétitifs ; revoir les critères de mobilité basés sur la disponibilité et l'ancienneté.

Des indicateurs santé devraient être associés aux indicateurs sur l'emploi dans le rapport de situation comparé pour avoir une approche globale de cette question de l'égalité.

Il faut aussi qu'évoluent les rapports sociaux de sexe qui imposent de mauvaises conditions de travail, en limitant la prévalence d'exposition des femmes aux situations de précarité, aux contraintes, aux risques et aux violences dans leur travail.

Mme Pascale Levet. – Les questions de santé sont stimulantes dans les différences qu'elles révèlent, et permettent de mieux comprendre les questions du travail.

On doit évidemment se garder de toute une dérive essentialiste qui présenterait les femmes comme plus sensibles ou émotionnellement plus fragiles ou encore davantage touchées par certaines pathologies.

Il faut passer d'enjeux de conditions de travail à des enjeux de qualité de vie au travail.

Parce qu'ils sont démunis de solutions pour prendre en charge les problèmes d'absentéisme et d'usure au travail du point de vue de l'organisation, les employeurs sont tentés de se tourner vers des solutions médicales en plaçant en invalidité les salariés qui posent des difficultés notamment par leur absentéisme.

Abandonner la voie de la médicalisation et revenir sur des enjeux de conception des systèmes de travail et des systèmes à travers lesquels on mobilise les individus au travail me paraît donc aujourd'hui un objectif politique fort.

M. Alain Fouché. – Je m'interroge sur le regain d'intérêt des femmes pour le tabac. Il me semble qu'aujourd'hui les femmes fument davantage, en particulier dans certains secteurs tertiaires, où on voit les femmes – plus que les hommes – sortir

des locaux de travail pour fumer. Ce constat est-il fondé et à quoi peut-on l'attribuer, selon vous ?

Mme Florence Chappert. – Je ne vous donnerai pas de statistiques, car nous n'en disposons pas, mais il me semblerait très intéressant d'examiner les causes de ce que vous décrivez – qui est bien réel –. On peut formuler l'hypothèse que les situations de stress subies par les femmes, qu'elles découlent de leurs conditions de travail ou du cumul de leur vie professionnelle et de leur vie privée, sont susceptibles d'expliquer en grande partie ce phénomène.

Mme Pascale Levert. – Les pratiques addictives au travail que vous décrivez – qu'elles soient liées au tabac ou à d'autres substances – sont à l'heure actuelle suivies de près par certains acteurs de la prévention sociale – qui ont notamment, lancé des campagnes de sensibilisation, telle « manger-bouger » –, ce qui indique bien la réalité d'un facteur de risque.

Toutefois, les mutuelles avec qui nous travaillons ont conscience que les risques visés ne se situent pas seulement à la périphérie du travail, mais aussi au sein même de l'organisation du travail.

Or, la prise en charge de ces pathologies n'est aujourd'hui assurée que par les médecins « de ville », hors du cadre de l'entreprise, ce qui explique l'absence des réponses adaptées.

Je pense qu'un important travail de coopération avec les acteurs de la prévention au sein de l'entreprise est aujourd'hui nécessaire, pour lutter contre ces comportements addictifs, qui sont parfois liés moins à des problèmes personnels qu'à des problèmes d'organisation interne, et à leur lot de stress et de pénibilité.

Mme Florence Chappert. – Les phénomènes d'intensification du travail ne laissent plus guère de pause et sortir fumer n'est peut-être qu'un alibi.

Les violences au travail demeurent un sujet tabou en entreprise, celles-ci ne les abordant que sous l'angle des violences externes, venant du public ou du client et ne prenant pas en considération les violences internes en provenance du collègue ou du manager.

La dernière enquête « conditions de travail » menée en 2005 ne comportait qu'une seule question sur les violences au travail, ce qui ne permettait pas d'apprécier l'ampleur du phénomène car les violences peuvent correspondre à des actes ou des attitudes très différents ; ainsi, les violences sexistes ou sexuelles peuvent aller des blagues sexistes aux propos humiliants, voire au viol.

Il conviendrait de situer cette question des violences au travail dans le cadre des facteurs d'exposition aux risques psychosociaux. D'ailleurs, les harceleurs ne sont pas nécessairement des pervers, et certaines organisations du travail avec leurs contraintes extrêmement fortes peuvent être un facteur incitatif dans ces comportements de harcèlement, et, compte tenu des rapports sociaux de sexe, aboutir à des situations regrettables.

Une sensibilisation des managers et des partenaires sociaux sur cette question pourrait être menée mais il faudrait au préalable conduire des recherches pour quantifier ces violences au travail ; l'INED va débiter une étude sur « violences et rapports de genre » qui portera sur les hommes et les femmes et qui ne se limitera pas au milieu du travail.

M. Alain Fouché. – Le harcèlement concerne effectivement les deux sexes dans l'entreprise et un homme peut aussi se retrouver du côté des victimes.

Mme Pascale Levet. – Le sujet des violences en entreprises est tabou. Il est rendu plus complexe encore par les déformations auxquelles il peut donner lieu ; il faut aussi se garder des caricatures suivant lesquelles les rapports sociaux de sexe entre les hommes et les femmes reposeraient systématiquement sur la domination de la femme par l'homme alors que d'autres configurations peuvent exister. Tout cela rend les choses difficiles.

Certaines entreprises qui sont confrontées à cette problématique des violences ont su trouver des réponses qui me paraissent sages. C'est le cas, en particulier, d'Air France, où les rapports sociaux de sexe pourraient pourtant se prêter facilement à la caricature, avec les hôtesse d'un côté et les commandants de bord de l'autre. Le responsable du service « qualité de vie au travail et prévention » m'a indiqué que l'entreprise avait fait le choix de l'aborder sous l'angle de la civilité, en s'attachant pour commencer aux violences commises par les passagers. Cette approche, qui s'est appuyée sur un code de civilité, permet aujourd'hui à l'entreprise de faire face à l'augmentation des incidents violents qui se déroulent au sol, dans les aéroports, souvent en corrélation avec des recrutements locaux massifs. La religion et les pratiques religieuses qui s'invitent dans les rapports sociaux de sexe sont d'ailleurs susceptibles de rendre la question plus complexe encore lorsqu'elles conduisent des subordonnés masculins à dénier toute légitimité aux femmes chargées de les encadrer.

Instaurer un code de civilité régissant d'une façon générale les rapports sociaux dans l'entreprise a été, pour Air France, une solution appropriée qui lui a permis de couper court à des dérives dans lesquelles d'autres ont pu se fourvoyer.

Parallèlement, Air France a institué une procédure interne de médiation qui lui donne satisfaction et permet d'éviter des contentieux qui sont douloureux pour toutes les parties. Cette procédure est prise en charge par l'employeur et les partenaires sociaux.

Le recours à la médiation et à ce code de civilité ont donc permis de sortir par le haut de ces difficultés.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Mesdames, je vous remercie très chaleureusement et très sincèrement pour vos exposés qui nous seront très utiles.

**Audition de M. Antoine Magnier,
directeur de la Direction de l'animation de la recherche, des études
et des statistiques (DARES),
accompagné de Mme Rozenn Desplatz,
chef de la mission animation de la recherche**

(24 mai 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Notre délégation a choisi comme thème de travail, cette année, les femmes et le travail. Je remercie M. Antoine Magnier, directeur de la DARES d'avoir accepté notre invitation : nous vous demanderons de nous fournir des données chiffrées sur le sujet nous permettant d'étayer nos analyses.

M. Antoine Magnier, directeur de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). – Je commencerai par vous présenter Mme Rozen Desplatz qui est en charge de la mission animation de la recherche au sein de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

Comme vous le savez, la DARES, rattachée au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, produit et analyse des statistiques sur le travail, le chômage et l'emploi. Cette direction participe aux réflexions du ministère et, plus largement, du Gouvernement. Sur le sujet spécifique des femmes et de l'emploi, nos travaux ont été axés au cours des dernières années sur la production et l'analyse de statistiques plus que sur des analyses approfondies ou sur la formulation de conseils pour les politiques publiques.

Dans l'analyse des tableaux que je vais vous présenter, je me cantonnerai donc plus au registre du constat qu'à celui des recommandations.

Afin d'éclairer le sujet qui nous intéresse aujourd'hui, j'utiliserai les enseignements tirés de trois études publiées par nos services au cours des six derniers mois : la première dresse un panorama des évolutions sur une longue période de l'activité, l'emploi, le chômage et le salaire dans une perspective genrée ; la deuxième propose une analyse fine des écarts de salaires entre les hommes et les femmes – produite régulièrement et récemment actualisée ; enfin, je vous livrerai des éléments plus prospectifs, en me basant sur une étude que nous avons réalisée conjointement avec le Centre d'analyse stratégique sur les perspectives d'emploi et les postes à pourvoir selon les différents métiers à l'horizon 2020.

Trois aspects abordés dans ces différentes études sont susceptibles de vous intéresser : tout d'abord, des éléments de constat concernant l'emploi et le chômage des hommes et des femmes ; ensuite, les caractéristiques des emplois dans une perspective genrée, puis la question des écarts de salaires entre les hommes et les femmes.

Les chiffres concernant l'activité, l'emploi et le chômage des femmes vous sont bien connus, aussi essaierai-je de concentrer mon analyse sur les évolutions les

plus récentes et de répondre, si vous le souhaitez, à des interrogations précises sur le sujet.

Même si le taux d'activité des femmes a considérablement augmenté dans les dernières décennies – puisqu'on est passé de 53 % en 1975 à 66 % en 2010 – un écart sensible demeure entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes, toutes classes d'âge confondues. Il faut noter que cet écart peut atteindre 5 à 6 points pour la classe d'âge 25/50 ans.

Il ressort d'un certain nombre d'études que les deux principaux facteurs déterminants de cet écart sont, d'une part, la composition familiale et en particulier le nombre ainsi que l'âge du dernier enfant, et, d'autre part, le niveau de diplôme.

Ceci est valable en France comme dans les autres pays européens. L'importance de l'écart constaté entre le taux d'activité des femmes peu ou pas diplômées ayant entre 25 et 50 ans et au moins trois enfants en bas âge – évalué à 20 % – et celui des femmes diplômées sans enfants – évalué à 95 % – confirme cette analyse.

L'analyse sur une longue période fait, par ailleurs, apparaître que la progression du taux d'activité féminin a sensiblement ralenti depuis le milieu des années 1990. Alors qu'il augmentait de + 0,3 % chaque année entre 1975 et 1995, depuis cette date il augmente de moitié moins.

Ce ralentissement est dû essentiellement à la fin de l'allongement de la durée d'études depuis le milieu des années 1990 et à l'augmentation du taux de descendance pour les femmes dans les quinze dernières années.

Si l'on se livre à un exercice de comparaison internationale, on constate que le taux d'activité des femmes en France se situe à un bon niveau, juste derrière celui des pays d'Europe du Nord. Par ailleurs, il ressort des données chiffrées que la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes est un phénomène commun à l'ensemble des pays industrialisés.

Concernant les taux de chômage, celui des femmes s'est rapproché régulièrement de celui des hommes depuis 1975, même s'il reste légèrement supérieur.

Néanmoins, on a constaté qu'en période de récession les hommes étaient plus touchés que les femmes car le chômage en période de crise touche prioritairement des secteurs où prédominent les contrats d'intérim, comme le bâtiment et l'industrie, dans lesquels les hommes sont plus nombreux.

Par ailleurs, aux États-Unis, au Japon, au Royaume-Uni et dans un certain nombre de pays nordiques, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes. La réduction de l'écart des taux de chômage entre les hommes et les femmes s'explique essentiellement par l'amélioration tendancielle des performances des femmes en matière d'éducation et par la tertiarisation de l'économie.

Concernant le cas français, caractérisé par un taux de chômage des femmes toujours légèrement supérieur à celui des hommes, il faut distinguer les femmes actives selon le niveau de diplôme, le chômage touchant particulièrement les femmes peu ou pas diplômées.

J'en viens maintenant aux différences de caractéristiques des emplois entre les hommes et les femmes.

Comme vous le savez, les femmes occupent 80 % des emplois à temps partiel, ce qui signifie qu'environ 30 % des femmes travaillent à temps partiel contre 6 % des hommes. Il est significatif de constater que cet écart est stable depuis une quinzaine d'années et qu'il a tendance à croître avec l'âge.

Les enquêtes réalisées auprès des travailleurs à temps partiel permettent, par ailleurs, de constater qu'une plus grande proportion de femmes dit le subir. Ainsi, évalue-t-on à 9 % d'entre elles celles qui sont effectivement en situation de sous-emploi, contre 3 % des hommes.

Il faut cependant noter que le taux de temps partiel est modeste en France, comparativement au taux moyen en Europe de 40 %, ou à certains autres pays, comme les Pays-Bas, où 75 % des actifs travaillent à temps partiel.

Compte tenu de l'augmentation du nombre de femmes travaillant à temps partiel et de l'augmentation du nombre des contrats à temps partiel dans les dix dernières années, on comprend que le volume de travail des femmes s'est rapproché moins rapidement de celui des hommes que le taux d'emploi.

S'agissant de la nature des contrats (contrats à durée déterminée, contrats à durée indéterminée...), on ne constate pas de différence remarquable entre les hommes et les femmes. Ces différences existent en revanche quand on examine les secteurs d'emploi : les femmes non salariées sont proportionnellement moins nombreuses que leurs homologues masculins dans les professions libérales, alors qu'elles sont majoritaires dans la fonction publique (26 % de femmes contre 14 % d'hommes), cette forte représentation s'expliquerait notamment par une forte présence au sein de l'hôpital public.

Comme vous le savez, et ceci est à peu près constant depuis le début des années 1980, les femmes occupent encore aujourd'hui plus fréquemment des emplois non qualifiés que les hommes.

En revanche, le nombre de femmes occupant des postes d'encadrement augmente, même si leur nombre reste encore proportionnellement inférieur à celui des hommes.

En matière de mixité, ensuite, le constat reste sans appel : les métiers occupés par les hommes et les femmes restent très différents. Il y a donc peu de mixité dans les métiers, en général, et, dans certains métiers, on peut même parler de « ségrégation professionnelle ». Soulignons cependant qu'elle régresse depuis le début des années 1990 et qu'elle n'est pas propre à la France.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Cette régression peut-elle être corrélée à la désindustrialisation de l'économie ?

M. Antoine Magnier. – Sans doute, mais ne disposant pas de chiffres précis, je préfère vous transmettre ultérieurement des éléments vérifiés.

Les éléments prospectifs dont nous disposons mettent en avant le fait que les femmes devraient continuer à investir les métiers d'encadrement à l'horizon 2020.

J'en viens maintenant à l'examen des écarts de salaires entre les hommes et les femmes. Les indicateurs dont nous disposons montrent une forte réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes entre les années 1950 et les années 1990, années à partir desquelles cette tendance a été stoppée.

Selon notre dernière étude, pour l'année 2009, l'écart moyen de la rémunération annuelle brute entre les femmes et les hommes dans le secteur concurrentiel était évalué à 24 %.

Si l'on se limite à l'écart de salaire horaire, on obtient un chiffre de 14 %, sachant que l'écart est évalué à 12 % si l'on examine les rémunérations de base, le reste relevant des primes et autres éléments variables de rémunération.

Sachant que les hommes accomplissent statistiquement plus d'heures supplémentaires que les femmes, ces éléments ne sont pas négligeables.

On observe par ailleurs que les écarts de salaire horaire s'expliquent plus par le montant des primes et bonus que par les différences de rémunérations de base.

Les données chiffrées obtenues montrent que les écarts de salaire augmentent avec l'âge et qu'ils sont d'autant plus importants que le niveau de diplôme s'élève.

Autrement dit, les écarts de salaire sont plus sensibles pour les cadres. Par ailleurs, ils sont plus importants dans les secteurs les plus féminisés.

Mme Françoise Laborde. – Voulez-vous dire par là que dans les secteurs dits « féminisés », les hommes occupent les postes les plus valorisés et sont donc comparativement beaucoup mieux rémunérés que les femmes qui, elles, sont cantonnées aux postes moins bien rémunérés ?

M. Antoine Magnier. – Oui, exactement. Dans ces secteurs, les écarts de salaires révèlent moins des différences de rémunérations à emploi égal que des différences de postes occupés : les femmes n'occupent pas les mêmes postes que les hommes.

Il est également intéressant de souligner que les trois quarts de l'écart moyen de salaire ne s'expliquent par aucune caractéristique identifiable (emplois, entreprises ou salariés).

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Ces trois quarts relèvent-ils donc de la discrimination pure ?

M. Antoine Magnier. – Pas seulement. Cet écart reflète aussi des caractéristiques que nous ne sommes pas en mesure d'observer, comme le partage des tâches familiales...

Mme Rozenn Desplatz, chef de la mission animation de la recherche. – ... les niveaux de diplôme, le niveau de responsabilité, les interruptions de carrière, entre autres.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Ces études et ces remarques ont-elles permis d'observer une corrélation avec le niveau d'éducation qui conditionne l'accès à des champs de métiers plus différenciés ?

M. Antoine Magnier. – Ces études tiennent compte des niveaux de diplôme mais pas des types de formation, sachant que les jeunes hommes sont plus représentés dans les études scientifiques ou dans des formations qui débouchent sur des métiers du secteur de l'industrie.

Ces différences salariales liées aux études choisies jouent vraisemblablement un rôle important mais cet aspect de la question n'a pas été étudié.

Néanmoins, après avoir alerté sur l'interprétation possible de cette part non expliquée de ces écarts de salaire, je fais remarquer que l'on s'attache à regarder ce qui est imputable aux caractéristiques observables des emplois, des entreprises et des salariés.

Cependant les différences de caractéristiques observables portant sur les salariés peuvent refléter un certain nombre de facteurs ou de stéréotypes, voire des pratiques discriminatoires en amont.

Mme Gisèle Printz. – Quelles seraient vos recommandations pour réduire l'écart de salaire entre les hommes et les femmes ?

M. Antoine Magnier. – Je suis beaucoup moins à l'aise sur le registre des recommandations. Mme Brigitte Grésy que vous auditionnerez bientôt vous fera part des propositions qui découlent de ses travaux.

Il y a déjà eu nombre de travaux sur ces sujets, notamment des études menées par l'OCDE au niveau international, qui font ressortir des éléments de constat ainsi que des recommandations compte tenu des expériences négatives ou positives relevées auprès de pays membres de l'organisation.

Un rapport, intitulé « *Initiative dans le domaine des genres* », recueil de préconisations, sera publié sous peu par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) se veut un guide des bonnes pratiques à l'attention des pays les moins avancés sur ces questions.

L'OCDE examine les questions liées à la formation dont le choix subit le poids des stéréotypes qui existent tant dans le milieu éducatif qu'au sein de la famille.

Les études menées concentrent leur analyse et leurs recommandations sur trois domaines :

- l'organisation de la garde des enfants, la France n'ayant pas à rougir en la matière ;

- les interruptions de carrière, qui pénalisent très fortement les trajectoires professionnelles et de rémunération au détriment des femmes ;

- le partage des tâches au sein de la famille qui est l'un des grands déterminants des écarts de situation professionnelle et de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ce dernier facteur commence à jouer dès le début de la vie active des femmes, qui sont plus nombreuses à travailler à temps partiel.

Ce partage déséquilibré au sein de la famille joue défavorablement pour les femmes tout au long de vie professionnelle.

Mme Joëlle Garriaud-Maylam. – Nous connaissons les raisons sociologiques de cet écart de salaire entre les hommes et les femmes mais je constate que cet écart a peu varié alors que le niveau d'études des femmes s'est beaucoup élevé.

La DARES a-t-elle étudié l'influence de l'accès des femmes en plus grand nombre aux conseils d'administration sur cet écart salarial ?

En effet, cette présence féminine accrue dans les conseils d'administration, à valeur d'exemple et devrait fournir des modèles à l'ensemble des femmes pour briser enfin le plafond de verre en s'affranchissant d'un complexe qui les freine dans leur progression.

M. Antoine Magnier. – Nous n'avons pas connaissance de telles études, mais il me semble que la présence des femmes au sein des organes de direction des entreprises est un facteur au moins aussi important.

Au sein de l'OCDE, 10 % de femmes siègent au sein des conseils d'administration, moyenne relevée aussi en France.

Mme Françoise Laborde. – Je tiens à vous remercier de votre intervention qui vous fait revêtir tour à tour les habits de statisticien et de sociologue.

Si les causes sociologiques de l'écart salarial sont identifiées, j'ai aussi noté l'importance des primes dans l'explication de cet écart, ce qui peut être un moyen détourné pour contourner les règles instaurées pour assurer une égalité salariale de base.

Les statistiques périodiques de la DARES permettront de suivre l'évolution de cet écart et donc de juger de la bonne application des mesures législatives en matière d'égalité salariale.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – L'égalité salariale ne fera pas l'économie d'un travail fondamental sur la déconstruction des représentations que nous avons de la place respective des hommes et des femmes dans notre société.

En effet, nos précédentes auditions ont déjà montré que, du fait de ces représentations, on tend à considérer que c'est naturel que le salaire de la femme soit moindre et qu'elle reste femme au foyer. Or, ces représentations se mettent en place dès le tout jeune âge.

Un débat d'idées est donc nécessaire et commence à poindre dans certaines entreprises lorsque celles-ci comprennent qu'une telle évolution concourt à leur efficacité.

Vos études nous sont très utiles car elles nous permettent de bâtir une approche rationnelle étayée sur des éléments factuels.

Aussi, pour y contribuer, nous souhaitons recueillir des préconisations que nous pourrions émettre comme recommandations pour des mesures législatives.

Je reviens sur l'intérêt d'établir des statistiques sexuées sur les formations pour identifier si l'école invite bien les filles à s'intéresser à l'ensemble de l'éventail des formations.

Mme Joëlle Garriaud-Maylam. – Des programmes d'information sur l'égalité filles-garçons pourraient être proposés dans les établissements scolaires, sur le modèle de ce qui est fait dans le cadre de la lutte contre l'homophobie.

M. Antoine Magnier. – A l'étranger, des travaux académiques ont été menés, notamment par l'OCDE, afin d'étudier l'influence du sexe d'un enseignant sur le choix de l'orientation des élèves.

Les études menées au cours des quinze dernières années infirment l'explication répandue dans le grand public selon laquelle les écarts de rémunération résulteraient principalement de l'existence de pratiques discriminatoires au sein des

entreprises. De telles pratiques discriminatoires ne sont qu'un des facteurs explicatifs, sans doute pas le principal. D'ailleurs, on a peine à imaginer quelles seraient les motivations économiques qui pousseraient des entreprises à mener une politique salariale discriminatoire, ces dernières étant surtout préoccupées par l'évolution de leurs profits.

Mme Joëlle Garriaud-Maylam. – Effectivement, je ne pense pas qu'il y ait une volonté discriminante.

Par contre, il serait intéressant d'étudier le rôle joué par la mobilité des cadres pour expliquer cet écart, les hommes, supposés plus mobiles seraient plus susceptibles de se voir proposer des revalorisations salariales pour rester au sein de l'entreprise.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous vous remercions très chaleureusement de votre contribution que nous ne manquerons pas d'exploiter.

**Audition de M. Jérôme Ballarin,
président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise,
auteur du rapport « *Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes :
comment impliquer les hommes ?* »,
remis à Mme Claude Greff, secrétaire d'État chargée de la famille**

(24 mai 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Dans le cadre de notre étude sur « les femmes et le travail », nous accueillons maintenant M. Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise à qui nous souhaitons la bienvenue.

M. Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise. – Je vais vous présenter brièvement mon parcours : ancien manager au sein de la direction des ressources humaines du groupe Danone, je suis un professionnel des questions de gestion des ressources humaines et de management. J'ai fondé au cours des années 1990, l'association « Nouvel équilibre » qui a travaillé sur les sujets de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Par ailleurs, je suis père de deux jeunes enfants et mon épouse est très impliquée professionnellement.

Ainsi, mon expertise professionnelle, mon engagement associatif passé et ma vie personnelle m'ont-ils amené, en 2008, à lancer un mouvement pour sensibiliser les employeurs sur ces sujets de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, en s'inspirant de la charte de la diversité qui avait conduit à l'adoption de la loi du 31 mars 2006 contre les discriminations et à la création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).

J'ai proposé une charte de la parentalité en entreprise pour essayer de mobiliser l'ensemble des acteurs de la société française, les chefs d'entreprise, les directeurs des ressources humaines, les syndicats, les politiques et les citoyens eux-mêmes de façon à amorcer un débat sur ces sujets à la confluence de stéréotypes, de la culture et des mentalités.

Cette charte est signée par quatre cents employeurs en France, des entreprises de toutes tailles et de tous les secteurs d'activité qui représentent 10 % de la population active, soit environ trois millions de personnes : des grands groupes (Danone, L'Oréal, Areva, BNP) y côtoient des petites et moyennes entreprises (PME) et des très petites entreprises (TPE) ; la moitié des signataires sont des petites entreprises – de dix salariés à quelques centaines –.

En 2009, l'observatoire a organisé un tour de France des PME pour sensibiliser les chefs d'entreprise sur ce sujet et leur montrer que le bien-être des salariés contribue à la performance de leur entreprise.

Un certain nombre de collectivités locales, dont le conseil général du Finistère sont aussi signataires de la charte.

L'Observatoire de la parentalité en entreprise, association indépendante loi 1901, a été créé pour organiser les événements de signature de la charte, favoriser la mise en œuvre d'actions concrètes, organiser des commissions de travail avec des grandes entreprises, des ateliers avec les PME, afin de jouer un rôle de catalyseur sur le sujet.

Un baromètre annuel mesurant les évolutions observées a été créé, fondé sur un triptyque comprenant :

- un volet « salariés » : un échantillon de plus de mille salariés est interrogé annuellement sur leurs attentes et leur degré de satisfaction ; cette année, d'après cet indicateur clef qui ne montre malheureusement pas d'amélioration, 75 % des salariés interrogés estiment que leurs employeurs ne font pas grand-chose pour leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ;

- un volet « entreprises » : une enquête annuelle interroge les entreprises signataires de notre charte pour savoir concrètement ce qu'elles ont mis en œuvre et pour suivre l'évolution de leurs pratiques ;

- un échantillon de cinq cents adolescents âgés de 14 à 17 ans est aussi périodiquement interrogé sur le regard qu'ils portent sur le travail de leurs parents ; c'est un levier de mobilisation des parents, car il les sensibilise à la manière d'aborder leur travail avec leurs enfants et de leur inculquer la valeur du travail, mais aussi des employeurs, car ces adolescents ont vocation à devenir plus tard des salariés auxquels il faut donner le goût de l'entreprise.

Or, deux adolescents sur trois nous décrivent le travail de leurs parents comme stressant, fatigant, voire très dur, ce qui ne témoigne pas d'une très bonne image du monde professionnel.

J'aborde maintenant les actions concrètes que prône l'Observatoire de la parentalité ; elles se regroupent en quatre grandes catégories.

- Les services qui facilitent le quotidien des salariés-parents, tels que les crèches d'entreprise, les réseaux d'accompagnement des jeunes parents par un médecin pédiatre.

- Les soutiens financiers, plébiscités par les salariés-parents, sous la forme de mutuelles avantageuses pour les familles, de compensation financière pour les hommes qui prennent leur congé paternité, d'octroi de chèques emploi service universels.

- L'organisation du travail qui est sans doute la voie d'action la plus structurante ; l'enquête menée auprès des salariés indique qu'ils souhaitent, en tout premier lieu, la limitation des horaires de réunion ; l'observatoire se bat pour faire reculer le présentéisme à la française – le « management à la montre » – considéré dans les pays anglo-saxons comme un signe d'inefficacité et non pas de motivation au travail.

Le présentéisme est très pénalisant pour la carrière des femmes car elles doivent quitter l'entreprise plus tôt que les hommes pour s'occuper des tâches familiales.

Une meilleure organisation du travail passe aussi par la flexibilité du travail, sujet qui n'est plus tabou, les salariés étant désormais demandeurs d'une flexibilité choisie « gagnant-gagnant ». A titre d'exemple, je citerai le cas de

20 000 caissières de la grande distribution travaillant selon un système « en îlot » qui leur permet, six semaines avant l'élaboration des plannings de travail, d'indiquer leurs contraintes personnelles ; ces plannings de travail tiennent compte à 95 % de ces desiderata.

Enfin, l'observatoire encourage le télétravail, sous une forme encadrée par des accords et négociée avec les partenaires sociaux : limité à un ou deux jours maximum par semaine, effectué soit à domicile, soit dans un « télécentre », il peut être considéré comme un outil d'aide à la conciliation.

- La formation des managers de proximité : quatre femmes sur dix sont inquiètes d'annoncer leur grossesse à leur manager car ces derniers n'ont pas été assez sensibilisés au respect de la vie personnelle des collaborateurs, au respect des différences.

A cet effet, l'observatoire a créé un guide des managers de proximité comportant des scénettes, des conseils comportementaux...

Les entreprises peuvent mettre en place des dispositifs au niveau des directions des ressources humaines et des directions générales mais si ceux-ci ne sont pas portés au quotidien par des managers, ils resteront lettre morte.

Pour finir, j'aborderai maintenant les conclusions du rapport sur l'implication des hommes.

Pour élaborer ce rapport, nous avons travaillé avec les syndicats, les partenaires sociaux, les experts des directions des ressources humaines, des salariés hommes dans différentes situations – congé parental, temps partiel, télétravail, flexibilité d'horaires – avec le souci de montrer que des pères s'impliquent dans la vie familiale.

Ma première approche portait sur l'engagement des collaborateurs en matière de conciliation entre les vies professionnelle et personnelle mais a glissé vers le sujet de l'égalité hommes-femmes.

Il nous a semblé que plutôt que de culpabiliser les hommes ou de s'appuyer sur les exigences du « politiquement correct », il fallait donc leur présenter l'implication dans la vie familiale comme une opportunité à saisir et non comme une menace.

Cette approche passe par une redéfinition des modèles de réussite, autrefois basés sur la réussite professionnelle chez l'homme et sur la réussite familiale chez la femme.

Aujourd'hui, que l'on soit un homme ou une femme, on souhaite réussir dans une pluralité de champs d'épanouissement, professionnel, familial, artistique, sportif.

Pour que les hommes comprennent que l'égalité hommes-femmes est une chance pour eux, il faut leur montrer les bénéfices qu'ils retireront de la modification de la culture des entreprises : se battre contre le présentisme à la française leur permettrait de partir plus tôt et de s'épanouir dans d'autres domaines ; c'est une demande très forte des jeunes générations.

L'égalité tant professionnelle que familiale ne peut se construire que sur l'implication des hommes.

Dans ce rapport, sont répertoriées les bonnes pratiques des entreprises. Les premières relèvent de la culture d'entreprise. Il s'agit de :

- lutter contre les stéréotypes qui sont d'ailleurs également susceptibles d'affecter les hommes, par exemple lorsqu'ils décident de travailler à temps partiel ou de faire valoir leur droit au congé paternel ou parental ; en ce domaine, l'entreprise Orange, par exemple, a réalisé des clips vidéo diffusés sur Internet visant à mettre en valeur les jeunes pères salariés qui ont décidé de s'impliquer davantage dans les tâches familiales ;

- lutter contre le présentéisme ;

- faire reconnaître dans l'entreprise l'engagement paternel en signant notamment la charte de la parentalité, en organisant la Journée de la famille en entreprise, au cours de laquelle les entreprises sont invitées à réunir les conjoints, les enfants, un jour donné, chaque année, pour parler de la signification d'être parent en entreprise.

Les quatre bonnes pratiques suivantes concernent l'organisation du travail. Nous souhaitons notamment l'aménagement du congé de paternité et appelons les partenaires sociaux à réfléchir à la généralisation de la compensation salariale, comme cela existe aujourd'hui pour le congé de paternité.

Suivent ensuite des recommandations pour les pouvoirs publics.

L'une des plus essentielles à mes yeux vise à impliquer les jeunes pères dès le plus jeune âge de l'enfant, en instituant la prise en charge financière d'un certain nombre d'absences, comme cela existe à l'heure actuelle pour la femme enceinte.

Il me semble, en effet, que l'on doit permettre à un jeune père qui le souhaite d'aller à la maternité pour pouvoir baigner et nourrir le nourrisson. Cela rentrerait dans le cadre de la formation des parents, et notamment des pères.

L'une des propositions les plus révolutionnaires vise à encadrer juridiquement l'arrivée de l'enfant pour le père, comme c'est le cas actuellement pour les femmes. A titre d'exemple, il serait interdit de licencier un jeune père dans les trois mois qui suivent la naissance de l'enfant.

L'arrivée de l'enfant est un bouleversement tant pour le père que pour la mère : physiquement comme émotionnellement, l'homme peut traverser une période de trouble qui peut avoir des répercussions sur son emploi. Cet ensemble de règles constituerait un premier pas vers la reconnaissance de la paternité.

A l'heure actuelle, la plupart des formes d'aménagement de l'organisation du travail, tel le travail à temps partiel, sont « genrées » ou, en d'autres termes, s'adressent prioritairement aux femmes.

Enfin, nous appelons à de nouvelles formes d'innovation organisationnelle dont peuvent tirer parti les hommes comme les femmes, comme le télétravail par exemple.

Je citerai enfin deux dernières recommandations du rapport :

- l'une consiste à mettre en avant le concept de « manager bio », à l'image de l'« agriculteur bio », qui privilégie la diversité et le développement humain dans sa politique de management ;

- l'autre insiste sur l'importance qu'il y a de convaincre les dirigeants du lien entre mixité et performance économique.

Je terminerai mon propos en insistant sur certains des dix leviers que je propose aux pouvoirs publics.

Parmi ceux-ci, je citerai l'instauration d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les parents ou celle d'un « jeudi des pères » pour lutter contre le présentéisme des hommes, le lancement de campagnes de communication pour changer le regard culpabilisant porté aujourd'hui par la société sur les hommes qui décident de faire valoir leur paternité au sein des organisations de travail...

Mme Catherine Génisson. – Permettez-moi, tout d'abord, une précision sémantique : je pense qu'il est préférable d'utiliser le terme « articulation des temps de vie » plutôt que celui de « conciliation entre vie professionnelle et vie privée ».

Vous avez beaucoup insisté sur la question de l'organisation du travail, et notamment sur le présentéisme. Je pense en effet que cette question est essentielle, non seulement pour celles et ceux qui travaillent dans une entreprise, mais aussi pour les personnes – des femmes en majorité – qui sont chargées de l'entretien et de la maintenance des bureaux et interviennent en horaires décalés, avant et après les horaires de bureau.

J'ai trouvé certaines de vos recommandations particulièrement intéressantes ; toutefois, je suis toujours un peu inquiète face au glissement du terme « égalité » vers des notions de « mixité » et de « diversité ». Ces termes ne sont pas équivalents. Gardons-nous de les confondre !

Il me semble, par ailleurs, ne pas avoir entendu évoquer la question des inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Car, on aura beau s'attaquer aux représentations et aux obstacles culturels dans l'entreprise, la situation concrète des femmes dépendra toujours, d'abord, de leur autonomie financière : lorsqu'au sein du couple il existe un important écart de revenus, les choix sont vite faits lorsqu'il s'agit de privilégier une carrière au détriment de l'autre.

Enfin, il me semble que nous devrions nous inspirer de certaines pratiques mises en place dans certains pays d'Europe du Nord pour accompagner la parentalité, qui prévoient des formes de bonus par exemple ou d'accompagnement financier.

M. Jérôme Ballarin. – J'évoque cette possibilité dans le rapport par le biais du partage du congé parental. Siégeant au sein du Conseil de la famille, j'avais défendu il y a deux ans, à l'occasion du projet de réforme du congé parental d'éducation, le partage du congé parental. J'ai pu, alors, prendre conscience de la lourdeur des résistances, notamment des partenaires sociaux et de certaines associations familiales sur cette question.

Concernant les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, bien sûr, ils pèsent sur les négociations intraconjugales. Néanmoins, je suis convaincu qu'on ne fera pas bouger les lignes sans opérer au préalable une révolution culturelle qui passera nécessairement par une plus grande implication des hommes sur ces sujets.

**Audition de M. François Fatoux,
délégué général de
l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises**

(12 juillet 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous avons le plaisir d'accueillir M. François Fatoux, délégué général de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises, dans le cadre de notre réflexion sur « Femmes et travail ».

Je vous rappelle que cet observatoire, qui existe depuis une douzaine d'années, regroupe une centaine de membres d'origines très diverses, puisque les représentants des grandes entreprises du monde de l'industrie, des services et de la finance y côtoient des organismes professionnels et sociaux et des organisations non gouvernementales tournées vers l'environnement et les droits de l'Homme.

L'Observatoire a vocation à être une structure de veille permanente sur les questions qui touchent à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. A ce titre, il s'intéresse à la problématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à travers des approches souvent originales, en s'interrogeant en particulier sur la façon d'intéresser les hommes à cette problématique et de les y faire adhérer en leur montrant les avantages qu'eux aussi peuvent y trouver.

Dans cette perspective, l'Observatoire vient de publier une étude sur « *Le poids des normes dites masculines sur la vie professionnelle et personnelle d'hommes du monde de l'entreprise* », étude réalisée en partenariat avec Brigitte Grésy que nous auditionnerons d'ailleurs tout à l'heure.

Monsieur le Délégué général, nous sommes heureux de pouvoir recueillir vos réflexions sur la réalité de ces normes masculines souvent implicites, sur leur évolution dans le monde du travail aujourd'hui, sur le « coût » qu'elles peuvent présenter pour les femmes, mais aussi pour les hommes, et sur les leviers que nous pourrions utiliser pour favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour l'un et l'autre sexe.

Nous souhaiterions en outre savoir si, par delà le monde des cadres et des salariés de l'entreprise, vous avez aussi une réflexion sur les publics en difficulté, les salariés précaires ou à temps partiel, qui sont souvent des femmes et se situent à la périphérie du système.

M. François Fatoux, délégué général de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises. – L'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) a la chance de rassembler l'ensemble des confédérations syndicales – dont certaines équipes travaillent spécifiquement sur le sujet de l'égalité professionnelle – et des entreprises engagées sur cette question, qui nous permettent de nous appuyer sur les pratiques qui nous paraissent être les plus innovantes, que nous nous employons à diffuser, via notamment la publication de guides pédagogiques.

Nous avons, à cet égard, publié un premier document pédagogique en 2004, sous forme de fiches, afin de permettre aux entreprises qui souhaitent avancer sur le sujet de se saisir de l'ensemble des aspects de la vie au travail concernés par cette problématique – que ce soit les questions de recrutement, de formation, de mobilité, de condition et d'organisation du travail, d'accès aux postes à responsabilité...

Ce document a été réalisé en concertation avec le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère et avec l'ensemble des organisations syndicales. S'il devait être réactualisé, je pense que nous aurions également l'appui du Mouvement des entreprises de France (MEDEF). Nous avançons donc sur le chemin des bonnes pratiques avec l'appui des organisations professionnelles et syndicales.

Je précise que je suis également engagé, à titre personnel, sur ce sujet au sein du Conseil supérieur de l'Égalité et au sein du conseil d'administration au Laboratoire de l'Égalité. J'ai par ailleurs participé, à titre personnel, à la rédaction d'un rapport, publié par Terra Nova, qui avait pour ambition de traiter du sujet de l'égalité entre les hommes et les femmes à travers le prisme de l'implication des hommes.

Pour commencer, je rappellerai rapidement les difficultés et les enjeux du sujet. En matière d'égalité professionnelle, comme vous le savez, les avancées achoppent sur la difficulté de faire appliquer la loi.

Mes récents échanges avec les responsables syndicaux et institutionnels, notamment lors de la récente conférence sociale, me conduisent à penser qu'un point fait consensus, au-delà de la question de la réforme de la loi et des décrets d'application, c'est que de bonnes pratiques ont déjà été mises en place au sein des entreprises, mais qu'elles n'ont pas assez de visibilité au niveau national.

Très clairement, je pense que nous ne pourrions aller plus loin aujourd'hui que si nous disposons d'une meilleure connaissance des pratiques et des enjeux par secteurs d'activité. Je suis convaincu que l'on ne peut traiter de questions comme par exemple le temps partiel subi, sans y intégrer une dimension sectorielle : les caractéristiques du temps partiel d'une caissière ne sont, par exemple, pas les mêmes que celles du temps partiel d'une femme qui travaille dans une entreprise de nettoyage. Nous nous sommes, à cet égard, donné pour objectif de travailler à un guide pédagogique qui mettrait en avant les enjeux prioritaires par secteur d'activité.

A titre d'exemple, prenons la question de la précarité. Elle a du sens dans le secteur de l'automobile ou de l'intérim. En a-t-elle aussi dans le secteur bancaire ? *A priori*, on aurait tendance à considérer que non, mais aucun outil statistique ne nous permet de l'affirmer.

Le manque d'outil statistique est très problématique. J'en ai fait l'expérience récemment, à l'occasion d'une intervention en région Poitou-Charentes : plus d'une centaine d'accords d'entreprise ont été conclus dans cette région et, malgré cela, ni le MEDEF, ni les organisations syndicales, ni les pouvoirs publics ne disposaient d'éléments susceptibles de fournir une base à la discussion.

A côté du guide des bonnes pratiques, qui a fait l'objet de trois mises à jour et d'une impression pour en faciliter la diffusion par les préfetures, les services aux droits des femmes, les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), les syndicats et les entreprises notamment, l'ORSE gère actuellement un site internet qui met en ligne

l'ensemble des accords d'entreprise qui traitent de la question de l'égalité professionnelle.

De nombreux acteurs, parmi lesquels l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), les syndicats, mais aussi les pouvoirs publics, s'appuient sur cette base de données pour réaliser leurs propres études. Nous diffusons, par ce biais, aujourd'hui, environ 200 à 250 accords d'entreprise que nous collectons sur une base volontaire. Mais nous sommes encore loin du compte, car la question de savoir si l'autorisation de l'entreprise est nécessaire pour la mise en ligne de ces documents n'est pas tranchée.

Chaque fois que nous avons sollicité à ce propos la Direction générale du Travail (DGT), à qui la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) envoie l'intégralité des accords d'entreprise qu'elle collecte, il nous a été répondu que cette question était en suspens.

Alors que l'ensemble des acteurs ainsi que les chercheurs avec qui nous travaillons, notamment Rachel Silvera ou Jacqueline Lauffer, s'accordent à penser qu'il faut améliorer la visibilité de ces bonnes pratiques, particulièrement maintenant que la loi rend obligatoire la rédaction soit d'accords négociés, soit de plans d'action unilatéraux, il faudrait que l'ORSE puisse avoir accès à l'ensemble de ces documents, centralisés par les DIRECCTE et transmis au niveau central à la DARES.

Nous avons, à cet égard, remis il y a quelques années au ministre du travail de l'époque, M. Xavier Darcos, à sa demande, un rapport dressant les contours d'un site Internet qui aurait répertorié les « pratiques d'excellence sociale », formalisées notamment dans les accords négociés et les plans d'action unilatéraux et qui aurait permis aux entreprises d'identifier les bonnes pratiques des autres établissements du même secteur d'activité et situés dans la même zone géographique.

Le successeur de M. Darcos n'a pas souhaité donner suite à ce rapport, mais nous l'avons transmis très récemment à la ministre chargée des droits des femmes, en espérant qu'il pourra servir de support pour accompagner les changements de réglementation et permettre notamment aux petites et moyennes entreprises (PME) de travailler sur les problématiques qui leur sont propres en matière d'égalité professionnelle.

J'ai récemment été en contact avec une entreprise de gardiennage qui emploie une centaine d'hommes. Parce que la direction des ressources humaines ne s'estimait pas concernée par la problématique de l'égalité, cette entreprise n'a pas rédigé de plan d'action et se trouve donc en contravention avec la réglementation.

Pourtant, certaines entreprises du même secteur ont mis en œuvre des actions très concrètes pour augmenter le recrutement de femmes et favoriser la conciliation des temps.

Il faut donc encourager la diffusion sectorielle des bonnes pratiques pour que les négociations de branche – qui sont devenues légalement obligatoires – puissent s'appuyer sur des éléments de diagnostic.

Si, en effet, certains secteurs – tels les assurances ou les banques – ont les moyens de disposer d'un observatoire des métiers, la plupart des partenaires sociaux des autres branches manquent cruellement de visibilité.

Je précise que la base de données que nous envisageons serait gratuite, mise à la disposition des institutions, des chercheurs, des journalistes...

Mme Gisèle Printz. – En attendant la mise en place d'un tel outil, vous dressez, à l'heure actuelle, un constat d'impuissance ?

M. François Fatoux. – Je ne dirais pas cela. Je parlerai plutôt d'un pouvoir de suggestion. Sur la question de la plus grande visibilité donnée aux accords d'entreprise, nous gérons depuis 2005, comme je vous l'ai dit, un site Internet qui donne apparemment satisfaction.

Nous posons de façon récurrente la question de la transmission de l'intégralité des accords d'entreprise et je ne doute pas que nous finirons, à force d'opiniâtreté, par obtenir gain de cause. C'est à l'État de décider ce qui peut être ou non mis en ligne et rendu public, décision qui dépend de la conception qu'il se fait de son rôle et de sa mission : ne devrait-elle pas être d'améliorer la visibilité des bonnes pratiques et d'en faciliter l'accès à l'ensemble des acteurs économiques ?

Dans sa lettre de mission, le ministre du travail avait envisagé de confier à l'ORSE le soin de qualifier les pratiques dites d'« excellence sociale » des entreprises, mais nous avons insisté pour ne pas juger nous-mêmes des pratiques, considérant que ce qui constitue une bonne pratique aux yeux d'une entreprise ne sera pas nécessairement considéré de la même façon par les syndicats : tous les accords d'entreprise ne sont d'ailleurs pas nécessairement signés par l'ensemble des organisations syndicales et tous ne sont pas forcément innovants. Nous souhaitons donc les répertorier et les mettre à la disposition des acteurs intéressés pour que chacun se fasse sa propre opinion.

Mme Gisèle Printz. – A l'heure actuelle, vous dépendez donc du bon vouloir des entreprises pour ces informations. Ne pourrait-on pas envisager un texte qui rende leur transmission obligatoire ?

M. François Fatoux. – Ce serait un axe de réflexion intéressant et il me semble que cela ne poserait pas de problème si l'État nous missionnait pour recueillir ce type d'information auprès des entreprises. A cet égard, je tiens à souligner l'intérêt de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui prévoit, entre autres, que la synthèse du plan d'action doit être tenue à la disposition des salariés de l'entreprise, de toute personne intéressée en interne et en externe et puisse même faire l'objet d'une publication sur Internet. Les entreprises ne sont pas réticentes à publier ces documents dès lors que l'information est présentée de façon neutre. Sur 200 entreprises consultées, une seule n'a pas souhaité la publication.

Mme Catherine Génisson. – Je suis très étonnée par ce que vous dites lorsque vous déplorez une certaine forme d'opacité et d'insuffisance des informations car la production du rapport de situation comparée et du rapport social ainsi que leur diffusion par tous les moyens sont aujourd'hui des obligations légales qui s'imposent à toutes les entreprises. Je veux bien entendre que ces documents soient difficiles à établir et que, par ailleurs, toutes les entreprises – en particulier les PME – ne soient pas parvenues à un document lisible mais, quand ils existent, il me semble qu'on peut facilement en exploiter les données.

