

# ASSEMBLÉE NATIONALE

**JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**SESSION ORDINAIRE DE 2004-2005**

216<sup>e</sup> séance

## Compte rendu intégral

**3<sup>e</sup> séance du mardi 10 mai 2005**

Les articles, amendements et annexes figurent dans le fascicule bleu ci-joint



# SOMMAIRE

## PRÉSIDENTICE DE M. MAURICE LEROY

### 1. **Égalité salariale entre les femmes et les hommes.** – Suite de la discussion d'un projet de loi (p. 3297).

#### DISCUSSION GÉNÉRALE (*suite*) (p. 3297)

- Mme Martine David,  
M. Francis Vercamer.  
Mmes Marie-Jo Zimmermann, présidente de la délégation aux droits des femmes.  
Chantal Brunel,  
M. Michel Liebgott,  
Mme Martine Aurillac,  
MM. Alain Vidalies,  
Frédéric Reiss,  
Mmes Huguette Bello,  
Arlette Grosskost,  
M. Patrick Delnatte,

- Mmes Sylvie Andrieux,  
Gabrielle Louis-Carabin,  
Danielle Bousquet,  
Bérengère Poletti,  
M. Denis Merville.

Clôture de la discussion générale.

Mme Nicole Ameline, ministre de la parité et de l'égalité professionnelle.

#### MOTION DE RENVOI EN COMMISSION (p. 3314)

Motion de renvoi en commission de M. Jean-Marc Ayrault : Mme Danièle Hoffman-Rispal, M. Jean-Michel Dubernard, président de la commission des affaires culturelles ; Mme Muguette Jacquaint, MM. Michel Liebgott, Francis Vercamer. – Rejet par scrutin.

Renvoi de la suite de la discussion à la prochaine séance.

### 2. **Ordre du jour des prochaines séances** (p. 3320).

# COMPTE RENDU INTÉGRAL

**PRÉSIDENTIE DE M. MAURICE LEROY,**

**vice-président**

**M. le président.** La séance est ouverte.

*(La séance est ouverte à vingt et une heures trente.)*

1

## ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Suite de la discussion d'un projet de loi

**M. le président.** L'ordre du jour appelle la suite de la discussion du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (n<sup>os</sup> 2214, 2 282).

Cet après-midi, l'Assemblée a commencé d'entendre les porte-parole des groupes.

#### Discussion générale *(suite)*

**M. le président.** La parole est à Mme Martine David, pour le groupe socialiste.

**Mme Martine David.** Madame la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, le projet de loi que vous nous présentez aujourd'hui fait l'actualité depuis quelque temps.

Les formules chocs sur la volonté résolue du Gouvernement de faire cesser les discriminations directes et indirectes dont sont l'objet les femmes ont suscité de nombreuses attentes. Mais aujourd'hui les organisations syndicales, la représentation nationale et surtout les femmes, qui espéraient beaucoup de cette initiative législative, ne peuvent qu'être désarçonnées par la disproportion entre les promesses et la réalité.

Chacun s'accorde sur le terrible constat de l'inégalité. En 2003, en France, le salaire net annuel moyen d'une femme était de 18 730 euros, contre 23 315 pour un homme. Cette situation est aussi injuste pour les intéressées que pénalisante pour l'économie. Elle nécessite des mesures énergiques, voire volontaristes. L'Europe a d'ailleurs insisté auprès des États membres afin que des efforts soient faits pour réduire substantiellement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes d'ici à 2010.