Mme Michelle Meunier. – Comme ma collègue, je m'étonne de votre difficulté à collecter de l'information sur l'égalité professionnelle. Peut-être pourriez-vous nous dire quelle mesure vous serait nécessaire pour remédier à cet état de fait ?

M. François Fatoux. – Je suis d'accord avec vous sur la masse d'informations produites par les entreprises. Mais le problème est que cette information n'est pas « visible » pour les observateurs qui veulent réfléchir à un niveau sectoriel, territorial ou national.

Si nous souhaitions aujourd'hui en disposer, il faudrait que nous interrogiions une à une chacune des entreprises adhérentes, ce qui est impossible avec une équipe de sept personnes. Les organisations syndicales dressent le même constat. Certaines fédérations professionnelles nous disent ne pas savoir quels accords ont été négociés par les adhérents de leur propre branche d'activité !

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Vous souhaitez donc la création d'une base de données centralisée ?

M. François Fatoux. – Oui. Cette base de données devrait permettre de procéder à une recherche ciblée par thème ou par secteur à l'intérieur de la masse d'informations produites, car il est parfois contre-productif de disposer de trop d'informations.

La mise en ligne sur Internet des accords d'entreprise nécessite-t-elle une évolution juridique, législative ou autre ? Il serait bon que des juristes se penchent sur le sujet pour nous apporter une réponse claire.

Je vous rappelle néanmoins qu'un amendement en ce sens avait été déposé par Mme Marie-Jo Zimmermann à l'occasion de l'examen de la loi du 23 mars 2006 et qu'elle l'avait retiré après que le Gouvernement eût apporté la garantie d'améliorer la visibilité des rapports susmentionnés.

Mme Catherine Génisson. – Vous considérez qu'on ne vous a pas donné les moyens de remplir votre mission ? Vous pourriez même, si je comprends bien, devenir le référent des bonnes pratiques professionnelles...

M. François Fatoux. – L'ORSE ne revendique pas le monopole des travaux sur le sujet. La base de données ne serait qu'un outil, au service des acteurs professionnels et sociaux et qui leur permettrait d'avoir accès aux bonnes pratiques des autres acteurs de leur secteur.

Mme Michelle Meunier. – Quelles sont les ressources de l'ORSE ? Ne risquez-vous pas de dépendre des entreprises ?

M. François Fatoux. – Nos ressources sont, il est vrai, constituées à 95 % par les cotisations de nos adhérents, les entreprises. Mais nous sollicitons l'approbation de l'ensemble de nos adhérents, y compris des confédérations syndicales qui siègent dans nos instances, avant la publication de nos travaux. Ainsi, nos travaux sur l'égalité ont-ils reçu le soutien des pouvoirs publics, des syndicats et des entreprises. Nous arrivons donc à dégager des axes de consensus sur ces questions.

Mme Catherine Génisson. – Quelle est la part des pouvoirs publics dans votre financement ?

M. François Fatoux. – Environ 5 % sous forme de dotations sur des projets ponctuels. Notre financement est essentiellement d'origine privée.

Mme Catherine Génisson. – Ne pensez-vous pas que les pouvoirs publics devraient être plus intervenants afin que vous puissiez mettre en place des outils performants, en particulier cette plateforme que vous évoquiez précédemment ?

M. François Fatoux. – La mise en place de ce site a été peu coûteuse au regard des enjeux, environ 50 000 euros.

Pour alimenter ce site, on avait imaginé que toute une série d'acteurs soient incités à promouvoir le site auprès de leurs adhérents, notamment dans le secteur associatif ; en effet, ceux qui souhaiteraient travailler sur le thème de l'égalité professionnelle dans celui-ci seraient bien en peine d'y trouver un accord d'entreprise.

On est très focalisé sur les grandes entreprises du CAC 40 mais le monde de l'économie sociale doit aussi s'engager sur ces questions. Or, il existe aussi des résistances dans le monde syndical.

Quand nous avons rencontré les représentants patronaux du monde associatif, l'Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (USGERES), ces derniers avaient affiché leur volonté de promouvoir le site pour être au fait des priorités de leurs adhérents et pouvoir les accompagner ; ils sont demandeurs d'un outil de diagnostic.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Cela pose le problème du pilotage des politiques publiques car vous interférez avec des objectifs qui en relèvent.

M. François Fatoux. – À l'époque, nous avons imaginé que l'ORSE pourrait être missionné dans le cadre d'une convention d'objectifs avec l'État.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Que votre financement soit presque exclusivement privé ne me choque pas en soi, mais il me semble que vos actions devraient participer d'une politique publique.

Mme Bernadette Bourzai. – Dans le droit fil des directives européennes et en particulier de l'orientation des fonds structurel du fonds social européen, l'égalité du genre figure dans tous les textes comme un objectif à réaliser par les entreprises.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – On a l'impression que l'alimentation du site dépend largement des bonnes volontés qui peuvent s'exprimer ici et là, notamment celle des groupes privés ; on a l'impression que les politiques publiques s'arrêtent aux portes de l'entreprise.

M. François Fatoux. – La question se pose aussi pour les labels, le label égalité ou le label diversité, qui représentent d'une certaine manière un défaussement sur le secteur privé de ce qui devrait relever de l'action publique.

Il faut repenser l'action de l'État et préférer, à un contrôle exercé par des agents publics dont les effectifs ne peuvent croître indéfiniment, un contrôle social assuré par tout un chacun. Tel est l'intérêt de ces nouveaux outils que nous proposons : en donnant de la visibilité aux bonnes pratiques des entreprises, ils les invitent à élever leur niveau d'exigence. C'est un exemple souvent cité en matière de santé publique : lorsque le ministère du travail américain a autorisé la mise en ligne des rapports de l'inspection du travail, leurs lecteurs les plus attentifs ont été les compagnies d'assurances. On voit bien, à travers cet exemple, la force que peut prendre ce contrôle social.

Ce contrôle social, qui doit pouvoir être exercé aussi bien par les syndicats que par les organisations non gouvernementales ou les simples citoyens, suppose cependant que ces informations soient rendues visibles et disponibles. Il faut aussi

qu'elles soient vérifiées, mais toute entreprise qui se hasarderait à mettre en ligne des informations erronées s'exposerait à un démenti rapide.

Mme Michelle Meunier. – Quel est le nom du site auquel vous faites référence ?

M. François Fatoux. – Il s'agit du site www.egaliteprofessionnelle.org/.

Sur ce site, vous pouvez accéder à une base de données qui donne accès aux accords d'entreprise que nous avons référencés, environ 200, ainsi qu'à leurs mises à jour. Ces dernières permettent de suivre le cheminement de la réflexion dans l'entreprise. Entre 1 000 et 2 000 accords d'entreprise sont potentiellement disponibles.

Les questions émergentes que nous avons souhaité soulever au sein de l'ORSE tournent autour de deux aspects, celui de l'articulation des temps et celui de l'implication des hommes. Il y a aujourd'hui un consensus pour considérer qu'il ne peut y avoir d'égalité professionnelle sans égalité dans les tâches domestiques et parentales.

Soumettre ces questions à un débat public paraissait il y a peu encore impensable dans la mesure où la sphère privée ne peut pas faire l'objet d'une intervention des pouvoirs publics.

Toute notre réflexion a porté sur les moyens d'inciter les hommes à investir la sphère parentale. On ne peut les y contraindre par la loi encore qu'une disposition visant à rendre obligatoire le congé de paternité ait, à un moment, été envisagée. A titre de comparaison, je rappelle que le code du travail, qui encadre le congé de maternité pour les salariées, prévoit une interdiction de travailler pour la mère dans les six semaines qui suivent la naissance, et ce au nom de l'intérêt de l'enfant. On peut se demander pourquoi l'intérêt de l'enfant ne pourrait aussi être invoqué en faveur du congé de paternité. C'est une proposition qu'avait formulée Laurence Parisot et que l'on n'a peut-être pas suffisamment creusée. Brigitte Grésy y était en revanche peu favorable, étant plutôt partisane d'une logique de négociation dans le couple. C'est un débat que nous avons entre nous, car il me semble que la négociation est toujours fonction d'un rapport de forces qui, dans le cas d'espèce, n'est pas nécessairement favorable aux femmes.

Sur cette question de l'implication des hommes, nous avons produit des supports pédagogiques, dont l'ouvrage « *Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins* », publié en 2008 à 30 000 exemplaires avec le soutien des pouvoirs publics et de l'ensemble des confédérations syndicales.

Nous avons également réalisé un ouvrage original, « *Patrons Papa* », qui recueille les témoignages de chefs d'entreprise masculins sur ces questions et fait apparaître, *a contrario*, la logique de culpabilisation dans laquelle baignent les femmes chefs d'entreprise ou les femmes politiques dans la mesure où elles sont régulièrement sommées de s'expliquer sur la façon dont elles arrivent à concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales, questions auxquelles les dirigeants masculins ne sont, eux, jamais soumis. Ce sont précisément ces questions que nous avons posées à nos adhérents chefs d'entreprises et cela a donné lieu à des réponses intéressantes.

L'ORSE a aussi mené une étude, conjointement avec un universitaire, sur la publicité et les stéréotypes qu'elle véhicule. Celle-ci a révélé l'existence d'une forme

de sexisme vis-à-vis des hommes ; l'ouvrage « *Les pères dans la publicité* » passe en revue dix années de représentation des hommes dans la publicité et dresse le constat que les hommes y apparaissent systématiquement incompétents pour toutes les questions d'ordre parental avec la conclusion qu'il vaut mieux qu'ils délèguent ces affaires aux femmes.

Cette étude a rencontré un écho positif car personne n'avait pris conscience de cette posture d'incompétence, y compris les publicitaires.

Mme Gisèle Printz. – Les femmes font aussi l'objet d'un traitement sexiste par la publicité.

M. François Fatoux. – C'est vrai mais cela on le savait déjà car de nombreux travaux, dont ceux de la commission Reiser, avaient mis en lumière ce sexisme de la publicité.

Intéresser les hommes aux questions de parentalité est un moyen de les faire s'interroger sur les questions d'égalité et un bon levier pour aborder des sujets sensibles portant sur l'organisation du travail.

Le rapport de Brigitte Grésy et Sylviane Giampino montre qu'on attend des hommes une disponibilité permanente selon un modèle sacrificiel où la reconnaissance dans l'entreprise passe par l'affirmation d'une compétence qui requiert avant tout une disponibilité permanente. C'est un phénomène que l'on retrouve aussi dans le monde de la politique, voire dans le monde syndical : des chercheurs ont même montré que la compétence d'un militant était jugée à sa capacité à cumuler les mandats.

Mme Catherine Génisson. – Ces questions d'articulation des temps de vie sont essentielles et je me réjouis que votre organisme étudie ces problèmes sociétaux qui, dans la mesure où ils concernent des temps de vie privée, échappent à l'intervention du législateur.

Les conditions de travail sont fondamentales pour l'articulation des temps de vie. Or, associer la compétence à la disponibilité est un mal français. Aux États-Unis, par exemple, on travaille beaucoup, mais on n'éprouve pas le besoin d'organiser systématiquement des réunions à 21 heures ou 22 heures pour prouver qu'on est compétent et important.

Cette organisation du travail et le choix des lieux de prise de décision élimine *de facto* les femmes qui sont sensées s'occuper du foyer et des enfants et, d'une façon générale, des tâches domestiques : certes, on constate bien un frémissement de la participation des hommes à l'éducation partagée des enfants, mais il n'y a quasiment aucune avancée sur la prise en charge de la vie domestique du foyer.

Je ne sais si vous abordez aussi la question des congés parentaux qui sont très pénalisants pour les femmes, et surtout pour les femmes non qualifiées, dans la mesure où elles ont ensuite de grandes difficultés à retrouver un emploi.

M. François Fatoux. – Ces congés sont d'autant plus pénalisants qu'ils sont longs. Nous n'avons jamais formulé de recommandations sur ce sujet car nous ne sommes pas dans une démarche de lobbying. Mais il est vrai que des congés plus courts et mieux rémunérés seraient certainement moins pénalisants.

Mme Catherine Génisson. – Ce congé devrait pouvoir être fractionné au gré des besoins de l'enfant, et pouvoir être utilisé, par exemple, lorsque surviennent des difficultés dans le déroulement de la scolarité.

M. François Fatoux. – Une étude comparée des pratiques menées dans les pays les plus avancés a montré combien il était nécessaire de conduire des actions de sensibilisation pour intéresser les hommes. C'est vrai aussi dans les pays nordiques que l'on cite souvent en exemple : même en Suède, les hommes prennent des congés parentaux plus courts que les femmes et travaillent moins souvent à temps partiel.

Tout cela contribue à entretenir le mécanisme du « plafond de verre », dans la mesure où le présentisme est un frein pour l'accès des femmes à des postes de responsabilité. Mais il y a d'autres facteurs : les réseaux ou le rôle des « normes masculines ».

Nous avons réuni des cadres supérieurs pour débattre avec eux des questions d'égalité, ce qui constituait une première. Tous nous ont dit que l'entreprise leur déniait le droit d'avoir une vie de famille. Ils ont le sentiment qu'ils compromettraient leurs perspectives de carrière s'ils donnaient l'impression qu'ils n'étaient pas totalement investis dans leur travail, en partant par exemple à 18 heures. Or, cette exigence du présentisme est commune à toutes les formes d'organisation privées ou publiques, au monde associatif, politique ou syndical.

Si l'on ne repense pas ces formes d'engagement, tout ce que l'on pourra faire, par exemple avec des lois sur la parité, n'aura qu'une efficacité limitée car on aura de plus en plus de mal à trouver des candidates désireuses de s'engager dans la vie politique, syndicale ou dans l'entreprise, car elles ne seront pas intéressées par un mode d'exercice du pouvoir fonctionnant sur un mode sacrificiel, qui offre des récompenses symboliques mais pas nécessairement un pouvoir réel de décision.

Nous publierons à la rentrée un ouvrage sur la politique d'égalité sous un angle différent de celui de la parentalité, car les hommes ne sont pas tous des pères et il ne faut pas occulter d'autres problématiques tout aussi importantes.

Les hommes peuvent avoir l'impression, aujourd'hui, que les politiques d'égalité se retournent contre eux et que ce que gagneront les femmes, ils vont le perdre.

Mme Catherine Génisson. – C'est un débat que l'on retrouve actuellement dans les partis politiques lorsque l'on parle de parité, tout particulièrement dans les générations intermédiaires.

M. François Fatoux. – Il ne suffit pas d'affirmer que l'on n'est pas dans le contexte d'un jeu à somme nulle où tout gain chez l'un est compensé par une perte chez l'autre, mais qu'au contraire chacun des sexes peut y trouver son compte : encore faut-il arriver à le montrer.

La parentalité constitue l'un de ces arguments, car les hommes aspirent aussi à avoir une vie de famille. Mais on peut aussi l'aborder, et c'est plus novateur, sous l'angle des organisations du travail, qui sont restées très masculines. Or, l'intérêt de mettre en question les normes masculines d'organisation, c'est de permettre que le changement ne concerne pas seulement les femmes, mais que les hommes, eux aussi, changent.

Mme Catherine Génisson. – Et cela permet de montrer que le changement profite à tout le monde, hommes et femmes, et aussi à l'entreprise.

M. François Fatoux. – Ce document abordera les différentes normes masculines : l'évitement de ce qui peut être considéré comme féminin, la recherche de la performance. Mais il abordera aussi la question très actuelle des violences qui sont engendrée par ces normes masculines : violences vis-à-vis d'autrui, mais aussi violences vis-à vis de soi-même. La virilité peut en effet être mise au service de plans sociaux, et l'aptitude à infliger des mesures douloureuses est l'une des conditions de la reconnaissance par les pairs. La logique de clan conduit à rejeter les hommes qui refuseront de s'inscrire dans ce modèle. Pour arriver à des postes de pouvoir, il faut être capable de faire le mal. Pour accéder à des responsabilités, les femmes doivent aussi se plier à ce modèle masculin.

Mme Gisèle Printz. – Nous ne sommes pas loin du thème du harcèlement dont nous débattions hier.

M. François Fatoux. – Ce qui nous permet d'intéresser les hommes à cette problématique, c'est que ces normes les conduisent aussi à exercer cette violence vis-à-vis d'eux-mêmes, dans la mesure où elles encouragent un certain nombre de comportements addictifs et de pratiques à risques. Sur ce sujet, on dispose d'études, dont celles de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), qui cernent ce qu'on appelle « la surmortalité masculine » ou la « mortalité évitable » et évaluent autour de 50 000 le nombre des morts masculines qui résultent de ces comportements : les suicides (90 % des suicides touchent les hommes), les accidents de la route (les hommes sont impliqués dans 75 % des accidents mortels), sans compter l'alcool, le tabac ou l'impact du SIDA.

Nous disposons de travaux qui évaluent le coût pour la société de ces normes masculines qui imposent à un homme le devoir de prendre des risques.

Parler de l'implication des hommes permet d'aborder la violence au travail, les modèles d'organisation qui génèrent de la violence, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ainsi que les violences conjugales ou domestiques : il y a, aujourd'hui, des entreprises qui acceptent d'évoquer ces questions dans leurs politiques d'égalité, comme par exemple Peugeot et Carrefour, et des syndicalistes qui acceptent aussi de se saisir de ces questions, car elles impactent la vie des salariés.

Comme vous le voyez, cette approche remet en question ce que l'on considérait autrefois comme une frontière intangible entre la sphère professionnelle et la sphère privée.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – En réaction aux formes d'engagement sacrificiel que vous évoquez, on voit apparaître dans le monde syndical et politique des formes d'engagement ponctuel.

Mme Catherine Génisson. – La précarisation des cadres supérieurs les rend-ils plus sensibles à cette problématique, en particulier dans les nouvelles générations ?

M. François Fatoux. – Il est relativement facile de valoriser la parentalité auprès d'un public de cadres. Mais je suis beaucoup plus pessimiste quand il s'agit de valoriser la paternité auprès des familles exclues, issues de l'immigration, ou qui sont touchées par le chômage. Mais l'ORSE n'a pas vocation à intervenir dans ces domaines.

Autre problème sur lequel nous avons peu de prise : celui de la mixité des métiers sur laquelle on n'enregistre que peu de progrès. Les garçons ne s'autorisent pas à aller sur les métiers considérés comme féminins, qui mériteraient par ailleurs d'être revalorisés. Il y a là un important travail à faire sur les stéréotypes de genres, très en amont, dès l'école.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Merci Monsieur, nous tenons à vous remercier très chaleureusement.

**Audition de Mme Brigitte Grézy,
inspectrice générale,
à l'Inspection générale des affaires sociales**

(12 juillet 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Brigitte Grézy, inspectrice générale des affaires sociales, que je n'ai pas besoin de vous présenter car notre délégation l'a déjà entendue à plusieurs reprises, notamment à l'occasion de son rapport sur « *L'image des femmes dans les médias* » ou encore sur les problématiques de l'égalité professionnelle auxquelles elle a consacré plusieurs rapports ainsi qu'un « *Petit traité contre le sexisme ordinaire* », spirituel et vrai, dont je vous recommande la lecture.

Les auditions que nous avons conduites sur notre thème de réflexion « Les femmes et le travail » nous ont conduits à formuler un certain nombre de constats sur lesquels, je pense, nous vous rejoignons.

Certes, nous avons assisté au cours du dernier demi-siècle à de formidables avancées puisque les femmes représentent désormais près de la moitié de la population active et ce avec un taux de natalité qui reste le plus élevé de l'Union européenne.

Mais on assiste depuis les années 1990 à un blocage : l'emploi féminin est fortement concentré sur quelques filières professionnelles ; il est marqué par le temps partiel et les femmes continuent de se heurter au « plafond de verre ». A ces phénomènes bien connus s'ajoute une bipolarisation croissante de l'emploi féminin, entre d'un côté emplois qualifiés et, de l'autre, emplois peu qualifiés et précaires.

Comment relancer la dynamique de l'émancipation des femmes dans ce contexte général et dans le contexte particulier de la crise économique que nous traversons aujourd'hui et qui traduit sans doute l'épuisement de certains modèles de développement ? Comment améliorer la place des femmes dans l'emploi ? Quel rôle peuvent y jouer les entreprises ? Quels sont les acteurs qui, d'une façon générale, peuvent y contribuer ? Enfin, quels sont les leviers sur lesquels peuvent jouer les politiques publiques pour favoriser ces évolutions ?

Telles sont quelques-unes des questions sur lesquelles nous souhaiterions recueillir votre point de vue.

Mme Brigitte Grézy, inspectrice générale à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS). – Je travaille sur les questions d'égalité professionnelle depuis 1998. Je suis donc immergée dans cette problématique depuis cette date. Ma carrière professionnelle m'a permis d'évoluer au sein des différents ministères, d'abord en tant que cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité, nommée par Mme Martine Aubry, puis en tant que directrice de cabinet auprès de Mme Nicole Ameline, ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle. J'ai donc été plongée au cœur de l'élaboration des politiques publiques sur le sujet, ce qui me permet d'avoir une vision assez pragmatique des choses, et également parce que

j'ai eu à traiter de la question au niveau des instances européennes et également dans le cadre des Nations unies.

Le recul que me donne cette approche historique me conduit à penser que l'on ne peut plus, aujourd'hui, aborder la question de l'égalité que de manière systémique. J'entends par là que la question de l'égalité professionnelle est intimement liée à la question de la parentalité d'une part, et de l'identité au travail d'autre part, qui s'est construite, pour les femmes, sur fond d'un sexisme, qu'elles subissent encore aujourd'hui dans le monde du travail.

Pour aborder la question de l'égalité professionnelle, il faut constamment garder en mémoire que l'arrivée des femmes sur le marché du travail, sous la forme du salariat et dans le monde tertiaire, a constitué une formidable révolution dans le monde du travail au XX^{ème} siècle.

Parallèlement, l'accès des femmes à la formation initiale et continue bouleversait les lignes. Les femmes représentent aujourd'hui les deux-tiers des diplômés du troisième cycle, en France comme en Europe. Pourtant, ces avancées sont totalement paradoxales, puisqu'elles interviennent sur un fond de régression et de recomposition permanentes. Preuve en est que, depuis les années 1990, le taux d'activité des femmes, calculé en équivalent temps plein (ETP), ne progresse plus : ceci signifie que la progression de l'entrée des femmes sur le marché du travail s'accompagne de la précarisation des formes d'emploi.

Or, nous ne nous attelons pas suffisamment à cette question : à cet égard, une table-ronde programmée sur le temps partiel n'a jamais eu lieu.

Pourtant, deux phénomènes mériteraient une véritable réflexion de fond :

- la précarisation du travail féminin, d'une part ;
- la bipolarisation croissante de l'emploi féminin qui en découle entre, d'un côté, les femmes cadres, et, de l'autre, les femmes non qualifiées.

Je vous rappelle que le nombre de femmes cadres a augmenté de + 136 % en 20 ans (contre + 36 % pour les hommes).

Je souhaite, si vous en êtes d'accord, insister, dans mon exposé, sur les points qui me paraissent essentiels et sur lesquels des mesures concrètes peuvent être prises.

Le constat du développement paradoxal de l'emploi féminin que je viens d'aborder est un premier point. La précarisation grandissante du travail féminin et, en particulier, le maintien des femmes dans des formes d'emploi précaire – ce que l'on appelle « les travailleuses pauvres » – appellent des réponses spécifiques et ciblées.

Le second point qui me paraît essentiel est ce que j'ai nommé « la parentalité bancaire ». Les inégalités professionnelles puisent leur source dans l'inégal partage des tâches entre les hommes et les femmes et dans la discrimination systématique subie par les femmes « en âge de procréer » sur le marché de l'emploi.

Aujourd'hui, la parentalité entre les hommes et les femmes est affectée par ce que j'appelle un « quadruple coefficient des diss ».

Tout d'abord, la parentalité des hommes est beaucoup trop discrète. Certes, 70 % des hommes prennent un congé de paternité. Mais ce chiffre recouvre de très importantes disparités selon les secteurs. Dans la fonction publique, 85 % des

hommes prennent un congé paternité alors que seuls 22 % des hommes font ce choix parmi les travailleurs indépendants.

Quant au congé parental – dont on constate qu'il est de plus en plus aménagé avec un temps partiel, ce qui constitue une nouveauté – seuls 4 % des hommes le prennent.

Ensuite, la parentalité reste profondément dissymétrique entre les hommes et les femmes. Contrairement à ce que l'on escomptait, les jeunes hommes ne participent pas plus aux tâches parentales et domestiques que la génération qui les a précédés.

Comme l'a montré la dernière enquête « emploi du temps » de l'INSEE de 2010, les statistiques montrent une étonnante stabilité du partage des tâches au détriment des femmes : d'une part, la demi-heure de temps libre gagnée par les femmes s'explique par le fait qu'elles sous-traitent davantage les tâches ménagères, notamment la confection des repas ; d'autre part, les huit minutes supplémentaires de travail parental des hommes correspondent à huit minutes en moins consacrées au jardinage et au bricolage. Au final, on ne constate pas d'évolution dans la répartition des tâches entre les hommes et les femmes : 80 % du temps domestique et les deux-tiers du travail parental sont toujours assumés par les femmes.

Encore faut-il souligner que l'on constate l'augmentation de cette dissymétrie au moment de l'arrivée du premier enfant et un « décrochage » au moment de l'arrivée du second.

Par ailleurs, les hommes effectuent toujours une heure-et-demie de travail rémunéré en plus et les femmes une heure-et-demie de travail domestique non rémunéré : « l'injustice ménagère », comme l'appelle le sociologue François de Singly, perdure sans être dénoncée.

Il faut attendre que les femmes assument plus de 70 % des tâches ménagères pour qu'elles estiment que « quelque chose n'est pas juste ». Le seuil d'acceptation de cette « injustice ménagère » reste donc anormalement élevé et inexpliqué.

Si les hommes avaient voulu s'approprier cette sphère domestique, ils y seraient présents depuis longtemps. Cette inappétence des hommes, qui peut s'accompagner de phénomènes de non-délégation des femmes, reflète une dévalorisation des tâches de la sphère privée et une valorisation différenciée des compétences féminines et masculines, au détriment des femmes.

On retrouve cette dissymétrie dans le monde du travail, puisque 6 % des hommes seulement, contre 40 % des femmes, voient leur trajectoire professionnelle modifiée à l'arrivée d'un enfant.

A ces deux premières « diss », il faut ajouter la « dis-suasion » : dans le monde du travail, la parentalité masculine est encore dissuadée.

Dans le rapport que j'ai consacré à l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités dans l'entreprise, une partie importante concerne l'analyse des politiques de l'entreprise au regard de la parentalité. Il en ressort que, tolérée pour les femmes, elle reste tabou pour les hommes.

On a ainsi pu établir, d'après un certain nombre d'enquêtes menées auprès d'échantillons d'hommes et de femmes sur le marché du travail, que, dans

l'entreprise, le regard des collègues et de l'employeur constitue un frein important pour les hommes à la décision de prendre un congé parental et/ou d'aménager leurs horaires.

Par ailleurs, les pratiques d'entreprise visant à encourager la parentalité sont encore balbutiantes : on estime à 10 % le nombre d'entreprises dites « actives » – et ce sont souvent des grandes entreprises – qui proposent trois types de mesures favorables à la parentalité, à savoir

- des avantages en nature : des places en crèche, par exemple ;
- des avantages financiers : notamment le complément de rémunération au-delà du plafond de la sécurité sociale, mais aussi des mesures favorables aux familles, comme le chèque emploi-service universel (CESU) ou des mutuelles favorables aux familles ;
- des aménagements adaptés de l'organisation du temps : compte épargne temps, horaires variables... Sur ce point, qui est pourtant essentiel, la France se situe seulement dans la moyenne des pays européens. Beaucoup reste à faire, par conséquent, pour que la question de l'organisation du temps devienne, dans l'entreprise, un enjeu de l'égalité professionnelle.

10 % seulement des entreprises proposent ces trois types de mesures, 50 % n'en proposent aucune, considérant que la question de la parentalité continue de ressortir de la sphère privée ; c'est souvent le cas pour les petites et moyennes entreprises (PME), où l'on peut cependant trouver des aménagements qui relèvent plutôt de l'accord interpersonnel ; enfin, 40 % des entreprises ne proposent qu'une partie de ces mesures.

La façon dont l'État s'acquitte de son rôle contribue à cette parentalité dissuadée. Le rôle de l'État est double : il doit proposer des modalités de congés adéquates et fournir des modes d'accueil en crèche répondant aux trois critères posés par l'Europe (qualité de l'accueil, disponibilité en fonction des horaires, y compris des horaires atypiques, solvabilité des familles).

Or, sur ce dernier point, l'État ne répond pas aux besoins : le plan visant à créer 200 000 places d'accueil supplémentaires ne suffit pas à compenser la destruction des places d'accueil des enfants de moins de trois ans dans les écoles maternelles, qui s'accroît particulièrement en région parisienne. Ceci est d'autant plus regrettable que ce mode d'accueil, gratuit, égalitaire et fiable, a contribué au développement du travail féminin...

J'en viens donc maintenant au quatrième obstacle qui consiste en ce que la parentalité est diversement soutenue par le corps social.

Nous fonctionnons encore, dans notre pays, sur une conception de la parentalité « materno-centrée » basée sur la toute-puissance de la compétence maternelle affirmée, qui plus est, par les travailleurs sociaux.

A cet égard, à la demande de la ministre aux droits des femmes, je débute actuellement une étude sur « *Les 0-3 ans et le genre* » qui vise à analyser la fabrication du féminin et du masculin dès la petite enfance et la transmission des stéréotypes dès l'enfance.

Le rôle du père, dans son rapport au petit enfant, est encore trop disqualifié et pèse sur l'évolution des comportements.

Enfin, je voudrais insister sur la question de l'identité au travail pour les femmes, qui est un sujet insuffisamment abordé à mon avis.

Dans l'accord national sur le harcèlement et la souffrance au travail de 2010, la notion de « sexisme » est abordée, mais ne fait ensuite l'objet d'aucune déclinaison visant à analyser les types de souffrances subies par les femmes au travail.

On sait que les femmes sont majoritaires dans des secteurs d'emplois particulièrement générateurs de stress, ce qui est le cas d'un cadrage d'activité insuffisant ou d'une mise en relation directe avec le public, qui les expose à des formes d'agressivité.

On sait, par ailleurs, que les femmes développent des réponses au stress, notamment des troubles musculo-squelettiques (TMS) spécifiques, différents de ceux des hommes. L'ANACT mène actuellement des études sur la spécificité de la pénibilité du travail chez les femmes. Mais je pense qu'il faudrait également mener des enquêtes sur ce que j'appellerais le « sexisme ordinaire » dans l'entreprise, qui se situe en-deçà des comportements repérés comme des actes d'agressions ou de harcèlement sexuels et qui, par conséquent, ne sont pas réprimés. Or, ce « sexisme au travail », beaucoup plus toléré dans l'entreprise que ne le sont le racisme ou l'homophobie, est considéré parfois comme une déclinaison de la « séduction à la française » et participe à la dé-légitimation subtile, voire sournoise, des femmes dans le monde du travail.

Ce sexisme est un marqueur de l'infériorisation de la place des femmes dans le monde du travail, ce que m'ont confirmé les représentants des réseaux de femmes en entreprises que j'ai eu l'occasion de rencontrer à diverses reprises.

Son acceptation participe à la perpétuation d'un certain nombre de stéréotypes, que décrit très bien Françoise Héritier, et contribue à assigner aux femmes des valeurs d'empathie, d'intuition, d'humanisme, et aux hommes des qualités de rigueur, de force, qui ont pour conséquences de renforcer la division sexuelle dans les organisations : aux femmes, les ressources humaines et la communication, aux hommes, la gestion, la finance et la gouvernance.

Nous sommes donc bien en présence d'une discrimination systématique des femmes dans le monde du travail. Considérées comme « agents à risques » parce qu'elles ont des enfants ou sont susceptibles d'en avoir, voire encore parce qu'elles n'en ont pas eus, leurs diplômes « valent » moins que ceux des hommes sur le marché du travail.

Le différentiel de rémunération entre les femmes et les hommes, de 7 à 9 %, est le résultat de cette différenciation. J'aime citer, à cet égard, l'enquête de l'OFCE de juillet 2010 menée sur un échantillon de quadragénaires ayant les mêmes diplômes, la même expérience au travail et le même nombre d'enfants, et dont il ressort que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 17 %, dont un tiers seulement s'explique par le temps partiel des femmes, le reste relevant de la discrimination pure.

Réputées moins flexibles, moins mobiles, moins disponibles, les femmes continuent donc d'être systématiquement stigmatisées sur le marché du travail.

Or, je pense que nous pouvons aborder cette question de façon pacifiée et non manichéenne : certaines femmes ne sont pas moins sexistes que certains

hommes ! Par ailleurs, l'auto-persuasion de leur infériorité que se font subir à elles-mêmes certaines femmes participe au maintien des stéréotypes sexistes.

Il revient donc aux femmes d'abord de s'emparer de la bataille de légitimité. Il ne faut jamais oublier que les femmes sont des nouvelles entrantes sur le marché du travail dans le tertiaire et dans le salariat, que la conquête pour la reconnaissance de leur place est en cours et nécessite des ajustements permanents : elles se sentent démissionnaires de la sphère privée, et continuent de se considérer, encore aujourd'hui, comme des usurpatrices dans la sphère publique. Entre le « trop » et le « pas assez », les femmes doivent trouver aujourd'hui un juste milieu pour s'installer dans une nouvelle légitimité.

Il nous revient donc d'accompagner cette transition pour sortir des conflits de légitimité et, à cet égard, nous devons nous emparer des trois enjeux déclinés plus haut : l'égalité, la parentalité et l'identité au travail.

Sur chacune de ces questions, j'estime que des propositions concrètes doivent être envisagées.

Concernant l'égalité professionnelle, trois paramètres doivent retenir notre attention.

Le premier est la précarité au travail. Des mesures fortes doivent être prises pour réformer le temps partiel et revaloriser les métiers majoritairement féminins, à travers les grilles de qualification : une hôtesse est moins payée qu'un huissier alors que leurs tâches sont identiques. Quant au temps partiel, il est devenu un mode de gestion de la main d'œuvre et non plus un temps choisi. Il faut qu'il redevienne un temps de respiration nécessaire pour des femmes accablées par le non-partage des tâches domestiques, mais aussi pour les salariées qui souhaitent consacrer du temps à d'autres activités que le travail.

Il convient de travailler sur la qualité des emplois à temps partiel : le régime des coupures ne respecte pas le code du travail dans la mesure où il ne prévoit pas de contrepartie ; il faut aussi travailler sur le régime des heures complémentaires qui, contrairement aux heures supplémentaires, ne font pas l'objet d'une majoration salariale dès la première heure : dans la mesure où le temps partiel concerne un peu plus de 80 % des femmes, on peut se demander si la Cour de justice des communautés européennes n'y verrait pas une forme de discrimination indirecte pénalisant un sexe plus que l'autre, susceptible d'entraîner une condamnation de la France.

Il faudrait aussi ouvrir une réflexion sur l'accès à la formation et à la retraite, sur la pénalisation des temps partiels très courts et sur la réversibilité du temps partiel vers le temps plein.

Le second paramètre concerne la gouvernance. Je me suis déjà prononcée, en 2009, sur la politique des quotas dans les conseils d'administration que je considère être une discrimination positive nécessaire en réaction à la logique de cooptation et de connivence qui constitue une forme de discrimination non dite en faveur des hommes. Dans les pays qui ont très tôt appliqué cette politique – comme en Norvège – les hommes reconnaissent eux-mêmes les limites de cette politique de cooptation. J'appuie sans réserve cette politique des quotas car je pense que leur application n'aboutit jamais à la désignation d'une femme « idiote » au détriment d'un homme « compétent », comme on a pu l'entendre ici ou là.

Telle qu'elle est appliquée en France, cette possibilité consiste à promouvoir de façon transitoire la candidature du sexe le moins représenté, à compétences égales. Elle revient à substituer une discrimination visible et transparente en faveur des femmes à ce qui constituait une discrimination non visible et non transparente en faveur des hommes. Elle oblige à repenser la question des compétences et à interroger la fonction d'administrateur de société : représente-t-il les actionnaires, la gouvernance des directeurs généraux ou l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise ? Avec l'arrivée d'administrateurs indépendants, on en arrive à travailler sur la professionnalisation du métier d'administrateur et tout le monde y gagne. Comme toujours, l'égalité est donc un facteur de transformation positive pour l'ensemble de l'organisation.

Enfin, le troisième paramètre concerne la négociation collective sur l'égalité professionnelle. Je fais partie de ceux qui pensent que le décret d'application de l'article 99 de la loi sur les retraites est « sous-cadré » et cela pour trois raisons.

Premièrement, je suis toujours inquiète quand on envisage de mettre sur le même plan un accord négocié et un plan unilatéral ; on ne devrait se contenter de ce dernier qu'en cas d'absence d'accord confirmée par un procès-verbal de désaccord ; il faut redonner la priorité à l'accord négocié.

Deuxièmement, concernant le contenu du rapport de situation comparée, je considère que remplir seulement trois des huit indicateurs mentionnés par le code du travail est largement insuffisant, au moins pour les grandes entreprises. Il me semble que l'on pourrait faire varier le nombre d'indicateurs à remplir en fonction de la taille des entreprises concernées.

Enfin, il me semble aujourd'hui nécessaire de procéder à la simplification du code du travail concernant les accords portant sur l'égalité professionnelle.

Dans cette matière, on a sédimenté des textes, sans jamais opérer de clarification. A l'heure actuelle, les inspecteurs du travail à qui l'on transmet les accords d'entreprise ne savent pas si ceux-ci relèvent de la négociation annuelle obligatoire de la loi de 2006 ou de l'accord spécifique de la loi Génisson de 2001. Il me paraît cependant essentiel de rappeler que l'objectif fixé de l'égalité salariale ne devra pas être sacrifié sur l'autel de la simplification juridique. En effet, l'objectif d'égalité salariale est un indicateur-phare, dont j'estime qu'il devrait être obligatoire, intégré tous les ans dans la négociation annuelle obligatoire (NAO).

Pour autant, il ne faut pas laisser de côté cet axe « égalité salariale », à la fois parce qu'il marque les esprits et parce qu'il est la résultante, le symptôme, de toutes les autres inégalités : autrement dit, c'est un indicateur phare et je considère qu'il faudrait en faire un indicateur obligatoire.

Mme Catherine Génisson. – Pour revenir sur le sujet de la négociation sociale, je regrette que l'on ne soit jamais parvenu à obtenir une meilleure représentativité des femmes dans les instances de négociation, qu'elles soient syndicales ou patronales.

Tout au plus a-t-on pu obtenir une très légère concession pour les conseillers prud'homaux. Ce sujet est régulièrement occulté et on nous oppose, comme on l'avait fait pour la parité en politique, l'éternel argument de la faiblesse du vivier, du manque de candidates, voire même de candidats, à ces fonctions.

Mme Brigitte Grésy. – L'examen de ce sujet est reporté après le bilan de la loi sur la représentativité syndicale, et notamment la répartition par sexe parmi les partenaires sociaux.

Il faut changer de paradigme en matière de parentalité : celle-ci est acceptée au moment de la naissance de l'enfant, mais ensuite on ne veut plus en entendre parler, comme si celui-ci ne devait jamais tomber malade. C'est ça la réalité dans l'entreprise. Or, il faut rompre avec le mythe du salarié toujours performant car tout salarié est pris dans un réseau d'interdépendances qui conditionnent sa performance et sa compétitivité.

Refuser de le prendre en compte, c'est méconnaître le fait que sur la durée d'une carrière – durée qui va s'allonger à 41 ou 42 ans – il y aura inévitablement un moment où le temps personnel devra l'emporter sur le temps professionnel.

Des études, réalisées en Belgique et en Angleterre, montrent le coût considérable pour l'entreprise d'une certaine forme d'absentéisme qui résulte du fait qu'un salarié, quoique présent sur son lieu de travail, ne peut travailler car il est soumis à un stress trop important.

Il faut désormais considérer cette notion de parentalité tout au long de la vie de la même façon que la formation tout au long de la vie, qui a été un vecteur extraordinaire du changement de paradigme de la formation et a conduit à faire entrer dans les mœurs la formation continue. La formation initiale n'est plus qu'une goutte d'eau dans la formation d'un individu et son employabilité.

La parentalité doit être considérée au sens plus large de parentèle, et englober non seulement les enfants mais aussi le conjoint et les ascendants. Il faut admettre aussi que celle-ci vous entoure de façon bénéfique mais qu'il faut aussi à certains moments lui rendre des comptes.

L'équilibre du salarié, qui résulte de sa double appartenance à une sphère privée et à une sphère professionnelle, lui permet de prendre la bonne distance vis-à-vis des choses, de réduire son stress et d'améliorer son estime en soi.

Trois actions sur la parentalité tout au long de la vie peuvent être proposées.

Tout d'abord, la parentalité à la naissance, temps fort avec tous les bouleversements qui en résultent. Pour donner à la paternité une forte impulsion initiale à ce moment-clef, je propose, tout en maintenant la durée globale du congé de maternité qui doit rester de seize semaines, d'en requalifier les quatre dernières semaines au titre d'un congé d'accueil de l'enfant au bénéfice de la mère et de mettre en vis-à-vis un congé identique au bénéfice du père, constitué des deux semaines actuelles du congé de paternité et de deux semaines supplémentaires, de façon à ce que cette période puisse ouvrir la voie à la négociation conjugale et à la parité conjugale.

Des études ont montré que la paternité est d'autant plus active tout au long de la vie que le père a pris tôt en charge l'enfant.

Au « *Kairos* », le temps fort correspondant à cet événement extraordinaire de la naissance, succède le « *Chronos* », le temps quotidien du travail au sein de l'entreprise qui doit être aménagé en développant les horaires variables, en régulant l'organisation des réunions, en encourageant le télétravail, à condition qu'il soit partagé par les hommes et qu'on veille à préserver des espaces de sociabilité.

Enfin, le dernier temps, c'est le temps long, celui qui s'avère nécessaire pour s'occuper d'un adolescent à la dérive, d'un conjoint malade ou d'un ascendant qui a soudain besoin d'une présence et d'une attention accrues.

A ce titre, il me semble qu'il faudrait créer une nouvelle garantie sociale, un droit individuel à la parentalité, bénéficiant d'un portage en dehors de l'entreprise et, le cas échéant, de cofinancement. On pourrait aussi imaginer qu'il prenne la forme d'un congé parental fractionné ou procéder d'une refonte de dispositifs existants, peu financés et méconnus, tels que le congé de soutien familial, le congé de présence parentale et le congé de solidarité familiale.

Il est urgent de négocier sur ce sujet de la parentalité tout au long de la vie.

Le dernier point de mon intervention concerne l'identité au travail.

Pour éclairer le sujet du sexisme, des enquêtes devraient être réalisées par les instituts statistiques de l'État sur la base de questions ciblées.

La mixité a été introduite dans les organisations de travail en faisant cohabiter les hommes et les femmes au sein des mêmes espaces de travail mais sans qu'elle ait été pensée.

Cette mixité demeure intouchable mais peut être revisitée à l'aune des stéréotypes masculins et féminins.

A la demande de l'ORSE, j'ai réalisé avec une psychanalyste une étude sur le coût des normes masculines sur la vie professionnelle et personnelle d'hommes de l'entreprise : ces normes ce sont le modèle « gagnant », l'interdiction de montrer ses failles ou ses faiblesses, le refus de ce qui peut apparaître comme féminin et, enfin, la loyauté au clan. Ces normes étaient opératoires il y a quelques années et sont encore très présentes dans la haute gouvernance.

Les hommes sont par rapport à celles-ci dans un schéma qui se résume en « 3 D », le déni, le désir et le dépit : le déni, car ils prétendent ne plus obéir à ces normes qu'ils jugent dépassées alors qu'en pratique ils les reconfigurent autrement en jouant sur la norme du temps qui est un facteur d'exclusion des femmes ; le désir car ils souhaitent que les choses changent ; enfin, le dépit, car ils ont le sentiment d'une double dépossession : celle de la sphère privée et celle de la sphère publique.

Le sentiment de dépossession de la sphère publique résulte de ce que l'entreprise ne respecte pas ses promesses et n'hésite pas à remercer dès 50 ans ses collaborateurs : les seniors, il faut le dire, sont particulièrement maltraités en France. L'entreprise est devenue une source de peur et les hommes sont tentés de rechercher des assurances dans la sphère privée.

Ce sentiment de dépossession est renforcé par l'arrivée des femmes, perçues comme des partenaires admirées, parfois mythifiées quand elles sont considérées comme seules aptes à la nouvelle gouvernance et parées de toutes les qualités d'empathie, du sens de l'écoute et de la capacité à investir sur le long terme. Or, il faut se méfier de cette floraison de contre-stéréotypes attachés aux femmes et à leur leadership, car ceux-ci peuvent être un facteur de division. Les femmes sont aussi des concurrentes jalouées, bien que cela ne soit pas directement exprimé, car les hommes craignent qu'elles ne leur prennent leurs postes.

Le sentiment de dépossession de la sphère privée résulte de la constatation que l'homme, chef de famille et pourvoyeur de revenus, a joui pendant des années

d'un statut incontesté au sein de la famille, l'homme représentant la loi et la femme l'amour. Or, brusquement, en raison de leur insuffisante présence dans la vie familiale, les hommes doivent désormais composer avec des femmes qui occupent tous les rôles.

On constate donc, aujourd'hui, des phénomènes de tension qui intéressent tant les hommes que les femmes même si, bien évidemment, il y a asymétrie dans la domination.

Mme Gisèle Printz. – Une simple observation : il me semble que cela ne dérange pas beaucoup les hommes de voir que les femmes gagnent moins qu'eux.

M. Alain Gournac. – Pourriez-vous nous préciser si les femmes sont traitées différemment dans la fonction publique d'État et dans la fonction publique territoriale ? Pensez-vous que du fait du traitement qui leur est réservé, les femmes soient souvent malheureuses dans les entreprises ?

Mme Brigitte Grésy. – Je pense qu'il n'y a pas beaucoup de différences, et je me demande même si la situation n'est pas plus mauvaise dans la fonction publique que dans le secteur privé qui possède une longue tradition de négociation collective et est soumis aux pressions exercées par l'Union européenne. Dans la fonction publique, en revanche, seules des chartes et la création de référents-égalité, mesures non contraignantes, ont été proposées, si l'on fait exception de la loi de 2001 sur les jurys. Quelques contrats pluriannuels sur trois ans ont été proposés dans tous les ministères en 2002 et 2003, mais ils n'ont pas été suivis d'effets et n'ont pas été renouvelés à l'issue de ces trois ans.

Dans ma propre administration, le texte traitant de la détection des cadres de direction, examiné dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), comporte des dispositions totalement asexuées faisant fi de la loi Sauvadet et des enjeux de féminisation de la fonction publique.

La fonction publique est donc très en retard sur ce point et le sexisme qui y règne est équivalent à celui du privé.

M. Alain Gournac. – Comment expliquez-vous que des femmes nommées à la direction d'entreprises ne favorisent pas les autres femmes ?

Mme Brigitte Grésy. – Il ne faut pas culpabiliser les femmes. Je ferais remarquer la solitude qui règne aux postes de direction en pointant du doigt « l'effet solo » : on constate en effet que, quand on est seul d'un sexe donné dans une organisation, on est plutôt moins brillant et moins à l'aise.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Madame Grésy, je vous remercie de cet exposé.

**Audition de Mme Françoise Fillon
déléguee générale de l'Union nationale « Retravailler »
et de Mme Anne Guardiola, chargée d'études**

(19 juillet 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui, dans le cadre de notre thème de réflexion « Femmes et travail », Mme Françoise Fillon, déléguée générale de l'Union nationale « Retravailler », et Mme Anne Guardiola, chargée d'études.

Nous avons souhaité vous auditionner car nous savons que votre association est particulièrement engagée dans la promotion de l'égalité professionnelle.

Elle s'attache en effet à mettre au jour les stéréotypes qui pèsent sur les conduites d'orientation et de carrière, de façon à permettre aux salariés de les déjouer. A ce titre, elle contribue au désenclavement des choix d'orientation professionnelle des femmes.

Mais elle travaille aussi aux côtés des entreprises et de leurs services de ressources humaines pour les aider à intégrer la problématique de l'égalité dans leur gestion des carrières et à éviter des processus qui se révèlent, indirectement mais sûrement, discriminants pour les femmes.

Nous vous sommes reconnaissants d'avoir accepté de venir nous exposer votre expérience de terrain sur la réalité des discriminations qui continuent d'affecter l'emploi féminin, les leviers que l'on peut mettre en œuvre pour y remédier et les bonnes pratiques qui pourraient nous inspirer

Nous sommes heureux de vous entendre dans le cadre de notre réflexion sur le thème « Femmes et travail ». Notre réflexion part du principe que l'entrée massive des femmes sur le marché du travail a été un véritable facteur d'émancipation, mais que, depuis quelques années, le développement de la précarité et du temps partiel ont freiné, voire contredit, cette évolution.

Plusieurs des personnes auditionnées nous ont confirmé ces difficultés, tout en nous rapportant aussi les efforts intéressants réalisés ici ou là, et en particulier dans certaines entreprises, pour déconstruire un certain nombre de stéréotypes qui font obstacle à la mixité dans le travail. Nous savons que c'est un domaine dans lequel votre association est très active, et c'est pourquoi nous avons souhaité vous entendre.

Mme Françoise Fillon, déléguée générale de l'Union nationale « Retravailler ». – L'association « Retravailler » a été créée en 1974 avec pour objectif de permettre aux femmes de retravailler, après avoir élevé leurs enfants, dans un contexte social qui était encore largement dominé par le modèle de l'homme « gagne-pain » et de la femme « maîtresse de maison qui élève les enfants ».

L'association a élaboré une méthode d'orientation professionnelle pour adultes qui était la première du genre et qui avait été spécialement conçue pour permettre à des femmes qui souhaitaient se remettre à travailler après 40 ans, une

fois leurs enfants élevés, de se refamiliariser avec la vie professionnelle et les besoins de l'entreprise et de transformer leur expérience en compétence professionnelle.

Aujourd'hui, les femmes sont bien présentes sur le marché du travail comme en témoignent les statistiques suivant lesquelles 95 % des femmes de 25 à 49 ans sont au travail. De ce point de vue, les progrès sont incontestables. Mais, en revanche, sur le plan de l'égalité professionnelle, qui constitue le nouvel enjeu, la situation est beaucoup moins avancée : la division du travail reste une réalité patente.

Une étude que nous avons réalisée il y a quelques années dans le cadre d'une demande de l'Union européenne portant sur les stéréotypes agissant sur la division du travail avait souligné à quel point le marché du travail français restait marqué par une ségrégation verticale forte : on n'a que 5 à 7 % de femmes dans les équipes dirigeantes des plus grandes entreprises françaises et 38 % de femmes dans l'encadrement supérieur, ce qui traduit certes une certaine amélioration, les femmes progressent dans les organigrammes, mais on est encore loin de l'égalité.

En revanche, on n'enregistre pas de progrès du côté de ce j'appellerai la « ségrégation horizontale », qui se traduit par une concentration de l'emploi féminin sur quelques métiers ou sur un nombre réduit de branches professionnelles. Or, celle-ci est à l'origine d'inégalités salariales qui sont fortes en France, puisque on évalue les écarts de salaires entre les hommes et femmes à 27 %, si l'on ne prend pas en compte les variations dans la durée du travail, et aux alentours de 19 ou 20 % si l'on raisonne à temps de travail égal, c'est-à-dire en neutralisant l'effet du temps partiel, dont il faut rappeler qu'il est souvent subi par les femmes.

Ces écarts de salaires s'expliquent largement par le fait que les professions vers lesquelles s'orientent les femmes sont moins bien payées que celles auxquelles se destinent les hommes : 11 à 12 points d'écart de salaire tiennent à cette ségrégation horizontale du travail.

Aujourd'hui, nous concentrons nos actions sur des dispositifs qui portent sur l'orientation des carrières des femmes mais aussi des hommes.

A titre d'illustration, j'évoquerai une expérience que nous menons en Seine-Saint-Denis en réponse à un appel d'offres lancé par Martin Hirsch, lorsqu'il était Haut-commissaire à la jeunesse. Nous avons monté, avec le conseil général et la cité des métiers, un dispositif qui a commencé par former, dans un premier temps, tous les acteurs qui interviennent en matière d'insertion et d'orientation des femmes de moins de 30 ans ; dans une seconde étape, nous abordons maintenant la consolidation et la sécurisation des parcours professionnels qui favorisent la mixité professionnelle.

C'est ainsi que nous avons pris en charge le suivi de 150 filles, mais aussi de 50 garçons – car les progrès dans la mixité des métiers doivent s'effectuer dans les deux sens – pour les encourager à s'engager dans des carrières qui sont, encore aujourd'hui, considérées comme atypiques pour des personnes de leur sexe.

Nous avons commencé cette expérimentation en février de cette année et nous avons aujourd'hui 32 projets dits « atypiques du sexe », 25 filles et 7 garçons qui se sont engagés dans des métiers ou des secteurs dans lesquels la proportion de personnes de leur sexe est inférieure à 30 % de l'ensemble. C'est en effet le seuil à partir duquel on considère qu'il existe une vraie mixité dans le métier en question.

Mme Michelle Meunier. – De quels métiers s’agit-il ?

Mme Françoise Fillon. – Pour les garçons, les services à la personne, le secteur sanitaire et social, le second œuvre dans le bâtiment ; pour les filles, les métiers d’ambulancier, de machiniste à la RATP, le secteur aéroportuaire, les métiers de la sécurité.

Nous nous efforçons de faire rencontrer à ces jeunes des professionnels, hommes ou femmes, qui exercent déjà des métiers atypiques pour leur sexe. Cela leur permet de découvrir la réalité des métiers et de lutter contre un certain nombre d’*a priori*.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – L’Éducation nationale joue-t-elle un rôle en ce domaine ?

Mme Françoise Fillon. – Nous sommes sur de la formation professionnelle continue. Nous nous adressons donc à un public qui a moins de 30 ans mais qui n’est plus dans le dispositif scolaire.

Un effet inattendu de ces dispositifs, c’est qu’il y a aussi maintenant des personnes de plus de 30 ans qui s’orientent aussi vers des métiers atypiques de sexe, ce qu’ils n’auraient pas fait si les conseillers auxquels ils s’adressent ne les avaient pas incités à s’écarter des terrains battus.

Ces dispositifs paraissent essentiels et je crois qu’il faudrait prévoir, dans la formation de tous les professionnels chargés de l’accompagnement, de l’orientation ou des placements, une sensibilisation à cette question de la segmentation sexuelle, car actuellement ceux-ci exercent leur métier sans voir que le marché du travail est coupé en deux.

Mme Michelle Meunier. – Ne pensez-vous pas qu’il faudrait également travailler à la revalorisation des métiers ?

Prenons, par exemple, le secteur de la petite enfance. Les hommes ont investi ces métiers – en crèche, comme éducateurs de jeunes enfants ou auxiliaires de puériculture – mais on voit bien qu’ils n’y restent pas longtemps : soit ils s’en servent comme d’un tremplin pour accéder à des postes à responsabilités, en tant que directeurs de crèches par exemple, soit ils cherchent de la visibilité en évoluant vers des métiers moins difficiles, mais plus valorisants.

M. Alain Gournac. – Je vous remercie de la clarté de vos propos et je vous félicite d’aborder la question des stéréotypes sexués en prenant le problème des deux côtés : du côté des femmes, mais aussi de celui des hommes. Je suis convaincu, en effet, que l’on n’avancera sur le sujet qu’à cette condition.

Si j’ai bien compris, votre action porte sur l’orientation professionnelle des hommes et des femmes sur le marché du travail : il me semble qu’il faudrait s’atteler à la déconstruction de ces stéréotypes dès l’école, faute de quoi on restera toujours dans une problématique de « rattrapage ».

Ne pensez-vous pas qu’il faille profiter de la mixité de l’école pour aborder le sujet tout au long de la scolarité des enfants ? A cet égard, je regrette sincèrement que l’Éducation nationale ne se soucie pas de ce genre de questions...

J’ai moi-même été confronté à la question de la ségrégation professionnelle dans le cadre d’un syndicat intercommunal de maintien à domicile que j’ai mis en

place au niveau local. A sa création, on y comptait un seul homme sur les 71 salariés !

Mais peu à peu, les mentalités évoluent. Le caractère fortement solidaire des emplois, en direction des personnes âgées et des personnes handicapées, et le fait que ces emplois s'inscrivent dans un secteur d'activité en développement suscitent l'intérêt des hommes. Ensuite, qu'ils souhaitent évoluer dans leurs carrières ne me semble pas problématique, puisqu'il existe de nombreuses structures intermédiaires dans ce secteur, le plus important étant, à mon sens, d'y maintenir une certaine mixité.

Mme Gisèle Printz. – N'y a-t-il pas également des actions à mettre en œuvre au niveau de Pôle-emploi ? Il me semble que les travailleurs sociaux ne sont pas assez sensibilisés à la question de la ségrégation sectorielle entre les hommes et les femmes. Et même si je n'adhère pas du tout au discours qui voudrait qu'il y ait des « métiers d'hommes » et des « métiers de femmes », il faut pourtant reconnaître que le discours stéréotypé commence à circuler très tôt dans l'environnement du jeune enfant, et d'abord au sein de la famille !

Mme Joëlle Garriaud-Maylam. – Il me semblait que votre association « Retravailler » s'était fixé pour mission première l'accompagnement des personnes qui, ayant élevé des enfants ou étant au chômage, rencontrent des difficultés à retrouver un emploi en raison notamment de leur âge. A cet égard, disposez-vous de statistiques genrées pour ces personnes qu'on désigne parfois comme « seniors » et qui, en tant que telles, sont parfois discriminées sur le marché du travail ?

Mme Françoise Fillon. – Concernant la revalorisation des professions, dont parlait Mme Michelle Meunier, je pense que le travail commencé doit être poursuivi. Dans certaines professions, l'analyse des tâches accomplies doit aboutir à revaloriser certaines fonctions.

Mais, si elle est nécessaire, cette analyse n'est, à mon sens, pas suffisante.

En effet, on voit bien que l'arrivée d'hommes dans des professions dites « féminines » suffit à en relever le prestige. C'est pourquoi nous avons axé notre stratégie d'action sur l'impulsion de choix professionnels et de conduites de carrière qui visent à créer de la mixité professionnelle.

Car, il ne faut pas se leurrer : si l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail a invalidé les anciennes représentations, et notamment l'idée que le salaire de la femme serait un « salaire d'appoint », on est encore confronté à des mentalités qui fonctionnent sur ces anciens schémas.

A cet égard, une étude récente de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a montré que, dès l'adolescence, les filles envisagent des métiers qui leur permettront d'articuler au mieux responsabilités familiales et responsabilités professionnelles, alors que les garçons s'inscrivent, eux, déjà, dans des projets professionnels purs et durs !

Vous avez relevé que les hommes qui s'engagent dans le secteur social cherchent à accéder à des responsabilités. Mais les femmes ont autant besoin que les hommes d'évoluer dans leur carrière.

Si, par conséquent, on veut arriver à une réelle parité dans les organigrammes et les instances stratégiques des organisations, il faut absolument changer les conduites de carrière des femmes.

Concernant la formation initiale et le rôle de l'Éducation nationale, je reprends souvent la formule de Mme Brigitte Grésy qui dit que l'inégalité professionnelle est un problème systémique.

Je pense que les discriminations subies par les femmes au travail résultent d'un ensemble de facteurs qui interagissent et qui ressortent autant des stéréotypes véhiculés par les familles, par l'école, que d'un certain nombre de comportements au travail.

N'oublions pas que, dans les années 1980, l'école a mis en place des plans d'action qui visaient à orienter les filles vers des filières traditionnellement réservées aux garçons. Souvenons-nous de la formule « c'est technique, c'est pour elle ». A l'époque, ce sont les entreprises qui n'ont pas suivi ; aujourd'hui, c'est l'inverse. Et puis, fondamentalement, l'école fonctionne sur le modèle de l'élève neutre – c'est d'ailleurs conforme aux valeurs de la République – mais nous savons bien que la neutralité véritable n'existe pas et qu'elle renvoie en pratique à une réalité masculine.

Il faut aujourd'hui la dépasser, mais cela suppose un important travail de formation – des enseignants notamment –, mais aussi des conseillers d'orientation.

Une convention interministérielle sur l'égalité de 2000 avait d'ailleurs prévu la désignation de responsables académiques à l'égalité et la mise en place de formations, proposées notamment aux professeurs principaux de 3^{ème}, qui sont souvent très démunis face aux choix d'orientation des élèves.

Toutefois, j'insiste sur le fait que l'Éducation nationale ne peut apporter à elle seule les réponses. Aujourd'hui, nombreuses sont les entreprises et les organisations qui veulent développer la mixité et cherchent à embaucher des personnes du sexe minoritaire dans des emplois « fermés » : des femmes techniciennes chez ERDF (Électricité réseau distribution France), des femmes machinistes à la RATP (Régie autonome des transports parisiens), des hommes dans les crèches... Or, je suis convaincue que, si on n'arrive pas à décloisonner ces métiers, l'égalité professionnelle va reculer.

Pôle-emploi doit en effet changer sa façon de travailler. C'est évidemment à l'occasion des processus de reclassement qu'il faut inciter les candidats à l'emploi à faire évoluer leurs projections de carrière. Mais cela n'est pas véritablement la préoccupation de Pôle-emploi qui n'a d'ailleurs pas matériellement le temps de le faire. C'est la raison pour laquelle j'étais allé trouver Roselyne Bachelot, alors ministre des solidarités et de la cohésion sociale, pour lui indiquer combien il me paraissait indispensable que Pôle-emploi intègre véritablement cette problématique.

Je crois qu'aujourd'hui il faut « mettre le paquet » pour que des adultes - femmes et hommes – fassent des choix qui garantissent la mixité des métiers, car ils y sont davantage prêts que des jeunes adolescents qui sont encore trop sous l'emprise des stéréotypes sexués ; c'est l'âge qui veut cela. C'est en faisant monter des hommes et des femmes dans des métiers atypiques des sexes que l'on pourra constituer des modèles d'identification pour les plus jeunes. Sinon, on ne continuera à former et à recruter que des « infirmières » et des « carrossiers ».

Or, on le sait bien, les familles, les amis, les collègues exercent parfois des pressions fortes contre une orientation atypique. Les conseillers à l'orientation doivent pouvoir aider les jeunes gens à « résister aux résistances » qu'ils rencontrent auprès de leur environnement et à affirmer leurs choix.

Concernant les « seniors », et en particulier les femmes de plus de cinquante ans, on observe une grande différence qualitative des emplois entre les femmes et les hommes : les femmes de plus de cinquante ans sont souvent prêtes à accepter des emplois à temps partiel, mal rémunérés... dont les hommes ne voudraient pas. Après 60 ans, les hommes ont généralement acquis leurs droits à pension de retraite, mais cela n'est pas le cas des femmes et les deux ou trois générations de femmes qui vont arriver à la retraite dans les prochaines années seront pauvres.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je voudrais revenir sur l'expérimentation dont vous nous avez parlé, en Seine-Saint-Denis : pouvez-vous nous en préciser le déroulement et nous indiquer quand les premières conclusions pourront être tirées ?

Mme Françoise Fillon. – L'expérimentation est en cours, et je vous ai apporté des dossiers descriptifs sur le rôle que je pense être celui de l'orientation - tant initiale que continue - pour combattre la division du travail : les sessions d'orientation doivent devenir des moments privilégiés pour agir et faire évoluer les représentations sexuées. J'estime que c'est un chantier urgent.

Ensuite, je vous communique également la présentation de l'expérimentation menée en Seine-Saint-Denis ainsi qu'un résumé des méthodes et outils développés par notre association sur les questions d'orientation.

L'expérimentation menée avec le Conseil général de Seine-Saint-Denis, que nous avons initiée en 2011 par l'outillage et la formation des acteurs, se terminera en juin 2013. Mais nous avons également mené à bien d'autres expérimentations, dans le cadre d'accords-cadres avec des entreprises - comme le groupe Eiffage, qui cherchait à recruter des femmes dans le secteur du bâtiment. En nous appuyant sur un dispositif européen, nous avons également conduit un projet visant à encourager la mixité professionnelle en Dordogne, département où le chômage des femmes était particulièrement important : nous avons réuni l'ensemble des acteurs professionnels de l'accès à l'emploi et de la formation professionnelle pour mettre en place une politique d'orientation et d'insertion mixte. La réussite de ce projet a, en partie, reposé sur l'implication de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), qui a appuyé notre action auprès des chefs d'entreprise.

Il ressort de ces expérimentations que, pour qu'une femme soit convaincue de la possibilité de s'engager dans une voie professionnelle dite « masculine », rien ne vaut la mise en situation réelle.

M. Alain Gournac. – Pourriez-vous nous préciser combien de personnes sont concernées par l'expérimentation menée en Seine-Saint-Denis ?

Mme Françoise Fillon. – Nous travaillons avec 250 filles et 50 garçons de moins de 30 ans, encadrés par 60 conseillers, et nous attendons aussi un impact sur des populations plus âgées.

Mme Gisèle Printz. – C'est une action que vous menez en partenariat avec le conseil général ?

Mme Françoise Fillon. – Nous travaillons en partenariat avec le conseil général de Seine-Saint-Denis et la Cité des métiers.

Mme Anne Guardiola, chargée d'études à l'Union nationale « Retrailler ». – L'association « Retravailler » développe également des actions en faveur de la « double mixité » en direction des hommes.

Nous menons, à cet égard, en ce moment, avec l'Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales (OPCAPL) une étude sur la mixité dans les métiers d'« assistant » – que ce soit les préparateurs en pharmacie, les assistants dentaires ou vétérinaires – dont 90 % des emplois sont actuellement occupés par des femmes.

Pour mener à bien cette étude, nous avons notamment étudié la possibilité de nous appuyer sur le contrat de professionnalisation, que nous proposerions à des adultes en reconversion professionnelle.

L'enjeu est d'inverser la représentation binaire du couple : « l'homme employeur et son assistante » qui prévaut dans ces secteurs, à l'heure où ces métiers – pharmaciens, vétérinaires, dentistes – se féminisent de plus en plus.

Mme Gisèle Printz. – C'est une question de salaire ?

Mme Anne Guardiola. – Pas seulement, on a aussi remarqué que même les acteurs de la formation professionnelle mettent des freins aux changements d'orientation...

Mme Françoise Fillon. – Je voudrais aussi évoquer un chantier que nous menons à l'heure actuelle, sous la responsabilité de Mme Anne Guardiola et qui, je crois, peut vous intéresser.

Nous accompagnons actuellement une grosse structure, gérée sous forme d'établissement public industriel et commerciale (EPIC) et qui emploie plus de 900 personnes, à établir son rapport de situation comparée (RSC) et son plan « Égalité ».

Ayant repéré des données qui peuvent être automatisées, nous avons demandé et obtenu des crédits du Fonds de solidarité européen (FSE) pour mettre en place un logiciel de traitement de ces données, qui pourrait être mis à la disposition notamment des petites entreprises, afin de les aider à établir ces documents.

Mme Anne Guardiola. – En effet, l'analyse des RSC remis par les entreprises en France met à jour de réelles carences dans la qualité des informations fournies et la lisibilité des indicateurs.

Le logiciel que nous mettons en place devrait permettre :

- d'améliorer la qualité des informations ;
- d'homogénéiser la présentation des indicateurs, afin de pouvoir procéder à des comparaisons interentreprises ;
- faciliter l'élaboration – en particulier pour les petites entreprises – et l'interprétation des données recueillies.

On espère qu'aussi qu'une plus grande lisibilité facilitera la réalisation des plans d'action.

Enfin, nous préparons une étape d'évaluation des plans d'action – qui reste très lacunaire à l'heure actuelle – ce qui pose réellement la question de l'efficience du dispositif.

Nous espérons donc créer une dynamique positive, améliorer la confiance dans ces documents et permettre de créer des ponts entre les entreprises.

Mme Françoise Fillon. – Je conclurai par ce constat qu'il reste énormément à faire dans les entreprises : dans la plupart des cas, tant qu'il n'y a pas de rapport de situation comparée, on persiste à considérer qu'« il n'y a pas de problème d'inégalité entre les femmes et les hommes », et les situations peuvent rester longtemps intériorisées.

Or, cette prise de conscience permise par le RSC est donc une condition essentielle au changement.

**Audition de Mme Françoise Holder,
présidente du Comité égalité hommes-femmes du
Mouvement des entreprises de France (MEDEF),
accompagnée de Mme Hélène Molinari, directrice générale déléguée**

(27 septembre 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Reprenant nos auditions sur le thème annuel de réflexion, « femmes et travail », nous avons le plaisir d'accueillir Mme Françoise Holder qui, en qualité de présidente du comité égalité hommes-femmes du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), va nous présenter le point de vue de son organisation sur l'égalité professionnelle en France et sur les moyens de la faire progresser.

Nos auditions nous ont confirmé dans l'idée que si l'arrivée massive des femmes dans le salariat après-guerre avait permis une première vague d'émancipation, l'égalité marquait aujourd'hui le pas. C'est vrai chez les femmes diplômées, confrontées au plafond de verre et plus encore chez les femmes non qualifiées, exposées au temps partiel subi et à la précarité

Des lois ont été adoptées pour faire avancer les choses et peut-être pourrez-vous nous dire un mot de l'article 99 de la loi de réforme des retraites prévoyant des pénalités pour les entreprises qui ne s'acquittent pas de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle ou de la loi, très débattue ici, fixant des quotas dans la composition des conseils d'administration.

Nous avons cependant l'impression qu'un effort d'imagination est aujourd'hui nécessaire pour relancer la dynamique de l'égalité. Il faut faire évoluer les mentalités, secouer les stéréotypes ! Les entreprises peuvent et doivent y contribuer et Jérôme Ballarin, président de l'observatoire de la parentalité en entreprise, comme François Fatoux, délégué général de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises, nous ont fait part d'un certain nombre de suggestions en ce sens.

Outre les responsabilités que vous exercez au sein du MEDEF, j'ai noté que vous êtes administratrice de la holding du groupe Holder, présidente de chambre au tribunal de commerce de Lille et membre du conseil d'administration de l'association Force femmes qui se propose de venir en aide aux femmes de plus de 45 ans en recherche d'emploi, victimes d'une double discrimination : celle de l'âge et celle du genre.

Ce parcours professionnel très diversifié vous met en situation de contribuer très utilement à nos travaux et aux recommanderons que nous formulerons.

Mme Françoise Holder, présidente du comité égalité hommes-femmes du Mouvement des entreprises de France (MEDEF). – J'ai cessé mes activités de magistrat consulaire et en ai profité pour prendre la présidence de Force Femmes, association qui mobilise 350 bénévoles et sept salariées dans dix antennes régionales pour aider les femmes de plus de 45 ans à trouver un emploi ou à créer leur

entreprise. Nous nous sommes occupées de 13 000 femmes, dont 30 % ont retrouvé un emploi salarié.

Au MEDEF, après m'être longtemps occupée de dialogue économique, je suis depuis deux ans en charge du comité égalité hommes-femmes, sujet crucial pour les entreprises et pour l'ensemble de la société. Les femmes n'occupent en effet encore que 20 % des postes décisionnels. Malgré les lois, les réglementations ou les quotas, les discriminations dans l'entreprise demeurent. D'où la naissance de ce comité, la conviction de Laurence Parisot étant qu'une entreprise fonctionne bien lorsqu'elle résout les problèmes de société, faute de quoi la compétitivité n'est pas au rendez-vous. Le comité a travaillé dans quatre directions.

D'abord, faire évoluer les mentalités en cassant les stéréotypes, ce qui conduit à remonter bien au-delà du cadre de l'entreprise puisque pour les femmes la frontière entre vie professionnelle et vie privée n'est pas étanche et que les stéréotypes sont partout, des livres scolaires jusqu'aux publicités. Cette action doit être menée dans tous les domaines, y compris dans le monde politique : on ne devrait plus entendre de quolibets dans l'hémicycle de l'Assemblée nationale lorsqu'une femme s'y présente en robe. Nous rédigeons actuellement un petit livre de résistance contre ces stéréotypes qui nous servira de support pour aller débattre dans les régions, avec l'ensemble des organisations professionnelles. Il ne faut pas en rester à une approche parisienne !

Notre deuxième objectif est de parvenir à une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et à un meilleur partage des tâches familiales, ce qui nous a conduit à travailler avec le laboratoire de l'égalité, à signer la charte de la parentalité et à encourager la création de crèches ou de conciergeries. En France, contrairement à ce l'on observe aux États-Unis ou dans les pays du Nord, 80 % des tâches familiales incombent aux femmes, le temps que les hommes y consacrent n'ayant augmenté que de six minutes au cours des dix dernières années. Ce sont des sujets dont il faut aussi parler aux hommes car ils sont aussi, parfois, frustrés de pas pouvoir se consacrer davantage à leurs enfants, de ne pas pouvoir prendre tout leur congé de paternité ou partir du bureau à 18 heures. Au-delà des lois, il faut donc déplacer plusieurs petits curseurs. Mais lorsque je vois comment se comportent les jeunes pères, ceux qui sont issus de cette fameuse génération Y dont on parle tant, je crois qu'on peut être optimiste.

Troisième objectif, la mise en place de politiques managériales favorables à l'égalité dans le déroulement de carrière et à l'égalité salariale, tout d'abord en renonçant à un présentéisme forcené. Être un cadre formidable exige-t-il de rester systématiquement jusqu'à huit heures du soir ? Pour certaines activités, pourquoi ne pas profiter de la possibilité d'un ou deux jours de télétravail par semaine ou par mois ? Ne peut-on pas éviter de tenir des réunions importantes le mercredi ou le soir ? Ce que j'ai mis en place dans mon entreprise confirme que tout cela ne nuit pas à la compétitivité.

A compétences égales, une partie des inégalités salariales s'explique par les différences de déroulement de carrière : les arrêts maternité, le temps partiel pénalisent les femmes pour la retraite. Ne pourrait-on pas valoriser ces périodes ? On ne perd pas ses qualités intellectuelles du fait que l'on consacre du temps à l'éducation de ses enfants ! Plus grave encore, cette inégalité salariale se constate dès l'embauche. C'est inacceptable et il faut que le législateur intervienne car il ne s'agit

plus, ici, d'influencer les pratiques managériales mais de faire respecter une exigence de justice.

Alors que les filles sont majoritaires dans les universités et les écoles, ce sont ensuite les hommes qui deviennent le plus souvent cadres supérieurs car beaucoup de femmes n'osent pas prendre le job. Pour prendre une métaphore que m'inspire mon secteur d'activité – la société Holder SAS regroupe les Boulangeries Paul et Ladurée – je dis souvent que la vie des femmes est un millefeuille. Mais en ne renonçant à aucun de leurs rôles, les femmes sont rapidement acculées au sentiment d'étouffer, elles ont peur de ne pas y arriver. Il faut donc mettre sur pied des formations spécifiques pour encourager les femmes à sauter le pas.

Mme Catherine Génisson. – Il faut que les hommes se rappellent aussi qu'ils sont pères !

Mme Françoise Holder. – Oui, mais il faut aussi que les femmes y aillent.

Enfin, notre quatrième priorité est d'inciter au-delà des entreprises, les partenaires sociaux, les politiques, les associations et l'ensemble des acteurs de la vie civile à s'engager davantage.

Mme Hélène Molinari, directrice générale déléguée du Mouvement des entreprises de France (MEDEF). – Dans le cadre de mes fonctions de directrice générale déléguée, je suis chargée de l'ensemble des sujets de société, Laurence Parisot souhaitant que le MEDEF les mette sur la place publique. Au titre de la promotion de la diversité, nous nous attaquons ainsi à toutes les formes de racisme, et le sexisme est une forme de racisme. En matière d'égalité professionnelle, le corpus législatif et réglementaire est très complet mais il n'est pas appliqué comme il le faudrait. Pourquoi, et où sont les freins ?

Il faut reconnaître que les patrons de petites et moyennes entreprises ont, surtout dans la conjoncture actuelle, la tête sous l'eau. Ils ont, de ce fait, du mal à s'approprier ces sujets ; ils sont dans le déni et laissent perdurer, de ce fait, des inégalités. Il faut déconstruire des stéréotypes souvent ancrés dans les esprits depuis longtemps.

De ce point de vue, nous saluons l'initiative prise par Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, lors de la conférence sociale de juillet dernier qui a donné lieu à la mise en place d'un comité de pilotage de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes car elle a le mérite de ne pas considérer seulement les discriminations en bout de chaîne mais de traiter, en amont, des stéréotypes qui en sont la cause. Il s'agit d'une évolution culturelle qui prendra du temps mais une action sur l'éducation peut porter ses fruits.

Dans sa contribution au projet Peillon, le MEDEF demande d'ailleurs, noir sur blanc, que l'éducation nationale se saisisse de la question de l'égalité hommes-femmes. Les manuels scolaires doivent montrer la pluralité des rôles de chacun dans la famille et au travail. En matière d'orientation, nous incitons les fédérations professionnelles à se remettre en cause dès lors que leur secteur emploie majoritairement des personnes d'un des deux sexes. Le secteur du bâtiment s'est engagé en faveur de la mixité. Il en est de même dans l'industrie. A l'inverse, la mixité doit être promue dans les professions traditionnellement féminines, comme celles du secteur social. Sans cet effort sur les représentations, le plafond de verre pèsera toujours sur les hommes et sur les femmes malgré les efforts accomplis et malgré les lois.

L'engagement des acteurs public dans cette voie ne doit pas se limiter à leurs propositions. Ils doivent être eux-mêmes exemplaires. Le MEDEF a ainsi signé la charte de la parentalité et fait en sorte que le congé de paternité donne droit à un maintien du salaire, y compris lorsqu'il dépasse le plafond fixé par la sécurité sociale. Notre stratégie managériale n'encourage pas le présentisme forcené et nous évitons de tenir les réunions le mercredi ou trop tard le soir. C'est un effort auquel nous nous astreignons et nous le faisons savoir à nos adhérents pour les inciter à en faire de même.

En outre, nous sommes particulièrement vigilants sur les nominations des représentants du MEDEF dans les grandes institutions. Ainsi, sur les neuf membres que nous venons de proposer pour le Conseil économique, social et environnemental, cinq étaient des femmes et quatre des hommes, ce qui va au-delà des règles de parité : cela n'est d'ailleurs pas passé inaperçu ! Tout cela, nous le faisons savoir pour faire des émules et nous attendons des autres acteurs publics qu'ils fassent preuve à leur tour d'un même engagement.

Nous avons défrayé la chronique lorsque Laurence Parisot avait demandé de rendre le congé de paternité obligatoire. Nous savons bien qu'il n'est pas possible d'imposer la prise de congés, mais nous voulions provoquer un choc dans l'opinion car nous n'arriverons à l'égalité que par le partage des tâches ménagères et familiales. Les négociations entre partenaires sociaux dans le cadre de la conférence sur la qualité de vie au travail, ouverte le 21 septembre 2012, devrait être l'occasion de revenir sur les modalités de prise des congés de maternité, de paternité, et du congé parental dans le sens d'une meilleure répartition de ces tâches dès l'arrivée de l'enfant. En effet si cette répartition est relativement équilibrée pour un jeune couple, les choses changent à l'arrivée du premier enfant et le déséquilibre ne fait que s'accroître avec les suivants. La discrimination s'installe et c'est ainsi que les stéréotypes perdurent. La correction des inégalités se révèle très difficile dans la mesure où elles tiennent, pour l'essentiel, à cette répartition des tâches familiales. L'écart de salaires entre hommes et femmes est de 27 % ; 9 % ne sont pas expliqués ; le reste est lié au fait que les femmes interrompent plus souvent leur activité, alors que les hommes ont une carrière linéaire.

Les femmes subissent une double peine : elles ont davantage d'obligations à la maison et sont pénalisées au travail. Il faut rééquilibrer les choses !

Mme Françoise Holder. – Outre les enfants, il faut désormais prendre en compte la prise en charge des seniors. Dans mon association, je vois beaucoup de femmes devant gérer cette double charge. Elles s'occupent même parfois de leurs beaux-parents.

Mme Hélène Molinari. – Tout cela dépasse le seul cadre de l'entreprise, mais ce n'est pas pour autant que nous nous dédouanons. L'écart entre les salaires moyens des hommes et des femmes est de 27 %, et sur ce total 9 % ne relèvent d'aucune explication et sont de la discrimination. C'est une profonde injustice à laquelle il doit être mis fin.

En outre, les politiques managériales des entreprises doivent corriger les travers dont elles peuvent être responsables. Une bonne pratique consisterait ainsi à ce que la « *short-list* » de candidats pour un poste comprenne au moins un représentant de chaque sexe. Autre bonne pratique, que les conventions d'entreprises ou les newsletters promeuvent des femmes pouvant avoir véritablement valeur d'exemple pour leurs consœurs. Cela n'est pas nécessairement le cas des femmes qui

ont réussi au prix de grands sacrifices personnels et familiaux car ceux-ci peuvent dissuader les jeunes femmes de suivre leur trace.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Cela existe aussi en politique.

Mme Hélène Molinari. – Il faut favoriser l'émergence de réseaux féminins qui permettent d'échanger les bonnes pratiques et finalement « d'oser ». Car au contraire des hommes, les femmes n'osent pas. Elles se posent plus de questions.

M. Roland Courteau. – Les hommes aussi se posent des questions. Il ne faut pas généraliser.

Mme Hélène Molinari. – Je me contente de vous livrer le résultat de nos études.

Nous faisons connaître toutes ces bonnes pratiques sur notre site internet MEDEF RH ou encore en publiant des guides. Nous allons en outre les diffuser auprès des territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle institués de façon expérimentale par la ministre Najat Vallaud-Belkacem dans le cadre du comité de pilotage.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Merci pour ces propos stimulants.

Ne pensez-vous pas que la généralisation du temps partiel constitue un facteur d'inégalité et de pauvreté pour les femmes ? Paradoxalement, les femmes qui ont pu briser le « plafond de verre » mais ont besoin de sous-traiter à d'autres femmes un certain nombre de tâches contribuent à nourrir ces inégalités. Certes le taux d'emploi féminin a augmenté mais cette massification ne s'est-elle pas accompagnée de la création d'une véritable classe de femmes travailleuses pauvres, cantonnées dans des tâches déqualifiantes avec des contrats de travail précaires ?

Mme Hélène Molinari. – Nous l'observons surtout dans quelques secteurs d'activités.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Certainement dans les services...

Mme Hélène Molinari. – Une réflexion est en cours au sein des secteurs concernés. Une des solutions proposées consiste à se rapprocher des entreprises qui font appel à des sociétés de nettoyage pour les inciter à réaménager leurs horaires de façon que le ménage des bureaux soit effectué en journée plutôt que très tôt le matin. Cela ne dépend pas seulement de la société de nettoyage mais aussi de ses clients, entreprises ou administrations.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Avez-vous constaté que cette généralisation du temps partiel conduisait à l'émergence d'une nouvelle forme d'inégalité et de travailleurs pauvres ?

Mme Françoise Holder. – Il y a effectivement des travailleurs pauvres. Mais il faut voir que ces secteurs ont permis d'embaucher du personnel totalement déqualifié. Ces secteurs, ceux des services à la personne, des « ménages », n'offrent pas de possibilité d'évolution. La seule solution pourrait consister en une option de formation permettant à ces salariés de changer d'activité. Il faut faire en sorte que ceux d'entre eux qui le souhaitent puissent avoir accès à une formation.

Mme Hélène Molinari. – Selon ce qui sera décidé par les partenaires sociaux, ce thème sera traité soit dans la négociation relative à la qualité de vie au travail, soit dans celle sur la sécurisation de l'emploi qui débutera le 4 octobre 2012. La volonté qu'ont les fédérations professionnelles d'avancer est réelle, ne serait-ce que du fait des problèmes d'attractivité de certains secteurs.

Mme Catherine Génisson. – Le corpus législatif me paraît en effet suffisant, sauf pour le temps partiel où des améliorations pourraient être apportées sur ses conditions d'exercice : les temps de coupure ou la rémunération des heures complémentaires ou encore l'accès privilégié à un temps plein.

Il faut rappeler que le temps partiel a été encouragé pour lutter contre le chômage et qu'il ne visait pas, à l'origine, les emplois déqualifiés. Mais, dans les faits, le temps partiel a concerné 80 % des femmes et il s'est développé dans les emplois déqualifiés. Quant à l'amélioration des conditions de travail, vous avez raison, elle dépend davantage de l'entreprise qui recourt à un prestataire que de celle qui fournit le service.

Un point de désaccord sur le « racisme anti-féminin » : pour moi, dans une approche universaliste, les femmes représentent la moitié de l'humanité, et même si elles sont victimes de discriminations, d'injustices, on est dans une problématique distincte de celle de la diversité et du racisme.

Si des améliorations doivent être apportées au sein du monde de l'entreprise et dans la fonction publique, les stéréotypes doivent être combattus dès la naissance. L'éducation a donc un rôle majeur à jouer.

Il faut absolument garder à l'esprit que nous avons un gros travail à mener en matière d'articulation des temps de vie. Or, inconsciemment, nous reproduisons encore trop souvent des stéréotypes lorsque, par exemple, nous considérons que c'est aux femmes de s'occuper des enfants ou des ascendants.

Votre proposition sur les « *short-lists* » risque paradoxalement de faire primer le sexe sur la qualité du recrutement : ne vaudrait-il mieux pas intervenir davantage en amont en assurant une représentation des hommes et des femmes plus équilibrée ? Ne faudrait-il pas aller vers des descriptions de postes les plus détaillées possible, afin de diminuer les risques de discrimination ?

Ne pensez-vous pas que la mobilité géographique est un facteur extrêmement discriminant pour les femmes ? Quelles mesures pouvons-nous prendre pour remédier à cette situation ?

L'égalité hommes-femmes ne passe-t-elle pas aussi par une composition plus équilibrée des équipes de management ? Que préconisez-vous en ce sens ?

Enfin, ne pensez-vous pas que la précarité actuelle des emplois, y compris des emplois très qualifiés, conduira les hommes à être moins attachés à la promotion professionnelle, contribuant ainsi à réduire les inégalités ?

Mme Michelle Meunier. – Je partage largement votre analyse de la situation, en particulier sur la nécessité de déborder le cadre de l'entreprise. Vous avez évoqué le comité égalité hommes-femmes du MEDEF. Peut-on connaître sa composition, son rôle et son poids ? Fait-il avancer les choses dans le monde de l'entreprise ? Il s'agit finalement d'une question qui se pose dans toutes nos organisations.

Mme Françoise Laborde. – A propos des manuels scolaires : on a bien mis au pilon les ouvrages de lecture dans lesquels « papa travaille » et « maman repasse », mais il convient de rester vigilants.

Je partage votre souci de s'adresser aux hommes, car les différentes instances s'intéressant à ces sujets sont trop souvent essentiellement composées de femmes.

Les questions du temps partiel et de la paupérisation ne se résument pas à celle de la formation. Il y a des collectivités qui ont fait de gros efforts pour éviter, par exemple, que le ménage des bureaux ne soit fait à 5 heures du matin, et ce malgré les réticences parfois rencontrées chez les occupants de ces bureaux...

Mme Françoise Holder. – Mme Molinari est une permanente du MEDEF, je suis une bénévole. J'ai eu une activité professionnelle pendant 40 ans, et je conçois mon bénévolat au sein du comité égalité hommes-femmes comme une activité enrichissante pour tout le monde. Je suis donc convaincue que le temps que j'y consacre est utile, notamment du fait de l'engagement très fort de Laurence Parisot sur l'ensemble des questions sociétales et de la qualité des membres du comité. C'est un véritable lieu de débats qui apporte un accompagnement très concret aux chefs d'entreprises sur le terrain ; ils sont demandeurs : ce n'est pas l'avenue Bosquet qui décide ! Au total, j'ose espérer que nous avons un certain poids.

Mme Hélène Molinari. – Nous avons la chance d'avoir une présidente qui a fait de l'égalité hommes-femmes et de la diversité un engagement personnel. Tous les comités ne bénéficient pas d'une telle proximité avec elle. Ce comité est très divers dans sa composition et a tissé des liens avec d'autres institutions comme le laboratoire de l'égalité ou l'association « Engage men » qui agit de façon originale auprès des hommes pour lutter contre les stéréotypes. Il ne s'agit pas d'imposer un modèle mais de promouvoir la variété de points de vue.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous devons effectivement parler à la fois aux femmes et aux hommes ; pour information, notre délégation de 36 membres compte 9 hommes, dont M. Courteau qui est particulièrement assidu. Merci pour cette audition qui va nous permettre de rendre des recommandations allant dans le bon sens.

Mme Françoise Holder. – Nous comptons sur vous.

Mme Hélène Molinari. – La clef, c'est l'engagement des hommes.

**Audition de Mmes Maya Surdut et Suzie Rotjman,
porte-parole,
et Anne Chantran, pour la commission emploi,
du Collectif national pour les droits des femmes (CNDF)**

(27 septembre 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous sommes heureux d'accueillir Mmes Maya Surdut, Suzie Rotjman et Anne Chantran, du Collectif national pour les droits des femmes (CNDF), qui viennent contribuer à notre réflexion sur les femmes et le travail, et dont vous connaissez l'engagement. Nos auditions ont montré que l'entrée massive des femmes sur le marché du travail avait constitué l'une des grandes mutations sociologiques de la seconde partie du vingtième siècle, et participé à l'émancipation des femmes. Toutefois, malgré les lois votées en faveur de l'égalité professionnelle, ce mouvement marque aujourd'hui le pas, et l'on observe même un accroissement des inégalités : les femmes diplômées s'intègrent mieux sur le marché du travail mais demeurent confrontées au « plafond de verre », et les écarts se creusent avec les femmes non qualifiées, de plus en plus exposées au sous-emploi, au temps partiel, aux horaires éclatés, à la précarité, à la multiplication des contrats et des lieux de travail.

Que préconisez-vous pour améliorer rapidement les choses : un meilleur encadrement du temps partiel, une réforme du congé parental, des mesures pour faciliter, je n'ose dire la conciliation, mais le cumul de la vie professionnelle et de la vie familiale ? Au-delà, il faut sans doute repenser l'organisation du travail, construite en grande partie autour du travail masculin, et faire évoluer les mentalités, lutter contre des stéréotypes qui ont la vie dure. C'est toute une culture qu'il faut déconstruire, et l'implication des hommes est primordiale. Nous devons rendre un rapport à la mi-novembre, et si notre délégation ne fait pas la loi, ses recommandations, fruit d'une collaboration de tous les groupes politiques, sont généralement entendues.

Mme Maya Surdut, porte-parole du Collectif national pour les droits des femmes (CNDF). – Nous travaillons depuis des années sur ces questions : je vous remets un livret intitulé « *De la précarité à la pauvreté* », qui rend compte d'un débat que nous avons organisé, et un autre, « *Pour un véritable service public de la petite enfance* », qui aborde une question essentielle, étroitement liée à l'emploi : on sait en effet que les tâches ménagères et éducatives sont surtout assurées par les femmes, qui sont ainsi confrontées à une « double journée ». Si les femmes aisées peuvent se faire aider, et bénéficier du même coup d'avantages fiscaux, il n'en va pas de même des autres.

Depuis un an et demi, nous avons lancé avec l'association Femmes égalité et la commission « Genre et mondialisation » d'ATTAC une campagne sur l'égalité salariale. Nous sommes confrontées à une spécificité française, qu'illustre aussi la difficulté à appliquer les politiques contre les violences faites aux femmes. La France est le pays de la loi salique, du French cancan, du roman courtois ; cela a des aspects charmants... surtout pour les hommes ! Nous n'avons rien contre les hommes,

malgré les images farfelues véhiculées sur nous depuis les années 1970 : ainsi, nous serions toutes des lesbiennes... En fait, nous combattons des discriminations. L'une de nos grandes conquêtes fut le droit des femmes à disposer de leur corps ; or, à ce sujet, on rencontre aujourd'hui des difficultés. A l'époque déjà, c'étaient les médias qui avaient traité de « salopes » les 343 femmes signataires du manifeste dans lequel elles affirmaient avoir enfreint la loi de 1920.

Depuis 2001, c'est un progrès, il n'y a plus qu'une seule loi relative à la contraception et à l'avortement. Mais parler d'un droit à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) en situation de « détresse », c'est stigmatiser les femmes et ne pas leur reconnaître entièrement ce droit. Nous luttons sur ce terrain avec la Coordination des associations pour le droit à l'avortement et à la contraception (CADAC), le Planning familial et l'Association nationale des centres d'IVG et de contraception (ANCIC). Tout est lié : intégration dans le monde du travail, planification des grossesses, choix d'avoir ou non des enfants... L'égalité entre les hommes et les femmes nous concerne tous, c'est une nécessité dans une société qui se veut émancipée.

Lorsque le Gouvernement a annoncé la tenue d'une conférence sociale, nous avons demandé à y participer, tout en sachant que nous ne l'obtiendrions pas, et nous avons présenté des propositions avec ATTAC et la Fondation Copernic.

Mme Suzie Rotjman, porte-parole du Collectif national pour les droits des femmes (CNDF). – Depuis sa création, le CNDF se préoccupe de l'emploi des femmes et de leur autonomie financière ; il se situe dans une tendance « lutte des classes » du mouvement de libération des femmes. Dès les années quatre-vingt, nous nous sommes souciées des problèmes du temps partiel et de la précarité de l'emploi des femmes, ce qui n'est pas le cas de toutes les composantes du mouvement féministe. Avec d'autres associations, nous avons été de toutes les mobilisations contre la réforme des retraites de 2010, qui frappait d'abord les femmes, comme les syndicats et un large public l'ont reconnu. Nous avons été entendues par la société. C'est à la suite de ce mouvement unitaire que nous avons lancé ensemble une campagne sur l'égalité salariale.