Lors de ses vœux, le Président de la République n'a donc fait que reprendre les recommandations européennes. Néanmoins, une chose essentielle différencie l'ambition communautaire de la démarche de l'exécutif français : la stratégie de Lisbonne intègre la réduction des écarts de rémunération dans un ensemble plus vaste : celui de la lutte contre toutes les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Ce n'est malheureusement pas le cas du texte plutôt fade que vous nous proposez. Et

pour cause ! Dans l'exposé des motifs de ce projet de loi, on peut lire que « notre pays est confronté à une urgence économique, démocratique et sociale » : celle du départ à la retraite des générations du baby-boom qui va priver l'économie française de plusieurs milliers de travailleurs. Certes, il n'y a aucun doute sur ce diagnostic. On apprend ensuite que l'une des réponses à ce problème sera l'augmentation du taux d'activité des femmes. Évidemment ! On peut alors légitimement se poser la question, madame la ministre : pourquoi ce projet ne contient-il aucune mesure concrète pour augmenter le taux d'activité féminin ? Le texte n'entrevoit la réponse au problème des taux d'activité et d'emploi que par le prisme, certes inquiétant, mais aussi simplificateur, de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

J'ai volontairement retenu trois aspects que je juge fondamentaux et cependant peu ou pas traités dans votre texte. Pour chacun d'eux, de véritables propositions d'amélioration ont été formulées par le groupe socialiste mais n'ont pas été retenues par la commission. J'espère que vous-même, madame la ministre, leur accorderez quelque considération lors de nos débats.

Premier aspect : l'absence de prise en compte de la problématique des taux d'activité et d'emploi des femmes. Réduire le différentiel de salaire est assurément utile et nécessaire pour les femmes qui travaillent. Mais qu'en est-il des autres ? Que nous propose ce texte pour de nouvelles embauches ? Rien. Qu'en est-il de la réduction du chômage des femmes, lequel atteignait, en janvier 2005, 11,2 % alors que celui des hommes, déjà préoccupant, était de 9,2 % ?

Il n'y a dans ce projet aucune proposition permettant d'augmenter le taux d'emploi des femmes qui n'était, en France, que de 57,2 % en 2003 alors que les objectifs européens affichés à Lisbonne sont de 60 %. Certains États membres dépassent déjà ce chiffre, comme la Suède avec 71,5 %, ou les Pays-Bas avec 65,8 % ; sans parler du Portugal, avec 61,4 %, ou de Chypre avec 60,4 %.

On cherche également vainement dans ce projet des mesures concernant le travail à temps partiel. Le texte occulte complètement le fait que l'une des principales raisons des difficultés des femmes qui travaillent, c'est qu'elles ne le font pas à temps complet. 82 % des actifs qui travaillent à temps partiel sont des femmes ! Cette situation, elles ne la choisissent généralement pas, elles la subissent. Près de 27 % sont en sous-emploi. Les règles relatives au travail à temps partiel doivent être revues de manière urgente et ce projet de loi n'en dit pas un mot.

Le gouvernement auquel vous appartenez renonce une nouvelle fois à prendre en compte la précarité croissante de nos concitoyens. En l'occurrence, je pense aux foyers monoparentaux, qui sont grandement fragilisés par de tels contrats à temps incomplet. Bien entendu, je rappelle que le chef de ces familles est neuf fois sur dix une femme.

En outre, dans sa remise en cause forcenée et systématique des 35 heures, le gouvernement de Jean-Pierre Raffarin semble oublier que la réduction du temps de travail est sans doute l'une des meilleures manières d'accroître le taux

d'emploi des femmes et de permettre une vraie réconciliation entre l'emploi et la vie familiale. L'un des principaux effets de la RTT est que la majeure partie du temps libéré est passée avec les enfants.

Enfin, il faut souligner que l'augmentation du taux d'activité féminin est l'une des réponses au différentiel de rémunération entre les femmes et les hommes. Plus les femmes participeront au marché du travail, plus leurs rémunérations se rapprocheront de celles des hommes.

Le projet de loi qui nous occupe aujourd'hui prend donc le problème à l'envers et, de ce fait, il est voué à l'inefficacité.

Deuxième aspect : l'article 7 du projet de loi propose, pour réconcilier l'emploi et la parentalité, d'octroyer aux patrons de PME de moins de cinquante salariés une aide pour le remplacement d'une salariée en congé maternité. C'est une mesure inutile, voire contre productive, notamment vis-à-vis de l'équilibre des comptes sociaux. En effet, le salaire versé à une personne en congé maternité est pris en charge par la protection sociale, précisément pour permettre au chef d'entreprise de pouvoir rémunérer sans aucune difficulté la personne engagée en remplacement.