Mme Anne Chantran, commission emploi du Collectif national pour les droits des femmes (CNDF). – Je suis chargée au CNDF de l'emploi, des questions salariales et de l'autonomie financière des femmes. Pour faciliter l'emploi des femmes, nous demandons que soit amélioré l'accueil, dans le service public, des jeunes enfants de zéro à cinq ans. Nous avons aussi constaté que les personnes en perte d'autonomie – et pas seulement les personnes âgées – étaient le plus souvent prises en charge par les femmes au sein des familles. La création d'un service public d'accueil des personnes dépendantes, comme ce qui existe pour la petite enfance, est indispensable.

Nous avons lancé une campagne sur l'égalité salariale, nous y travaillons depuis mars 2011 et notre pétition a recueilli près de 12 000 signatures. Nous nous intéressons plus particulièrement aux métiers féminisés, mal reconnus, où se concentre l'emploi précaire. Beaucoup de lois ne s'appliquent pas aux entreprises de moins de 50 salariés, qui emploient pourtant un grand nombre de travailleuses défavorisées. Nous voulons mieux faire reconnaître la valeur de ces métiers, et cherchons à mettre en relief leur pénibilité : troubles musculo-squelettiques, exposition aux produits toxiques, etc. Parce que ces métiers sont considérés comme « innés », vu le rôle traditionnel de la femme dans l'univers domestique, ils ne sont

pas rémunérés correctement. Il faut aussi encourager le partage des tâches domestiques entre hommes et femmes.

Nous nous inquiétons du recours abusif au temps partiel : le temps complet, en contrat à durée indéterminée et avec des revenus mensualisés doit être la règle. Nous demandons que le temps partiel soit converti en temps complet pour tous ceux qui le souhaitent, et que les contrats à temps partiel de très courte durée et ne donnant droit à aucune protection sociale soient à l'avenir strictement encadrés. Le travail de nuit, du week-end ou à horaires atypiques doit être réservé aux cas où il est indispensable. Il doit être mis fin au morcellement des horaires et aux astreintes non rémunérées. Nous réclamons que les contrats précaires soient requalifiés en contrats à durée indéterminée (CDI) et que les salariés des entreprises sous-traitantes se voient proposer les mêmes contrats que ceux des donneurs d'ordre. Les 35 heures doivent être effectivement appliquées, sans flexibilité et avec les embauches correspondantes. Tous les salariés doivent se voir offrir une formation professionnelle continue, rémunérée et qualifiante, sur leur temps de travail, représentant une durée d'au moins 10 % de leur vie active. Enfin nous appelons à ce que soit renforcée la mixité dans tous les secteurs. Notre prochaine action se déroulera à Saint-Denis, « *Six heures pour l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes maintenant* » : des chercheuses interviendront, nous entendrons des témoignages de femmes en lutte,... Ce sera très intéressant.

Mme Maya Surdut. – Je rappelle que plus de 60 % des diplômés, près de la moitié des actifs, mais plus de la moitié des chômeurs, sont des femmes, tout comme 80 % environ des travailleurs précaires, pauvres ou à temps partiel. Le salaire des femmes est inférieur de 27 % en moyenne à celui des hommes, de 19 % si l'on ne prend en compte que le travail à temps complet. Les femmes sont deux fois plus souvent payées au SMIC, et elles sont les plus nombreuses dans les métiers sous-valorisés. Leur taux d'emploi est inférieur de 10 points à celui des hommes, de 20 points si l'on compte en équivalents temps plein.

Les lois Roudy et Génisson avaient pour objet de faire progresser l'égalité professionnelle, mais elles ne sont pas contraignantes ! Les mesures aujourd'hui envisagées ne s'appliqueraient qu'aux entreprises de plus de 300 salariés, or c'est dans celles de moins de 50 salariés que se concentrent la pauvreté et la précarité.

Enfin, les retraitées touchent en moyenne une pension bien moins élevée que les hommes.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous connaissons ces chiffres : Mme Michelle Meunier a rendu l'an dernier un rapport très éclairant à ce sujet. Nous savons qu'il faut rendre la loi plus contraignante et veiller à ce qu'elle s'applique aux petites et moyennes entreprises. Mme Génisson est d'avis de légiférer à nouveau sur le temps partiel. Notre délégation ne dit pas qu'il faut l'interdire, mais il doit rester un choix de vie au lieu d'être subi et d'engendrer une nouvelle cohorte de femmes extrêmement pauvres. C'est ce qui motive notre militance sur ces questions.

Plus largement, il est temps de lever des résistances qui demeurent vives dans toutes les composantes de la société. Les discriminations envers les femmes sont pourtant source d'inefficacité sociale et économique ! Il faut changer les mentalités, et faire évoluer jusqu'à l'éducation des enfants : non, une petite fille ne doit pas nécessairement être habillée en rose et jouer à la poupée.

Mme Claudine Lepage. – Je suis d'accord dans l'ensemble, mais il n'est pas vrai que les inégalités professionnelles soient une spécificité française. J'ai vécu trente-cinq ans en Allemagne, où la vie des femmes est beaucoup plus difficile qu'en France. Elles ont bien du mal à concilier vie professionnelle et vie familiale : les structures d'accueil de la petite enfance sont rares et appartiennent au secteur privé ; l'emploi du temps des premières années de l'école primaire extrêmement léger, ce qui oblige les mères, soit à rester auprès de leurs enfants, soit à les laisser livrés à eux-mêmes. La tendance démographique est éloquente : les femmes allemandes n'ont en moyenne qu'un seul enfant. Entre famille nombreuse et carrière, il leur faut choisir. La réforme des retraites voulue par le gouvernement Schröder a également pénalisé les femmes, dont les carrières sont souvent très morcelées.

Mme Maya Surdut. – C'est vrai : en France, à partir de 1962 – et après qu'Yvette Roudy eut fait reconnaître un statut aux femmes d'agriculteurs et de commerçants qui travaillaient depuis toujours –, les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail salarié, et contrairement à ce qui se passait en Allemagne, aux Pays-Bas ou au Royaume-Uni, la plupart d'entre elles étaient recrutées à plein temps. Mais depuis la fin des années soixante-dix et les premières lois Giscard libéralisant le temps partiel, la situation se détériore. Certes, elle est encore pire dans certains pays voisins. En Suède, où les avancées sociales sont pourtant considérables, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel qu'en France ; même dans les démocraties populaires d'Europe de l'Est, on observait une ségrégation des emplois. En Allemagne, après la chute du Mur et faute de mouvement féministe, la plupart des femmes ont voulu retourner à la maison. En Italie, les femmes souhaitent travailler, mais il n'y a pas de structures d'accueil pour les enfants. L'école maternelle est une invention française, partout enviée, néanmoins menacée.

Mme Suzie Rotjman. – L'inégalité entre hommes et femmes est universelle, mais prend des formes différentes selon les pays. Nous faisons mieux que les Néerlandais sur le temps partiel, ils sont en avance sur l'avortement. Aux États-Unis, s'il y a un problème d'emploi des femmes, les violences qui leur sont faites sont, en revanche, prises beaucoup plus au sérieux. Tout se tient : la représentation politique, l'emploi, le service public d'accueil des jeunes enfants et des personnes dépendantes, la lutte contre les violences – car les femmes violentées sont moins assidues au travail, moins productives.

L'un des principaux problèmes qui se posent aujourd'hui est celui de l'autonomie financière des femmes. L'idée de « flex-sécurité », synonyme de précarité accrue, nous inquiète. Sous couleur de favoriser l'emploi, on accorde toujours plus d'avantages aux entreprises, on facilite les licenciements, dont les premières victimes sont les femmes : après une époque où les emplois industriels, majoritairement masculins, étaient les plus touchés, le chômage féminin est de nouveau en hausse.

Mme Anne Chantran. – Personnellement, je suis hostile au temps partiel, trop souvent subi. Du moins faut-il l'encadrer strictement. Contrairement au chômage partiel, surtout pratiqué dans l'industrie et qui concerne donc principalement des hommes, le temps partiel ne donne lieu à aucune indemnisation.

Mme Catherine Génisson. – Merci de votre enthousiasme et de votre esprit combattif. Les inégalités touchent tous les niveaux professionnel – on connaît le problème du « plafond de verre ». Mais l'urgence est aujourd'hui de s'attaquer à la

pauvreté et à la précarité dont souffrent tant de femmes. Pour cela, il est indispensable d'améliorer la représentation des travailleurs dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Oui !

Mme Catherine Génisson. – Votre collectif a-t-il des recommandations à formuler à ce sujet ?

Il faudra légiférer pour mieux encadrer le temps partiel : la majorité précédente a balayé la loi très contraignante en vigueur avant 2002.

Convient-il, selon vous, de moduler les exonérations de cotisations sociales en fonction du recours au temps partiel, par exemple du taux de salariés à temps partiel ?

Que pensez-vous du congé parental, qui peut être très délétère pour les femmes peu qualifiées ?

Mme Anne Chantran. – Nous avons beaucoup débattu des cotisations sociales sans encore parvenir à une décision. Personnellement, je suis syndicaliste et opposée aux exonérations de cotisations sociales, dont le grand nombre n'empêche pas le patronat de nous rebattre les oreilles du coût du travail.

Mme Catherine Génisson. – Ce sont d'ailleurs des trappes à pauvreté.

Mme Anne Chantran. – Absolument. Doit-on s'étonner du trou de la sécurité sociale quand on multiplie les exonérations de charges ? Il y a d'autres moyens d'aider les très petites entreprises. Quant à la TVA sociale, qui aurait frappé tous les consommateurs, c'est une iniquité sans nom !

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Peut-être faut-il aider aussi les entreprises moyennes, mais pas celles qui dépendent de grands groupes.

Mme Suzie Rotjman. – Pour ce qui est du congé parental, nos préconisations vont dans le sens des récentes annonces : nous souhaitons qu'il soit raccourci, mieux rémunéré, et qu'il soit obligatoirement partagé entre les deux parents.

Mme Catherine Génisson. – Cela suppose l'égalité salariale, car s'il y a une différence de 30 % entre le salaire de l'homme et celui de la femme, le choix est vite fait de celui qui prendra le congé, quelles que soient les convictions des intéressés sur l'égalité des sexes !

Mme Suzie Rotjman. – Encore une fois, tout se tient.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous retiendrons cette leçon.

Mme Maya Surdut. – Les inégalités s'entretiennent réciproquement, si l'on en fait régresser une, les autres reculent aussi. L'image, la représentation sociale de la femme est primordiale, d'où l'importance de préserver le droit à l'avortement. Ce que l'on peine à faire évoluer, c'est la ségrégation des emplois : certains sont surtout exercés par des femmes, ce sont les moins bien reconnus, les plus mal payés. Les Québécois sont très en avance, ils ont mené une réflexion approfondie sur la valeur du travail. La revalorisation des métiers féminins est la condition d'un meilleur partage des tâches domestiques. Il faut agir dès la petite enfance, quand se construisent les rôles sociaux. Aux Pays-Bas, on parle de sexualité dès la maternelle.

La loi Aubry fut un progrès, mais elle n'est pas appliquée : les trois séances d'information sexuelle à l'école n'ont pas lieu, et beaucoup d'établissements médicaux continuent à exiger la présence d'un parent lors de l'IVG d'une jeune femme mineure, alors que, d'après la loi, il lui suffit d'être accompagnée de l'adulte de son choix.

La publicité nuit beaucoup : nous ne sommes plus au temps de la « mère Denis », mais les femmes demeurent de beaux objets sexuels qui servent à vendre n'importe quoi. Avec l'association Mix-Cité, nous travaillons à modifier l'image des deux sexes, afin que les garçons n'aient plus à être agressifs sous peine de se faire traiter de « pédés », ni les filles à être douces pour éviter d'être qualifiées de « garçons manqués ». Il faudrait revoir les manuels scolaires. Les femmes sont nombreuses dans l'enseignement, mais ce sont les hommes qui ont la main sur les manuels.

Mme Catherine Génisson. – La loi reste trop souvent inappliquée : les décrets tardent à être publiés, la mise en œuvre sur le terrain laisse à désirer. Mme Roudy avait raison de vouloir que les déléguées aux droits des femmes sur le territoire aient rang de préfet.

Nous devons exercer un contrôle à tous les niveaux. Les statistiques de la politique de l'emploi, par exemple, sont sexuées pour ce qui est des grands chapitres, mais pas dans le détail : j'en fait régulièrement la remarque à l'administration concernée.

Mme Suzie Rotjman. – Vous avez raison : la loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites aux femmes reste par exemple inappliquée, comme l'a montré le rapport Bousquet-Geoffroy. Elle est d'ailleurs insuffisante : je le dis d'autant plus librement que le CNDF l'a soutenue et qu'elle est en partie issue de nos idées. Aujourd'hui, nous travaillons à un toilettage de nos propositions en la matière. Ce que les Espagnols ont fait en 2004, sous l'impulsion du gouvernement socialiste, nous pouvons sans doute le faire aussi !

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Merci de nous avoir ouvert ces pistes de réflexion et d'action.

Mme Suzie Rotjman. – Vous êtes tous cordialement invités aux « Six heures de l'égalité salariale », le 20 octobre 2012 à 14 heures à la Bourse du travail de Saint-Denis.

Table ronde avec les représentants d'organisations syndicales
Mme Lisa Buchet, juriste, et Mme Carole Cano, membre du réseau
équilibre de la Confédération française de l'encadrement – Confédération
générale des cadres (CFE-CGC),
Mme Sophie Mandelbaum, secrétaire confédérale de la Confédération
française démocratique du travail (CFDT),
Mme Anne Baltazar, secrétaire confédérale de la
Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO),
Mme Annie Fuchet, membre de la commission exécutive confédérale et de
la commission élu-e-s et mandaté-e-s de la Confédération générale du
travail (CGT, accompagnée de Mme Ghislaine Richard, membre de la
direction et animatrice de la commission femmes-mixité,
M. Claude Raoul, secrétaire confédéral en charge des discriminations à la
Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC),
accompagné de Mme Mouna Benyoucef, conseillère technique,
et Mme Cécile Gondard-Lalanne, secrétaire nationale
de l'Union syndicale solidaire-Sud

(11 octobre 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous remercie d'avoir répondu à notre invitation malgré un agenda syndical que je sais très chargé en ce moment.

Notre délégation, vous le savez, approfondit chaque année un thème de réflexion portant sur les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette année, nous avons décidé de nous intéresser au thème « Femmes et travail ». C'est un sujet qui est vaste, mais il nous a semblé que si nous voulions examiner les raisons pour lesquelles l'égalité professionnelle marque le pas depuis une vingtaine d'années, une approche systémique était nécessaire.

Nous avons donc commencé par auditionner des sociologues, des économistes du travail, des experts – comme Mme Brigitte Grésy –. Nous avons également rencontré les responsables de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises, qui nous ont fait part de leurs analyses et de leurs suggestions. Nous avons également entendu, il y a quinze jours, la présidente du Comité hommes-femmes du Mouvement des entreprises de France (MEDEF).

Nous avons déjà bien avancé dans notre sujet et le temps est venu pour nous d'interroger les principales organisations syndicales sur leur perception des enjeux de l'égalité professionnelle et les leviers susceptibles de la faire progresser.

Je sais que c'est un sujet auquel les syndicats portent une attention croissante et sur lequel vous avez été invités à vous prononcer tout récemment encore

lors de la grande conférence sociale, puisque l'une de ses tables rondes avait pour thème « égalité professionnelle – qualité de vie au travail ».

Nous avons essayé de regrouper les questions que nous souhaitons vous poser dans un questionnaire que vous avez dû recevoir et qui est réparti en cinq sections.

Comme nous disposons d'un peu plus de deux heures, cela nous permet de consacrer une demi-heure environ à chacun des cinq thèmes que nous aborderons successivement. Je vous demanderai donc à chacun d'entre vous d'être aussi synthétique que possible.

Notre délégation ne fait pas, à elle seule, la loi mais elle formule en revanche des recommandations dans ses rapports d'information et dans les rapports qu'elle présente sur les projets et les propositions de loi qui lui sont soumis et ses recommandations sont prises en compte par le Sénat et par les pouvoirs publics et peuvent alors trouver une traduction législative. C'est ainsi que la plupart des recommandations que nous avons formulées à l'occasion de la discussion de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ont été entendues et suivies d'effet.

Comme notre ordre du jour est chargé, je vous propose d'aborder tout de suite le premier thème, « l'égalité professionnelle et salariale ». Celui-ci vous permettra d'aborder les conclusions que vous tirez de la grande conférence sociale, de nous présenter votre point de vue sur les forces et les faiblesses de la négociation collective, sur le dispositif législatif relatif à l'égalité professionnelle et sur le régime des sanctions prévues par l'article 99 de la loi du 9 novembre 2011 portant réforme des retraites.

Mme Annie Fuchet, membre de la commission exécutive confédérale et de la commission élu-e-s et mandaté-e-s de la Confédération générale du travail (CGT). – Je n'ai pas participé personnellement à la grande conférence sociale, mais je trouve dommage, a posteriori, que la prise en compte de cette problématique de l'égalité n'ait, en dehors de la table ronde qui lui était spécifiquement consacrée, pas été abordée dans les autres tables rondes, alors que c'est un sujet absolument transversal. Elle aurait dû être présente dans toutes les thématiques abordées lors de la conférence sociale. Il me paraît en effet indispensable d'envisager autrement le travail, si l'on veut favoriser l'égalité hommes-femmes, l'amélioration des conditions de travail et la compétitivité des entreprises. Nous vous ferons parvenir, pour répondre plus précisément à vos différentes questions, un document écrit dans le courant de la semaine prochaine.

Pour la CGT, l'égalité professionnelle et la qualité du travail sont des questions imbriquées. Elles sont un facteur de croissance et d'amélioration de la productivité. Elles contribuent à la compétitivité de la France, à l'amélioration des comptes sociaux et même à celle du budget de l'État.

Mme Cécile Gondard-Lalanne, secrétaire nationale de l'Union syndicale solidaire-Sud. – Je ne puis rien dire sur la conférence sociale car nous n'y étions pas. Je vous transmettrai aussi un certain nombre de fiches que nous avons préparées pour répondre plus précisément à vos différentes questions.

Nous souhaitons plus particulièrement insister sur le fait que la fonction publique n'est pas forcément concernée par les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle, ni par la négociation collective. C'est bien dommage, car la fonction publique n'est pas un monde à part de la société qui serait, à ce titre,

préservé des inégalités entre les femmes et les hommes ! Elle les connaît même plutôt bien.

Les lois relatives à l'égalité professionnelle ne sont pas assez contraignantes. Si elles l'avaient été, on aurait eu le temps, depuis 1983, de s'en rendre compte ! La loi Génisson de 2001 donne des points d'appui, mais elle non plus n'est pas assez contraignante.

Mme Anne Baltazar, secrétaire confédérale de la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO). – Je crois qu'il est important que le thème de l'égalité professionnelle ait fait l'objet d'un traitement distinct lors de la conférence sociale, en dépit de son caractère transversal, car sinon il aurait pu passer tout simplement à la trappe. Mais cela ne veut pas dire qu'il ne doit pas être abordé à l'occasion des autres thématiques. La création d'un ministère des droits des femmes a confirmé la réalité d'une vraie impulsion politique sur ce sujet.

La conférence sociale a été un moment pour discuter de ces questions et je crois qu'elle nous a permis de progresser. Elle nous a permis de faire le point sur un dispositif législatif et réglementaire qui, sauf sur un point, est apparu dans l'ensemble assez complet. Il faut maintenant se donner les moyens et les outils pour aboutir à l'égalité réelle.

Mme Mouna Benyoucef, conseillère technique de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC). – L'égalité professionnelle n'avait jusqu'à présent pas été suffisamment prise en compte par le Gouvernement et les partenaires sociaux : l'organisation de la conférence sociale et la mise en place d'un gouvernement paritaire ont marqué un véritable changement. Nous sommes très satisfaits de cette situation nouvelle et jugeons très constructif le dialogue qui s'est engagé à cette occasion. On en a vu rapidement les conséquences puisque le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle s'est réuni déjà deux fois. La seule réserve que nous pourrions émettre, ce serait si tout cela n'était pas suivi d'effets.

Mme Carole Cano, membre du réseau équilibre de la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC). – La CFE-CGC a constaté une volonté d'aboutir sur l'égalité professionnelle lors de la conférence sociale, mais la réunion du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle à laquelle j'ai participé avant-hier me laisse un goût d'amertume, parce que les mesures qu'elle a proposées ne permettront pas, à notre avis, d'aboutir à une véritable égalité professionnelle et salariale.

Mme Sophie Mandelbaum, secrétaire confédérale de la Confédération française démocratique du travail (CFDT). – La conférence sociale nous a permis de nous accorder sur un diagnostic positif : le caractère satisfaisant du dispositif législatif et réglementaire relatif à l'égalité professionnelle, à l'exception toutefois du décret d'application de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites.

La question est maintenant de savoir quels moyens mobiliser pour que ce dispositif soit effectivement respecté. Nous avons également apprécié le souci de clarification et d'articulation qui a été opéré entre ce qui doit relever de la loi et ce qui doit relever de la négociation collective. Plutôt que de créer de nouvelles normes, il faut impulser une dynamique pour favoriser la mise en œuvre des dispositifs existants.

S'agissant du suivi de la feuille de route sociale, la conférence tripartite nationale paraît un bon élément de méthode. Mais qu'il s'agisse de celui-ci ou du

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, il faut relever qu'il ne suffit pas toujours de se réunir pour que les choses aboutissent !

Nous sommes très attachés, à la CFDT, à une démarche intégrée en faveur de l'égalité professionnelle, tout en ayant le souci d'éviter que cela n'aboutisse à une dilution de la problématique dans les différents sujets de négociation. Pour cela, il faut qu'elle fasse l'objet de négociations et d'un suivi spécifique par des instances bien identifiées.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je constate une assez large convergence de vues entre vous dans l'appréciation que vous portez sur la mise en place d'un gouvernement paritaire, sur la création d'un ministère propre aux droits des femmes et sur l'expérience d'un volontarisme politique.

Vous exprimez toutes et tous la nécessité d'une approche transversale. Et nous faisons comme vous le constat que, malgré un arsenal législatif important, l'égalité professionnelle marque le pas.

Nos précédentes auditions ont aussi souligné la nécessité de travailler à une déconstruction des stéréotypes. Cela soulève la question de l'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge, et de la formation des enseignants.

En effet, comment briser le « plafond de verre » et les « parois de verre » qui se traduisent par une segmentation de l'emploi féminin ? Comment surmonter ce blocage idéologique ? Certes, nous disposons d'un arsenal législatif assez complet, mais nous avons sans doute besoin aussi de mesures plus contraignantes. Certains grands groupes ont commencé de se rendre compte combien ces inégalités entre femmes et hommes pouvaient être pénalisantes en termes de compétitivité.

Mme Ghislaine Richard, membre de la direction et animatrice de la commission femmes-mixité de la Confédération générale du travail (CGT). – La lutte contre les stéréotypes et les efforts que doit y consacrer l'éducation méritent certes tout notre intérêt. Mais je relève aussi que chaque fois que nous tentons de nous attaquer, sur le terrain, aux inégalités professionnelles, et que l'on évoque les contraintes qu'il faut imposer aux entreprises – je pense par exemple au décret d'application de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites – on se heurte à des résistances et l'on nous dévie vers le terrain culturel. Je veux bien parler de la dimension culturelle, mais je crois qu'il faut aussi prendre des mesures pour que les lois soient effectivement appliquées. Dès lors que les lois seront respectées par les entreprises, il faudra bien puiser aussi dans les viviers de femmes compétentes et cela fera évoluer les mentalités. On l'a bien vu pour la fonction publique.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Vous souhaitez donc que l'on applique les sanctions ?

Mme Ghislaine Richard. – Oui, il faut montrer la volonté d'appliquer la loi et ne pas donner aux entreprises de délais supplémentaires pour se mettre en conformité avec elle. On leur a déjà donné un an de plus ! Les employeurs arguent que c'est la crise, mais si on attend pour agir de sortir de la crise... Au contraire, l'égalité est une des conditions pour sortir de la crise. Il faut donc se montrer volontaire, aujourd'hui, sur cette question-là, et la configuration des pouvoirs politiques devrait faciliter les choses.

M. Claude Raoul, secrétaire confédéral en charge des discriminations de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC). – Il faut faire appliquer les lois, c'est une nécessité sur laquelle je rejoins Annie Fuchet, mais je crois qu'il faut aussi faire évoluer les mentalités. Vous avez raison, Madame la Présidente, d'insister sur le rôle de l'Éducation nationale, car si on veut que l'égalité progresse, de manière naturelle et sur la durée, il faut la promouvoir dès le plus jeune âge, dès l'école, et ensuite dans toutes les formations existantes : formation initiale comme formation continue. Il faut aussi la prendre en compte sans la formation des responsables des ressources humaines car il faut bien constater des lacunes en ce domaine.

M. Alain Fouché. – Comment voyez-vous les choses concrètement ?

Mme Ghislaine Richard. – Il faut former les futurs éducateurs et les éducateurs actuellement en fonction. Il faut mettre en place un plan de formation des enseignants. Il y avait autrefois, dans les académies, des déléguées à l'égalité qui essayaient, mais avec peu de moyens, de faire avancer les choses. Il faut certes avoir une approche transversale de l'égalité, mais on a besoin aussi de gens qui en soient spécialement responsables. On a besoin, dans les directions départementales du travail, de gens spécialement chargés de contrôler l'application des dispositifs d'égalité professionnelle.

Mme Anne Baltazar. – Il est vrai que le Gouvernement lance actuellement de grands chantiers qui prennent corps au travers de plusieurs groupes de travail constitués.

En premier lieu, le comité de pilotage mis en place après la grande conférence sociale : la question de la déconstruction des stéréotypes fait pleinement partie de la feuille de route et a été abordée lors de la première réunion.

Des projets de formation et de sensibilisation dès la maternelle ont été évoqués et repris par la ministre dans son intervention devant le Conseil supérieur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Parmi les sujets en discussion figure aussi la question de l'égalité salariale : que signifie l'attribution d'un salaire égal à un travail égal ?

Le problème des filières sexuées – en particulier des filières professionnelles « féminisées » dévalorisées – a, par ailleurs, déjà fait l'objet de nombreux travaux : le défenseur des droits, qui a succédé à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), devrait faire paraître, avant la fin de cette année, une brochure proposant des pistes et des outils aux négociateurs des grilles de classification.

Enfin, la ministre a lancé des expérimentations en région, notamment pour faire se rapprocher certaines grandes entreprises innovantes en matière d'égalité professionnelle et des petites entreprises plus démunies. Je pense donc qu'il faut saluer ces innovations.

Mme Sophie Mandelbaum. – Me permettez-vous de vous raconter une belle histoire ? Il s'agit d'une menuiserie industrielle en Bretagne, dans laquelle le directeur des ressources humaines déplorait une pénurie de main d'œuvre. Le délégué syndical, sensibilisé depuis plusieurs années par une militante CFDT particulièrement engagée dans la défense de l'égalité entre les femmes et les hommes, est intervenu auprès de celui-ci pour proposer d'embaucher des ouvrières

du textile, inemployées depuis de nombreuses années dans la région depuis leur licenciement. Je précise qu'il s'agissait d'un atelier de production, masculin à 100 %, et que personne n'imaginait que des femmes puissent assumer ce genre de travail. Pourtant, le directeur des ressources humaines a fait ce pari et, cinq ans après, 30 % des ouvriers sont des ouvrières, et il ne viendrait à l'idée de personne de dire qu'elles n'y ont pas leur place.

Bien entendu, il a fallu procéder à de nombreux ajustements et on ne peut pas dire qu'il n'y a pas eu d'obstacles. Les outils de sécurité, par exemple, n'étaient pas adaptés aux pieds des femmes ; par ailleurs, il a fallu construire des vestiaires séparés. Mais ces contraintes ont été prises en compte au fur et à mesure.

Il me paraît important de retenir essentiellement deux choses de cette histoire. Tout d'abord, rien n'aurait été possible sans l'intervention d'une personne extrêmement sensibilisée aux questions de mixité et qui a permis à un délégué syndical d'engager des actions concrètes et efficaces au bon moment. Ensuite, il ressort des conversations que nous avons eues avec le délégué syndical qu'aujourd'hui, après l'arrivée des femmes, l'ambiance dans l'atelier est bien meilleure qu'avant. En matière d'amélioration de la qualité du travail, cette expérience est aussi exemplaire. Sans qu'aucun aménagement de poste n'ait eu lieu à proprement parler, l'ambiance, elle, s'est nettement améliorée. Les hommes expriment leur soulagement, en particulier en ce qui concerne la réduction de l'ambiance sexiste. En effet, les hommes sont les premiers à souffrir des comportements machistes et des attitudes grivoises qui caractérisent les lieux de travail à prédominance masculine !

Par conséquent, l'arrivée des femmes dans cet atelier a permis la définition de nouvelles règles du « mieux vivre ensemble ».

Dans le cadre des négociations sur la qualité de vie au travail et sur l'égalité professionnelle, parmi les pistes de travail, nous réfléchissons donc aux différentes manières possibles d'organiser la mixité au travail et à la façon d'impliquer tant les hommes que les femmes dans le changement.

Pour résumer, en matière de qualité de vie au travail, nous cherchons à construire les conditions d'une expression collective des salariés sur l'organisation du travail, en prenant en compte que, hommes comme femmes, nous sommes tous susceptibles de véhiculer des stéréotypes de genre.

Quand on aborde la question du genre avec un collectif d'hommes et de femmes, il faut préparer la parole, sans quoi l'on tombe très vite dans des affirmations stigmatisantes, par exemple en ce qui concerne la gestion des plannings.

C'est donc en étant très concrets et en organisant l'expression collective sur ces sujets que nous pensons pouvoir faire évoluer les stéréotypes de genre.

M. Alain Fouché. – L'exemple de l'introduction de la mixité dans cette menuiserie en Bretagne me paraît très intéressant. Pouvez-vous nous dire si les horaires, les salaires ou l'organisation du travail ont été modifiés après l'arrivée des femmes ?

Mme Sophie Mandelbaum. – Non, tout est resté identique. J'ajoute simplement que cette expérience a renforcé notre conviction qu'il fallait introduire la question du genre dans la formation des délégués syndicaux. Aujourd'hui, nous l'expérimentons dans une région pilote avant de la généraliser.

Mme Carole Cano. – La CFE-CGC considère également que la lutte contre les stéréotypes est la clef de voute pour parvenir à l'égalité réelle. Cela passe nécessairement par l'école. Nous considérons qu'il est tout autant essentiel d'aborder dès l'école la question de l'orientation des filles. Il s'agit d'encourager – ou à tout le moins d'accompagner – ces jeunes filles vers des métiers que, *a priori*, elles ne choisiraient pas ou que leur environnement, notamment familial, ne les encourage pas à choisir. Il nous semble également urgent de valoriser les métiers dans lesquels la population féminine est surreprésentée. Souvent peu rémunérés – dans le commerce ou les services – ces métiers, souvent en contact avec la population, sont essentiels à l'heure où s'appauvrit le lien social dans nos sociétés. Il faut leur faire prendre conscience qu'elles ont un métier à forte valeur ajoutée. Tant qu'elles n'en auront pas conscience, elles ne feront pas la promotion de leur métier. Or, cela nous paraît essentiel.

Concernant la promotion professionnelle, il est de la responsabilité des entreprises de détecter les potentiels. Je dois dire qu'au départ la CFE-CGC n'était pas favorable à l'idée d'imposer des quotas pour faire respecter l'égalité dans les promotions à l'intérieur de l'entreprise. Toutefois, au vu des faibles résultats obtenus par les dispositifs législatifs et réglementaires incitatifs, le système des quotas nous est apparu incontournable. Toutefois, nous proposons une mise en œuvre au prorata des populations représentées dans les différentes classifications des métiers, à l'intérieur de l'entreprise.

Enfin, nous souhaitons que soient rendues effectives les sanctions imposées aux entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité salariale et professionnelle. Nous estimons que ces sanctions doivent être immédiates et systématiques pour être efficaces et non pas modulables.

Mme Cécile Gondard-Lalanne, secrétaire nationale de l'Union syndicale solidaire-Sud. – Lorsque les femmes sont arrivées à La Poste au début des années 1970, l'employeur a enfin modifié le poids de la sacoche. Dans ce métier très masculin il a donc fallu attendre l'arrivée des femmes pour améliorer les conditions de travail, alors même que les hommes souffraient du dos, mais ne le disaient pas.

Cet exemple nous montre deux choses : tout d'abord, qu'on n'a pas attendu les lois sur l'égalité professionnelle pour améliorer les conditions de travail. Parfois, les bonnes pratiques viennent des entreprises elles-mêmes et peuvent servir d'exemple ; ensuite, que l'amélioration des conditions de travail des unes bénéficie aux autres, hommes et femmes confondus dans le collectif de l'entreprise, et qu'elle dépasse donc la question du genre.

S'agissant de la lutte contre les stéréotypes dans l'entreprise, nous regrettons que les formations sur ce sujet, que nous estimons cruciales, soient réservées aux cadres et cadres supérieurs. C'est en effet ce qui ressort de l'examen d'un certain nombre d'accords sur l'égalité professionnelle. Nous considérons, au contraire, que personne n'échappe aux stéréotypes et que les actions – notamment les formations – doivent concerner toutes les catégories professionnelles, du bas au haut de l'échelle.

Concernant la question de la ségrégation professionnelle – qu'elle soit verticale (« plafond de verre ») ou horizontale (secteurs réservés aux femmes) – nous pensons qu'il faut permettre à la négociation collective de s'attaquer à ce sujet.

En ce domaine, la contrainte n'est pas nécessairement la voie la plus efficace. Il faut aussi savoir récompenser les entreprises dont les pratiques sont exemplaires.

En tout état de cause, nous pensons qu'il est essentiel de remettre sur la table la question de la valeur égale du travail, en particulier dans les secteurs professionnels très féminisés. A cet égard, le Québec a élaboré des outils spécifiques. Nous pensons que là réside la clef de la lutte contre la ségrégation sectorielle et, par conséquent, contre la division sexuelle du travail.

Bien entendu, nous considérons que cela passera automatiquement par une revalorisation salariale, dans tous les secteurs fortement féminisés – tels le social, la santé, l'Éducation nationale, la formation... – dans lesquels les femmes, bien qu'à compétences égales avec les hommes, sont moins bien rémunérées.

S'agissant enfin du plafond de verre, nous demandons la parité stricte pour les promotions. Cela permettra de faire évoluer progressivement la structure de l'emploi, que ce soit dans le secteur privé ou public.

M. Alain Fouché. – Pouvez-vous nous éclairer sur les écarts des grilles de salaires à l'hôpital ? Avez-vous des éléments par catégories professionnelles ?

Mme Cécile Gondard-Lalanne. – Si cela vous intéresse, je pourrai vous faire parvenir des éléments spécifiques à l'hôpital.

Mme Annie Fuchet. – Votre question sur l'hôpital me permet d'introduire un élément que j'estime important, à savoir la reconnaissance du diplôme dans la valorisation salariale.

En effet, une étude récente réalisée au sein de l'hôpital a montré des écarts de salaires importants entre les infirmiers/infirmières détenteurs d'un diplôme sanctionnant trois années d'études après le baccalauréat et les techniciens sans diplômes particuliers.

Le problème vient du fait qu'à diplôme égal, on observe également, parfois, des écarts de salaires considérables entre les femmes et les hommes, ce qui me conduit à introduire la notion de travail à valeur comparable, qui est une mesure plus avancée que celle de travail égal pour examiner l'égalité salariale. A cet égard, nous avons eu à examiner récemment le cas d'une jeune femme recrutée par un laboratoire lyonnais en même temps qu'un jeune homme, issus de la même école d'ingénieurs et de la même promotion, pour le même emploi. Échangeant sur leurs conditions de travail, les deux jeunes recrues se sont aperçues que le salaire de la jeune fille était inférieur de 300 euros par mois à celui du jeune homme... Elle n'a rien dit car elle a considéré qu'« avoir un travail » était déjà une chance, dans le contexte actuel de pénurie sur le marché du travail. Nous estimons que ce genre de situation est anormal.

Pour revenir sur la ségrégation professionnelle, je souhaite préciser qu'à la CGT nous considérons que le contenu du travail n'est pas sexué : ce n'est pas l'humain qui s'adapte à la machine, mais bien la machine qui s'adapte à l'humain. Des cas concrets, nous pouvons en citer aussi, telles ces femmes, dans le secteur métallurgique, recrutées dans un atelier d'une centrale thermique traditionnellement réservé aux hommes. Le contrat passé avec la direction des ressources humaines prévoyait qu'à compétences égales, elles auraient un salaire égal.

J'en viens maintenant aux stéréotypes véhiculés dans les entreprises. Perdure encore l'idée que la femme salariée vient chercher un salaire d'appoint pour le foyer, alors même qu'on a totalement changé de paradigme : la Constitution garantit aujourd'hui le droit au travail pour tous. Pourtant, la prégnance de cette conception a pour conséquence la dévalorisation non seulement des emplois proposés aux femmes, souvent précaires ou sous-payés, mais aussi du contenu du travail qu'on leur propose. C'est un sujet sur lequel nous devons tous – État, organisations syndicales et entreprises – nous pencher.

S'agissant de la négociation dans l'entreprise, plusieurs textes législatifs ont instauré l'obligation d'ouvrir des négociations de branche et d'entreprise sur l'égalité professionnelle et salariale. Pourtant, à l'heure où l'on parle, nous sommes incapables d'avoir la liste des accords négociés, signés ou non. Par conséquent, nous ignorons si leur contenu respecte ou non les prescriptions légales. Dans les plus petites entreprises, le contenu des accords reste très aléatoire alors même qu'elles sont soumises comme les autres à l'obligation de mener des négociations sérieuses, loyales et transparentes...

Nous pensons qu'il faut aller plus loin concernant notamment l'obligation de remettre un rapport de situation comparée conforme à la législation. Pourquoi ne pas instaurer une obligation de résultat à la place de l'obligation d'ouvrir les négociations ? Cela faciliterait l'application des sanctions en cas de non-respect de la loi. Il est, à cet égard, urgent qu'on cesse de reporter leur application.

Mme Carole Cano. – Je souhaite revenir un instant sur l'importance de l'éducation et de la formation pour lutter contre les stéréotypes de genre.

Je prends l'exemple d'une entreprise dont les dirigeants viennent du Nord de l'Europe, la Suède en l'occurrence, pays dans lequel l'apprentissage de l'égalité des genres se fait dès le plus jeune âge. Dans le rapport de situation comparée des filiales de cette entreprise installées en France, il apparaît clairement que l'égalité stricte est respectée, tant pour les promotions que pour les salaires. Si le dirigeant est un homme, les salariés de l'entreprise que j'ai pu rencontrer disent tous qu'il n'y a aucune distinction en fonction du genre que ce soit pour les compétences, l'égalité salariale, les promotions, les formations. L'égalité entre les sexes est une culture, intégrée dans l'entreprise et qui ne fait plus débat. Je trouve ce genre d'exemple encourageant.

Mme Ghislaine Richard. – Nous parlons beaucoup de formation et d'éducation pour arriver à l'égalité réelle, mais nous n'avons pas évoqué, pour l'instant, d'autres facteurs extérieurs qui sont pourtant essentiels, que ce soit en France ou dans les pays du Nord, ce sont toujours les femmes qui sont à temps partiel pour élever les enfants.

Or, la France est en retard sur la question de la parentalité. Sur ce sujet, la CGT a pris des positions assez différentes des autres organisations syndicales puisque nous demandons :

- la réduction du temps de travail pour tous les salariés, femmes et hommes : aujourd'hui en France, alors que les femmes subissent des temps partiels, un(e) Français(e) sur deux n'a pas bénéficié des dispositifs sur la réduction du temps de travail ;

- la mise en place d'un grand service public d'accueil des jeunes enfants et de la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées : en effet, à défaut,

ce sont aussi les femmes qui prennent en charge ces personnes. Par conséquent, même s'il est utile de travailler à l'éducation des mentalités, si on ne crée pas les moyens de permettre aux femmes de travailler, le travail ne sera pas émancipateur pour tout le monde...

Mme Anne Baltazar. – Les stéréotypes se nichent aussi dans l'appréciation des compétences. Ainsi, les femmes possèderaient un certain nombre de compétences « innées » – elles seraient plus douces, plus minutieuses... – qui les prédestineraient à des emplois dans le secteur des soins, par exemple. Il est étonnant de constater que, parce qu'innées, ces compétences n'auraient pas à être rémunérées, alors que les compétences des hommes – notamment techniques – sont, elles, nécessairement valorisées.

Pour revenir à votre question sur les forces et les faiblesses de la négociation, je pense qu'une des forces réside dans le fait que les interlocuteurs dans l'entreprise se saisissent du sujet, en parlent, le traitent et fassent évoluer leur propre mentalité. Mais la faiblesse, comme l'a souligné notamment la représentante de la CGT, tient dans l'absence de retour sur les accords négociés. Nous aimerions disposer d'indicateurs pour nous assurer que les points évoqués dans les accords avancent, voire réussissent. A titre d'exemple, je suis aujourd'hui incapable de vous dire si nous avons bien fait de signer en 2004 l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, nous savons que le contenu des accords négociés est souvent très en dessous des prescriptions légales. Il faut donc continuer à former des équipes et, parallèlement, à diffuser la réglementation contraignante existante pour les entreprises. A cet égard, nous considérons que le dispositif de sanctions n'est pas aujourd'hui opérationnel.

Nous sommes déçus, comme d'autres organisations syndicales, par ce que propose le Gouvernement pour la révision du décret du 7 juillet 2011, décret qui avait considérablement atténué les conditions d'une mise en œuvre effective de la sanction prévue par l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010. Nous travaillons avec le ministère pour que la définition des sanctions soit plus précise et leur effectivité renforcée.

Dans le cadre de la réglementation actuelle, le pouvoir d'appréciation des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) est trop important et le niveau de la sanction modulable.

Par ailleurs, la loi ne fixe pas assez d'indicateurs précis de progression de l'égalité réelle. Nous souhaitons donc avancer, en coordination avec la ministre, tant sur la méthode que sur le fond.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Les divers points que vous avez abordés concernent la transversalité, le personnel dédié, les questions d'éducation. L'intégration des femmes au sein d'une entreprise modifie la qualité de vie au travail et permet de constater que les hommes aussi, sans le savoir, portent de la souffrance et qu'ils doivent donc être des interlocuteurs associés à ce combat pour l'égalité.

Vous nous indiquez qu'il faut des outils et mettez en avant la reconnaissance de la valeur au travail, tant pour l'homme que pour la femme.

Concernant le sujet de la précarité imposée, pensez-vous qu'il faille travailler sur des mesures législatives contraignantes pour faire reculer le recours au temps partiel, non pas bien entendu celui choisi librement par un salarié, mais le temps partiel imposé par un employeur ? Il s'agit aussi de s'interroger sur la qualité des contrats à temps partiel proposés.

Élue des Hauts-de-Seine, je travaille beaucoup sur le site de La Défense, bassin d'emploi de 170 000 salariés. Les femmes de ménage commencent leur travail à 5 heures du matin pour revenir le soir après la fermeture des bureaux et cumulent plusieurs contrats pour survivre. Ne faudrait-il pas toiletter les dispositions régissant le temps partiel ?

Mme Ghislaine Richard. – Un très intéressant rapport de la délégation aux droits des femmes du Sénat publié l'année dernière abordait ces questions et proposait notamment que les contrats à temps partiel ouvrent des droits à minima aux salariés.

En effet, plus de 450 000 salariés, dont 99 % de femmes, travaillent moins de 15 heures par mois ; elles ne l'ont pas toutes choisi et elles ne s'ouvrent aucun droit : ni indemnités journalières, ni indemnités de maternité, ni cotisations pour la retraite. Puis, il y a toutes les autres femmes qui ont des contrats précaires, des horaires atypiques.

L'autre jour, lors de la négociation « qualité de vie – égalité », nous avons entendu un témoignage portant sur les conditions de travail dans une grande surface commerciale de Lyon-Part-Dieu, conditions sans doute représentatives de celles que l'on retrouve partout où les femmes travaillent avec une grande amplitude horaire, dans des conditions d'insécurité que l'on retrouve sans doute à La Défense ou dans d'autres zones artisanales et industrielles.

La CGT propose que la précarité soit plus coûteuse pour les employeurs, en leur imposant de cotiser pour un salarié à temps partiel sur la base d'un temps plein ou, à tout le moins, à concurrence du minimum nécessaire pour l'ouverture des droits sociaux. Le recours systématique aux contrats à temps partiel est devenu une méthode de gestion dans certaines entreprises. Ce type de contrat imposé à un salarié devrait être assujéti au versement d'une prime de précarité comme l'est le contrat à durée déterminé.

Ces nouvelles contraintes pourraient contribuer à réduire la propension des employeurs à recourir trop systématiquement à des contrats à temps partiel. La qualité du travail y gagnerait aussi, la gestion d'équipes de travail composées de salariés soumis à des contrats de travail différents étant compliquée.

La CGT défend ces propositions dans plusieurs négociations, notamment la négociation sur la sécurisation des parcours. Elles seraient bonnes tant pour les hommes que pour les femmes même si ce sont les femmes qui sont concernées en premier chef par les contrats précaires, 83 % des contrats à temps partiel étant occupés par des femmes.

Mme Françoise Laborde. – Quelles sont les raisons pour lesquelles les entreprises embauchent à temps partiel et pour quel type de postes le font-elles ?

S'agit-il de postes qui pourraient être occupés par un temps plein et que les entreprises choisissent de répartir entre plusieurs personnes à temps partiel,

notamment dans l'idée qu'une personne malade à temps partiel sera plus facilement remplacée ?

Mme Cécile Gondard-Lalanne. – Je rappelle que le recours au recrutement à temps partiel a été dynamisé par l'exonération des charges sociales sur ce type de contrat, décidée en 1982/1983. Trente ans plus tard, on ne peut que constater les conséquences de cette décision à laquelle ont contribué aussi bien le gouvernement de l'époque que les organisations syndicales.

A l'époque, on avait justifié cette mesure par le souci de permettre l'articulation, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ; on a considéré implicitement que c'était aux femmes qu'il revenait de concilier leur vie privée, et donc en particulier leur vie familiale, avec leur vie professionnelle.

C'est une erreur majeure sur laquelle il faut revenir. Il faut sanctionner le recrutement à temps partiel en l'assujettissant à des cotisations et des contraintes. En effet, le recours à de tels contrats est avantageux pour un employeur, le recours à plusieurs salariés à temps partiel pour occuper un temps plein leur permettant une grande flexibilité et de précariser leurs salariés en leur rendant plus difficile l'exercice de leurs droits, les organisations syndicales y étant très peu représentées.

Mme Françoise Laborde. – Cette volonté de développer le temps partiel trouvait son origine dans l'idée que le marché du travail s'en trouverait dynamisé. En ces temps où sévit la crise, on va nous rétorquer que revenir sur les exonérations accordées va encore aggraver la situation de l'emploi salarié.

Mme Cécile Gondard-Lalanne. – Depuis leur arrivée massive sur le marché du travail dans les années 1960, les femmes ont été le vecteur de création d'emplois et donc de croissance.

Comme l'a expliqué la CGT, la mise en place de services publics dans les secteurs de la dépendance et de la petite enfance est créatrice d'emploi.

Nous défendons un nouveau statut du salarié pour que ce dernier conserve des droits acquis même s'il change d'employeur.

Mme Anne Baltazar. – Les négociations portant sur la qualité de vie au travail et celles sur la sécurisation du temps de travail font une large part au temps partiel. C'est un gros sujet.

Nous défendons une série de revendications pour atténuer la précarité de ces emplois et améliorer les conditions de travail.

Les salariés à temps partiel, notamment les caissières, vivent une insécurité au quotidien en étant soumis à une flexibilité des horaires qui rend difficile la gestion de leur temps de travail compte tenu de la ventilation des heures de travail dans la journée, du temps de trajet domicile-travail ainsi que la conciliation avec leur vie familiale et personnelle.

C'est un sujet sur lequel la CFDT souhaite obtenir des avancées significatives au cours de ces négociations, notamment pour que le recours au temps partiel soit mieux encadré, afin d'éviter que certaines entreprises n'en abusent.

En effet, un recours abusif aux autres contrats précaires, comme les contrats à durée déterminée (CDD) et les missions d'intérim, peut faire l'objet d'un contrôle par l'inspecteur du travail et par les syndicats. Il faudrait l'étendre au temps partiel.

D'autres pistes sont proposées : ainsi, les postes vacants dans une entreprise employant des salariés à temps partiel devraient être proposés préférentiellement à ces salariés avant d'envisager un recrutement externe pour les pourvoir ; la réglementation actuelle qui le permet n'est pas appliquée.

Les rythmes de travail, l'amplitude horaire et le temps de trajet seront examinés lors des négociations portant sur la qualité de vie au travail.

La flexibilité des horaires permet de demander aux salariés d'effectuer des heures complémentaires avec des délais de prévenance très courts et sans que celles-ci fassent l'objet d'une majoration salariale. Nous demandons que cette majoration intervienne systématiquement pour les heures complémentaires.

Les « petits » temps partiels ne bénéficient pas, actuellement, de la protection sociale (prestations de sécurité sociale et cotisations retraite) ; il faut définir un plancher horaire ouvrant droit à la protection sociale ; limiter ou interdire les temps partiels qui seraient en-deçà de ce seuil dans certaines branches ou encore imposer à l'employeur la prise en charge des cotisations pour que le salarié ait accès à la protection sociale.

La réglementation permet déjà à l'employeur la prise en charge de cotisations retraite mais le dispositif n'est pas suffisamment incitatif.

Il faut aussi améliorer le droit à l'accès à la formation des salariés à temps partiel. Prévoir par exemple la compensation des frais de garde d'enfants lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail est une condition matérielle pour garantir une véritable accessibilité à la formation, notamment dans le cas des mères de famille monoparentales. Des accords d'entreprises le prévoient certes déjà, mais nous souhaiterions que ce point soit débattu à un échelon supérieur, au cours des négociations interprofessionnelles en cours.

Mme Mouna Benyoucef. – La CFTC partage le constat exposé par les autres syndicats mais revendique aussi un travail et un salaire décent pour tous les salariés.

Le temps partiel subi se concentre le plus souvent sur des métiers sous-qualifiés et sous-rémunérés ; à l'inverse, le temps partiel des cadres relève plutôt d'un choix effectué pour des raisons familiales ou pour des raisons liées à un militantisme politique.

Tout salarié devrait accéder à un temps minimal de travail procurant un salaire décent pour subvenir aux nécessités de la vie courante. Nous le revendiquons dans notre statut du travailleur.

Nous nous associons à l'idée de cotiser autant pour un salarié à temps partiel que pour un salarié à temps plein, ce qui permettrait de financer tant la sécurité sociale que le système de retraite par répartition ; certaines entreprises, comme la SNECMA, le font déjà.

Cette revendication partagée devrait donc pouvoir être mise en œuvre ; elle inciterait les employeurs à ne pas abuser des contrats à temps partiel subi.

En matière de formation, les droits des salariés à temps partiel devraient être alignés sur ceux des salariés à temps plein.

Mme Carole Cano. – La CFE-CGC souhaite un meilleur encadrement du temps partiel et ce à tous les niveaux, aussi bien sur la charge de travail qui doit être

adaptée, que sur l'égalité des droits à l'évolution professionnelle, les droits à l'augmentation mais aussi à la formation et l'égalité à l'accès aux postes à responsabilité ; en effet, plus on s'élève dans la hiérarchie de l'entreprise, plus une grande disponibilité est requise et on reproche souvent à mots couverts aux salariés à temps partiel leur manque de disponibilité. Enfin, tout contrat à temps partiel devrait comporter un volume horaire minimal permettant l'ouverture des droits sociaux au salarié.

Des accords collectifs ou des accords d'entreprises permettent de déroger aux dispositions législatives sur les heures complémentaires. Les heures complémentaires devraient être rémunérées comme des heures supplémentaires puisque la base de référence devient alors le contrat de travail du salarié et non plus la référence aux 35 heures.

Or, on constate que les premières heures complémentaires sont rémunérées comme des heures normales et ne sont rémunérées 25 % de plus qu'au-delà d'un volume horaire égal au moins à un 1/10^e de l'horaire stipulé dans le contrat de travail et encore des dérogations permettent-elles d'aller jusqu'au seuil minimal d'un tiers de cet horaire contractuel.

La durée et l'organisation du temps de travail sont modifiables au gré de l'employeur, il n'y a pas de délai de prévenance.

Or, le temps partiel subi combiné à un délai de prévenance très court pose de grandes difficultés d'organisation pour le salarié, notamment pour la garde des enfants.

Il faudrait un meilleur encadrement pour permettre aux personnes qui travaillent à temps partiel d'avoir une vie professionnelle normale et d'évoluer dans cette vie professionnelle, soit en passant d'un temps partiel subi à un temps plein, soit en progressant grâce, le cas échéant, à une formation.

Il faut aussi interdire les horaires de travail morcelés à outrance.

Mme Sophie Mandelbaum. – La CFDT souhaite que d'éventuelles modifications législatives ne soient proposées qu'à l'issue des négociations en cours.

Dans la négociation « sécurisation de l'emploi et qualité de vie au travail », l'approche que nous développons sur le travail à temps partiel suppose si nécessaire de passer par des négociations de branche.

En effet, les problèmes soulevés par le temps partiel (volume horaire minimal, droits ouverts aux salariés, amplitude horaire, morcèlement, prévisibilité des horaires) recouvrent des réalités bien différentes selon la branche professionnelle concernée.

La grande distribution bénéficie d'un accord de branche très intéressant sur le temps partiel et propose notamment de rechercher la poly-activité, y compris au sein de l'entreprise, pour compléter un temps partiel et en faire un temps plein. Cependant, il faut s'assurer que les engagements de ces accords sont effectivement mis en œuvre par tous les employeurs du secteur d'activité.

Le secteur de l'aide à domicile soulève le problème de la structuration de l'employeur selon qu'il est particulier ou collectif ; la CFDT préconise le recours à des groupements d'employeurs qui sont de nature à sécuriser le parcours professionnel du salarié ; il faut toutefois veiller à ce que ces groupements ne

débouchent pas sur une forme d'entreprises d'intérim sans conventions collectives, et qui n'offriraient aux salariés ni protection ni droits à formation correspondants.

La CFDT s'interroge sur le statut du contrat à temps partiel qui n'est pas considéré comme un contrat de travail dérogatoire comme peut l'être le CDD ; de ce fait, le recours à l'emploi à temps partiel n'a pas à être motivé et on ne peut, dans ces conditions, contrôler s'il s'agit d'un temps partiel subi ou d'un temps partiel choisi.

Motiver le recours à un contrat à temps partiel permettrait de contrôler son emploi et, en amont, de vérifier la réelle nécessité d'y recourir en envisageant des solutions alternatives.

La priorité donnée au salarié à temps partiel pour obtenir à un contrat à temps plein ne fonctionne pas ; nous souhaiterions, en outre, qu'elle permette au salarié d'effectuer une mobilité professionnelle ascendante.

Nous demandons dans les négociations actuelles que les droits sociaux soient ouverts dès la première heure, pour la couverture maladie, la retraite et la formation, et, notamment, pour le droit individuel à la formation (DIF).

La sur-cotisation sur les contrats à temps partiel est un point obligatoire de la négociation annuelle sur les salaires depuis la loi de 2010 ; cependant, il n'y a pas l'obligation d'aboutir mais seulement celle de négocier. Dans les faits, ce point est très rarement abordé et je ne connais qu'une seule entreprise où elle ait été appliquée.

A contrario, la négociation d'accords « seniors » traite avec succès des mesures portant sur des sur-cotisations.

Mme Ghislaine Richard. – La loi de 1982 sur le temps partiel s'applique, en principe, à tous les salariés, hommes ou femmes ; mais on constate que ce sont les femmes qui la subissent car ce sont elles qui s'occupent des enfants.

C'est aussi le cas pour la question des retraites ; le passage de la période de référence pour le calcul des droits de 10 à 25 ans concerne tout le monde, la loi n'est pas discriminatoire ; cependant, les carrières des femmes étant différentes, elles sont plus pénalisées que les hommes.

Je trouve très intéressante la proposition de la ministre des droits des femmes, qui consiste, dans le cadre des études d'impact, à passer au crible de l'égalité entre les hommes et les femmes l'ensemble des projets de loi. Mais l'évaluation des impacts d'une disposition sur l'égalité hommes-femmes est une chose délicate. Il ne faut pas en confier la réalisation aux seuls technocrates, mais y associer les organisations syndicales, proches du terrain. C'est ainsi qu'on aura le plus de chances de prévenir les effets délétères de certaines dispositions législatives sur les salaires, les carrières et les retraites des femmes.

Mme Annie Fuchet. – Sur ce sujet, la CGT considère, en premier lieu, qu'il convient au minimum de respecter les horaires établis. La vie privée recouvre, en effet, outre la vie familiale, également des engagements citoyens. Or, tant les hommes que les femmes sont concernés. Cela dépasse, par conséquent, la question de la parentalité.

On constate que, là où l'organisation du travail fonctionne le mieux, celle-ci a été établie en concertation avec le collectif des salariés, au plus proche des réalités du travail et du quotidien des équipes.

Je ne développerai pas la question des modes de garde qui a déjà été abordée : sur ce sujet, nous espérons un grand service public de qualité et de proximité et qui soit pensé pour répondre aux attentes des papas comme des mamans, qu'ils soient ouvriers ou présidents-directeurs généraux de l'entreprise.

Mme Cécile Gondard-Lalanne. – Traditionnellement, on considère que les difficultés d'articulation entre vie privée et vie professionnelle pour les femmes reposent en grande partie sur l'inégale répartition du travail domestique et j'insiste sur la notion de « travail » domestique. Dans notre organisation, nous considérons par ailleurs que le travail occupe aujourd'hui une trop grande place dans nos vies, en particulier lorsqu'il s'exerce dans les conditions dans lesquelles la majeure partie d'entre nous travaillons.

Par conséquent, pour nous, l'articulation des temps de vie privée/professionnelle passe par une réflexion sur la 6^{ème} semaine de congés payés et la question de la réduction du temps de travail. Il s'agit, en effet, de penser à donner un peu moins de place à la vie professionnelle dans nos vies.

A cet égard, nous avons engagé une réflexion sur le télétravail. Sur cette question, nous ne sommes pas dupes. Comme pour le temps partiel, le télétravail peut rapidement devenir un piège pour les femmes qui doivent travailler en même temps que s'occuper du nourrisson ou des enfants, confortant ainsi l'idée que la femme serait « multitâches ». Si le télétravail ne concerne que ces femmes-là, nous y sommes réticents. En revanche, l'expérience de France Télécom Orange qui a développé des plateformes collectives de télétravail pour préserver des emplois, mérite notre attention. Mais nous restons sur nos gardes sur le sujet.

Concernant la parentalité, nous insistons sur la nécessité de développer les droits et l'accès aux droits des familles monoparentales, qui reposent essentiellement sur les femmes. Il faut sortir du schéma hétérosexuel qui imprime sa marque aujourd'hui sur le droit à la parentalité.

Par ailleurs, nous appelons de nos vœux une profonde réforme du congé de paternité. Si l'on considère que le père est aussi essentiel que la mère à tous les stades de l'arrivée de l'enfant – pendant la grossesse et après la naissance – il faut que le congé du père soit aussi important que celui de la mère, et indemnisé de la même manière.

Mme Anne Balthazar. – La question de l'articulation des temps de vie suppose de réfléchir à l'organisation du travail. Elle est intégrée dans la négociation sur la qualité de vie au travail et a des implications sur la question de la prévention. Les questions d'amplitude horaire et d'interruptions de travail, qui ont été évoquées, doivent également trouver une place dans les négociations de branche et d'entreprise, dans des termes qui permettront de faire émerger un consensus à l'intérieur des entreprises.

S'agissant de la garde des enfants, FO revendique depuis plusieurs années le rétablissement d'un véritable service public de garde des petits enfants qui régresse depuis plusieurs années. Tant qu'on n'aura pas réglé cette question, on n'avancera pas sur d'autres sujets – tels le congé parental d'éducation, qui a fait l'objet d'une directive européenne.

S'agissant du télétravail, nous avons été saisis de quelques demandes par des femmes à temps partiel contraint ou des femmes qui travaillent à temps plein mais souhaitent pouvoir rester à la maison le mercredi après-midi pour garder les

enfants. Mais, en tout état de cause, nous ne sommes pas favorables à sa généralisation.

Cependant, l'évolution des technologies, avec l'apparition des tablettes et des téléphones portables, qui permettent la consultation et l'envoi de courriels à distance notamment, nous oblige à repenser la question de la porosité des temps.

Certaines entreprises ont pris des mesures interdisant l'échange de courriels professionnels en dehors des périodes de travail ou reconnaissant un « droit à la déconnection ».

S'agissant de la parentalité, FO serait favorable au congé de paternité obligatoire. Tous les pères prendraient les quatorze jours de congés à la naissance de l'enfant. Nous souhaitons l'harmonisation du congé de paternité et du congé de maternité, tout en prévoyant une aide financière lorsque les deux parents décident de faire valoir ce droit simultanément.

Enfin, nous soutenons l'élargissement de la notion de paternité à celle de famille élargie.

M. Claude Raoul. – Concernant la conciliation des temps, la CFTC préfère parler de « vie personnelle », concept plus large que celui de « vie privée ». Sur le télétravail, la CFTC a publié en janvier 1999 une étude intitulée « *Le télétravail, choisir la bonne voie* ». Notre position reste aujourd'hui la même : la CFTC n'est pas opposée au télétravail s'il est strictement encadré, c'est-à-dire s'il est choisi par la personne, réversible et pendulaire, c'est-à-dire exercé dans le cadre d'une ou deux journées par semaine, négocié dans le cadre d'un accord collectif.

S'agissant des congés, la CFTC plaide pour un congé parental modulable. En effet, si les petits enfants ont besoin de leurs parents, il y a aussi des périodes délicates – tel le passage du collège au lycée – où l'on devrait permettre aux parents de s'absenter de l'entreprise, au moins à partir d'une certaine heure l'après-midi. Le congé parental pourrait être morcelable en ce sens.

Mme Carole Cano. – La CFE-CGC considère le télétravail comme une réponse pertinente à la demande de partage des responsabilités professionnelles et des tâches dans la sphère personnelle. Toutefois, sa mise en œuvre doit être bien encadrée.

S'agissant des congés, nous proposons de transformer l'actuel dispositif en congé parental d'une durée d'un an – rémunéré à 80 % – avec la possibilité de le prolonger à trois ans, sous réserve d'une moindre rémunération bien entendu. Parallèlement, nous proposons le coexercice de la parentalité, ce qui signifie que le congé serait obligatoirement réparti entre la mère (pendant quatre mois), le père (pendant quatre autres mois), les deux mois restants étant à partager entre eux.

Par ailleurs, nous revendiquons le maintien intégral du salaire durant les onze jours du congé de paternité.

En ce qui concerne l'articulation des temps de vie, il faut renforcer les dispositifs d'aide : non seulement ceux qui visent à garder les enfants, mais aussi à l'intérieur des entreprises. Vous savez que, pour des considérations liées au coût des loyers, beaucoup d'entreprises déménagent en périphérie des villes. Outre que cet éloignement augmente les temps de trajet, il empêche les salariés d'accomplir certaines tâches – telles les courses, les rendez-vous chez le médecin ... – qui occupaient traditionnellement la pause du déjeuner.

Il serait donc souhaitable que les entreprises – particulièrement celles qui se délocalisent en périphérie des villes – se dotent de conciergeries qui permettent des prestations de service réelles au service des salariés sur leur lieu de travail. Il en va de même pour les garderies d'enfants.

Enfin, les horaires de travail dans ces entreprises pourraient être aménagés de façon souple à l'intérieur de plages fixes. Cela permettrait, par exemple, à chacun des deux parents de prendre une matinée alternativement et contribuerait au partage des tâches, sans que cela soit plus coûteux pour l'entreprise.

Mme Sophie Mandelbaum. – Je commencerai par la même remarque, s'agissant de la notion de vie personnelle. Elle peut être beaucoup plus vaste, et englober par exemple un engagement syndical, que la seule notion de vie privée à proprement parler.

A la CFDT, nous axons notre réflexion sur l'amélioration de l'organisation du travail, plutôt que sur l'élargissement des droits à congés qui sont susceptibles d'éloigner un peu plus les femmes du travail. Il s'agit donc de réfléchir à des organisations plus intelligentes qui permettent, notamment, la remplaçabilité du salarié par la mise en place de binômes par exemple, favorisant par là-même la coopération entre les salariés de l'entreprise.

Concernant les droits existants, dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, nous travaillons, d'une part à leur meilleure disponibilité tout au long de la vie, dans des conditions plus souples pour répondre aux besoins des salariés et, d'autre part, à la question de leur « portabilité », pour les salariés qui quittent leur entreprise.

Concernant les congés, nous attachons de l'importance aux termes : la notion de congé de « paternité » ne nous convient pas. Nous lui préférons la notion de « parentalité », qui s'adresse aussi aux familles monoparentales.

Par ailleurs, nous sommes attachés à bien distinguer le congé dit de « paternité » du congé de maternité. Certaines entreprises font valoir en effet, aujourd'hui, que le père pourrait bénéficier des jours du congé de maternité que la mère n'aurait pas totalement « utilisés ».

Nous sommes opposés à cette façon de considérer les congés. Il faut en effet distinguer ce qui relève du besoin physiologique de la mère – qui justifie le congé de maternité – de ce qui ressort du partage des tâches. Au risque de nous dissocier des autres organisations, nous ne souhaitons pas, pour ces raisons, parler de « congé de paternité ». Par exemple, nous entendons certaines organisations demander l'indemnisation à 100 % du congé de paternité, alors même que le congé de maternité n'est pas indemnisé à cette hauteur aujourd'hui !

En revanche, nous sommes favorables à une réforme du congé parental d'éducation dans le sens de son raccourcissement, de sa meilleure indemnisation et du partage obligatoire avec l'autre parent.

D'une manière plus générale, il nous paraît essentiel d'associer les hommes à la réflexion sur la réforme des congés. L'exemple récent d'une branche professionnelle, en l'occurrence celle du routage, qui souhaitait, à l'occasion de la négociation annuelle, supprimer les droits d'absence pour motifs familiaux, arguant du fait que trop d'hommes demandaient à en bénéficier, est un exemple frappant... Évidemment nous avons refusé cette requête.

Concernant le télétravail, nous avons les mêmes réserves que les autres organisations. Très destructeur du collectif de travail, le télétravail ne permet pas l'établissement d'un dialogue – notamment hiérarchique – serein au sein de l'entreprise.

Par conséquent, s'il peut être dans certains cas une solution, ce n'est que sous réserve d'un encadrement strict.

Enfin, comme cela a été dit, nous estimons que les pouvoirs publics ont un rôle majeur à jouer dans la mise en place d'un véritable service public de garde des enfants, qui ne peut pas relever de la seule responsabilité des entreprises.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Venons-en maintenant à la place des femmes dans les organisations syndicales.

Mme Ghislaine Richard. – Sur ce sujet, je ne vais pas montrer en exemple la CGT. Les organisations syndicales n'échappent pas aux stéréotypes qui prévalent dans la société. La CGT, via la formation de ses militants, essaie néanmoins de les combattre.

D'une façon générale, les gens n'ont pas pris la mesure du fait que le salariat est aujourd'hui à moitié féminin. Pour promouvoir la place des femmes en son sein, la CGT a pris deux mesures : en 1999, le congrès confédéral de Strasbourg a introduit la parité dans la direction nationale composée de la commission exécutive et du bureau confédéral ; en 2007, une charte pour l'égalité hommes-femmes a été adoptée ; elle traite de la représentation des femmes dans les directions et les délégations qui négocient et comporte des dispositions pour révoquer les mandats de camarades condamnés pour harcèlement. Ces textes aident à combattre les préjugés et le sexisme qui existent aussi dans nos organisations.

Mme Cécile Gondard-Lalanne. – Le secrétariat national de Solidaires comprend sept hommes et quatre femmes. Le bureau national et les comités nationaux comportent tout au plus un tiers de femmes, représentant aussi bien de syndicats locaux que des fédérations et syndicats nationaux. Cela n'est pas du tout satisfaisant. Nous essayons d'imposer un rapport de situation comparée à nos camarades au sein des syndicats et des fédérations nationales mais nous rencontrons de fortes réticences. Une commission « femmes » existe ainsi que des textes s'inscrivant dans une démarche féministe.

Certaines fédérations, par exemple celle des PTT, vont plus loin en instituant des quotas de femmes aux instances nationales, la rotation des mandats et donc la limitation du temps de permanence, est essentielle au renouvellement des cadres. Mais cela demande beaucoup de volontarisme et la commission « femmes » permet de rester motivées et volontaires.

Des formations traitant des inégalités et des stéréotypes ont été mises en place car ces deux sujets sont pour nous liés.

Une nouvelle formation sur l'action syndicale contre les violences sexistes au travail a été développée. Nous essayons d'aiguillonner en ce sens nos syndicats et nos fédérations, tout en sachant qu'ils sont autonomes et donc agissent comme bon leur semble.

Cette autonomie politique et organisationnelle nous freine dans notre volonté de donner une plus grande place aux femmes.

Pour inciter certains de nos syndicats à œuvrer à cet objectif, nous aurions souhaité qu'un cadre législatif impose une représentation plus paritaire au sein des institutions représentatives du personnel, les institutions représentatives du personnel (IRP), avec obligation d'avoir un nombre de candidates femmes représentatif de leur répartition parmi les salariés du bassin d'emploi concerné.

La loi instituant un quota de femmes dans les conseils d'administration et celles sur la parité politique pourraient servir d'exemple pour l'élaboration d'une loi concernant les institutions représentatives du personnel.

Mme Anne Baltazar. – Aucun quota n'a été institué à FO à ma connaissance. Le fédéralisme prévaut à FO ; en conséquence, nos fédérations et nos unions départementales agissent à leur guise et nous n'avons pas de bilan général de la composition des équipes par sexe. Nous avons encore des progrès à faire sur le chemin de la mixité et sommes loin de l'égalité.

En revanche au niveau confédéral, sous l'impulsion de Jean-Claude Mailly, nous dénombrons désormais cinq femmes et huit hommes, soit 40 % de femmes. Cependant, les mandats vacants ne sont pas brigüés par les femmes pour des raisons de disponibilité et de mobilité, les postes étant situés à Paris : en effet, une femme avec des enfants sait que cela bouleverserait trop sa vie familiale.

FO organise des formations destinées à sensibiliser nos structures et nos militants en s'appuyant sur un réseau de référents « égalité » dans les unions départementales et les fédérations : deux stages sont organisés chaque année pour exposer comment négocier sur ce sujet et faire progresser en interne l'égalité hommes-femmes.

Notre souci principal n'est pas tant l'égalité qu'être à l'image de ceux que l'on défend.

M. Claude Raoul. – La parité est respectée au plus haut niveau à la CFTC, nous avons en effet un homme, président et secrétaire général ainsi qu'une secrétaire générale.

Certaines fédérations, par exemple, celle de l'éducation, comportent une majorité de femmes.

Je suis en charge de réformer nos statuts, afin d'aller plus loin en y inscrivant une disposition essentielle instituant l'égalité hommes-femmes comprise non pas comme une égalité mathématique au sens strict, mais plutôt comme une répartition des hommes et des femmes dans les structures de direction, à l'image de ce qu'on trouve parmi les adhérents.

Notre centre de formation national comprend 80 % de femmes.

Toutes nos formations comportent un module « discriminations » que l'on va compléter par un module « égalité hommes-femmes ».

Mme Carole Cano. – La CFE-CGC, à l'image de la société, ne fait pas exception à la règle mais nous travaillons activement sur le sujet en mettant en place un « réseau équilibre » qui se consacre à l'égalité professionnelle et nous essayons d'agir pour une meilleure représentation des femmes tant au niveau des fédérations que des unions territoriales.

Cela peut être difficile d'imposer des femmes dans des secteurs encore traditionnellement masculins, comme la métallurgie.

Notre secrétaire générale est une femme, Carole Couvert.

Mme Sophie Mandelbaum. – La CFDT a adopté des textes sur l'égalité et a institué des quotas d'un tiers de femmes dans les années 1980 en escomptant que ce pourcentage serait vite atteint.

Or, on constate qu'après trente années de politique de mixité nous n'atteignons que péniblement le seuil de 30 %, et encore uniquement là où il est obligatoire.

En revanche, nous avons beaucoup progressé sur la connaissance de l'état de l'organisation en recueillant les données genrées qui nous sont demandées par l'organisation européenne des syndicats.

Nous avons pour objectif d'atteindre une proportion de 50 % d'adhérentes, un tiers de femmes dans les exécutifs et un quart de femmes parmi les secrétaires généraux. Dans les faits, on constate que ces proportions varient selon le secteur d'activité.

Notre objectif est la mixité proportionnelle dans la dimension professionnelle et l'égalité à l'échelon territorial pour atteindre la stricte parité.

Une commission confédérale « femmes » mixte débat de ces questions sexuées.

Un plan d'action « mixité » a été adopté en septembre en bureau national à l'unanimité ce qui témoigne d'une plus grande maturité sur le sujet, y compris chez des hommes.

Deux mesures sont actuellement mises en œuvre pour favoriser la mixité : la notion de tiers intervenant et le travail sur les stéréotypes de genre.

Le tiers intervenant permet d'éviter qu'un membre d'un collectif syndical ait à porter le sujet car il se met alors systématiquement ses collègues à dos et s'en trouve stigmatisé, et sa carrière syndicale peut même s'en trouver contrariée.

Il faut cependant examiner les stéréotypes de genre avant d'envisager un quelconque plan d'action au demeurant très formel.

La commission confédérale « femmes » pourra être sollicitée pour animer des réunions au niveau local sur les stéréotypes de genre puis lorsque le sujet aura été débattu une fois, une personne « ressource » prendra le relais au niveau local.

Nous avons noté la nécessité de travailler sur le harcèlement sexuel, voire les agressions sexuelles, y compris dans l'environnement syndical. Des procédures de résolution de conflit au niveau interne sont inadaptées pour le traitement de ces cas de harcèlement sexuel.

Nous nous créons des règles en interne pour promouvoir l'égalité hommes-femmes mais sommes demandeurs de tout levier législatif qui pourrait nous aider dans cette démarche.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Merci de vos contributions et de vos apports qui nous seront précieux pour élaborer les recommandations que la délégation proposera pour l'élaboration des futurs textes législatifs.

**Table ronde sur les professions libérales et indépendantes
(profession de médecin)**

**Dr. Irène Kahn-Bensaude, membre du Conseil de l'ordre des médecins,
Dr. Cécile Renson, présidente de l'Association française des femmes
médecins (AFFM), Dr. Christine Bertin-Belot, représentante du Pôle
femmes du Syndicat des médecins libéraux (SML) et Mme Frédérique
Martz, responsable de la communication, ainsi que
Mme Nathalie Lapeyre, maîtresse de conférences en sociologie à
l'Université de Toulouse II**

(18 octobre 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Dans le cadre de nos auditions sur notre thème annuel de réflexion « Femmes et travail », je suis heureuse d'accueillir ce matin un certain nombre de représentantes éminentes de la profession de médecin.

Les auditions que nous avons réalisées jusqu'à présent portaient principalement sur le travail salarié que les femmes ont investi massivement depuis une trentaine d'années.

Mais ce n'est évidemment pas l'unique forme que prend l'emploi et, en particulier, l'emploi féminin, et il m'a semblé utile que nous consacrons également des auditions à la question des femmes dans les professions libérales ou indépendantes, d'autant que certaines d'entre elles – c'est le cas de la profession de médecin ainsi que des professions juridiques que nous rencontrerons en seconde partie de matinée – sont fortement féminisées.

Je ne doute pas que nous y retrouvions les mêmes phénomènes que nous avons pu déplorer dans le monde du salariat, mais sans doute ceux-ci prennent-ils une forme particulière dans le cas de l'exercice de la profession de médecin, que ce soit en milieu hospitalier ou en médecine de ville, et suivant d'ailleurs que celle-ci est exercée en milieu urbain ou périurbain, ou en milieu rural.

Le questionnaire qui vous a été adressé recense, à titre d'aide-mémoire, quelques-uns des thèmes sur lesquels nous souhaiterions recueillir votre point de vue.

Mme Irène Kahn-Bensaude, membre du Conseil national de l'ordre des médecins. – Commençons par quelques chiffres, fournis par la géographe de la santé du Conseil national. Parmi les 260 000 médecins inscrits à l'Ordre, le nombre de femmes est passé de 38 % en 2008 à 42 % en 2012, et devrait dépasser les 50 % en 2015. Entre 2008 et 2012, la part de femmes médecins exerçant en libéral a augmenté de 4,4 %, tandis que la part de femmes salariées augmentait de 10,7 %. Preuve que les femmes médecins se dirigent de plus en plus vers le salariat. La distinction n'est toutefois pas toujours si nette : les médecins hospitaliers sont salariés, et les médecins libéraux occupent souvent un poste salarié en sus.

Mme Christine Bertin-Belot, représentante de Pôle Femme du Syndicat des médecins libéraux (SML). – Pas moins de 70 % des nouveaux inscrits à l'Ordre sont salariés.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Il s’agit très souvent de jeunes chefs de clinique, obligés de s’inscrire à l’Ordre, qui seront salariés pendant quatre ans. Au bout de cinq ans, 30 % d’entre eux s’installent en libéral. Il est donc normal qu’il y ait peu de médecins libéraux parmi les nouveaux inscrits.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Observe-t-on une différence entre zones urbaines et rurales ?

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Le nouvel atlas de démographie médicale sort aujourd’hui.

Mme Christine Bertin-Belot. – Auparavant, les jeunes médecins mettaient en moyenne huit ans avant de s’installer en libéral, aujourd’hui cinq ans nous dit Mme Kahn-Bensaude ; c’est une bonne nouvelle.

Mme Nathalie Lapeyre, maîtresse de conférences en sociologie à l’Université de Toulouse II. – Ces données sont-elles sexuées ?

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Non. Le nouvel atlas sera plus précis.

Mme Christine Bertin-Belot. – Selon la Caisse autonome de retraite des médecins de France (CARMF), on comptait, en 2010, 31 % de femmes médecins en libéral, contre 69 % d’hommes.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – La féminisation s’accompagne de la recherche d’un exercice plus sécurisant.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – C’est pourquoi les femmes médecins souhaitent le plus souvent s’installer en groupe.

Mme Nathalie Lapeyre. – Cela fait dix ans que je me penche sur la féminisation des professions. On observe depuis cinq à dix ans une fracture générationnelle chez les médecins. Les jeunes médecins, hommes et femmes, partagent désormais les mêmes aspirations de vie. Le dialogue avec leurs aînés est d’ailleurs parfois difficile... C’est l’effet de la féminisation de la profession, qui est ancienne, mais aussi de celle du marché du travail en général : les conjointes des jeunes médecins hommes sont des femmes diplômées du supérieur, cadres, qui leur imposent de réduire leur temps de travail pour que leur activité professionnelle reste vivable pour le couple. Cette aspiration n’est toutefois pas toujours facile à réaliser, pour des questions de démographie médicale, surtout dans certaines spécialités... La féminisation du monde du travail est une véritable lame de fond.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Les hommes se féminisent !

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – L’arrivée des femmes dans une profession en transforme les conditions d’exercice.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – On a surtout dit qu’elle la paupérisait !

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Les femmes portent d’autres exigences que les hommes, car elles doivent concilier beaucoup de choses.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Un mot sur les déserts médicaux. Les femmes médecins sont en général mariées à des hommes de niveau socioculturel élevé. Là où il n’y a pas d’école, et surtout pas de travail pour le conjoint, elles ne peuvent s’installer. L’aménagement du territoire est primordial.

Mme Christine Bertin-Belot. – Il faudrait aussi inciter les médecins à se déplacer pour aller travailler.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – C'est ce que prône le Conseil de l'Ordre : on peut très bien faire 40 kilomètres pour se rendre dans son cabinet.

Mme Christine Bertin-Belot. – C'est une solution particulièrement adaptée pour des exercices à temps partiel ou aménagé.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Le temps partiel est-il répandu chez les femmes médecins ?

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Il faut rappeler qu'un mi-temps, pour un médecin, c'est 35 heures !

Mme Christine Bertin-Belot. – Le temps de travail moyen des femmes médecins est de 50 heures par semaine, contre 55 pour les hommes. Si elles souhaitent travailler à mi-temps, les femmes ont intérêt à se regrouper, afin de pouvoir se remplacer mutuellement et se partager la permanence des soins, qui est chronophage.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle n'est pas facile, j'imagine.

Mme Christine Bertin-Belot. – Avec la féminisation de la profession, c'est un sujet crucial. L'exercice à temps partiel en libéral ne permet pas aux femmes médecins de vivre, étant donné le poids des charges et des cotisations.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Celles-ci peuvent représenter 70 % du revenu.

Mme Christine Bertin-Belot. – L'exercice à temps partiel en libéral n'est viable que lorsque le conjoint travaille et qu'il s'agit d'un revenu d'appoint. C'est pour cette raison que les jeunes femmes ne sont que 9 % à s'installer en libéral. Et les choses ne vont qu'empirer avec ce qui se prépare en ce moment... On tire sur le libéral depuis si longtemps que les jeunes médecins ont fini par le fuir !

Mme Cécile Renson, présidente de l'Association française des femmes médecins (AFFM). – Les femmes se tournent de plus en plus vers les remplacements, elles gagnent mieux leur vie ainsi : 75 % des remplaçants sont des femmes. Mais les hommes suivent leur exemple...

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Pas moins de dix mille médecins remplaçants sont inscrits à l'Ordre.

Mme Cécile Renson. – Des femmes, mais de plus en plus d'hommes aussi !

Mme Christine Bertin-Belot. – En 2012, on compte 42 % de médecins femmes ; en libéral, elles sont seulement 31 %. Elles représentent 32,4 % des spécialistes, 30,5 % des généralistes.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Les femmes médecins choisissent-elles certaines spécialités plus que d'autres ?

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Le choix de la spécialité dépend du classement à l'examen national classant, qui a remplacé l'ancien internat. Les mieux classés peuvent choisir leur spécialité, les derniers prennent ce qui reste.

Mme Christine Bertin-Belot. – Beaucoup de femmes écartent délibérément certaines spécialités, notamment celles qui supposent beaucoup de gardes. Au 1^{er} janvier 2010, la spécialité la plus choisie était la médecine générale : 69 % d'hommes, 31 % de femmes.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Choix réel ou par défaut. C'est la spécialité qui offre le plus de postes.

Mme Christine Bertin-Belot. – Ensuite vient la chirurgie : 95 % d'hommes, 5 % de femmes.

Mme Cécile Renson. – Avec des différences entre spécialités chirurgicales. Il y a très peu de candidates en chirurgie orthopédique, par exemple.

Mme Christine Bertin-Belot. – Troisième dans l'ordre des spécialités les plus choisies : la radiologie, avec 75 % d'hommes et 25 % de femmes. Puis viennent la spécialité en pathologie cardiovasculaire, avec 85 % d'hommes pour 15 % de femmes ; en psychiatrie, avec 61 % d'hommes pour 39 % de femmes ; en ophtalmologie, avec 58 % d'hommes et 42 % de femmes ; en gynécologie-obstétrique, avec 64 % d'hommes et 36 % de femmes.

Les jeunes médecins qui s'installent choisissent en priorité la médecine générale, puis les spécialités suivantes, dans l'ordre, pour les hommes : chirurgie, anesthésie, radiologie, pathologie cardiovasculaire, psychiatrie, et enfin gynécologie-obstétrique ; pour les femmes : psychiatrie, radiologie, pédiatrie, gynécologie-obstétrique, dermatologie, ophtalmologie. Ces choix sont aussi fonction du nombre de postes ouverts chaque année. En anatomie pathologique, par exemple, il y en a eu l'an dernier deux pour toute la France !

Mme Cécile Renson. – Quand l'anesthésie-réanimation était une nouvelle spécialité, elle attirait essentiellement des femmes. Mais vu l'importance des gardes, elle est désormais essentiellement masculine...

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *Quid* de l'accès aux postes à responsabilité ? Quelle est la proportion de femmes parmi les chefs de service ?

Mme Nathalie Lapeyre. – Une enquête quantitative montre que les professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PUPH) sont à 80 % des hommes. Mais il y a 50 % de femmes chez les simples praticiens hospitaliers (PH).

Mme Christine Bertin-Belot. – Chez les chefs de pôle, il y a une écrasante majorité d'hommes.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Il y a dix ans, le pourcentage de femmes était de 7 %.

Mme Cécile Renson. – Rose-Marie Van Lerberghe, ancienne directrice de l'AP-HP, avait coutume de dire que le féminin de PUPH, c'est PH !

Mme Christine Bertin-Belot. – Les femmes sont aussi victimes d'une contre-sélection due à l'âge auquel on parvient au clinicat : 29 ans, c'est l'âge moyen de la première grossesse. À compétence égale – ou inégale, d'ailleurs – un chef de service est plus enclin à donner un poste de chef de clinique à un homme.

Mme Cécile Renson. – La maternité pose de vrais problèmes aux femmes médecins. Jusqu'en 1982, elles n'avaient droit à aucune indemnité, aucune allocation.

Mme Christine Bertin-Belot. – Depuis 2006, la situation s'est nettement améliorée.

Mme Cécile Renson. – Les indemnités journalières ne permettent pas de payer un remplaçant. En libéral, c'est un vrai problème.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Pendant le congé maternité, les frais continuent de courir : loyer du cabinet, secrétaire, etc.

Mme Nathalie Lapeyre. – Le poids des charges fixes entraîne un clivage entre femmes médecins en fonction de leur activité. Par rapport à l'ensemble des femmes salariées, les médecins prennent en moyenne trois fois moins de congés maternité et pathologiques. L'avancée de 2006 a été importante sur le plan symbolique. On peut distinguer trois profils. Pour les femmes médecins qui ont une activité très réduite, les indemnités journalières, environ 2 000 euros par mois, couvrent tout juste les charges fixes du cabinet. Pour celles qui ont une activité moyenne, la situation se corse...

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Le montant de l'indemnité journalière s'élève à 49,81 euros par jour.

Mme Cécile Renson. – A condition de s'arrêter six semaines avant la naissance.

Mme Nathalie Lapeyre. – Pour elles, avoir un enfant représente un investissement, il faut anticiper la maternité en mettant de l'argent de côté, bref, acheter un droit social. « *J'ai payé mes enfants* », m'a dit une femme médecin. Le coût est individualisé. Une jeune anesthésiste m'a indiqué que sa grossesse lui avait coûté 40 000 euros, car il lui a fallu alléger sa charge de travail. Le problème se pose encore plus cruellement dans les spécialités en déficit démographique.

Mme Christine Bertin-Belot. – Il est dès lors indispensable de contracter une assurance complémentaire.

Mme Cécile Renson. – En effet, la caisse autonome de retraite des médecins ne verse rien avant le quatre-vingt-dixième jour.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – En libéral, on ne perçoit pas d'indemnité journalière de la sécurité sociale pour les arrêts maladie. Le temps de latence de la CARMF est de 90 jours. Nous poussons donc les médecins libéraux à prendre une prévoyance maladie et maternité.

Mme Christine Bertin-Belot. – Nous demandons qu'en cas de grossesse pathologique, les femmes médecins en libéral soient prises en charge au premier jour, et non, comme aujourd'hui, au quatre-vingt-onzième. La garantie complémentaire individuelle a un coût. La différence de traitement actuelle a des conséquences gravissimes, car une grossesse pathologique peut mettre en péril un cabinet libéral. Une centaine de femmes sont concernées chaque année ; c'est peu, mais pour elles, l'enjeu est crucial. Or cela ne grèverait pas les comptes de la sécurité sociale.

Si le régime général des médecins est aligné depuis 2006 sur celui des salariés, en termes de durée et d'indemnisation du congé, il en va tout autrement dans le régime social des indépendants (RSI), auquel adhèrent la plupart des médecins libéraux en secteur à honoraires libres. Le congé minimum de maternité est ainsi de huit semaines dans le régime général, contre six semaines dans le RSI ; le congé

maximal, de seize semaines dans le régime général, contre dix dans le RSI. Pour des jumeaux, il est de trente-quatre semaines dans le régime général, contre quinze dans le RSI. Pour des triplés, quarante-six semaines dans le régime général, quinze toujours dans le RSI.

Or, les femmes médecins en secteur 2 ont souvent une activité relativement faible, notamment dans les médecines à expertises particulières où les consultations sont longues. Pour des triplés – j’ai récemment vu le cas – le cumul des indemnités forfaitaires s’élève à 18 560 euros dans le régime général, contre 8 100 euros dans le RSI... A l’heure où l’on sonne la charge contre le secteur à honoraires libres, il est bon de rappeler certaines réalités !

Et pour les cotisations, c’est le pompon ! Le revenu moyen d’une femme médecin est de 51 000 euros par an environ. Pour un quart d’entre elles, il est de moins de 25 000 euros par an. Comment payer des cotisations retraite qui s’élèvent à 8 000 euros par an au minimum ? Sans un conjoint correctement rémunéré, la situation des médecins libéraux à faible revenu n’est pas vivable.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Il est éclairant de voir que des professions que l’on pourrait croire épargnées rencontrent elles aussi de vrais problèmes, les mêmes qu’ailleurs.

Mme Christine Bertin-Belot. – À force de nous charger la barque, la situation est de pire en pire !

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Il ne faut pas sous-estimer le poids des charges. Sur une consultation à 23 euros, le médecin ne perçoit que 10 euros.

Mme Cécile Renson. – Après la naissance du premier enfant, le temps de travail d’une femme médecin baisse de 16 %, et se réduit d’un cran à chaque nouvel enfant.

Mme Christine Bertin-Belot. – Sociologiquement, les médecins, hommes et femmes, font davantage d’enfants que les cadres de même niveau. Moi-même, j’en ai quatre. Difficile de faire tourner en même temps un cabinet libéral tout en présidant une union régionale !

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous crois volontiers ! Quel est le poids des charges ? A quoi tiennent les différences de rémunérations entre hommes et femmes ?

Mme Christine Bertin-Belot. – En libéral, le revenu moyen des femmes est en moyenne inférieur de 38 % à celui des hommes. Je l’ai dit, 25 % des femmes en libéral ont un revenu annuel inférieur à 25 000 euros. Les cotisations fixes et forfaitaires ont un impact sur le résultat, la cotisation au régime de retraite étant la dépense la plus lourde. Un médecin ayant des revenus libéraux de 20 000 euros, ce qui est bas, paiera 5 647 euros par an s’il exerce en secteur 1 et 8 407 euros en secteur 2.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Sans compter les autres charges et cotisations sociales.

Mme Christine Bertin-Belot. – Globalement, les cotisations représentent environ 50 % du revenu annuel. Un médecin libéral qui aurait un revenu annuel de 300 000 euros – ce qui ne me paraît pas excessif, compte tenu de la durée des études, du temps de travail et du niveau de responsabilité – paiera 18 500 euros en secteur 1,

21 259 euros en secteur 2. Plus les revenus sont bas, plus le poids des charges est monstrueux.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Je précise que l'on parle ici du revenu avant charges et impôts, qui absorberont 60 à 70 % du total...

Mme Christine Bertin-Belot. – Je parle de revenu déclaré. Sur 20 000 euros, le poids des cotisations CARMF représente 28 % en secteur 1 et 42 % en secteur 2 ; sur un revenu de 300 000 euros, il est de 6 % en secteur 1, de 7 % en secteur 2.

Mme Catherine Génisson. – La sécurité sociale est quand même ce qui permet à la communauté médicale de vivre !

Mme Christine Bertin-Belot. – Quand 40 % de votre revenu passe en cotisation retraite, vous constituez certes votre retraite, mais comment faites-vous pour vivre entre temps ?

Mme Catherine Génisson. – C'est un vrai sujet.

Mme Christine Bertin-Belot. – Le poids total des cotisations sociales et de retraite varie selon le régime. Dans le régime CNAM, pour un revenu de 20 000 euros, il est de 40 % en secteur 1, mais de 70 % en secteur 2. C'est pourquoi les médecins exerçant en secteur 2 sont au RSI, régime qui offre des prestations moins intéressantes, mais où les cotisations représentent « seulement » 57 % du revenu. Pour un revenu de 300 000 euros, le poids des cotisations avec la CNAM est de 17 % en secteur 1 et de 33 % en secteur 2, contre 24 % au RSI.

Mme Catherine Génisson. – Dans le secteur 1, le principe de la convention signifie que la sécurité sociale prend en charge une partie des cotisations sociales.

Mme Christine Bertin-Belot. – C'est pourquoi j'ai pris soin de distinguer secteur 1 et secteur 2.

Mme Catherine Génisson. – Quelle est la part de cotisations sociales prise en charge par la sécurité sociale en secteur 1 ?

Mme Christine Bertin-Belot. – La caisse nationale prend en charge les deux-tiers de l'avantage social vieillesse (ASV), qui est l'un des régimes de nos caisses de retraite et représente environ 40 % de notre retraite. Elle prend en charge les deux-tiers de 40 % des cotisations retraite des médecins en secteur 1 – en contrepartie d'une non-revalorisation des honoraires.

Mme Catherine Génisson. – Il y a une revalorisation à la marge.

Mme Christine Bertin-Belot. – Elle n'est même pas indexée sur l'indice du coût de la vie.

Mme Catherine Génisson. – La CARMF joue en quelque sorte le rôle d'une complémentaire.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Absolument pas, c'est notre caisse de retraite ! La Caisse d'assurance maladie ne nous verse rien !