Ce n'est pas en donnant aux patrons des PME des aides nouvelles pour suppléer à un congé maternité que l'on fera évoluer dans le bon sens leur capacité à embaucher des femmes. Ou bien, ils le feront pour la pire des raisons : récupérer quelques subsides supplémentaires. L'embauche d'une femme deviendrait alors un emploi aidé !

Il faudrait maintenant des incitations financières pour recruter les femmes ! Arrêtons de les pénaliser. La société doit assumer que ce sont elles qui portent les enfants. De plus, lorsque l'on sait que la première naissance au sein d'un couple encourage l'emploi de la femme, il serait plus judicieux pour réconcilier emploi et parentalité que l'État aide véritablement à la multiplication des modes d'accueil de la petite enfance et à leur accessibilité financière, ou encourage les entreprises à offrir des structures de garde – en interne par exemple.

Troisième et dernier aspect : le problème de l'orientation et de la formation. En ce domaine, le texte est encore largement en deçà des enjeux. Je voudrais souligner l'absence de mesures concrètes liées aux questions d'orientation scolaire et universitaire des jeunes femmes, dont on sait pourtant qu'elles ont des conséquences sur les choix professionnels opérés par la suite. Le titre IV du projet ne contient qu'un article, le dernier, et fait presque figure de gadget au regard de l'importance que revêt pourtant la question.

Il est plus que nécessaire de traiter le problème de la formation initiale, en même temps que celui de l'apprentissage et de la formation continue. Il faut élargir la palette de choix proposés aux jeunes femmes pour leur permettre d'accéder à un nombre plus important de métiers. Cela permettra de lutter contre la ségrégation sectorielle et professionnelle, qui est une des causes des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. En 2004, 82 % des élèves qui présentaient un bac littéraire étaient des jeunes filles. Elles n'étaient que 44 % à préparer un bac scientifique.

La correction de ces inégalités numériques dans l'enseignement secondaire, mais aussi supérieur, constitue donc une urgence, notamment parce que l'activité des femmes est aujourd'hui concentrée dans un trop petit nombre de secteurs professionnels. La diversification est une des clés de

la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, mais également de l'augmentation du taux d'emploi féminin.

Comme vous le savez, madame la ministre, le groupe socialiste partage une grande part de vos préoccupations s'agissant des inégalités entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi nous avons déposé des amendements qui nous ont semblé constructifs. D'ailleurs, la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes, dont je salue la présidente, Mme Zimmermann, a fait des recommandations que je voudrais souligner. Malheureusement, le projet que vous nous proposez ne s'en inspire que très peu. Ce texte reste au niveau des annonces sans envisager de solutions concrètes, si ce n'est la bonne volonté des chefs d'entreprise. Or, depuis quelques années, nous ne pouvons pas être satisfaits des résultats – et je pense que personne ici ne saurait s'en satisfaire.

Cependant, madame la ministre, je vous connais un peu et je pense qu'il n'est pas trop tard pour bien faire. Il vous appartient encore d'accepter certaines de nos propositions, certaines des recommandations de la délégation aux droits des femmes, pour faire de ce texte la loi ambitieuse et déterminante que nous attendons tous en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

**M. le président.** La parole est à M. Francis Vercamer, pour le groupe UDF.

**M. Francis Vercamer.** Monsieur le président, madame la ministre, mes chères et chers – il y en a quelques-uns ce soir (*Sourires*) – collègues, l'UDF ne peut qu'aborder avec intérêt un texte qui se donne pour ambition de réduire les inégalités. Cet intérêt se conjugue à un *a priori* favorable, dès lors qu'il s'agit de réduire les inégalités professionnelles, en particulier salariales, entre les hommes et les femmes.