Mme Catherine Génisson. – La situation est pire pour les médecins hospitaliers, qui ont la même base de retraite, plus l'IRCANTEC.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Pour mon mi-temps hospitalier, je touche une retraite de 94 euros par mois – de quoi payer mon essence. Les hospitaliers ont une convention spéciale en sus de l’Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l’État et des collectivités publiques (IRCANTEC).

Mme Catherine Génisson. – Pour ne percevoir qu’un revenu de 25 000 euros par an, il faut que le temps de travail soit très court, à peine un mi-temps.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Pour un médecin, un mi-temps, c’est 35 heures ! Vous le savez, étant médecin vous-même.

Mme Catherine Génisson. – La distorsion des revenus montre bien que le temps de travail de ces femmes médecins est moindre.

Mme Christine Bertin-Belot. – Forcément. Ce sont nous qui faisons les enfants. Les femmes médecins qui sont aussi mères sont obligées de limiter leur temps de travail. J’ai moi-même travaillé à mi-temps... un mi-temps de libéral. Le revenu est faible, et très lourdement impacté par les charges.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Des médecins, que l’on pensait protégées, souffrent des mêmes problèmes que des femmes très déqualifiées. Pour contourner les difficultés, les femmes optent de plus en plus pour le regroupement en cabinet.

Mme Cécile Renson. – Pour assurer les obligations touchant la permanence des soins, les femmes médecins généralistes sont obligées de payer une nounou sans savoir si elles-mêmes seront rémunérées.

Mme Catherine Génisson. – C’est un sujet de responsabilité collective. Il y a un gros problème d’organisation, on voit dans quel état d’encombrement sont les services d’urgence.

Mme Cécile Renson. – La solution n’est pas nécessairement la réquisition. En Bretagne, mes adhérentes se plaignent avant tout de la charge que représente la permanence des soins.

Mme Catherine Génisson. – Quelle solution pour les femmes ?

Mme Cécile Renson. – Quitter le libéral !

Mme Catherine Génisson. – N’est-il pas plus intéressant de préserver le secteur libéral, en salariant une partie de l’activité ?

Mme Cécile Renson. – C’est la formule que beaucoup choisissent.

Mme Catherine Génisson. – Sans revenir sur le paiement à l’acte, je note que certaines pathologies relèvent plutôt d’un parcours de soins. La forfaitisation de la prise en charge ne serait-elle pas une solution adaptée ?

Mme Cécile Renson. – Elle peut l’être, à dose homéopathique.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Il y a un problème global de moyens, d’organisation de l’offre de soins, d’articulation entre le public et le privé. Si la médecine de ville est débordée, c’est que les services hospitaliers ont été réduits partout sur le territoire.

Dernière question : les femmes médecins sont-elles confrontées à la violence, au harcèlement, aux comportements sexistes ?

Mme Nathalie Lapeyre. – D’après l’enquête que j’ai déjà citée, 58 % des femmes médecins interrogées déclarent avoir été victimes de sous-entendus sexistes, de gestes déplacés, d’avances verbales ; 30 %, de sexisme pendant leur grossesse. Le fait d’être une femme multiplie par cinq le risque d’être victime de sexisme au cours de sa carrière, le plus souvent de la part d’un pair ou d’un supérieur hiérarchique.

Mme Cécile Renson. – Dans le milieu hospitalier, les internes se plaignent de harcèlement au moment de leur grossesse.

Mme Nathalie Lapeyre. – La féminisation d’une profession n’empêche pas le sexisme. Paradoxalement, plus la féminisation est ancienne, plus le machisme est ancré ! Les ingénieures de l’aéronautique que j’ai interrogées, à Toulouse, n’y sont pas confrontées, alors qu’en 2012, les femmes médecins entendent toujours des remarques sur leur utérus, sur leur comportement hystérique... Beaucoup de femmes médecins souffrent, au point de songer à quitter leur profession, car la discrimination peut aller très loin, qu’il s’agisse de l’ambiance quotidienne ou du déroulement de la carrière – le « plafond de verre » est résistant.

Mme Christine Bertin-Belot. – C’est surtout vrai dans le milieu hospitalier. En 1962, il n’y avait que 10 % de femmes médecins. Autant dire que parmi les internes, nous n’étions pas nombreuses ! Lors des gardes de nuit, il semblait tout naturel aux confrères de nous inviter, au sortir du bloc, à les rejoindre en salle de garde pour un moment de détente...

Mme Nathalie Lapeyre. – Les jeunes filles internes s’en plaignent pareillement aujourd’hui !

Mme Catherine Génisson. – *Quid* des problèmes de violence dans l’exercice de la profession ?

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Le Conseil national de l’Ordre a créé un Observatoire de la sécurité, en liaison avec le ministère de la justice. Les statistiques, qui reposent sur des déclarations, sont aisément consultables. Il s’agit souvent d’agressions verbales, mais aussi physiques. Nous nous portons partie civile dans des affaires pénales.

Mme Catherine Génisson. – C’est un argument avancé, à juste titre, par certaines pour refuser d’exercer à certaines heures, dans certains lieux...

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Par des hommes aussi ! A Paris, travailler pour SOS Médecins n’est pas sans risque. Les problèmes ne sont pas qu’en milieu rural, loin de là !

Mme Catherine Génisson. – Voilà qui plaide pour un service public après minuit.

Mme Christine Bertin-Belot. – Une autre forme de violence, insidieuse, est le vol de travaux de recherche, notamment en chirurgie. Les femmes écrivent les articles mais se retrouvent en dernière place des signataires, ce qui leur nuit pour le classement aux concours hospitaliers... Cette pratique, apparemment très répandue, peut aussi expliquer qu’il y ait si peu de femmes nommées chef de service.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Sur les 177 membres de l’Académie nationale de chirurgie, il y a trois femmes. Au Conseil national de l’Ordre, elles sont quatre sur soixante.

Mme Christine Bertin-Belot. – Sur les 27 présidents d'unions régionales des professionnels de santé, nous sommes six.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Dans les présidences départementales de l'Ordre, nous sommes sept... sur 103.

Mme Cécile Renson. – Et parmi les doyens des 47 facultés de médecine, il y avait en 2007 une seule femme.

Mme Catherine Génisson. – La situation est calamiteuse, non seulement dans l'entreprise mais dans le public...

Mme Christine Bertin-Belot. – Les internes sont victimes de discrimination si leur congé maternité tombe à un mauvais moment : si elles sont absentes pendant deux mois sur un stage de six mois, celui-ci est perdu. Soit. Mais elles sont en outre automatiquement rétrogradées à la dernière place du concours national. Cette affaire a d'ailleurs été portée devant la Cour européenne des droits de l'homme.

Mme Catherine Génisson. – Comment est-ce possible ? Cela doit pouvoir se régler !

Mme Christine Bertin-Belot. – Xavier Bertrand nous a écoutées, il avait l'intention de faire quelque chose, mais il n'en a pas eu le temps.

Mme Cécile Renson. – Cela fait partie des revendications des internes.

Mme Frédérique Martz, responsable de la communication du Syndicat des médecins libéraux (SML). – Les hommes sont également concernés car le congé maladie a les mêmes conséquences. Le texte est imprécis et le Conseil d'État a été saisi, mais la demande a été formulée entre les deux tours de l'élection présidentielle.

Mme Christine Bertin-Belot. – Cela figure dans l'article R.6153-20 du code de la santé publique modifié par le décret du 8 octobre 2010 : « *lorsque, au cours d'un semestre, un interne interrompt ses fonctions pendant plus de deux mois (...) le stage n'est pas validé. Un stage semestriel qui, soit en application de ces dispositions, soit par décision des autorités universitaires compétentes, n'a pas été validé, est comptabilisé au titre de la durée maximale pour effectuer la formation du troisième cycle. Il entraîne l'accomplissement d'un stage semestriel supplémentaire* ».

Mme Catherine Génisson. – Jusqu'ici, c'est logique.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Pour le classement, l'interprétation est abusive...

Mme Catherine Génisson. – Rien n'est dit à ce sujet.

Mme Christine Bertin-Belot. – Les modalités d'attribution des stages amplifient l'impact de la rétrogradation, car les stages sont offerts en fonction du classement, mais toutes années confondues !

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous regarderons le décret.

Mme Christine Bertin-Belot. – Dans certaines régions, des directeurs d'Agences régionales de santé (ARS) sont passés outre cette rétrogradation aberrante. Mais on ne peut en rester là.

Mme Cécile Renson. – Il faudrait revenir sur l'examen et le classement national.

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Ce serait la même chose avec un classement régional.

Mme Cécile Renson. – Un classement national est particulièrement pénalisant. Et les femmes obligées d'interrompre leurs études ne peuvent même pas, après leur grossesse, passer un certificat d'études cliniques spécial (CES).

Mme Irène Kahn-Bensaude. – Je crois que des passerelles sont actuellement étudiées.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous allons examiner de près ce décret. Je vous remercie de votre contribution au travail de notre délégation.

**Table ronde sur les professions libérales et indépendantes
(professions juridiques)**

**Mme Aurélie Berthet, avocat à la Cour,
membre du Conseil national des Barreaux,
Mme Mary-Daphné Fishelson,
présidente de l'Association des femmes juristes,
Mme Marie-Cécile Moreau,
présidente de l'Association française des femmes des carrières juridiques,
Mme Odile Lajoix,
présidente de l'Association des juristes et entrepreneures,
ainsi que Mme Caura Barszcz, journaliste,
directeur de publication de *Juristes associés***

(11 octobre 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous poursuivons nos auditions de la matinée sur « Femmes et travail », axées sur les professions libérales et indépendantes avec une table ronde consacrée aux professions juridiques.

Comme je le rappelais tout à l'heure, nous avons déjà procédé à un bon nombre d'auditions « généralistes » qui, par la force des choses, ont plutôt abordé la question du travail des femmes sous l'angle du salariat. Il nous a paru indispensable de compléter ce tour d'horizon par des séances consacrées aux professions libérales ou indépendantes.

On y retrouve certainement des phénomènes très proches de ceux dont on nous a parlé dans le monde du salariat ou de la fonction publique, mais je ne doute pas qu'ils puissent prendre, dans le cadre de vos professions, des formes particulières auxquelles nous devons être attentifs.

Je vous donne la parole.

Mme Mary-Daphné Fishelson, présidente de l'Association des femmes juristes (AFJ). – Sur les chiffres, le Conseil national des Barreaux (CNB) est le mieux placé car il collecte l'ensemble des données relatives aux avocats. Le dernier cahier statistique « *Avocats : évolutions et tendances de la profession* », paru en octobre 2011 est disponible sur le site internet du CNB. Les données sont établies au niveau national puis région par région.

Mme Aurélie Berthet, avocat à la Cour, membre du Conseil national des Barreaux. – En 2010, on comptait 26 481 femmes avocates et 25 277 hommes. La parité a été atteinte en 2008 ; aujourd'hui, les femmes sont majoritaires. Dans cinq régions elles sont encore au-dessous du seuil de 50 %, mais pour peu de temps. La féminisation de la profession vient après celle des magistrats. Aujourd'hui, les effectifs d'étudiants sont féminins à plus de 65 %.

Le revenu moyen des avocats après dix ans d'expérience est de 51 000 euros pour les femmes contre 100 000 euros pour les hommes. Chiffre frappant ! Certes les femmes travaillent moins. Les données de l'Institut national de

la statistique et des études économiques (INSEE) datent de 2001, mais elles montrent une tendance nette. Surtout, les femmes travaillent différemment : pas question pour elles de sacrifier leur samedi, qui est le jour des courses et des enfants, alors qu'un homme n'hésitera pas à se plonger dans ses dossiers. Les données sur les rythmes de vie font apparaître quatre à six heures de tâches domestiques par semaine pour les femmes, deux pour les hommes. Ce temps incompressible influe directement sur la durée du travail.

Les femmes travaillent aussi dans des secteurs moins rémunérateurs. Elles font plus d'aide juridictionnelle (AJ) et sont plus souvent en cabinet individuel, moins rémunérateur que l'association. Tout ceci ne justifie pas un écart de revenu du simple au double... Mais comme la profession se féminise, la tendance va forcément s'infléchir.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Justement, avez-vous noté des inflexions ?

Mme Aurélie Berthet. – Le « plafond de verre » perdure. L'homme est-il plus précieux parce qu'il se fait rare ? On trouve peu de femmes aux postes de direction des grands cabinets, mais l'évolution démographique, là encore, fera son œuvre. Quant à la prétendue différence de rythme de travail entre Paris et la province, c'est un mythe.

Mme Marie-Cécile Moreau, présidente de l'Association française des femmes des carrières juridiques (AFCJ). – Les propos de Mme Berthet sont justes, mais j'apporterai une précision au nom de l'Association française des femmes des carrières juridiques (AFCJ). Les femmes avocates peuvent avoir des quotidiens très différents : l'exercice de la profession par chacune dépend de ses capacités, de sa vie personnelle, de son lieu de travail... Ces petites différences jouent un grand rôle dans l'évolution générale. Notre association, qui couvre toute la France et pas uniquement Paris, a le sentiment que si une évolution se produit, elle se fera grâce aux femmes. Mais c'est incontestable : 52 % de femmes dans la profession, cela va changer la donne.

Deuxième observation, sur les revenus. Les honoraires des avocats sont libres. Les femmes ne sont pas soumises à des barèmes ou des grilles....

Mme Aurélie Berthet. – Certaines avocates vivent très bien, d'autres très mal. Il y a des réussites exemplaires, des carrières qui mènent jusqu'à la tête du Fonds monétaire international (FMI) ! Bien sûr, les honoraires sont libres et les femmes l'ont compris. Elles n'occupent pas seulement les secteurs les moins rémunérateurs. Les chiffres édités chaque année par l'Association nationale d'assistance administrative et fiscale des avocats (ANAAFA) sont cependant significatifs, pour certaines structures de cabinets. Ainsi le revenu est vraiment différent selon que l'on exerce en cabinet individuel ou en association. Les statistiques de l'ANAAFA concernent 20 000 structures.

Mme Odile Lajoix, présidente de l'Association des juristes et entrepreneures (AJE). – L'avocature est une seule profession, mais qui recouvre différents métiers. Les parcours sont très influencés par l'origine sociale : l'avenir n'est pas le même pour la jeune avocate maghrébine que pour l'étudiante bourgeoise qui peut compter sur le réseau de ses parents. Dès le départ, les chances sont inégales. Il y a celle qui va intégrer un grand cabinet : si elle devient la pouliche d'un senior bien placé, elle pourra espérer prendre la tête d'un secteur important.

Il y a aussi un choix. Telle avocate ne fera que de l'aide juridictionnelle et travaillera trois après-midi par semaine, en estimant en retirer un revenu suffisant. Enfin, dans certaines niches, les honoraires sont plus importants, par exemple les fusions-acquisitions pour des clients grandes entreprises.

Puis, vers quarante, quarante-cinq ans, on peut devenir associée dans un cabinet, envisager de se présenter au conseil de l'Ordre, à la Caisse des règlements pécuniaires des avocats (CARPA), et tirer les fruits de ses sacrifices.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Combien de femmes y-a-t-il au conseil de l'Ordre ?

Mme Mary-Daphné Fishelson. – Peu se présentent. Donc, quand elles le font, elles sont assurées du succès.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Pourquoi ne se présentent-elles pas plus ?

Mme Mary-Daphné Fishelson. – Il y a plusieurs facteurs. Elles n'y pensent pas. Il leur faut aussi appartenir à un cabinet qui adhère à ce projet. J'ai été secrétaire du bâtonnier : quatre jours de travail par semaine, bénévole bien sûr. C'est très prenant. Si l'on ne veut pas trop rogner sur ses heures de travail au cabinet, on sacrifie inévitablement sa vie personnelle.

Dans tous les métiers, l'origine sociale a un impact. Ne caricaturons pas. L'école du barreau met tout le monde au même niveau. Avoir des parents clients d'un grand cabinet ou eux-mêmes avocats peut aider à trouver une première collaboration, c'est vrai. Mais les plus favorisés ne vont pas tous dans un grand cabinet. Ce choix implique d'être toujours au plafond des heures de collaboration, 1 800 à 2 000 heures de travail, et dans certaines spécialisations, on a moins de clientèle personnelle. Du reste, à travailler sur des grosses fusions, on perd le goût de s'occuper de la petite PME. Mais tout dépend des spécialisations.

Pour une femme, les choix ne sont pas faciles. Comment concilier la vie personnelle et la carrière ? La plupart des grands cabinets sont gérés depuis les États-Unis ou la Grande-Bretagne, en majorité par des hommes. Il est très difficile pour les femmes d'y devenir associées. Elles décident en général de partir pour des structures plus humaines, devenir leur propre maître. Si la profession est majoritairement féminine, les associés ne le sont pas. Dans les petits cabinets, la progression est plus facile.

Mais il est évident qu'à expérience et compétences égales, les femmes sont moins rémunérées – sinon au niveau des associés, du moins à celui de la collaboration. Et l'on retrouve cette problématique dans les autres professions libérales représentées dans notre association, huissiers, notaires...

Mme Caura Barszcz, journaliste. – Je me suis penchée sur le conseil d'administration des cabinets d'affaires – pas seulement anglo-saxons. Je constate que la profession se féminise : les femmes représentent 65 % des effectifs, 63 % des collaborations, elles occupent 76 % des postes administratifs dans les grands cabinets et sont 25,6 % à être associées, *ratio* plus élevé que dans d'autres professions libérales.

Qu'il existe un « plafond de verre », c'est certain, mais il est à la fois objectif et subjectif. Objectivement, le processus qui mène à l'association est devenu très lent : là où il fallait dans le passé cinq à sept années pour devenir associé, il en

faut aujourd'hui dix à douze. Les interruptions de carrière des femmes jouent évidemment en leur défaveur. En outre, la culture de certains cabinets est très machiste. On apprécie ses nombreuses collaboratrices, mais « associer une femme, c'est compliqué ». Au niveau des clients, ça ne l'est pas ! Ils sont de plus en plus nombreux à demander des statistiques sur la mixité, à choisir un cabinet en phase avec leur propre politique dans ce domaine. Les cabinets prennent conscience de cet enjeu à la fois éthique et économique. Ils s'aperçoivent aussi de la perte sur investissement que représente le départ d'une collaboratrice. Après cinq ou sept ans de formation et d'expérience, au moment même où elles peuvent gérer des dossiers de manière plus autonome, les femmes s'en vont, dans des cabinets plus petits, ou dans les entreprises.

En ce qui concerne les associées, elles sont 25 % dans les grands cabinets d'affaires, contre 16 % aux États-Unis : nous ne sommes pas si mal loties. Mais encore faut-il faire la différence entre l'association dite « *en equity* » – on détient des parts, des droits de vote... – et l'association « *non equity* », de deuxième rang. Or 39 % des femmes associées le sont dans cette catégorie.

Les femmes occupent des créneaux moins rémunérateurs, c'est vrai, mais de moins en moins : on les spécialisait volontiers en droit social, or celui-ci avec la crise économique devient central dans les cabinets.

Mais il y a les obstacles psychologiques. La profession d'avocat a été faite par et pour les hommes, et les femmes y sont considérées comme un mal nécessaire. Il faut faire avec. Cette attitude n'est plus tenable aujourd'hui ; le développement des cabinets passe par la féminisation. Les femmes sont appelées à prendre des responsabilités, mais encore faut-il qu'elles le veuillent. Il est vrai que le système du parrainage se passe plus naturellement avec les « poulains » qu'avec les « pouliches », pour reprendre le terme employé précédemment. Les cabinets sont cependant de plus en plus nombreux à se doter de programmes de promotion des femmes... L'évolution se fait par petites touches.

Au sujet des honoraires, il y a souvent des objectifs, explicites ou non, dans les cabinets d'affaires. Les systèmes de rétrocessions, plus avantageux qu'ailleurs, n'incitent pas à développer sa propre clientèle. Mais les taux horaires demandés sont les mêmes pour les hommes que pour les femmes.

Mme Mary-Daphné Fishelson. – L'association des femmes pose un vrai problème économique, avec 1 200 jeunes qui arrivent sur le marché aujourd'hui. Je ne parle pas des cabinets d'affaires, qui sont surtout une spécificité parisienne. Quand nous avons débuté, nous étions sûres de devenir associées : ce n'est plus vrai aujourd'hui, même dans les cabinets d'une certaine importance.

Ainsi devenir associé dans le domaine des fusions-acquisitions ou du financement d'entreprises, par exemple, devient de plus en plus difficile, en raison des difficultés du secteur. Lors du choix, entre un homme et une femme, d'un associé, les hommes seront avantagés s'ils sont spécialisés dans un créneau considéré comme plus porteur.

Mme Caura Barszcz. – Mais même au sein d'un même créneau, le choix se portera plus facilement vers l'homme.

Mme Mary-Daphné Fishelson. – Dans les cabinets de taille moyenne, d'une centaine d'avocats, trente sont associés, les soixante-dix autres ne le seront jamais. Il y a un problème structurel, qui se pose de manière plus aigue pour les

femmes, moins présentes en raison des maternités, avec des chiffres d'affaires qui diminuent légèrement pendant ces périodes.

Mme Caura Barszcz. – Et elles se positionnent moins pour accéder à l'association.

Mme Aurélie Berthet. – Il est évident que tout le monde ne peut pas devenir associé. Sur les rémunérations, les tarifs horaires facturés sont identiques entre hommes et femmes. Mais si les dossiers les plus prestigieux sont attribués aux hommes, leur rémunération sera supérieure.

Mme Odile Lajoix. – Au retour de maternité, les femmes se voient confier des dossiers moins importants. C'est un processus hypocrite et vicieux.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Un retour à la case départ !

Mme Aurélie Berthet. – C'est un vrai sujet.

Mme Caura Barszcz. – Il est faux de croire que les cabinets anglo-saxons comptent plus de femmes associées. Paris est un champion de la mixité. Il fait de ce point de vue mieux que la province. C'est pourquoi des actions positives sont menées en faveur des femmes, comme me l'a confié le responsable d'un grand cabinet américain, pour les déculpabiliser, les rassurer sur la possibilité de mener deux carrières, en accordant lors des évaluations annuelles des bonus aux femmes ayant des enfants.

Mme Aurélie Berthet. – Cela déculpabilise surtout les hommes.

Mme Caura Barszcz. – Les mentalités évoluent, mais les contraintes économiques demeurent. On avance à tâtons. Faute de pouvoir augmenter le nombre d'associés, on instaure des strates hiérarchiques intermédiaires. Mais cette problématique n'est pas propre aux femmes : il est désormais nécessaire d'aménager des carrières pour tenir compte du manque d'appétence des collaborateurs pour l'exercice des fonctions de direction, tout en les fidélisant et en leur assurant une carrière.

Mme Aurélie Berthet. – Sur cette difficulté d'accéder à l'association, il faut également citer l'intrusion de la vie privée dans la sphère du travail. Les femmes consacrent quatre à six heures par semaine aux tâches domestiques. C'est autant de moins pour se livrer au travail de réseautage. Pendant ce temps-là, les hommes, eux, se font connaître.

Mme Caura Barszcz. – Les hommes jeunes ont moins envie de devenir associés. C'est peut-être une chance pour les femmes...

Mme Aurélie Berthet. – En effet ! Je suis optimiste. Mais les femmes ont moins de temps à consacrer aux démarches liées à leur carrière.

Mme Odile Lajoix. – Nous souhaitons donner aux femmes, par la formation, les outils de gestion de leur carrière. Les consciences évoluent. Les grands cabinets anglo-saxons, introduits en bourse, soucieux de leur réputation dans les marchés financiers, se sont dotés de chartes pour promouvoir les femmes... La prise de conscience a conduit tel cabinet qui n'avait que des associés hommes à recruter deux associées à l'extérieur, tel autre à amplifier la promotion interne.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – On constate en effet des progrès, dans toutes les entreprises, même s'ils restent embryonnaires.

Mme Caura Barszcz. – J’ai participé à un groupe de travail sur la féminisation des professions juridiques mis en place par la Chancellerie. Les femmes sont un ferment de dynamisme : elles font bouger les lignes en matière de management, de relation avec les clients, de conception de la responsabilité sociétale. Les femmes aiment leur travail, mais restent prisonnières d’un carcan. Beaucoup d’entre elles parviennent à le briser, et nous devons aider les autres à faire de même. Car elles poussent les hommes à se repenser. Elles sont un catalyseur pour faire bouger les lignes !

Mme Marie-Cécile Moreau. – La situation des femmes est différente selon qu’elles sont avocates ou magistrates ; le dialogue au sein des professions juridiques est important et fournit des comparaisons et des leviers d’action utiles. L’AFCJ fait partie d’une fédération qui constitue un cadre d’échanges avec des femmes d’autres pays. Nous avons de nombreux points communs ! Le droit applicable est le droit français mais aussi le droit communautaire. Ne limitons pas la réflexion aux avocates, ni même aux professions libérales. Je songe aux magistrates. Pour toutes les professions juridiques, c’est le même combat.

Mme Mary-Daphné Fishelson. – L’association des femmes juristes compte aussi parmi ses membres des magistrates et des avocates. Or, leurs situations me paraissent différentes : les avocates travaillent pour un client. Leur absence, pour quelque raison que ce soit, peut être source de difficulté dans la relation avec leur client, celui-ci pouvant être amené à travailler avec un autre avocat. Cette situation est très mal vécue par les associés. De même, les collaboratrices qui travaillent au sein de petites structures, avec le même associé depuis longtemps, sont susceptibles de vivre avec un sentiment de culpabilité leur grossesse si celle-ci perturbe le fonctionnement du cabinet.

Mme Caura Barszcz. – Parfois la collaboration s’arrête là !

Mme Mary-Daphné Fishelson. – Les règles déontologiques ont hélas besoin d’être rappelées. Les textes fixent les modalités du congé de maternité, durée, rétrocessions d’honoraires, retour, etc. Dans la réalité, tout est fonction des cabinets, des dirigeants, de la réaction des clients, du déroulement de la grossesse, etc. Les gros cabinets surmonteront plus facilement l’absence simultanée de plusieurs collaboratrices. Dans un petit cabinet, cela peut constituer un frein, qui frappe surtout les femmes d’ailleurs, en dépit des garanties en vigueur.

Mme Aurélie Berthet. – Outre les textes, déjà précis, des mécanismes existent pour faciliter la gestion des situations. Le Barreau de Paris a mis en place une assurance maternité pour prendre en charge les honoraires de remplacement lors de l’absence de collaboratrices. Mais dans les faits, on voit des situations dramatiques de rupture du contrat de collaboration en réaction à l’annonce d’une grossesse. C’est l’équivalent du licenciement pour un salarié... moins les indemnités !!

Mme Mary-Daphné Fishelson. – Je siège à la commission de règlement des difficultés d’exercice en collaboration : huit dossiers sur dix concernent des ruptures liées à la maternité, parfois à l’annonce de la grossesse, ou le jour du retour. Des sanctions sont prévues, mais elles ne sont pas financières. Les collaboratrices n’ont droit ni à des dommages et intérêts, ni à la réintégration.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – C’est une forme de précarité.

Mme Aurélie Berthet. – Ancienne présidente du syndicat l'Union des jeunes avocats, je confirme ce constat. Tel patron se hâte de jeter dehors sa collaboratrice enceinte en dépit de relations amicales nouées depuis des années... Nous encourageons les avocates concernées à réclamer devant les tribunaux des dommages et intérêts. Ceux-ci restent modérés, mais ils deviennent plus fréquents.

Mme Caura Barszcz. – La crainte de sanctions financières est le seul aiguillon du progrès.

Mme Aurélie Berthet. – Le machisme est partagé par les femmes devenues associées.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Elles reproduisent les schémas qu'elles ont subis.

Mme Caura Barszcz. – Les femmes sont les meilleures ennemies des femmes.

Mme Mary-Daphné Fishelson. – En commission des difficultés de la collaboration, j'ai vu des associées s'indigner des absences d'une collaboratrice enceinte ou jeune mère, et clamer qu'elles-mêmes ont fait plusieurs enfants et les ont élevés tout en progressant professionnellement : elles oublient ce qu'est une grossesse difficile, elles ignorent le coût de la garde des enfants quand on a un petit salaire.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Tout est affaire de mentalité, de tolérance. Il faut révéler ces situations au grand public. Cela contribuerait à les faire reculer.

Mme Aurélie Berthet. – La profession aime à régler ses affaires en famille.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Mais cela pourrait devenir un critère de qualité pour les cabinets.

Mme Mary-Daphné Fishelson. – Ni le cabinet ni la collaboratrice n'auraient à gagner à une dénonciation...

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Sans entrer dans des cas particuliers, je pense à des campagnes d'informations pour révéler les lignes de force qui rendent impossible aux femmes d'accéder à des postes de responsabilités.

La précarité n'est pas seulement liée au temps partiel, qui est une réalité variable selon les professions. Pour les médecins libéraux, par exemple, le temps partiel représente 35 heures. Il est temps de mettre fin aux archaïsmes.

Mme Odile Lajoix. – Selon la fondatrice de l'association « Mams à la barre », le risque d'être virée, pour une femme au retour de maternité, qui ne peut travailler plus de 60 heures par semaine, existe dans toutes les structures, y compris les grands cabinets. Souvent les femmes ne feront pas de recours car elles craignent d'être « blacklistées ». C'est la loi du silence !

Mme Aurélie Berthet. – Mais non ! On voit tous les jours des recours.

Mme Odile Lajoix. – Tant mieux ! Dans ce cas, je vous les adresserai.

Mme Aurélie Berthet. – Les avocates installées en individuel ont bien des difficultés pour tout concilier. On ne peut travailler ses dossiers avec les enfants sur

les genoux. Or elles sont résolument ignorées des pouvoirs publics et en proie au préjugé selon lequel les avocats ont tous des revenus conséquents.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Il s'agit aussi d'une question d'aménagement du territoire, d'accès aux services publics. Le travail que réalisent, avec passion, les associations sur le terrain est remarquable. Il permet de faire connaître les situations de souffrance.

Mme Marie-Cécile Moreau. – Dans les cas de rupture en raison de grossesse, nous incitons les avocates à porter plainte. Elles ne doivent plus accepter de se laisser renvoyer sans motif pertinent.

Mme Odile Lajoix. – Les avocates peuvent souscrire une assurance contre la perte de collaboration.

Mme Aurélie Berthet. – Un mot sur les retraites. Les femmes quittent la profession plus tôt que les hommes et ont des revenus moindres, cotisant sur une base moins large : leur retraite est donc moindre que celle des hommes. En outre, alors que l'on compte huit actifs pour un retraité actuellement, quelle sera la pyramide des âges lorsque les femmes qui cotisent aujourd'hui prendront leur retraite dans quarante ans ? Le financement n'est pas assuré à cet horizon.

Mme Mary-Daphné Fishelson. – Le problème concerne aussi bien d'autres professions. L'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (AGIRC) et l'Association générale des institutions de retraite des cadres (ARRCO) seront en déficit dans quarante ans.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Parlons du harcèlement.

Mme Caura Barszcz. – Il concerne les deux sexes : les femmes ne sont pas en reste pour le harcèlement moral... Le Barreau de Paris a mis en place une commission où la mixité a été voulue, pour montrer que la question n'est pas « une histoire de nanas ». Sur ce sujet aussi, l'omerta règne. Un numéro de téléphone spécialisé a été créé. Nous espérons qu'il contribuera à libérer la parole.

Mme Odile Lajoix. – Mme le bâtonnier du Barreau de Paris a entrepris d'avancer sur cette question.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous remercie de tous ces éclairages, si importants pour notre réflexion et notre action.

**Audition de Mme Caroline Bardot
inspectrice du travail,**

(25 octobre 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous sommes heureux d'accueillir aujourd'hui Mme Caroline Bardot, inspectrice du travail.

Les auditions que nous avons menées sur notre thème annuel de réflexion « Femmes et travail » nous ont montré le chemin qui reste à parcourir pour arriver à une égalité véritable entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.

Nous disposons pourtant, en ce domaine, d'un dispositif législatif et réglementaire globalement satisfaisant comme l'ont reconnu les personnes auditionnées et, en particulier, les syndicats. Mais il n'est pas suffisamment appliqué.

La ministre des droits des femmes nous a indiqué, la semaine dernière, que le Gouvernement travaillait à une refonte du décret d'application de l'article 99 de la loi de 2010 portant réforme des retraites, de façon à rendre plus effectives les sanctions imposées aux entreprises qui ne respecteraient pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle.

L'inspection du travail a évidemment un rôle important à jouer dans l'application de ces dispositions, comme l'ont reconnu nos interlocuteurs. C'est pourquoi j'ai souhaité que nous puissions vous auditionner, Madame l'Inspectrice, de façon à ce que vous nous expliquiez les constats auxquels vous pouvez procéder dans l'exercice quotidien des contrôles que vous opérez et peut-être même nous donner un éclairage sur vos conditions personnelles d'exercice de votre profession, en tant que femme.

Je souhaiterais que vous nous indiquiez également les leviers que nous pouvons vous fournir, en qualité de parlementaires, pour faciliter cette activité de contrôle.

Nous pourrions aussi, dans nos recommandations, relayer les suggestions que vous pourrez nous faire puisque la délégation, si elle n'a pas un rôle législatif direct, formule des recommandations qui peuvent être reprises par les commissions législatives.

Mme Caroline Bardot, inspectrice du travail. – Avant d'aborder les questions de fond, je souhaite préciser que, même si vous avez souhaité entendre à travers moi l'institution que je représente, et même si je me suis largement inspirée, pour préparer cette intervention, du rapport annuel que l'Inspection du travail fournit tous les ans à l'Organisation internationale du travail (OIT), mes propos reflèteront nécessairement ma vision personnelle, celle que je tire de mon expérience d'inspecteur du travail sur le territoire dont j'ai la charge.

A titre liminaire, je commencerai par un bref rappel sur l'organisation de l'Inspection du travail. Sa mission première est de contrôler les entreprises afin de rendre effectifs les droits relatifs aux conditions de travail, aux relations individuelles

et collectives de travail et aux conditions d'emploi ; mais elle est également chargée de l'information et du conseil du public.

Le système français d'inspection du travail a pour spécificité d'être généraliste, contrairement à d'autres pays européens, comme par exemple la République tchèque, dont l'Inspection du travail est spécialisée sur les questions de santé et de sécurité.

Le système français repose sur une compétence de l'Inspection du travail à la fois généraliste et territoriale.

Ma compétence est territorialement définie : elle s'exerce sur la ville de Colombes, ce qui signifie que je suis amenée à contrôler toutes les entreprises qui y sont implantées, quel que soit leur secteur d'activité. Elle est également généraliste dans la mesure où je suis amenée à contrôler l'ensemble de la relation de travail. Ainsi, les contrôles peuvent porter tant sur la durée du travail que sur l'égalité professionnelle ou l'hygiène et la sécurité.

La récente réforme de l'Inspection du travail a d'ailleurs accentué le caractère généraliste du corps, puisque les anciens corps spéciaux affectés aux transports et à l'agriculture ont disparu.

Ainsi, aujourd'hui, un inspecteur du travail peut être amené à contrôler tant une écluse à Suresnes qu'une entreprise de transport, un chantier du bâtiment ou un siège social d'une entreprise du CAC 40. L'administration du travail est très attachée à cette mission généraliste.

Permettez-moi de vous donner quelques chiffres. En 2010, on comptait 1,8 million d'entreprises assujetties comptant plus de 18 millions de salariés, sachant que le secteur public n'en fait pas partie, et 785 sections d'inspections, soit en moyenne plus de 2 300 entreprises par section d'inspection.

On dénombrait 2 200 agents de contrôle, dont 775 inspecteurs du travail, qui contrôlent les entreprises de plus de 50 salariés et les contrôleurs du travail, qui interviennent dans les entreprises de moins de 50 salariés. Les premiers contrôlent en moyenne 120 entreprises, mais certaines d'entre elles emploient jusqu'à 30 000 salariés et la plupart sont dotées de représentants du personnel et d'instances collectives (comités d'entreprise, CHSCT...), alors que les seconds contrôlent chacun entre 800 et 1 500 entreprises en moyenne. Ces chiffres vous montrent la modicité des moyens dont nous disposons au regard de notre tâche.

J'en viens maintenant au cœur du sujet. Cela fait plus de cinquante ans que le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes est consacré par le droit international et par le droit national. Comme vous l'avez relevé en introduction, nous disposons donc d'un solide ensemble de règles. Cependant cet arsenal juridique ne résiste pas à une confrontation avec la réalité car, bien que davantage diplômées, les femmes disposent d'une rémunération moindre, sont plus nombreuses à occuper des emplois précaires, ont une évolution de carrière moins importante et accèdent moins que les hommes aux postes à responsabilité.

Le taux d'activité des femmes s'est rapproché de celui des hommes en France, mais les disparités dans l'emploi demeurent importantes. J'en ai identifiés quatre.

La première disparité, c'est la précarité de l'emploi. Les femmes qui travaillent sont plus souvent en situation de sous-emploi que les hommes et cet écart

n'a pas diminué depuis 15 ans (30 % des femmes qui travaillent sont à temps partiel contre seulement 6,4 % des hommes). Bien plus inquiétant, depuis 2003, le taux de sous-emploi féminin est en constante augmentation.

A cet égard, il faut souligner une contradiction : le sous-emploi féminin est socialement bien mieux accepté que le sous-emploi masculin, en partie parce qu'une certaine politique de l'emploi a justifié le temps partiel, comme étant de nature à faciliter la conciliation avec les charges de famille des femmes. Or, cette vision ne résiste pas à l'épreuve des faits : la montée en puissance du temps partiel féminin va de pair avec le chômage de masse et le morcellement du temps de travail. Dans deux secteurs que je connais bien, celui de l'entretien et celui de l'aide à la personne, le temps partiel est extrêmement morcelé. Les femmes qui s'occupent de personnes dépendantes en sont une illustration : elles commencent leur travail tôt le matin, à l'heure de la toilette, continuent sur la tranche horaire du midi pour la préparation du repas et terminent le soir pour la préparation du dîner. Si elles ne comptabilisent en général sur la semaine qu'une vingtaine d'heures de travail, l'amplitude horaire est importante et ne leur permet pas d'assumer leurs charges de famille, ce qui les place dans une situation très difficile, surtout quand il s'agit d'une famille monoparentale. Or, en ce domaine, nous ne disposons que de très peu de leviers pour intervenir. Il existe certes une réglementation relative à la durée maximale du travail, à la durée du repos, mais l'amplitude peut aller jusqu'à 12 heures par jour dans certains secteurs d'activité.

Concernant la ségrégation dans les emplois, les femmes occupent deux fois plus souvent que les hommes des postes non qualifiés et les métiers qu'elles exercent sont très différents de ceux des hommes. Ainsi, les emplois des femmes se concentrent dans les services à la personne, les employées administratives, les agents d'entretien, la vente, l'enseignement et la santé. L'Inspection du travail n'a aucun levier pour y porter remède.

Les inégalités entre les femmes au regard du travail sont fortes : certaines accèdent à des postes importants, sans que cela ait un effet d'entraînement ; au contraire, la grande majorité des femmes reste reléguée dans des emplois peu qualifiés et précaires. Le taux d'activité des femmes dépend d'un certain nombre de paramètres : l'âge, le nombre d'enfants – puisque le taux d'activité des femmes décroît avec le nombre d'enfant et que l'âge du plus jeune enfant est plus déterminant aujourd'hui qu'auparavant – la nationalité, la structure familiale, le niveau de diplôme ou, encore, le lieu de vie (ainsi, les femmes cadres sont plus nombreuses dans l'Ouest que dans l'Est parisien). Là encore, l'Inspection du travail ne peut que constater ces disparités.

C'est en revanche en matière d'égalité professionnelle que l'Inspection du travail dispose d'un véritable pouvoir d'intervention. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est important : 27 %. Il s'explique en partie par une durée moyenne de travail plus faible pour les femmes. Si l'on resserre la comparaison sur les seules personnes travaillant à temps complet, cet écart tombe à 15 %. Il est plus important chez les cadres : les hommes effectuent davantage que les femmes des heures supplémentaires et bénéficient en outre de davantage de primes. Chez les ouvriers et des employés, cet écart est plus faible, ne serait-ce que parce que l'on se situe à des niveaux de rémunération très bas – souvent proches du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Phénomène inquiétant, cet écart ne se

réduit plus depuis le début des années 1990, malgré le renforcement de l'arsenal juridique.

Les femmes sont moins souvent promues que les hommes. Le révélateur de cette inégalité dans le déroulement de carrière est le temps moyen passé dans une même catégorie professionnelle. L'examen des tableaux de carrière montre que les hommes restent moins longtemps que les femmes dans une même catégorie, témoignant d'une évolution de carrière plus rapide, et ce malgré l'existence de dispositions juridiques relatives à l'égalité professionnelle.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Quels sont les moyens dont vous disposez pour agir et comment exercez-vous votre pouvoir ?

Mme Caroline Bardot. – Bien que nous disposions de pouvoirs larges en la matière, puisque nous pouvons demander tous les documents pertinents pour déceler des discriminations, tout comme en matière de travail illégal d'ailleurs, c'est un travail long, complexe, et nous pouvons nous heurter parfois à la réticence des entreprises à fournir l'ensemble des documents pertinents.

Mme Christiane Kammermann. – Êtes-vous assez nombreux ?

Mme Caroline Bardot. – Prenons concrètement le cas d'une entreprise dont le rapport de situation comparé me paraît insatisfaisant : je décide alors de déclencher un contrôle.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – A cet égard, qui prend l'initiative de déclencher le contrôle : est-ce systématique, êtes-vous seule juge de l'opportunité de le faire ?

Mme Caroline Bardot. – Aucune procédure n'est systématique à l'Inspection du travail, ne serait-ce que parce que nous n'en aurions ni le temps ni les moyens. En ce qui me concerne, il me serait impossible d'examiner en détail l'ensemble des rapports de situation comparée qui m'arrivent tous les ans.

Il y a deux cas de figure : soit les personnes concernées attirent mon attention sur un problème qu'elles rencontrent dans l'entreprise, soit je me rends compte par moi-même d'un dysfonctionnement. Concrètement, lorsque je reçois le rapport de situation comparée, je commence par lire l'avis des représentants du personnel qui y est normalement joint. Si j'identifie un problème, j'approfondis l'examen des informations fournies. Je peux ensuite me déplacer dans l'entreprise et je demande à l'employeur de me transmettre tous les éléments utiles. La démarche est empirique, nécessairement. Dans les grandes entreprises, il m'arrive d'individualiser un service ou une catégorie de salariées, en fonction des informations que j'ai pu recueillir précédemment. Il peut aussi m'arriver, à l'occasion d'un contrôle sur un tout autre sujet, de déceler un problème d'inégalité entre les femmes et les hommes. A défaut de procéder à des contrôles systématiques, nous procédons empiriquement et par tâtonnements.

Une fois les informations transmises, et le déplacement sur place terminé, commence la phase laborieuse d'analyse des données qui passe par de longues heures de travail au bureau. Il nous faut ensuite du temps pour saisir informatiquement les données brutes afin de pouvoir effectuer des comparaisons. Bien entendu, lors de notre contrôle, il est toujours possible de demander aux entreprises de nous restituer ces documents synthétiques, mais si elles refusent de le faire, je n'ai aucun moyen de

les y contraindre. Or, le temps passé au bureau, qui est donc considérable, est autant de temps en moins passé dans les entreprises.

Dans l'analyse des informations, je me concentre sur les données susceptibles de révéler un écart dans les rémunérations ou dans le déroulement de carrière. L'analyse peut être individuelle, si j'ai été saisie par une salariée en particulier, ou collective, en fonction des situations.

Mme Gisèle Printz. – Peut-on également vous signaler des cas de harcèlement sexuel ?

Mme Caroline Bardot. – Le contrôle en matière de discriminations fait partie des missions de l'Inspection du travail. A ce titre, nous sommes compétents pour les cas de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel.

Les problèmes de discrimination sont assez peu abordés au cours de la formation initiale des inspecteurs du travail. En matière méthodologique, pour les cas de harcèlement, nous nous déplaçons souvent à deux personnes, parce que ce sont des situations qui demandent qu'on leur consacre beaucoup de temps et parce qu'elles sont émotionnellement difficiles.

J'en reviens donc aux conséquences qui peuvent être tirées des contrôles que j'effectue sur place. L'inspecteur du travail est libre des suites qu'il entend donner à un contrôle. Ainsi, si des irrégularités sont constatées, nous pouvons soit rédiger un courrier d'observation demandant à l'entreprise de se mettre en conformité avec la loi, soit dresser un procès-verbal. C'est précisément là que s'arrête notre mandat. Une fois dressé, le procès verbal nous échappe. Il revient au procureur de saisir ou non, en opportunité, le juge qui, lui-même, décidera ou non, de condamner l'employeur.

Pour vous donner un ordre de grandeur, sur les procès verbaux dressés par l'Inspection du travail en 2005 : 7 ans après, 13 % sont toujours en cours, 40 % ont fait l'objet d'un dessaisissement du Parquet, 23 % ont été classés sans suite. Par conséquent, seuls 48 % ont fait l'objet d'une poursuite, dont 17 % d'une alternative aux poursuites. C'est peu, et démotivant pour les agents. C'est la raison pour laquelle a été mis en place, au niveau ministériel, un Observatoire des suites pénales, afin d'avoir une visibilité sur ce qui constitue en réalité notre seul véritable moyen de contrainte. Vous voyez donc que nous sommes confrontés à une série d'obstacles pour assurer l'effectivité de nos procédures puisqu'il faut d'abord que le Parquet puisse déférer les procès verbaux devant les magistrats, faute de quoi ils rechercheront une alternative aux poursuites ; ensuite que les tribunaux aient le temps de statuer, alors même que le droit pénal du travail fait figure de parent pauvre dans les tribunaux de grande instance (TGI). Enfin, on peut espérer aboutir à une condamnation.

Le code pénal prévoit au maximum 3 700 euros d'amende pour sanctionner la rupture d'égalité dans la rémunération. En cas de discrimination à l'embauche, les peines sont plus conséquentes : elles peuvent atteindre 45 000 euros et être assorties, le cas échéant, d'une peine de prison de trois ans.

A cet égard, l'Inspection du travail n'a pas l'exclusivité du dépôt de la plainte : la victime, ou une association d'aide aux victimes, peut aussi saisir la justice, parfois de manière plus rapide que l'Inspection du travail.

Quand on sait qu'il se passera trois ans en moyenne avant de subir, éventuellement, une amende maximum de 3 700 euros, on peut se demander si certaines entreprises ne préfèrent pas courir ce risque plutôt que de faire des efforts pour résorber les écarts.

J'estime quant à moi que cette situation n'est pas satisfaisante.

Comme vous le savez, une disposition légale nouvelle, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012, permet à l'administration du travail d'infliger une sanction financière à une entreprise de plus de cinquante salariés qui n'aurait pas conclu d'accord, ou à défaut de plan d'action sur l'égalité professionnelle,

Cette disposition légale nouvelle a été présentée comme une avancée, à condition qu'elle soit effectivement appliquée. Or, sa mise en œuvre est compliquée. Après la mise en demeure de l'Inspection du travail, l'entreprise dispose d'un délai de six mois pour remédier à la carence constatée ; à l'issue de ce délai, l'Inspection saisit le directeur régional du travail qui, en fonction de la bonne foi de l'employeur, ou de difficultés économiques alléguées, peut moduler la sanction.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Pourriez-vous nous donner une idée de la proportion des femmes au sein du corps des inspecteurs du travail ? Êtes-vous, à cet égard, sensibilisés à cette question, notamment lors de la formation initiale ?

En matière de temps partiel, je suis particulièrement touchée par la distorsion que vous décrivez entre les cinq heures quotidiennes de travail effectif et une amplitude horaire de treize heures par jour. Quels sont les moyens pour faire reculer ce fléau ?

De l'ensemble de votre description liminaire, je retiens particulièrement le décalage entre un arsenal législatif important et l'insuffisance de moyens pour le faire appliquer. En particulier, faire évoluer la loi afin de passer d'une obligation de négocier à une obligation de conclure les accords sur l'égalité professionnelle, ne vous paraît-elle pas une avancée nécessaire ?

Enfin, pouvez-vous nous donner votre éclairage sur vos conditions personnelles de travail, celles d'une femme dans un milieu que nous savons encore très masculin ?

Mme Christiane Kammermann. – Je voudrais vous soumettre le cas d'une amie médecin, éminente praticienne, reconnue comme telle par ses pairs à l'hôpital. Jalosée par son supérieur hiérarchique direct, elle a été victime d'un harcèlement moral qui a tellement dégradé ses conditions de travail qu'elle en a contracté un cancer. J'ai moi-même alerté, sans succès, le ministre de la santé de l'époque. Aurais-je dû et puis-je encore vous signaler ce cas ?

Mme Gisèle Printz. – Comment peut-on concrètement faire appel à vous et quels sont concrètement vos pouvoirs de contrainte ? Disposez-vous de données statistiques sur ce qui se passe en province ?

Mme Caroline Bardot. – La saisine de la section territorialement compétente parmi les 785 sections d'inspection du travail de France s'effectue assez simplement, mais sa possibilité est peu connue du public, ce qu'on peut regretter. L'adresse de l'Inspection du travail compétente et le nom de l'inspecteur et ses coordonnées doivent être affichés dans l'entreprise. Encore faut-il que le salarié soit

amené à se déplacer au siège de l'entreprise qui l'emploie ; tel n'est pas le cas des femmes employées auprès de particuliers.

Les services de l'inspection du travail, dont on peut trouver l'adresse sur leur site internet ou dans l'annuaire, possèdent un service de renseignements qui accueille le public pour des entretiens sans rendez-vous ou l'informe par téléphone.

Si l'on se proposait de mieux faire connaître leur existence et le rôle qu'ils jouent, il faudrait alors renforcer leurs effectifs pour leur permettre de faire face à l'afflux des demandes auxquelles ils seraient alors certainement confrontés.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Comment procédez-vous lorsque des investigations concernent une entreprise d'un groupe ; comment sont traitées les relations avec le siège social ?

Mme Caroline Bardot. – Lorsqu'une entreprise possède des établissements sur différents points du territoire, nous collaborons de façon informelle avec nos collègues des autres sections territoriales. Les inspecteurs et les contrôleurs concernés disposent d'une grande marge d'appréciation dans la façon de procéder, mais il paraît logique, dans ce type de circonstances, de se rapprocher de la section dont dépend le siège social de l'entreprise car, très souvent, c'est du siège social que relèvent les grandes décisions.

L'Inspection du travail est de plus en plus fréquemment saisie de cas de harcèlement moral ; or, notre formation ne nous a pas nécessairement bien préparés à accueillir des personnes en souffrance en raison de leur travail.

Nous n'intervenons pas systématiquement pour de tels cas ; en premier lieu, le consentement de la victime est nécessaire du fait de la confidentialité des plaintes ; ensuite, d'autres relais – le médecin du travail, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui ont des prérogatives en matière de santé mentale au travail – peuvent aussi intervenir en usant de leur droit d'alerte qui les autorise à engager les investigations nécessaires.

Mme Christiane Kammermann. – Le cas que j'ai précédemment exposé concerne une personne soumise à du harcèlement moral mais ne souffrant pas de maladie mentale : c'est une personne saine mais harcelée.

Mme Caroline Bardot. – Le champ de la santé mentale au travail recouvre aussi les individus rendus malades par leur activité professionnelle.

Ces enquêtes sur des cas de harcèlement sexuel sont difficiles à mener au sein de l'entreprise et, in fine, l'inspecteur du travail n'a pas le pouvoir de faire cesser immédiatement la situation. Nous pouvons rappeler la réglementation à l'employeur et lui demander qu'il s'y conforme en prenant toutes les mesures nécessaires ou bien établir un procès-verbal.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Si le traitement de ces cas de harcèlement nécessite de prendre des mesures d'éloignement, vous ne pouvez donc qu'alerter le procureur ?

Mme Caroline Bardot. – Nous demandons à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser la situation et pouvons dresser un procès verbal. Il nous est également possible d'alerter le médecin du travail.

Nous rappelons aussi à l'employeur qu'il doit protéger la santé physique et mentale de ses salariés et que le harcèlement moral ou sexuel sont prohibés sur le lieu de travail. Les représentants du personnel ont d'ailleurs aussi un rôle à jouer.

Vous m'avez interrogée sur nos possibilités d'intervenir au sein d'un hôpital. Or, il faut bien voir que les contrôles opérés par l'Inspection du travail portent sur le respect des dispositions du code du travail ; pour un hôpital employant des agents publics, nos possibilités d'intervention se limitent aux seules questions de santé-sécurité.

Le recrutement des inspecteurs du travail est majoritairement féminin à 60 %. Toutefois, les hommes demeurent toujours majoritaires lorsque l'on s'élève dans la hiérarchie, illustration du mécanisme du plafond de verre.

Les enseignements sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations ne constituent qu'un pan limité de notre formation dont je vous rappelle qu'elle s'étend sur une année et demie en alternance. En outre, le temps de formation est éloigné du temps où nous exerçons nos fonctions. Comme, en outre, la législation évolue très rapidement, nous devons nous remettre à jour continuellement. C'est aussi ce qui rend ce métier passionnant.

La loi n'impose qu'une obligation de négocier et non de conclure un accord d'égalité professionnelle aux entreprises de plus de cinquante salariés ; seules 7,5 % des entreprises ayant des délégués syndicaux ont conclu un tel accord et ce sont principalement de grandes entreprises.

En 2010, seule une entreprise sur deux a réalisé le rapport de situation comparé qui doit être transmis chaque année au comité d'entreprise.

Si l'Inspection du travail peut demander que ce rapport soit établi, il n'en demeure pas moins que ces rapports sont souvent d'un contenu assez pauvre. En outre, les employeurs et les organisations syndicales privilégient d'autres thèmes au cours de la négociation.

Contrairement au travail précaire pour lequel nous pouvons nous appuyer sur des dispositions législatives et réglementaires sanctionnant un recours abusif à ce type d'emplois, nous n'avons que peu de leviers juridiques sur lesquels nous appuyer pour contrôler le recours au temps partiel : les dispositions précisant le nombre d'heures complémentaires au delà desquelles le contrat doit être requalifié, le respect du temps de repos quotidien, qui n'interdit pas pour autant une forte amplitude horaire. Certaines conventions collectives peuvent prévoir des clauses plus favorables pour les salariés. Je pense en particulier à la convention collective des employés à domicile qui dispose que ceux-ci ne peuvent effectuer plus de quatre interventions quotidiennes. Mais le non respect de cette règle conventionnelle n'est pas sanctionné pénalement.

La convention collective des salariés à domicile prévoit désormais, et c'est une amélioration, la rémunération du temps de trajet entre deux interventions, avant il s'agissait d'un temps forfaitaire.

Mme Gisèle Printz. – De quelle manière est pris en charge ce temps de trajet forfaitaire pour les employés payés par un chèque emploi service universel (CESU) ?

Mme Caroline Bardot. – Mon propos concernait des salariés employés par une entreprise ou une association travaillant dans le domaine des services à domicile.

Le paiement par CESU concerne les particuliers employeurs ; en cas de multiplicité de tels employeurs pour un salarié, ce temps de trajet n'est pas rémunéré.

Mme Gisèle Printz. – Quelles sont les entreprises où vous avez compétence pour intervenir ?

Mme Caroline Bardot. – L'Inspection du travail ne peut intervenir que dans les entreprises assujetties au code du travail, il s'agit principalement des entreprises privées et associations, mais cela concerne également les entreprises publiques sous certaines conditions (hors fonctionnaires), les hôpitaux pour la partie santé-sécurité...

En outre, nous avons des compétences en matière d'hygiène-sécurité dans certains établissements publics, comme les hôpitaux.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Madame, nous vous remercions de votre intervention.

Audition de M. Roger Vrand,
sous-directeur de la vie scolaire, des établissements et des actions socio-
éducatives à la Direction générale de l'enseignement scolaire du ministère
de l'Éducation nationale, et
Mme Agnès Netter, cheffe de la mission « Parité et lutte contre les
discriminations » du ministère de l'Enseignement supérieur et de la
Recherche

(25 octobre 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Les auditions que nous avons menées sur notre thème annuel de réflexion « Femmes et travail » ont montré le rôle que pouvait jouer l'Éducation nationale, au sens large, pour faire progresser l'égalité des femmes et les hommes dans la vie professionnelle :

- en luttant, dès le plus jeune âge, et tout au long de la formation scolaire et universitaire, contre les stéréotypes sexués ;

- en luttant contre les discriminations, parfois discrètes et insidieuses, dont sont encore souvent victimes les petites filles, puis les lycéennes et les étudiantes ;

- en contribuant à un rééquilibrage dans l'orientation scolaire puis universitaire des filles comme des garçons, entre les différentes filières, car c'est un préalable pour venir à bout de la ségrégation professionnelle très marquée qui sévit encore dans notre pays ;

- enfin, en assurant une sensibilisation adéquate des enseignants, des personnels d'orientation et, d'une façon générale, des personnels éducatifs à cette problématique, au cours de leur formation initiale ou continue.

Je suis heureuse d'accueillir M. Roger Vrand, sous-directeur de la vie scolaire, des établissements et des actions socio-éducatives à la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) du ministère de l'Éducation nationale, et Mme Agnès Netter, cheffe de la mission « Parité et lutte contre les discriminations » au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, qui vont nous expliquer les constats opérés par leurs administrations respectives et les actions qu'elles ont engagées pour que le système éducatif contribue à faire avancer la cause de l'égalité.

Mme Agnès Netter, cheffe de la mission « Parité et lutte contre les discriminations » au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. – Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche conduit une politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les recherches menées sur ce sujet et en les faisant connaître à des fins de sensibilisation ; cette politique, stratégique pour le ministère, doit se diffuser dans la structure de son organisation sans se résumer à la seule gestion des ressources humaines pour offrir à tous les mêmes chances d'insertion professionnelle.

Cette politique d'égalité entre les femmes et les hommes s'est définie et renforcée au cours de la dernière décennie. Le ministère travaille de concert avec l'unité « recherche et genre » de la Direction générale recherche et collabore aussi

avec un groupe transnational, dénommé groupe d'Helsinki, dans lequel siègent deux représentants du ministère, chargés de faire le lien entre la Commission européenne et les États membres, ce qui permet de fructueux échanges d'expériences et d'analyses.

Au sein du ministère, la mission « Parité et lutte contre les discriminations » (MIPADI) que je dirige propose une stratégie pour les politiques d'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche, assure le rôle d'observatoire des inégalités mais aussi des bonnes pratiques et d'instance de pilotage des dispositifs et de suivi des actions.

Jusqu'en 2007, cette mission ne traitait que de la parité.

Je vais présenter des éléments chiffrés qui illustrent la nécessité d'un changement des représentations et des pratiques :

- à l'université, les étudiantes représentent 72 % de l'effectif en Lettres et Sciences du langage, mais seulement 28 % de celui en Sciences fondamentales ;

- les femmes représentent 56,5 % des étudiants en licence mais plus que 48 % des étudiants en doctorat ;

- les femmes représentent 57 % des étudiants en université, mais seulement 42 % en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et 27,5 % en écoles d'ingénieurs ;

- 93,5 % des étudiants en instituts universitaires de technologie (IUT) Génie électrique et informatique industrielle sont des hommes mais on n'en dénombre que 20,6 % en IUT Carrières sociales.

On constate aussi que la progression de l'égalité professionnelle n'a pas encore éliminé le « plafond de verre », les inégalités entre les femmes et les hommes s'accroissant au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie au sein du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Les femmes représentent :

- 56 % des personnels non enseignants de catégorie C ;

- 46 % des personnels non enseignants de catégorie A ;

- 42 % des maîtres de conférences et 40 % des chargés de recherche des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) ;

- 22,5 % des professeurs d'université et 26,5 % des directeurs de recherche des EPST ;

- 11,4 % des présidents d'université et d'EPST.

Tous ces indicateurs sont détaillés dans une brochure publiée par la MIPADI, « *Femmes et hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche* », diffusée au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche pour sensibiliser ceux qui y travaillent.

En 2007, pour la proportion des femmes chercheurs, la France n'était qu'au 19^{ème} rang de l'Union européenne et qu'au 24^{ème} rang sur trente pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en 2009.

Aussi, pour y remédier, l'action engagée par le ministère s'articule-t-elle selon trois axes :

- Premier axe : assurer la coordination entre les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) et encourager le développement de politiques d'égalité, notamment par les travaux du comité pour l'égalité (COMEGAL), placé auprès de la ministre ; c'est une instance consultative, force de propositions, de coordination et d'évaluation des politiques d'égalité menées par les différents acteurs de l'ESR ; ce comité se réunit 2 à 3 fois par an et comporte des représentants des trois directions générales de l'ESR mais aussi de l'Académie des sciences, de l'Agence nationale de la recherche (ANR), de la Conférence des présidents d'université et des grandes écoles, de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES), des établissements publics de recherche, pour débattre de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le ministère apporte son soutien à l'adoption de chartes pour l'égalité par les différentes conférences de l'ESR afin d'inciter leurs établissements à créer des postes de chargés de mission égalité ; un tiers des universités en possèdent et on en dénombre une centaine dans les écoles d'ingénieurs et les établissements publics de recherche.

- Deuxième axe : favoriser l'égalité professionnelle, qu'il s'agisse d'accompagner les établissements dans la mise en œuvre des dispositions de la loi Sauvadet, d'exercer un rôle de veille et de conseil pour que les dispositifs en place intègrent la dimension égalité – ainsi, lors de la révision du décret électoral pour les conseils d'administration des universités, un article relatif à la parité a été inséré – ou de développer des formations à l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Troisième axe : assurer la mixité dans les filières de formation en participant activement aux démarches interministérielles, telles que la convention pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, et en apportant un soutien actif, notamment financier, aux associations qui développent des actions de sensibilisation auprès des jeunes et dans les établissements d'enseignement supérieur ; j'en citerai quelques-unes : « Femmes et sciences », « Femmes et mathématiques », « Femmes ingénieures », « Femmes diplômées de l'université », « Femmes dans le nucléaire » ; un prochain colloque organisé par « Femmes et sciences » traitera des questions d'insertion professionnelle des jeunes filles après la licence ; l'association « Femmes et mathématiques » propose, quant à elle, des actions de mentorat des jeunes mathématiciennes pour les amener à briguer des postes de professeurs d'université ou de chercheurs ; la proportion de femmes professeurs est passée de 18 % à 15 % et si cette tendance se poursuit, il n'y aura bientôt plus de femmes professeurs de mathématiques dans l'enseignement supérieur.

Mme Christiane Kammermann. – Comment expliquez-vous la désaffection des femmes pour ces carrières dans le champ des mathématiques de haut niveau ?

Mme Agnès Netter. – Par la prégnance des stéréotypes sexuels. Des études de psychologie sur le thème des jeunes filles et des mathématiques ont montré que les filles réussissaient aussi bien un exercice que les garçons lorsque ce dernier était présenté sous l'angle d'un dessin à analyser ; en revanche, elles avaient de moins bons résultats lorsque celui-ci leur était présenté comme un problème de géométrie descriptive ; ce mécanisme d'autolimitation implicite des filles existe tant à l'école primaire, que dans le secondaire ou dans les écoles d'ingénieurs.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Madame, je vous remercie. Je vais laisser la parole à M. Roger Vrand, sous-directeur de la vie scolaire, des établissements et des actions socio-éducatives à la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) du ministère de l'Éducation nationale.

M. Roger Vrand, sous-directeur de la vie scolaire, des établissements et des actions socio-éducatives à la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) du ministère de l'Éducation nationale. – Au sein de ma sous-direction, la mission « Prévention des discriminations et égalité entre les filles et les garçons », placée sous la responsabilité de Mme Anne Rebeyrol, a en charge l'animation d'un réseau de chargés de missions académiques placés auprès de chacun des trente recteurs pour décliner au niveau régional, de concert avec les déléguées régionales aux droits des femmes, les dispositions de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes, dans le système éducatif.

Son action s'inscrit dans le cadre de dispositions du code de l'éducation en vigueur depuis 1989 selon lesquelles *« les écoles, les collèges, les lycées (...) contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation (...). Ils assurent une formation à la connaissance et au respect des droits de la personne ainsi qu'à la compréhension des situations concrètes qui y portent atteinte »*.

Au delà de ce cadre législatif, la DGESCO rappelle régulièrement cette exigence d'égalité et de prévention des discriminations dans la circulaire annuelle de préparation de la rentrée qui précise les priorités de l'année en matière pédagogique et éducative.

La dernière circulaire, publiée en mars 2012, insiste sur l'appropriation par les élèves du principe de non discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes et rappelle la nécessité d'établir des statistiques sexuées sur les parcours des élèves tant au niveau national que par académie à fins d'évaluation.

La réforme du lycée, notamment l'évolution des séries scientifiques (S) et des séries scientifiques, technologiques industrielles et du développement durable (STI2DD) offre de nouvelles perspectives pour favoriser un meilleur équilibre dans les orientations respectives des filles et des garçons.

Le lien école/entreprise permet en outre de développer des actions de coopération avec le monde professionnel par le biais de stages, tutorats, journées portes ouvertes... et de faire évoluer la représentation des métiers.

Pour conduire ce type d'actions à l'échelon des établissements, nous disposons d'un autre outil : le comité d'éducation à la santé et la citoyenneté (CESC) qui a pour mission de mettre en place des programmes d'action sur ce sujet.

Outre ces rappels annuels, les points d'appui des actions en faveur de la parité filles-garçons se trouvent au sein des programmes d'enseignement et dans les éléments du socle commun de connaissances et de compétences qui doivent être acquis par les élèves à l'issue de la scolarité obligatoire.

Au sein des programmes d'enseignement, je citerai, sans être exhaustif et à titre d'exemple : en primaire, le programme d'instruction civique et morale du cycle des approfondissements qui mentionne le refus des discriminations de toute nature ; le programme d'éducation civique au collège qui aborde la problématique de

l'égalité entre les femmes et les hommes dans le programme intitulé « la diversité et l'égalité » ; ou encore, dans les programmes d'histoire en classe de quatrième, l'étude proposée sur « La Révolution et les femmes » qui permet de comprendre « les fondations d'une France nouvelle ».

A l'intérieur du socle commun de connaissances et de compétences, les compétences sociales et civiques du pilier 6 intègrent, en particulier, le respect des autres et de l'autre sexe ou le refus des préjugés, dans les attitudes à acquérir par tout élève au cours de sa scolarité obligatoire. Parmi les compétences attendues à la fin du CM2, par exemple, l'élève doit savoir « respecter les autres et, notamment, appliquer les principes de l'égalité des filles et des garçons ».

Par conséquent, ces questions peuvent faire l'objet d'une évaluation dans le cadre du suivi de l'acquisition des connaissances et des compétences des élèves.

Au collège comme au lycée, cette acquisition s'appuie également sur la mise en œuvre d'actions d'éducation et de prévention. A cet égard, les séances d'éducation à la sexualité, prévues à l'article L.312-16 du code de l'éducation, font l'objet d'un renforcement tant en terme de moyens que de compétences, afin de permettre leur développement.

Parmi les actions éducatives de référence, publiées chaque année au *Bulletin officiel* par l'Éducation nationale à destination des établissements, figure aussi la Journée internationale des femmes.

J'ai précédemment cité le comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté qui existe actuellement dans les collèges et les lycées du secondaire. Nous réfléchissons à son extension dans les établissements du premier degré. Constitué de personnels de l'établissement – enseignants et personnels de santé – mais aussi de partenaires locaux associatifs et issus des collectivités, sa mission prioritaire est d'agir pour développer les actions tendant au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements.

La formation des personnels est un autre levier d'action. Au sein de la formation initiale, les compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation, définies par l'arrêté du 12 mai 2010, intègrent les valeurs de la mixité qu'il s'agisse du respect mutuel ou de l'égalité.

Ce volet est évidemment intégré dans le cadre de la réflexion actuelle sur la mise en place des écoles supérieures de l'éducation et du professorat.

Par ailleurs, des stages de formation continue sont régulièrement proposés aux personnels des équipes éducatives des établissements scolaires dans les plans académiques de formation. A cet égard, nous travaillons actuellement à l'intégration d'un module sur ce sujet dans le Plan national de formation pour l'année 2013.

Parmi les leviers, la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, a été signée pour la période 2006-2011 par huit ministères et constitue un cadre général permettant de réaffirmer l'action engagée en matière d'égalité entre les sexes. Le ministère de l'Éducation nationale, représenté par une rectrice, en présidait le comité de pilotage.

La préparation de la prochaine convention 2012/2017 est en cours d'élaboration en étroite collaboration avec le ministère des droits des femmes qui co-présidera le futur comité de pilotage avec le ministère de l'Éducation nationale.

La convention 2006/2011 s'appuyait sur trois grands axes : le premier concernait l'orientation ; l'axe 2 engageait les parties à « *assurer auprès des jeunes une éducation à l'égalité entre les sexes, cet apprentissage impliquant notamment la mise en œuvre d'actions de prévention des comportements et violences sexistes* » ; le troisième portait entre autres sur la formation à l'égalité des acteurs des systèmes éducatifs.

Afin de lutter contre la désaffection des filles pour les carrières scientifiques, le ministère a lancé il y a un an le « Plan sciences et technologies à l'école », dont un des axes est consacré aux filles et aux sciences.

Le lancement du plan a été l'occasion de signer des conventions avec trois associations (« Femmes et Mathématiques », « Femmes et Sciences », « Femmes ingénieurs ») pour leur permettre d'intervenir en milieu scolaire dans l'objectif d'encourager, chez les jeunes filles, les vocations pour les carrières scientifiques et technologiques, en améliorant notamment la connaissance des filières et des métiers.

Une convention entre le ministère et l'association « Elles bougent » a également été signée au premier trimestre de l'année scolaire 2011-2012.

Par ailleurs, dans le cadre du « Plan sciences et technologies », la première édition d'une « Semaine des mathématiques » a été organisée l'année dernière, dont le thème principal était « filles et mathématiques », dont le point d'orgue s'est conclu par une manifestation au Palais de la Découverte.

Je veux aussi souligner l'action de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) qui développe, à travers tous ses outils (publications écrites, numériques et vidéos) la promotion de la mixité dans les différents secteurs d'activités. L'ONISEP a créé avec le ministère et la mission « filles-garçons » un site web – www.surlechemindelamixite.fr – qui permet, en travaillant sur l'image des métiers et en proposant des portraits de femmes et d'hommes engagés dans des domaines qui peuvent paraître « atypiques à leur sexe », d'ouvrir le champ des possibles professionnels en dehors de toute représentation préétablie.

L'ONISEP élabore actuellement le site « Objectif égalité », en étroite association avec la DGESCO, qui développera deux approches différentes : à destination des adolescents d'un côté, des équipes éducatives de l'autre. Beaucoup plus ambitieux que le précédent, il sera amené à terme à s'y substituer.

La brochure ministérielle « *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur* », publiée chaque année à l'occasion de la Journée internationale des femmes le 8 mars, actualise les principales données statistiques sur les parcours scolaires comparés des filles et des garçons et synthétise les principaux indicateurs de suivi des parcours des filles et des garçons, du premier degré jusqu'à l'entrée dans l'enseignement supérieur.

Cette brochure est disponible en ligne sur le site « Eduscol » : www.eduscol.education.fr/pid23262-cid47775/-filles-etgarcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-brochure.html.

Sur un sujet connexe, mais complémentaire, la brochure « *Comportements sexistes et violences sexuelles : prévenir, repérer, agir* », publiée en 2010, est un guide ressource pour les équipes éducatives des collèges et des lycées, disponible en ligne sur le site « Eduscol » (www.eduscol.education.fr/cid53898/-comportements-

[sexistes-violences-sexuelles.html](#)). Elle dresse un état des lieux, formule des définitions, procède à des rappels juridiques et s'interroge sur le rôle de l'École dans la prévention, le repérage et le traitement des situations de violence, en particulier sexuelles.

Vous voyez donc que les questions d'égalité femmes-hommes font l'objet d'une relance significative au sein de l'Éducation nationale, en collaboration étroite avec le ministère des droits des femmes. De nombreux chantiers sont en cours, dont la réécriture de la convention interministérielle est l'impulsion.

Concernant la question de l'orientation, le paradoxe est bien connu : si les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons, on les retrouve pourtant dans des situations professionnelles qui leur sont défavorables. Ce décalage est en partie dû à des choix d'orientation qui obéissent à des représentations « sexuées », les filles préférant les filières littéraires aux filières scientifiques et technologiques, dont les débouchés ne sont évidemment pas les mêmes.

Ainsi, si le taux d'accès au baccalauréat est sensiblement supérieur pour les filles – 76,6 % contre 66,8 % pour les garçons – elles sont encore minoritaires au sein des filières scientifiques – 45 % en série S et seulement 10 % dans les séries technologiques et industrielles – alors qu'elles représentent 78,6 % des élèves inscrits en série littéraire.

Nous réfléchissons, à l'heure actuelle, à faire évoluer les indicateurs du programme annuel de performance (PAP) pour y introduire le suivi de la proportion des jeunes filles dans les filières professionnelles en différenciant les filières industrielles du tertiaire.

Ces indicateurs existent déjà à l'heure actuelle dans le PAP visant à faire progresser la proportion des jeunes filles dans les filières scientifiques et technologiques.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Comme vous, nous sentons bien qu'un mouvement de relance est en cours et que vous travaillez à fédérer les énergies pour déconstruire les stéréotypes sexués. Sur ce sujet, si on a l'habitude d'entendre que « l'école ne peut pas tout », je pense au contraire que l'école peut beaucoup et qu'elle est d'autant plus efficace qu'elle s'attaque au problème très tôt, dès la maternelle.

Les stéréotypes agissent très vite, vous l'avez démontré, et en profondeur. Leur action conduit les filles à reproduire, d'elles-mêmes, les schémas sociaux dans lesquels elles ont été éduquées et à s'autocensurer, soit par manque de confiance en elles-mêmes, soit pour répondre à une supposée injonction scolaire qui ne leur permet pas de se projeter autrement dans l'avenir.

Il est donc essentiel que la réforme actuelle dans laquelle l'école est engagée s'attache à faire avancer le sujet. Je considère que rien ne se fera sans les enseignants qui doivent se sentir dépositaires de l'animation de cette question.

A ce titre, même si je ne dénie pas l'efficacité de certaines actions ponctuelles, je pense que le renforcement de la formation initiale du corps professoral est essentiel. Nous devons former les militants de la cause de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant parmi les professeurs qu'au sein de la médecine scolaire qui porte aussi une large part de responsabilité.

La prise de conscience actuelle de l'imprégnation des stéréotypes sexués dans la société nous amène donc à reconsidérer l'école, à lui redonner une place fondamentale dans l'éducation de nos enfants.

Mme Agnès Netter. – Permettez-moi de dire un mot sur les recherches que nous menons sur le sujet de l'égalité au sein du ministère. Elles sont insuffisamment connues. Ainsi, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a recensé, en lien avec le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), l'ensemble des travaux de recherche portant sur le genre, qu'ils soient menés au sein des universités ou des établissements publics de recherche.

Nous travaillons, à l'heure actuelle, à étendre ce recensement aux enseignements qui traitent du sujet : par exemple, des masters à l'égalité existent dans les universités qui forment des professionnels dans ces domaines.

Nous avons également mis en place un groupe stratégique sur le genre et l'égalité, chargé de faire des propositions, de diffuser des recherches sur l'égalité, afin d'alimenter les réflexions et de lutter contre les stéréotypes. Ses conclusions devraient être remises sous peu.

Sur la question des filles et des filières scientifiques, je voudrais vous signaler l'existence d'un prix que nous avons créé il y a dix ans sous le nom de « Prix Irène Joliot-Curie », pour montrer que la science existe au féminin au plus haut niveau, ce qui reste aujourd'hui largement ignoré.

A cet égard, la « Médaille Fields », la plus prestigieuse récompense pour la reconnaissance des travaux en mathématiques, n'a jamais été décernée à une femme et seules deux médailles d'or du CNRS ont récompensé une femme depuis 1954.

Il ne faut pas en déduire qu'il n'y aurait pas de femme engagées dans ces travaux, mais seulement que les phénomènes de discriminations les rendent invisibles. C'est la raison pour laquelle nous cherchons aujourd'hui à mettre en place un réseau de femmes scientifiques de très haut niveau qui pourrait fournir un vivier de femmes expertes pour les médias. On sait en effet qu'aujourd'hui l'« expert » médiatique est, dans 90 % des cas, un homme, contribuant ainsi à perpétuer la représentation uniquement masculine des professions scientifiques.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Le témoignage de femmes médecins que nous avons auditionnées la semaine dernière va dans le même sens. La main mise des hommes sur la profession, que ce soit en termes de carrière ou de visibilité, est du même ordre que celle que vous décrivez dans les professions scientifiques.

Mme Agnès Netter. – Enfin, je vous signale que, parmi les chantiers en cours, le ministère a l'intention de faire entrer le sujet de l'égalité dans la négociation des conventions avec les établissements.

M. Roger Vrand. – Pour faire écho à ce que vous disiez sur le rôle fondamental de l'école dans la déconstruction des stéréotypes, un outil ressource pour les enseignants du primaire est en cours de réalisation. Nommé « *ABCD de l'égalité* », il vise à fournir des outils à ces enseignants afin de les aider à ne pas reproduire des stéréotypes de genre auprès des élèves.

Le lancement, demain, d'un groupe de travail dont les travaux portent sur l'éducation à la sexualité, va dans le même sens : en renforcer l'effectivité et en élargir la portée.

Mme Christiane Kammermann. – Au delà des questions d'égalité, il me semble que l'orientation reste le parent pauvre des parcours scolaires : trop d'élèves terminent aujourd'hui leurs études sans savoir ce qu'ils veulent faire...

M. Roger Vrand. – Certes, les statistiques de l'intégration dans l'enseignement supérieur montrent qu'il reste beaucoup à faire. Pourtant, nous avons commencé à mener des actions parmi lesquelles, par exemple, l'« accompagnement personnalisé » dans les lycées qui propose aux lycéens, pendant une plage horaire de deux heures par semaine, de réfléchir à leurs choix d'orientation.

Mme Agnès Netter. – C'est dans ce cadre qu'il faudrait travailler à déconstruire les stéréotypes sur les métiers ! Les réflexions de certains jeunes, entendues lors de salons de l'Éducation, sont édifiantes, en particulier lorsqu'elles portent sur les métiers à haute technologie (ingénieur, chercheur...) et cela qu'elles émanent des filles ou des garçons !

Table ronde sur le secteur de la culture

Mme Sophie Deschamps, ancienne présidente de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD), chargée par le conseil d'administration du suivi du dossier relatif à la parité hommes-femmes dans la culture, accompagnée de M. Guillaume Prieur, directeur des affaires européennes et institutionnelles,

Mme Judith Depaule, vice-présidente du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC)

Mme May Bouhada, présidente du Collectif H/F d'Ile-de-France, accompagnée de Mme Aline César, trésorière adjointe, et Mme Blandine Pélissier, membre de la Fédération interrégionale H/F, représentant H/F Poitou-Charentes et H/F Midi-Pyrénées

(15 novembre 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous entendons ce matin des personnalités du secteur culturel dans le cadre de notre thème annuel de réflexion « Femmes et travail ». Cette audition préfigure peut-être aussi nos travaux de l'année prochaine dans la mesure où nous avons envisagé comme une option possible, lors d'une récente réunion du Bureau, que la délégation s'oriente, pour son prochain thème de travail, vers le sujet « des femmes et de la culture ».

Les réflexions que nous menons, depuis le début de l'année, nous ont montré le chemin qui reste à parcourir pour parvenir à une véritable égalité entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel.

La dynamique impulsée dans les années 1960 avec l'entrée massive des femmes dans le salariat marque le pas depuis les années 1990 et l'on assiste, en particulier à travers des formes de précarisation de l'emploi féminin, à certaines régressions. Je dirai même que la précarisation croissante de l'emploi féminin a été le facteur déclencheur du choix du thème de travail de la délégation.

Ce constat général d'une inégalité persistante entre les femmes et les hommes, nous l'avons vérifié dans les auditions que nous avons consacrées à certaines professions particulières, celles où le salariat n'est pas nécessairement la norme : les professions juridiques (avec notamment les avocats) et les médecins.

Aujourd'hui, notre audition va nous permettre d'examiner dans quelle mesure ces inégalités se retrouvent dans un secteur particulier, celui de la culture. Les rapports présentés par Mme Reine Prat, il y a quelques années, ont souligné les inégalités les plus criantes. C'est un sujet qui n'a encore jamais été abordé par un rapport parlementaire et qui mériterait, à mon avis, de faire l'objet d'un examen approfondi. Notre audition d'aujourd'hui va nous permettre d'en prendre un premier aperçu d'ensemble.

Avant de passer la parole à nos invités, je voudrais rappeler que notre délégation organise, en collaboration avec Christiane Demontès, un déplacement à Villeurbanne et à Lyon le vendredi 23 novembre 2012. Nous visiterons un centre d'hébergement pour femmes avec enfants victimes de violences intrafamiliales et

nous rencontrerons, au cours d'une table ronde à la préfecture, les professionnels en charge de l'accompagnement et de l'appui aux femmes victimes de violences.

Notre délégation compte une nouvelle membre, Mme Laurence Rossignol, sénatrice de l'Oise, en remplacement de Mme Hélène Conway-Mouret, nommée au Gouvernement. Je lui souhaite la bienvenue parmi nous.

Mme Maryvonne Blondin. – Je suis heureuse de retrouver, dans le cadre des travaux de la délégation aux droits des femmes, des fédérations que je connais bien, représentées majoritairement par des femmes ce matin, et je m'en réjouis.

Les données chiffrées fournies par la Société des auteurs et compositeurs dramatiques sont précieuses et nous rappellent que le Pacte de l'égalité doit s'appliquer à tous les secteurs de la société.

Étant plus particulièrement chargée du secteur du spectacle vivant au sein de la commission des Affaires culturelles et de la communication, j'ai eu l'occasion de rencontrer certains d'entre vous, dans le cadre de travaux moins ciblés que celui que nous menons ce matin. Ces précédentes rencontres ont fait émerger une question que je souhaite nous voir aborder ce matin, concernant les femmes au sein du régime de l'intermittence du spectacle et, en particulier, le régime applicable au congé maternité. Je pense que ce sujet rejoint les préoccupations de la délégation.

Mme Sophie Deschamps, ancienne présidente de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD). – On a longtemps parlé d'un « plafond de verre ». Il faut aujourd'hui reconnaître que ce plafond est devenu une « chape de plomb ». En effet, si 51 % de la population, et donc des publics, sont des femmes, quasiment toute la programmation – que ce soit dans les théâtres, au cinéma ou à la télévision – est faite par et pour des hommes.

En ce qui me concerne, j'estime que ce n'est plus un problème de féminisme, mais une question de justice ! Est-ce juste d'imposer au public – femmes, hommes, enfants – une vision masculine du monde ?

Aujourd'hui, il n'existe pas un programmeur, que ce soit dans le spectacle ou dans l'audiovisuel, qui se pose la question de l'équilibre hommes-femmes dans ses propositions et ceci vaut même pour les chaînes du Service public. J'en veux pour preuve la diffusion sur la chaîne Arte du feuilleton « Ainsi soit-il » où les femmes sont représentées avec tous les stéréotypes que l'on connaît, et qui a pourtant réalisé une excellente audience.

Or, aucune proposition – qui mettrait en valeur des femmes exemplaires – n'existe pour contrebalancer cette vision. Même la télévision publique – dirigée depuis toujours par des hommes – ignore la question de l'équilibre entre les hommes et les femmes dans ses programmations, que ce soit dans les débats – dans lesquels les « expertes » sont invisibles –, dans les fictions et même dans les programmations pour enfants. La vision masculino-centrée est devenue la norme.

Nous estimons que cette situation – qui prévaut dans les plus hautes sphères de l'État – est devenue intolérable et qu'il est urgent d'agir.

Je vous renvoie, pour illustrer mes propos, aux chiffres que nous avons présentés dans la plaquette éditée par la SACD, intitulée « *Où sont les femmes ?* », dont il ressort l'invisibilité des femmes dans les institutions publiques du spectacle vivant.

On attribue aux femmes – peu nombreuses – qui arrivent à s’y faire une place, soit les institutions les moins bien dotées financièrement, soit les productions dites « familiales » ou réservées aux femmes, conformément à leur assignation aux tâches domestiques ou ménagères.

Pourtant, les grandes écoles qui forment les interprètes – acteurs, chanteurs, musiciens... – recrutent les élèves sur une base égale : 50 % de garçons et 50 % de filles. Quel avenir proposons-nous alors aux jeunes femmes qui sortent de ces formations d’excellence ?

Il en est de même pour les techniciens du spectacle, dont seulement 13 % sont des femmes.

Il est donc urgent, si l’on ne veut pas purement et simplement décourager les filles de s’orienter vers les filières artistiques, de changer les modalités de recrutement et de nomination.

J’estime, pour ma part, qu’il faudrait que l’État ne nomme aujourd’hui que des femmes pour assurer le rattrapage.

Évidemment, je ne sous-estime pas l’ampleur des obstacles. Interrogés à ce sujet, cet été lors des rencontres SACD au Festival d’Avignon, tel député nous a répondu que nous allions déclencher une guerre entre les hommes et les femmes, tel autre nous a demandé où se trouvaient les femmes compétentes...

Il suffit d’interroger des artistes femmes, telle Coline Serreau, actrice, réalisatrice, scénariste et compositrice française, qui me disait récemment ne plus déposer aucun dossier, sachant d’avance la réponse qu’on allait lui faire ! Pourtant, cette femme présente une filmographie et un parcours exemplaires.

Anne Delbée, metteur en scène, écrivaine et comédienne, a subi le même sort, malgré une magnifique carrière. Et pendant ce temps, Luc Bondy, 70 ans, qui vient d’être nommé à la direction du théâtre de l’Odéon, présente actuellement une pièce « *Le retour* », d’Harold Pinter, dont la mise en scène atteint des sommets en matière de misogynie.

Le résultat de cette politique d’exclusion systématique des femmes de talent depuis 30 ans a abouti à la situation actuelle :

- 81,5 % des postes de dirigeants des administrations culturelles sont occupés par des hommes qui ne se posent jamais la question de l’équilibre entre les hommes et les femmes ;

- 75 % des théâtres nationaux sont dirigés par des hommes ;

- 96 % des opéras sont dirigés par des hommes et n’invitent jamais les femmes chefs d’orchestre ;

- 70 % des centres chorégraphiques nationaux sont dirigés par des hommes, alors qu’on avait la parité il y a 10 ans. En matière chorégraphique, on ne peut pas dire qu’on manque de femmes !

- 85 % des textes joués sont écrits par des hommes.

Il suffit de regarder les programmes de Canal + pour se rendre compte du résultat. Dominés par le sexe et le sport, les femmes y sont présentées soit comme des prostituées, soit comme des victimes. Il est tout de même édifiant de constater que, dans un polar, le mort, c’est presque toujours une femme !

- Enfin, 78 % des spectacles sont mis en scène par des hommes.

Je crois qu'aujourd'hui la balle est dans le camp des politiques.

A cet égard, nous sommes assez désespérés. Nous avons beau avoir alerté députés, sénateurs, ministres, élus locaux..., nous n'avons vu aucune mesure concrète.

L'extension aux établissements publics de la « loi Sauvadet » – imposant des quotas de nomination aux emplois publics – aurait été un premier pas, mais ce n'est pas le cas. Nous sommes donc là pour demander réparation de 30 ans de machisme d'État qui a abouti à un recul invraisemblable. Il s'agit bien, non pas d'une revendication féministe, mais d'une demande de justice sociale.

Mme Judith Depaule, vice-présidente du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC). – J'irai bien entendu dans le même sens que ce qui vient d'être dit. Je crois que nous sommes toutes d'accord sur le constat, mais je souhaiterais apporter quelques précisions, notamment pour soulever un paradoxe. A l'heure actuelle, dans les écoles de formation de comédiens, nous sommes contraints de pratiquer une politique de discrimination à l'envers, puisque les candidates sont plus nombreuses que les candidats.

Ceci aboutit à pratiquer une double sélection en défaveur des filles : d'abord au moment de la sélection dans les grandes écoles puis, comme cela vient d'être dit, au moment de l'attribution des postes et des nominations.

S'agissant des actions qui pourraient donner une impulsion concrète, il me semble qu'une mesure symbolique forte pourrait être prise très rapidement, à l'occasion du renouvellement l'année prochaine de neuf directions de centres dramatiques nationaux. Si, sur ces neuf nominations, cinq au moins pouvaient être des femmes, cela irait dans le sens de la demande du SYNDEAC d'une parité stricte à l'horizon 2018.

Mon expérience de metteur en scène me permet d'appuyer ce qui vient d'être dit concernant les femmes artistes. Tout se passe comme s'il fallait se vendre deux fois, une fois comme artiste et une fois comme femme. Être une artiste femme, c'est un combat, souvent long et épuisant, et pas toujours couronné de succès. Or, cette situation résulte de la résistance profonde des stéréotypes sexués qui assignent l'artiste interprète à son rôle de « danseuse », avec toutes les caractéristiques – frivolité, légèreté... – qui l'accompagnent. Dès lors, dans nos milieux, une femme qui pense, c'est une femme qui dérange.

Au sein de notre propre syndicat, nous avons décidé de donner l'exemple à travers un changement de statuts qui obligera tous les binômes qui composent le bureau national du syndicat à être paritaires (1 homme – 1 femme) à compter des prochaines élections de septembre 2013. Ceci constitue une véritable révolution par rapport à la situation actuelle dans la mesure où je suis, au sein des 24 membres (12 titulaires – 12 suppléants) du bureau national, la seule représentante féminine.

De la même façon, nous estimons que toutes les commissions d'experts et tous les jurys de sélection devraient être paritaires.

A cet égard, la question des nominations, parce qu'elle est symbolique, est primordiale.

Aujourd'hui, nous nous entendons trop souvent opposer l'excuse de la compétence et du talent, pour justifier l'absence de femmes. A cet égard, l'« alibi » féminin des « *short-lists* » de candidats aux postes de direction – qui sont l'aboutissement d'un processus long de sélection – ne trompe personne. Nous demandons aujourd'hui que les « *short-lists* » soient paritaires, ce qu'elles devraient être si elles reflétaient réellement la qualité des projets présentés.

Mme Sophie Deschamps. – Permettez-moi de vous signaler que, hier, quatre artistes en résidence viennent d'être sélectionnés au théâtre national de Chaillot : ce sont quatre hommes...

Mme Blandine Péliissier, membre de la Fédération interrégionale H/F, représentant H/F Poitou-Charentes et H/F Midi-Pyrénées. – Je crois qu'il est important de rappeler qu'à la tête d'un centre dramatique national l'État nomme un artiste – c'est la règle –. Or, l'idée que l'homme crée et que la femme est sa muse est une représentation millénaire, encore bien ancrée dans les mentalités.

Le Festival de Cannes, qui a attribué une seule fois la Palme d'or à une femme – et encore était-elle en binôme avec un homme – et dont les membres du jury femmes – une dizaine depuis la création du festival – étaient toutes des actrices et non des réalisatrices, est une belle illustration de la persistance de cette représentation symbolique.

Encore aujourd'hui, par conséquent, la femme, privée du droit de créer, doit se cantonner à celui de « pro-crée ».

S'agissant de la sélection des artistes et de l'éviction quasi-systématique des femmes, l'administration de la culture a tendance à systématiquement mettre en avant des critères « objectifs » de sélection supposés garantir l'objectivité du processus. Or, ces critères – fixés par des hommes – sont tout sauf « objectifs » : ils reflètent la culture de « l'homme blanc de plus de 50 ans » qui fait la loi au sein de l'administration culturelle.

S'agissant des intermittents, les derniers chiffres communiqués par Pôle-Emploi en Poitou-Charentes nous apprennent que 80 % des personnes qui sortent du régime sont à l'heure actuelle des femmes.

Enfin, je vous invite à passer les films que vous verrez au crible du « test de Bechdel » qui consiste à poser les trois questions suivantes :

- Est-ce que dans ce film deux femmes ont des « vrais » rôles ?
- Est-ce que ces deux femmes ont au moins une conversation ensemble ?
- Est-ce qu'elles parlent d'autre chose que d'un homme ?

Vous verrez que très peu de films passent ce test...

La persistance de l'infériorisation systématique de la femme par rapport à l'homme nous a amenés à demander l'anonymat des candidatures, dès que cela est possible. Cette règle, qui existe pour la sélection des musiciens d'orchestre, a été la condition de leur intégration. On va même jusqu'à conseiller aux femmes de choisir des chaussures plates le jour de l'audition afin que le bruit des talons ne les trahisse pas derrière le paravent...

De même, nous avons demandé à ce que cette règle soit appliquée au Centre national du théâtre (CNT), mais nous n'avons pas eu gain de cause.

Pourtant, quand elle est appliquée – en particulier dans les comités de lecture – elle est très favorable aux femmes. Il y a quelques années, le Théâtre 95 a organisé un appel à textes, les auteurs devant présenter leur texte sous couvert d’anonymat. Les textes retenus étaient majoritairement ceux écrits par des femmes.

Aujourd’hui, nous ne croyons plus que « cela va changer avec la prochaine génération », car nous voyons bien que rien ne change.

A cet égard, nous tenons à la féminisation des noms et des fonctions, parce que c’est important pour les jeunes filles de pouvoir se projeter dans ces postes de direction, comme il est important pour elles de se penser dans une filiation par rapport à d’illustres « prédécesseuses », puisque nous savons qu’il y avait des actrices à la Comédie Française, par exemple, dont la notoriété est aujourd’hui complètement oubliée.

A cet égard, qui sait aujourd’hui qui est Émilie du Châtelet ?

Mme Maryvonne Blondin. – J’appuierai ce que vous venez de dire, en vous rapportant mon expérience récente d’un discours que j’ai eu l’occasion de prononcer dans mon département, au cours duquel j’évoquai le nom de Jeanne Laurent. Quelle a été ma surprise de constater que l’auditoire avait complètement oublié l’héritage de cette femme, pourtant à l’origine de la décentralisation culturelle en France !

Mme May Bouhada, présidente du Collectif H/F d’Ile-de-France. – Auteure et metteuse en scène, je préside collectif H/F d’Ile-de-France constitué en association depuis 2009 sur le modèle de l’association H/F Rhône-Alpes, créée en 2008 pour combattre les criantes discriminations exposées dans un premier rapport paru en 2006 et commandé par le ministère de la Culture et de la Communication à Reine Prat, puis dans un second rapport en 2009. L’impulsion donnée par l’État à cette occasion est à saluer et son action devrait être poursuivie.

Notre profession ne s’est emparée qu’avec retard des conclusions de ces rapports en créant, pour combattre les criantes injustices qu’ils dénoncent, huit collectifs et associations représentant un millier d’adhérentes, sur la période 2008-2010.

Ce mouvement s’étant développé, ces collectifs et associations ont fondé, en 2011, une fédération interrégionale ; cet ancrage territorial est fondamental car nous travaillons dans un secteur subventionné par l’État mais aussi par les collectivités territoriales, municipalités, départements et régions ; rappelons que la direction régionale des affaires culturelles (DRAC) est rattachée à la préfecture.

Notre maillage sur le territoire permet à notre fédération de s’adresser directement aux décideurs politiques sur le terrain.

Le collectif H/F Ile-de-France comprend 250 adhérentes principalement issues du secteur de la culture et, plus particulièrement, du spectacle vivant vers lequel s’orientent principalement nos actions car les membres fondateurs sont issus du milieu théâtral ; cependant, pour répondre aux remarques du ministère de la Culture, nous développons maintenant une antenne musique et une antenne audiovisuelle.

Notre développement repose principalement sur le bénévolat bien que certaines actions soient subventionnées, notamment par l’Observatoire de parité, pour le compte de la Mairie de Paris, la région Ile-de-France pour la création d’un

site ; nous avons aussi sollicité l'aide du Fonds social européen dans le cadre d'une action dénommée « saison égalité ».

Notre besoin de financement croît car nous atteignons les limites de ce que permet le bénévolat, l'aide de l'État doit être poursuivie pour des missions d'expertise qui demandent d'importants moyens humains et financiers.

Bien que les membres de notre association appartiennent à différents métiers du monde du spectacle, des artistes bien entendu, mais aussi des techniciens et des administratifs, nous pensons qu'il faut s'interroger avant tout sur les raisons pour lesquelles les artistes femmes ne sont pas programmées dans nos scènes ; quels sont les freins constatés et les leviers pour trancher ce nœud gordien ?

L'action d'H/F Ile-de-France s'inscrit dans le cadre d'une fédération qui diffuse un manifeste détaillant les axes de notre action, nos revendications et les outils concrets que nous proposons.

Ce manifeste s'articule autour de l'éveil des consciences et de la dénonciation des inégalités de droit et de pratiques et oriente les politiques vers des mesures concrètes tant au sein de nos milieux professionnels qu'auprès des publics et des responsables institutionnels, c'est fondamental, car nous travaillons dans un secteur subventionné, particularité française qu'il faut pouvoir défendre.

Mme Aline César, trésorière adjointe du Collectif H/F d'Ile de France. – Je suis metteuse en scène et voudrais rappeler quelques chiffres qui témoignent d'une réalité aberrante dans le secteur de l'art et de la culture en France.

Les hommes dirigent 84 % des théâtres cofinancés par l'État, 89 % des institutions musicales, 94 % des orchestres, et 78 % des spectacles que nous voyons ont été mis en scène par des hommes.

Le déséquilibre se décline aussi en termes financiers : 70 % des compagnies dramatiques subventionnées par le ministère de la Culture sont dirigées par des hommes

Quand on examine le financement des scènes nationales, on pourrait croire qu'il y a une égalité ; il n'en est rien car pour un montant moyen de subventions attribuées aux scènes nationales de 2 096 000 euros, le montant moyen des subventions attribuées aux scènes nationales dirigées par un homme s'élève à 2 347 000 € ; il n'est plus que de 1 764 000 € quand elles sont dirigées par une femme. Il y a donc plusieurs centaines de milliers d'euros de différence pour des postes équivalents.

Mme Judith Depaule. – Il y plusieurs strates de scènes nationales mais, à outil égal, la dotation est moindre quand c'est une femme qui en a la direction.

Mme Aline César. – Quand on descend au niveau des coûts de montage de spectacles, dans les centres dramatiques nationaux (CDN) et régionaux (CDR), on constate un coût moyen du montage d'un spectacle de 72 000 € ; toutefois, le coût moyen d'un spectacle mis en scène par un homme s'élève à 77 000 € et chute à 43 000 euros quand le spectacle est mis en scène par une femme.

Un exemple emblématique en termes de programmation théâtrale : en 60 ans, une seule femme a pu produire sa mise en scène dans la Cour d'honneur du Palais des Papes : Ariane Mnouchkine.

Si les femmes accèdent difficilement aux postes de direction, elles sont nombreuses à occuper des postes de second ; à ce poste, elles sont à parité dans les centres dramatiques nationaux et régionaux et les scènes nationales : le vivier existe donc mais le « plafond de verre » pèse comme une chape de plomb tant dans le monde culturel que dans celui de l'entreprise. La culture n'est pas exemplaire du tout, tant s'en faut.

Depuis les rapports de Reine Prat parus en 2006 et 2009, on pourrait croire que la situation a évolué dans le bon sens ; or, une étude parue en 2011 le dément. En 2005, le ministre de la culture, M. Jean-Jacques Aillagon, s'était ému qu'il n'y eût que cinq femmes à la tête de centres dramatiques nationaux. Or, en 2012, il n'y a plus qu'une femme pour diriger un centre dramatique national, celui de « La Criée » à Marseille.

Sur trente-trois CDN, un seul donc est dirigé par une femme, deux le sont par des équipes mixtes, à Ivry et à Toulouse ; sur les CDR, deux sont dirigés par des femmes (Rouen et Saint-Denis de La Réunion) et un par une équipe mixte, à Vire.

Mme May Bouhada. – Le constat que la situation des femmes dans la sphère culturelle n'évolue pas et même régresse a été confirmé par plusieurs études : je citerai notamment celle qu'a réalisée et financée elle-même la chef d'orchestre Laurence Equilbey.

Il est navrant que les données illustrant la place des femmes au sein des structures culturelles ne soient pas actualisées par l'État alors que c'est une nécessité pour construire une argumentation destinée à faire avancer la cause des femmes. En effet, force est de constater que les hommes sont encore majoritairement nommés aux postes de direction dans le secteur culturel.

Au cœur de la question, il y a la conception que l'on se fait de la femme artiste et de sa place : cela supposerait de démonter un certain nombre de clichés répandus dans notre société tant sur la femme que sur l'art.

La France subventionne et valorise le geste artistique en encourageant l'excellence artistique dans les écoles et les lieux publics. Mais, paradoxalement, les femmes en demeurent exclues. Faut-il en déduire que l'Art a un sexe et ne se conjugue qu'au masculin ? Ou, seconde branche de l'alternative, que l'Art n'a pas de sexe ce qui est, à nos yeux, une ineptie ?

Nous baignons dans un monde de clichés et de représentations fondées sur une perception masculine du monde que l'on persiste à nous décrire comme neutre. Or, d'autres représentations du monde doivent pouvoir émerger.

Le cœur de la question ce n'est donc pas tant la parité dans les nominations sur les postes de techniciens ou dans les postes administratifs que la place accordée aux artistes femmes : c'est elle en effet qui a un sens si l'on accepte de reconnaître que l'art a un sexe. Mais c'est précisément sur ce point que l'on se heurte au principe de liberté de programmation des structures.

Il convient aussi d'aller à l'encontre des idées reçues issues de la valorisation dans l'enseignement culturel du geste artistique romantique désintéressé et d'indiquer que l'expression artistique a un coût, parfois même très élevé en matière de spectacle vivant, qu'il relève du cinéma ou du théâtre. Le rôle de l'argent dans le monde de l'art ne peut pas être éludé.

Une œuvre artistique émergera ou non, suivant qu'elle peut s'adosser à un budget suffisant. Ainsi, aux grandes scènes aux moyens techniques, humains et financiers importants s'opposent des scènes qui, étant réduites à « bricoler », ne peuvent monter des spectacles à la hauteur des aspirations de leur créateur.

Mme Sophie Deschamps. – De longue date, la vie professionnelle des hommes fait la part belle aux réseaux ; or, bien des femmes travaillent encore seules à la préparation de leur projet sans bénéficier du soutien de leurs pairs, ce qui est un handicap car les ministres redoutent le pouvoir des réseaux.

Attribuer cinq des neuf postes actuellement à pourvoir ne me paraît pas suffisant : c'est en nommant neuf femmes que l'État enverrait un geste fort témoignant d'une volonté de briser les mécanismes actuels.

Le réseau « féodal » est tellement puissant que le ministère a renoncé à se faire communiquer la comptabilité de certaines scènes : or, c'est de l'argent public et il est anormal qu'il ne soit pas contrôlé.

Nous n'espérons plus grand chose des ministres qui se succèdent à la tête du ministère de la Culture car rien n'a changé depuis la problématique des rapports de Reine Prat ; on nous a promis de réactualiser les statistiques de ces rapports, mais sans nous préciser à quelle échéance.

Seuls les parlementaires pourront-ils peut-être remédier à cette injustice en faisant plier les habitudes acquises.

Mme Blandine Pélissier. – Nous fondons de grands espoirs sur les travaux de la commission interministérielle des droits des femmes du 30 novembre 2012.

Notre action a obtenu la nomination de Nicole Pot auprès de la ministre de la Culture pour s'occuper des questions d'égalité femmes-hommes au ministère de la Culture et reprendre un domaine en friche depuis que Reine Prat a été appelée à d'autres missions. Celle-ci devrait présenter à la commission ministérielle du 30 novembre une série de préconisations qui auront été validées par la ministre.

Mme Judith Depaule. – Le SYNDEAC a entrepris de réactualiser les éléments statistiques figurant dans les rapports de Reine Prat ; cette mise à jour fait apparaître une régression sauf pour la direction des scènes nationales et des scènes conventionnées ; encore faut-il préciser que les femmes n'accèdent à la direction que des moins bien dotées d'entre elles ; tout cela dans un contexte où un nombre croissant de femmes revendiquent l'appartenance à nos professions.

Mme Maryvonne Blondin. – Avez-vous interpellé l'Observatoire de la parité, présidé par Danielle Bousquet ?

Mme Blandine Pélissier. – Nous travaillons, à l'heure actuelle, avec le Laboratoire de l'égalité. Par ailleurs, nous avons interpellé Patrick Bloche, lors d'une réunion de la SACD, qui nous a répondu que les règles de la parité qui s'appliquent en politique devraient aussi s'appliquer au monde culturel.

Mme Judith Depaule. – ... sauf que toutes les nominations depuis le changement de gouvernement ont mis des hommes à la tête des institutions... Nous sommes lassées des déclarations qui ne sont pas suivies d'effets.

Mme Blandine Pélissier. – A cet égard, au cours du conseil municipal de Paris du 25 septembre 2012, Laurence Goldgrab a fait voter un vœu engageant la Ville de Paris à nommer plus de femmes dans les établissements culturels de la ville.

Or, nous venons d'apprendre qu'un homme avait été nommé pour prendre la succession de Claude Guerre à la direction de la Maison de la Poésie.

Mme Aline César. – Nous observons bien une régression, c'est indéniable. Pourtant, il ne faut pas sous-estimer la difficulté à aborder les questions de parité hommes-femmes en matière artistique. Cette difficulté tient à la part symbolique véhiculée par l'acte artistique et à la sacro-sainte liberté de la programmation au nom de laquelle on nous explique qu'il est impossible d'imposer la parité dans une matière où c'est le talent qui doit commander. Mais, comme dit Geneviève Fraisse, « *l'égalité ne pousse pas comme l'herbe verte* », et l'on peut en dire autant du talent.

C'est avec la même assurance que l'on parlera plus facilement d'« Art émergent » pour qualifier le travail des artistes femmes – en opposition au « Grand Art » –, alors qu'il s'agit d'abord d'une différence de moyens disponibles.

Sous couvert de bon sens, cette argumentation repose sur deux présupposés tenaces selon lesquels, en premier lieu, si on imposait plus de femmes dans les programmations, ce serait au détriment de la qualité. Interpellé par le Collectif féministe « La Barbe », lors de sa présentation de saison exclusivement masculine, le nouveau directeur du théâtre de l'Odéon, Luc Bondy, répond que c'est l'exigence artistique qui justifie ses choix.

Le second point d'achoppement tient au sacro-saint « talent » présenté comme un don du ciel et affranchi de toute contingence matérielle.

Que ce soit sous le vocable d'excellence artistique, de singularité, de don ou de génie, on en revient toujours à la question des représentations associées à la figure de l'artiste, qui renvoie toujours à la mythologie du génie – qu'il soit représenté, pour Goethe, par un cygne noir pour symboliser l'apparition de l'inspiration, ou par la figure de l'écrivain romantique –. Quelle que soit la figure, vous remarquerez que la représentation est toujours exclusivement masculine.

Par ailleurs, le talent conférant l'autorité, l'auteur est nécessairement un homme, et ceci depuis l'origine.

Au III^{ème} siècle de notre ère, un grammairien latin déniait aux femmes le bénéfice de l'usage du féminin pour le mot « auteur », la féminisation des tâches n'étant tolérée que pour les tâches subalternes de copie des œuvres. Pourtant, on retrouve bien le mot « autrice » dans les registres de la Comédie Française...

Pour sortir de ces blocages – à la fois hautement symboliques, mais également très concrets – la fédération interrégionale H/F a rédigé un manifeste qui se veut une plateforme de revendications, au premier rang desquelles figure la demande de faire appliquer au secteur culturel les lois applicables en matière d'égalité professionnelle.

Parmi les principales propositions, j'en citerai deux qui consistent à rendre visibles les inégalités et à mettre en place des mesures concrètes pour aller vers l'égalité (obligation de respecter la parité dans les appels à candidature ou les jurys et dans l'attribution de moyens financiers...) mais aussi des mesures à valeur symbolique.

Mme May Bouhada. – Parmi les gestes symboliques, il nous semble essentiel de faire émerger un « matrimoine » qui réhabiliterait la place des femmes artistes dans une perspective historique : contrairement aux idées reçues, les femmes ont existé dans l'histoire de l'art.

Dès la jeune enfance, et en particulier dans les programmes scolaires, mais aussi universitaires, il conviendrait de rétablir la place des femmes dans les listes des ouvrages étudiés.

Mme Sophie Deschamps. – Il me semble qu'un certain nombre d'institutions, comme le Laboratoire de l'égalité, se sont déjà emparées de ces dossiers concernant, notamment, la révision des programmes de l'Éducation nationale. Pour ma part, je crains que ce ne soit l'arbre qui cache la forêt. Je vous rappelle qu'aujourd'hui, avec la crise, ce sont les femmes qui sont les premières à être éliminées...

Mme May Bouhada. – Je suis d'accord avec vous. Il n'en reste pas moins que la constitution d'un matrimoine est une mesure urgente et relativement rapidement constituable si l'on veut rendre possible un processus d'identification pour la jeune génération d'artistes.

Je souhaite également attirer votre attention sur la constitution, à l'heure actuelle, d'une « saison égalité » en partenariat avec dix-neuf théâtres et lieux permanents en Ile-de-France, dont le théâtre de l'Athénée, la Scène conventionnée de Cergy-Pontoise, la Ferme du Bel Ébat, le Centre dramatique national de Montreuil, notamment, qui fera suite à la « saison égalité » qui a eu lieu l'année dernière en Rhône-Alpes.

Ce genre d'initiative aurait été impossible il y a quelques années. Ces théâtres s'engagent à étudier en leur sein leurs pratiques vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes en matière de gouvernance, de programmation et de rapport au public.

En Rhône-Alpes, cet examen qui a débuté l'année dernière se prolonge sur trois ans, pour permettre la prise en compte des évolutions.

En 2013-2014, l'Ile-de-France et la Normandie débutent leur « saison égalité », en association avec l'Agence régionale pour la création et la diffusion en Ile-de-France (ARCADI) et la Direction régionale des affaires culturelles (DRAC) pour la première.

Aujourd'hui, nous souhaitons la généralisation de cet outil à l'échelle nationale, également parce qu'il permet la mise en réseau des pratiques, l'émergence d'une prise de conscience des programmeurs/trices et une aide concrète à la réflexion sur ces questions essentielles.

Certes, des mesures d'urgence sont nécessaires. Mais sans une véritable réflexion de fond, nous ne sortirons pas des schémas stéréotypes qui contribuent à maintenir l'ordre établi.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je crois qu'il faut inscrire ce débat dans une visée d'émancipation humaine qui repose sur la nécessaire prise en compte de la différence de l'autre, différence qui est aussi celle du genre.

Or, cette appréciation de l'altérité s'ancre dès l'enfance. Revenant de Suède, je retiens en particulier le travail mené dans les crèches où sont menées des expérimentations visant à déconstruire les stéréotypes sexués à travers l'activité, les jouets, l'habillement... Si ce discours doit être porté dès l'enfance, je ne sous-estime pas le poids du sexisme dans l'Éducation nationale où l'on sait bien, en particulier dans le primaire, que les enseignants sont majoritairement des enseignantes.

Nous sommes pourtant conscients de la nécessité de prendre des mesures d'urgence.

En choisissant pour thème de réflexion « femmes et travail », la délégation est motivée par la nécessité de faire reculer les formes les plus précaires de travail, auxquelles vos professions n'échappent pas, en particulier les artistes qui s'inscrivent dans le régime de l'intermittence du spectacle.

Vous parliez tout à l'heure des préjugés à déconstruire, notamment concernant la question des femmes et de l'art, mais il me semble qu'un autre préjugé particulièrement ancré concerne la place de la culture dans nos sociétés : il ne faut pas réduire la culture à un « supplément d'âme » comme le font tant de gens aujourd'hui. J'estime, pour ma part, que la culture, parce qu'elle permet l'ouverture à l'autre et donc donne la capacité d'être un citoyen, fait partie, comme la sécurité sociale, du socle des missions de service public.

Aujourd'hui, l'abandon des programmes d'éducation artistique dans les programmes de l'Éducation nationale prouve bien que l'accès à la culture n'est plus considéré comme une priorité de nos politiques publiques.

Je vous l'ai dit en commençant notre rencontre : nous arrivons à la fin de nos auditions portant sur notre thème de réflexion annuel. Toutefois, ce que nous venons d'entendre ce matin apporte une nouvelle illustration de la place réductrice assignée aux femmes – « muses » en art plutôt que créatrices – que nous avons rencontrées dans d'autres professions que les vôtres.

Notre réunion, par ailleurs, me conforte dans l'idée de proposer aux autres membres de la délégation d'orienter nos prochains travaux vers le thème des femmes dans la culture.

Enfin, vous nous avez suggéré un certain nombre de pistes d'actions que nous allons relayer, pourquoi pas dès cette année, auprès de la ministre de la culture pour ce qui est des actions symboliques à prendre d'urgence.

M. Guillaume Prieur, directeur des affaires européennes et institutionnelles de la SACD. – Au-delà de la question centrale et cruciale de la nomination de femmes aux postes de direction dans la sphère culturelle, deux autres sujets devraient être aussi soumis sans tarder au ministère de la culture : d'une part la création d'un outil statistique pérenne d'observation du monde du spectacle vivant ; d'autre part, la rédaction d'un projet de loi d'orientation sur le spectacle vivant, lequel est actuellement l'un des seuls secteurs culturels qui ne soit pas soumis à des objectifs en matière de politiques publiques fixant notamment la répartition des compétences entre l'État et les collectivités territoriales et s'intéressant à l'emploi artistique.

La question de la parité dans le spectacle vivant doit être portée par l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics comme un objectif de politiques publiques.

Mme Maryvonne Blondin. – Lors de la présentation devant la commission de la Culture du Sénat de son projet de budget pour 2013, la ministre de la Culture m'a assurée que ces questions seraient traitées l'année prochaine.

Mme Judith Depaule. – Je crois que l'opposition création/procréation avec ses origines ancestrales, est à l'origine de cette confiscation de l'acte de création par

les hommes ; mais c'est si profond que c'est à la fois très difficile à faire bouger et très difficile à faire admettre par les hommes.

Mme Sophie Deschamps. – Je vais presque tous les soirs au théâtre ou au cinéma, ce qui me donne une vision assez complète des œuvres qui sont présentées au public : eh bien, je peux vous assurer que celles-ci reflètent de façon écrasante une vision masculine du monde, avec toute sa violence ; je ne suis pas la seule femme à avoir été choquée par la programmation du théâtre de l'Odéon et ce qu'elle véhicule de monstrueux. Et l'on peut en dire aussi beaucoup de la programmation des chaînes de télévision qui s'adresse à un public nombreux et dont la part la plus assidue est souvent la plus modeste. Ce public finit par considérer ce qu'on lui projette comme un reflet normal de la réalité.

A titre d'exemple, j'ai demandé à Rémi Pfmilin de réaliser des statistiques portant sur le nombre de femmes assassinées dans des fictions diffusées à la télévision française ; je les attends toujours, mais faites ce décompte et vous serez édifiés !

Il ne faut en effet pas envisager cette question du seul point de vue des artistes : il faut aussi l'aborder sous l'angle du public qui reçoit les spectacles car, après tout, notre travail, à nous artistes, c'est d'apporter au public un point de vue sur le monde.

Or, il faut bien voir à quoi aboutit ce laisser-faire en matière de nominations qui conduit à privilégier presque exclusivement des visions masculines des choses : cela débouche sur une violence inouïe que l'on tolère et dont on abreuve le public soir après soir.

Mme Blandine Pélissier. – Je veux rappeler qu'il s'agit bien d'argent public qui est dépensé par des hommes pour des hommes. Or, la formation des femmes, qu'elles soient techniciennes ou artistes, a aussi nécessité des fonds publics qui sont gâchés si elles ne trouvent pas à s'employer.

La Fédération internationale des acteurs (FIA), avec le soutien financier de la Commission européenne, a rédigé un manuel des bonnes pratiques paru en juillet 2010.

Un exemple qui démontre que des mesures incitatives et de formation peuvent aider les femmes : en Suède, le syndicat des acteurs et l'organisation patronale du spectacle vivant ont organisé des stages d'éducation au *leadership* dans le spectacle vivant pour former des femmes à la direction de théâtres ; alors qu'en 2005 et 2006, 15 % des théâtres étaient dirigés par des femmes, neuf des douze participantes à ces stages occupent maintenant un poste de directrice de théâtre ; en 2010, on dénombre quatorze femmes et dix-huit hommes à la direction des institutions de spectacle vivant en Suède.

En Poitou-Charentes, lors de rencontre avec les commissions régionales des professions du spectacle (COREPS), la proposition d'octroyer un bonus de 20 % aux femmes porteuses de projets a été avancée mais n'a pas encore été suivie d'effets.

Je voudrais indiquer que le mécontentement des femmes enfle et pas seulement dans le domaine de la culture. Elles souhaiteraient pouvoir consacrer moins de temps à militer et en avoir davantage pour la création ; des mesures énergiques doivent être prises pour y remédier.

Mme Maryvonne Blondin. – La question de l'égalité femmes-hommes commence à pénétrer tous les ministères depuis que Najat Vallaud-Belkacem a mis en place une sensibilisation des ministres et de leur cabinet à cette dimension. Une éducation et une sensibilisation à ce niveau de décision, c'est une avancée significative !

Mme Blandine Pélissier. – Pour appuyer ce que vous venez de dire, on sent effectivement une prise de conscience dans la société en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la parité ; néanmoins dans nos métiers artistiques, il n'y a clairement aucune avancée.

Ce statu quo nourrit la colère !

Mme Catherine Génisson. – Les collectivités territoriales (communes, départements et régions) jouent un rôle important dans le soutien au secteur culturel. Il faut donc effectuer un important effort de sensibilisation en leur direction.

La région Nord-Pas-de-Calais a choisi dans son programme « culture » de s'attacher au sujet de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Audition de Mme Catherine Tripon
membre du conseil d'administration du Laboratoire de l'égalité

(29 novembre 2012)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Dans le cadre de notre thème annuel de réflexion, « Femmes et travail », nous avons auditionné des associations de défense des droits des femmes, notamment l'Union nationale « Retravailler », ainsi que le Collectif national pour les droits des femmes (CNDF). Nous avons également envisagé d'auditionner la Coordination française pour le lobby européen des femmes, mais sans parvenir à trouver une date ; la présente audition nous permettra en quelque sorte de le compenser dans la mesure où Mme Olga Trostiansky, est membre de votre conseil d'administration.

J'ai tenu à ce que nous puissions vous entendre aujourd'hui car, à travers le Laboratoire de l'égalité, nous pouvons recueillir le fruit de la réflexion commune de nombreuses associations et personnalités qui militent en faveur des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes.

Le Laboratoire de l'égalité avait rédigé un « Pacte pour l'égalité » comportant une vingtaine de propositions sur lesquelles les candidats à l'élection présidentielle ont été invités à se prononcer. Certaines d'entre elles se rattachent directement à notre thème de réflexion, en particulier celles qui portent sur « l'égalité salariale et la lutte contre la précarité » ou sur « la conciliation des temps de vie et l'implication des hommes ».

Mme Catherine Tripon, membre du conseil d'administration du Laboratoire de l'égalité. – Il est vrai que Mme Olga Trostiansky est l'une des fondatrices de notre association, que j'ai rejointe il y a trois ans comme administratrice et qui a pour objet de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, non dans une logique d'affrontement, mais afin de changer de paradigme, de modifier la perception du rôle des femmes dans le monde du travail comme dans la vie familiale et sociale. Notre conseil d'administration est mixte, il compte de brillants hommes d'entreprises. Nous rassemblons 900 personnes, chercheurs, universitaires, militantes et militants associatifs, ayant chacun leur périmètre, en lien avec la communauté scientifique, afin de réfléchir ensemble à nos objectifs et aux réponses à apporter.

Le Pacte pour l'égalité a été présenté à l'ensemble des candidats à la présidentielle. Tous ne l'ont pas signé, car il comporte quelques propositions assez radicales, comme la suppression de tout financement public si le taux de 50 % de femmes éligibles n'est pas atteint, ce qui n'est pas simple pour les partis au pouvoir. Nous avons discuté avec chacun d'entre eux – à l'exception d'une candidate extrémiste, par un choix librement assumé – et nous avons constaté leur intérêt pour la logique de nos propositions.

Nous avons aussi sondé les Français, grâce à l'institut Mediaprism, qui travaille pour nous quasi-bénévolement, sur leurs préoccupations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes : 24 % citent au premier rang les différences de salaires, 14 % dans la fonction publique. La retraite est également au cœur de leurs

préoccupations, puisque c'est à ce moment que les femmes subissent de plein fouet les conséquences des différences de salaires, des trimestres non travaillés et que se manifeste leur précarisation. Beaucoup d'épouses de commerçants, d'artisans, d'agriculteurs ne touchent que la moitié de la retraite de leur conjoint décédé.

La dernière enquête sur la perception des politiques d'égalité par les Français montre qu'ils sont conscients que la lutte contre les discriminations a progressé, mais imaginent qu'elle est récente. Or, de 1981 à 2012, 21 lois et 400 décrets ont été pris dans ce domaine. Mais le « *Traité de l'égalité entre les hommes et les femmes* » a été publié par Marie de Gournay, « nièce » de Montaigne, en 1622.

À 60 %, les Françaises et les Français estiment que ce sont les associations qui accompagnent d'abord ce mouvement ; ils sont entre 20 % et 30 % à considérer que c'est le fait des politiques et entre 4 % et 10 % que c'est celui des entreprises. Or, au-delà des lois, ce sont bien les employeurs publics et privés qui devront modifier leur management et leurs équipes, afin de lutter contre les différences salariales et les stéréotypes.

La loi Copé-Zimmermann a fixé à 40 % la proportion de femmes dans les conseils d'administration. Dans les entreprises du CAC 40, on est ainsi passé de 10 % à 25 % de femmes en un an d'application, puis la progression s'est arrêtée, parce qu'on ne trouve plus de femmes en capacité d'accéder aux conseils. L'ascenseur s'est grippé. Le « plafond de verre » est une réalité. Il n'y a pas suffisamment de femmes dans les comités exécutifs des grandes sociétés, non plus que de créatrices d'entreprise (30 % de femmes seulement parmi les entrepreneurs). Les femmes ont plus de mal à trouver un financement auprès des banques, qui prêtent plus volontiers aux hommes, et à diriger une entreprise, en raison des mêmes stéréotypes. Le lancement du label « Égalité », en 2004, à l'initiative de Nicole Ameline, a engagé les entreprises à poursuivre leur politique en faveur de l'égalité. Elles l'ont fait.

Dans la fonction publique, le rapport Guégot, commandé par M. Sauvadet en 2010, a marqué une étape. Le mouvement a été amplifié par le nouveau Gouvernement. Le public et le privé ont désormais les mêmes obligations de parité dans les conseils, les jurys. Si, dans un jury de vingt personnes, il n'y qu'une femme, quand elle prend la parole, c'est « la femme » qu'on entendra. S'il y a 30 % de femmes, on l'écouterait comme un membre du jury. C'est une règle inconsciente. Il en va de même dans les conseils d'administration, ou au Conseil d'orientation des retraites – qui ne comprend qu'une seule femme ! Comment peut-on évoquer l'avenir des retraites, dans ces conditions, quand on sait qu'il y a 56 % de femmes dans la fonction publique et 52 % de femmes en France, dont beaucoup travaillent, y compris à temps partiel ? Comment ne pas anticiper davantage ? Il en va de même à la télévision, où quatre experts sur cinq invités à l'antenne sont des hommes. Et que dire du milieu culturel, où 90 % des directeurs de théâtre ou d'opéra sont des hommes ; de la fonction publique, où la majorité des directeurs de centres hospitaliers universitaires (CHU) sont masculins, contrairement aux directeurs de centre médico-sociaux ?

Dès qu'il s'agit de postes de pouvoir, d'argent et d'influence, on ne trouve que des hommes. À partir d'un certain niveau, les recrutements se font par cooptation. Quand vous n'êtes pas là, vous n'existez pas. Dans 80 % des cas, c'est la femme qui s'arrête de travailler à la naissance du deuxième enfant. Quand la femme

qui travaille est à la maison, en fin de journée, pour s'occuper des enfants, elle n'est pas auprès de son directeur de cabinet, du ministre ou du chef d'entreprise, à l'heure où se tiennent les réunions décisives. Dans le monde du travail, il est mal perçu qu'un homme consacre du temps à élever ses enfants tout en menant sa carrière professionnelle. Beaucoup d'hommes y aspirent pourtant.

Le gouvernement Ayraut montre l'exemple, puisqu'il est paritaire. Cet énorme progrès a été salué par la presse internationale. Mais si l'on descend au niveau des directeurs, directeurs-adjoints et chefs de cabinet, on tombe à 25 % de femmes. Il reste beaucoup à faire pour relever le nombre de femmes à des postes clés dans les cinq ans, en recrutant davantage aux postes de direction. Il y a moins de 8 % de femmes en position de responsabilité à Bercy, aucune patronne du CAC 40, sauf dans une entreprise, d'ailleurs anglo-saxonne. Les jurys, les « *short-lists* » doivent être paritaires : s'il faut choisir cinq femmes parmi douze et cinq hommes parmi quarante, la liste doit être équilibrée, cinq à cinq. C'est le seul moyen de progresser.

Le temps partiel est le plus souvent subi. Pas moins de 83 % des salariés à temps partiel sont des femmes, employées dans des métiers où les contraintes horaires sont éprouvantes, souvent avec des temps de transport longs. La garde des enfants a un coût. Beaucoup de femmes préfèrent arrêter de travailler ou travailler à temps partiel plutôt que de payer une nounou. Il faudrait construire 500 000 places de crèche en France, de toutes sortes, y compris dans des crèches mutualisées, car l'État n'en a pas les moyens. Il faut en assurer aussi le bénéfice aux personnes en recherche d'emploi car celles-ci ont besoin de faire garder leurs enfants pour se rendre aux entretiens ou à Pôle emploi. Les modes de garde actuels ne sont pas suffisants et imposent aux femmes de longues courses-poursuites entre la crèche, la maternelle et leurs obligations.

Autre travers bien français, une réunion commencée à 17 heures ne se termine pas avant 19 heures. Dans les administrations, les cabinets ministériels et les entreprises, il est mal vu de rentrer chez soi avant 18 heures. Il en va tout autrement en Europe du Nord ou du Sud. Chez nous, la politique de présence est essentielle. Il faut être là le soir, avec ses pairs, pour entourer le décideur, sinon vous ne pouvez pas donner votre point de vue et il ne sera pas entendu. Si vous ne faites pas partie du cercle d'hommes qui décident et réfléchissent à ces heures tardives, personne ne pensera à vous pour une promotion ou une nomination. Il n'est pas étonnant, dès lors, que la majorité des dirigeants soient des hommes, blancs, quinquagénaires, mariés et pères de famille...

Si des circulaires ont été prises par le Premier ministre à l'été 2012 pour que soit mesuré l'impact de toute loi sur l'égalité homme-femme ou sur le handicap, c'est grâce à la mobilisation des associations. Il importe d'introduire cette parole complémentaire qui n'est pas entendue et de s'en donner les moyens.

Le Sénat est lui aussi employeur et a un devoir d'exemplarité, d'autant qu'il est constitué d'élus qui sont eux-mêmes entourés d'équipes, au contact des collectivités, des administrations et des entreprises. Ce discours, vous devez le porter, mieux : l'incarner.

Je le dis aux ministres que je suis chargée de former à ces questions, car c'est aussi aux ministères employeurs qu'il appartient de s'approprier cette réflexion et de lutter contre les stéréotypes.

Oui, les élus de la République doivent montrer l'exemple. Je n'aurais jamais été élue conseillère régionale sans la parité. Vous connaissez la triste plaisanterie : « le féminin de candidat, c'est suppléante ». Je ne pense pas qu'il faille modifier la loi, il faut l'appliquer. Peut-être peut-on aller plus loin sur les sanctions financières. Quand elles sont suffisamment fortes, on y réfléchit à deux fois et l'on préfère jouer le jeu et respecter la règle.

Les personnes à temps partiel travaillent en moyenne 25 heures par semaine ; un quart d'entre elles, 18 heures. Les personnes qui ont un conjoint dépendant ou malade, un enfant handicapé avec le soutien d'un auxiliaire de vie scolaire (AVS) quelques heures par semaine seulement, sont conduits, bien souvent, à arrêter de travailler, raison pour laquelle les carrières professionnelles sont de plus en plus longues et se prolongeront bien au-delà de 65 ans, jusqu'à 70 ans, voire davantage, pour compenser les interruptions. J'ai la chance de faire un métier passionnant, intellectuel, mais je ne sais si je souhaite travailler aussi longtemps. Quid des femmes qui subissent un temps partiel mal rémunéré ? Que fait-on pour changer la vie et l'organisation des entreprises et des services publics, pour rompre cette spirale infernale ?

Il faut construire des crèches, mais aussi aménager le temps de travail et les obligations de présence. On peut travailler à distance, mais pas dans tous les métiers, comme ceux de la grande distribution ou des services qui sont de gros utilisateurs de travail à temps partiel aux horaires décalés. Des entreprises expérimentent dans ce domaine. Les employeurs doivent faire le choix de la responsabilité sociale. Il faut repenser le temps de travail, aménager le temps partiel, en supprimant le temps partiel subi, soutenir les entreprises qui sont prêtes à le faire. Les services de 30 heures peuvent être transformés en 35 heures. Certes, les charges sociales représentent un coût pour l'État. Mais avec un temps partiel à bas salaire, avec une allocation handicapé ou un revenu de solidarité active (RSA) de quelques centaines d'euros par mois, on ne vit pas, on survit, on ne peut pas consommer une fois qu'on a payé les dépenses contraintes liées à l'énergie et au logement. Avec de nouveaux horaires, une meilleure rémunération, on consomme, on tire la production, on paie des impôts. À terme, je ne pense pas que la collectivité soit perdante. Il faudrait alléger les charges en faveur de ces actions innovantes. C'est la logique de court terme qui est fautive, tout comme en matière d'environnement, parce qu'elle ne tient pas compte de l'ensemble des coûts réels. Pensons à l'amélioration de la qualité de la vie, à l'augmentation du pouvoir d'achat, à la micro-consommation.

Plus de la moitié des femmes exercent leur activité professionnelle au sein de dix familles de métiers sur 87 au total : les services, l'accueil, l'accompagnement, la santé, l'éducation, le nettoyage. Ce sont pour la plupart des métiers à faible valeur ajoutée. Les stéréotypes répandus au sein de l'opinion, de l'éducation nationale, des conseillers d'orientation, des recruteurs, empêchent les femmes de se diriger vers des métiers dits masculins : 40 % de filles en filière « S », mais seulement 22 % dans les écoles d'ingénieurs. Il y a un fossé.

Lorsque je siégeais au conseil consultatif de la HALDE, je suivais une expérience réalisée dans un lycée professionnel d'Aquitaine, financée par l'Union européenne, afin que les filles s'orientent vers des filières techniques, supposément masculines, bien mieux rémunérées que les métiers de l'esthétique qui leur sont traditionnellement conseillés et où les salaires plafonnent à 1 300 euros. Quand le financement européen s'est tari, l'expérience s'est arrêtée. Elle était pourtant

positive. Pourquoi ne pas la reconduire ? Une réflexion doit être engagée sur les conseils d'orientation.

Les discriminations envers les femmes et les personnes handicapées relèvent des mêmes processus cognitifs : elles sont tributaires des perceptions sociales, stéréotypées, de ce que « peuvent » faire les hommes et les femmes. Nous avons étudié une campagne réalisée par l'Éducation nationale pour recruter des enseignants : ces stéréotypes y étaient flagrants, une fois que l'on mettait en regard les images des femmes, forcément blondes, comme dans la grande majorité des publicités – alors qu'elles ne sont que 10 % dans la population – et celles des hommes sur les visuels censés représenter des choix de carrière attractifs pour les jeunes. Les stéréotypes se retrouvent aussi sur les fameux T-shirts Petit Bateau : pour les filles, en rose, l'inscription « jolie, douce, coquette, amoureuse, mignonne » ; pour les garçons, en bleu, « courageux, fort, vaillant, robuste, déterminé ». Or, avant trois ans, l'enfant n'a pas la notion de son genre, qui est une construction sociale : on induit la notion de force, de courage et de ténacité chez le petit garçon, qui ne doit pas pleurer, quand la petite fille, elle, en a le droit. Ainsi, on coopte des hommes dans des métiers qui requièrent de la ténacité et de l'énergie, alors que des femmes seraient tout à fait capables de les exercer. Pourquoi n'y a-t-il pas plus de grutières, métier bien payé qui demande de l'attention et du doigté mais pas de force physique ? Encore une fois, les stéréotypes sont ancrés dans le subconscient.

Le congé de maternité ? Rien n'empêche de le préparer à l'avance, de trouver des solutions pour ces seize semaines. Il faut déconnecter la présence physique des compétences. Ce n'est pas parce que la femme est absente quelques temps qu'elle perd ses compétences, même s'il peut être utile de prévoir un sas de réadaptation. L'évolution de carrière, l'ascension professionnelle se fait surtout entre 30 et 40 ans – c'est-à-dire à l'âge des grossesses, en général. Les femmes sortent alors du circuit. Après 45 ans, elles ne peuvent plus présenter les concours de la fonction publique qui leur permettraient d'évoluer.

Les progrès passeront d'abord par la négociation avec les partenaires sociaux. Or sur l'annualisation du temps partiel, toutes les négociations collectives ont échoué... Il faut notamment donner sa place à la formation continue, qui doit combler les périodes de latence. Le rapport de Séverine Lemièrre et Rachel Silvera sur la valeur du travail montre que les métiers de la propreté, par exemple, exigent de vraies compétences – autonomie, constance, sens de l'effort et de l'organisation – qui sont parfaitement transposables dans d'autres métiers. Il faut aussi penser aux personnes illettrées, qui peinent de plus en plus à trouver du travail.

Face à ce constat, quelles sont les propositions du Laboratoire de l'égalité ? Il faut une réflexion sur les crèches, sur la rémunération et l'organisation du temps partiel. La négociation collective doit se pencher sur la surpondération de femmes dans certains métiers, sur leur maintien dans des emplois usants qui produisent du handicap et de la maladie, et donc une précarisation croissante au moment de la retraite. Une organisation plus efficace permettrait à des centaines de milliers de femmes d'avoir un métier complémentaire, donc des ressources supplémentaires, donc de consommer davantage : tout le monde y gagnerait.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – La situation de ces cohortes de femmes très pauvres, en temps partiel, est souvent épouvantable. Ne pourrait-on proposer des mesures législatives ? Il faut travailler sur le temps de travail, le nombre d'employeurs, le lieu de travail. Les entreprises ont été

encouragées à développer le temps partiel. Comment les aider à faire le chemin inverse ? En abaissant à nouveau leurs charges ? L'idée de l'annualisation du temps de travail me fait peur : n'est-ce pas un synonyme de flexibilité, de mise à disposition totale ? Peut-être peut-on toutefois la penser de manière progressiste, autour de la formation. Sur le fond, je partage pleinement vos analyses et vos propositions !

Mme Catherine Tripon. – Le problème du temps partiel des femmes fait penser à celui des préretraites. Il faut dire que les syndicats sont très majoritairement masculins : on connaît la présidente du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), celle du MEDEF-Île-de-France, mais sur 122 présidents de section, moins de dix sont des femmes... Les postes de pouvoir et d'action vont aux hommes, les femmes se refusant trop souvent à entrer en compétition et privilégiant l'éducation des enfants. Ainsi, 40 % des femmes adaptent leur temps de travail à l'arrivée du premier enfant, contre 7 % des hommes. Étant donné les écarts de salaires, le choix est vite fait. Or, la retraite est calculée sur les revenus de l'individu, pas du couple, d'où un déséquilibre croissant entre l'homme et la femme. Il faudrait réfléchir à un rééquilibrage au sein du couple.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – N'oublions pas qu'il y a beaucoup de ruptures, et beaucoup de familles monoparentales...

Mme Catherine Tripon. – Réfléchissons aux moyens d'éviter la spirale dans laquelle trop de femmes se retrouvent prises. Cela passera par un rééquilibrage entre emplois stables et emplois flexibles. Flexibilité n'est pas un gros mot : il s'agit simplement d'organiser autrement le travail, afin de permettre une activité complémentaire. Le temps partiel, comme l'intérim, est trop souvent une variable d'ajustement.

Une proposition serait d'instaurer des mesures fiscales incitatives ; l'effet d'aubaine serait marginal, compte tenu du nombre de femmes en temps partiel subi. On peut imaginer un emploi stable avec des plages horaires variables, car temps partiel est souvent synonyme de précarité. La formation continue doit faire l'objet d'un accord professionnel, si nécessaire imposé par l'État. Les partenaires sociaux – essentiellement des hommes, qui ne connaissent donc pas ces problèmes – n'ont pas modifié leur vision des choses. Les allègements de charges ne sont pas toujours une mauvaise chose : le contrat de génération, par exemple, est une excellente initiative. Oui aux mesures coercitives, oui aux mesures incitatives, mais aussi à une révision du mode de calcul de la retraite, pour éviter la « double peine » imposée aux femmes.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Il faudrait imaginer une compensation au sein du couple.

Mme Catherine Tripon. – Oui aussi à plus de places en crèche, qui peuvent être financées par les collectivités mais aussi par les employeurs, publics et privés.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – L'entreprise doit se responsabiliser. Cette question soulève également celle de la stabilité des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises (TPE-PME), qui peinent à accéder à un financement pérenne. Il faut organiser une réponse globale de solidarité. Les grandes entreprises, qui ont les reins solides, sont souvent de mauvaise foi...

Mme Catherine Tripon. – N’oublions pas que les grandes entreprises ont des PME-PMI et des entreprises de taille intermédiaire (ETI) comme sous-traitants et prestataires, auxquelles elles imposent un mode de fonctionnement. La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), le Centre des jeunes dirigeants d’entreprises (CJD), les chambres de commerce et d’industrie sont des vecteurs précieux. Tenons compte de leurs problématiques propres, notamment en matière d’intérim.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Le précédent gouvernement avait avancé sur le groupement d’employeurs, qui ne sert guère le salarié. Ne faudrait-il pas plutôt un droit à la stabilité attaché au salarié lui-même, articulant périodes d’emploi et de formation sans passer par la case chômage ?

Mme Catherine Tripon. – C’est l’idée de la formation tout au long de la vie. De nos jours, on ne reste plus trente ans dans le même emploi. Il faut pouvoir changer de métier, de secteur d’activité. Il faut sensibiliser les recruteurs, ainsi que Pôle emploi et les sociétés d’intérim, qui sont encore trop frileux en la matière. Revoyons également les formations proposées aux personnes entre deux emplois. Ayant été moi-même deux fois au chômage, j’ai été atterrée par ce que l’on me proposait. Le bilan de compétences – que le conseil régional d’Île-de-France finance à 80 % – mériterait d’être généralisé. Il permet de passer du « ce que vous faites » au « ce que vous êtes » et de transférer ce savoir-être en compétences utilisables dans un autre métier. Il n’y a pas lieu de le réserver aux cadres : chacun est capable de changer de métier, dès lors qu’on lui en donne les moyens.

Le personnel de Pôle emploi mériterait d’être mieux formé pour accompagner les personnes de manière plus opérationnelle. Il faut également en finir avec la posture du corps enseignant en général à l’égard de l’entreprise, accusée d’incarner le grand capital. Au contraire, elle a toute sa place dans la vie scolaire : l’apprentissage et l’alternance permettent aux jeunes de se frotter à la réalité du monde du travail. Il en va de même pour l’université : trop de brillants doctorants ne trouvent pas d’emploi ! Les ministres de l’Éducation nationale et de l’Enseignement supérieur devront se pencher sur la question avec pragmatisme. Des pistes existent, même s’il faudra sans doute du temps pour créer des viviers de femmes susceptibles de diriger des CHU ou des universités. Pour mémoire, sur 122 présidents d’universités, huit sont des femmes. L’État ne s’applique pas à lui-même ce qu’il impose au privé !

Projetons un changement d’organisation qui permette aux femmes mais aussi aux hommes de concilier vie privée et vie professionnelle, neutralisons le genre avec la parentalité – d’autant que le mariage pour tous changera le paradigme. Permettons aux parents de travailler, de se former, de recommencer. Le marché de la formation, qui représente des centaines de millions d’euros, est un véritable fromage, fort mal géré, en raison du poids des groupes d’intérêt. Tout le monde doit balayer devant sa porte. À l’État, au Parlement d’imposer aux acteurs une remise à plat de leur mode de fonctionnement.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Il y a, en effet, beaucoup à faire. Je vous remercie.