Au préalable, je veux souligner, en ces temps de débat constitutionnel européen, l'apport de l'Union européenne dans le domaine de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Dès 1957, le traité de Rome énonçait le principe de l'égalité des rémunérations, et, en 1997, le traité d'Amsterdam faisait de ce principe l'un des objectifs fondamentaux de l'Union. Mais c'est la directive du 22 septembre 2002 qui demande aux États membres de mettre en œuvre le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes. L'Union européenne sait donc jouer un rôle d'impulsion dans le domaine social, notamment en matière de lutte contre les discriminations.

Cependant, il convient d'examiner aussi le présent projet de loi à la lumière des textes qui, par le passé, ont déjà mis en place des dispositifs tendant à réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, sans toutefois parvenir à un résultat significatif. De fait, force est de constater que les lois de 1972, 1983 et, plus récemment, de 2001 n'ont pas suffi à réduire de telles inégalités. Dans un pays qui a célébré voilà quelques jours le soixantième anniversaire de l'exercice du droit de vote par les femmes, il est utile de rappeler que l'égalité politique entre hommes et femmes ne date que de la Libération. Cela dit, à voir ce soir la présence quasi exclusive de femmes dans l'hémicycle, on peine à croire qu'elle soit si récente...

Le principal obstacle à l'égalité, non pas seulement formelle mais réelle, entre les deux sexes est bel et bien une question de mentalité. S'il est facile d'édicter des règles et de changer des textes, rien n'est plus difficile que de modifier

en profondeur le comportement de nos contemporains. C'est la raison pour laquelle il nous faut être triplement exigeants avec le texte qui nous est soumis.

Il y va d'abord de la crédibilité de l'action du Parlement. La crise du politique se nourrit de l'impression qu'il en va du travail législatif comme de la vie des médias : il a ses « marronniers », ces sujets qui reviennent à intervalles réguliers, avec les saisons. C'est un peu la même chose avec les lois qui restent sans effet. Elles donnent le sentiment qu'on s'occupe d'un sujet, mais ne débouchent pas sur un résultat.

Il y va ensuite de la crédibilité de la loi comme outil de modernisation de la société et de promotion de l'un des piliers de notre devise républicaine : l'égalité.

Enfin, si les lois se sont succédé sans modifier en profondeur la situation des femmes face au travail, et si le Gouvernement a décidé de légiférer une fois de plus, permettez aux parlementaires d'avoir pour ambition de légiférer une fois pour toutes.

Sur ce point, le groupe UDF exprime trois doutes.

Tout d'abord, l'architecture générale du texte nous paraît rendre compte de manière incomplète de l'inégalité professionnelle entre hommes et femmes. L'intitulé même du texte, qui vise à l'égalité salariale, ne cible que les écarts de rémunération, alors que l'inégalité professionnelle entre hommes et femmes concerne l'accès même au travail. C'était l'objet des motions de procédure que nous avons entendues précédemment. Quelques chiffres sont à cet égard particulièrement significatifs : en 2003, si l'emploi féminin concentre 80 % des bas salaires, c'est parce qu'il concentre également 82 % des temps partiels et 78 % des emplois non qualifiés. Les femmes travaillent à temps partiel cinq fois plus souvent que les hommes. Elles sont aussi quatre fois plus nombreuses que les hommes dans une situation de sous-emploi, c'est-à-dire à temps partiel en souhaitant travailler davantage. Par ailleurs, plus de la moitié de l'emploi féminin est concentré sur dix professions peu qualifiées, principalement dans le secteur des services.

Il ne s'agit donc pas de nier l'inégalité salariale, mais d'en cibler les sources que sont l'inégal accès aux formes du travail et l'inégal accès à la formation, en particulier dans le cadre professionnel. Or, sur ces deux points, le projet de loi donne le sentiment de rester en deçà du sujet.

Notre deuxième doute est lié aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, qui permettent aux femmes en congé maternité de bénéficier de la moyenne des augmentations individuelles de salaires pratiquées chez les salariées de la même catégorie professionnelle pendant leur absence de l'entreprise. Nous ne doutons pas de la générosité qui sous-tend cette disposition, et nous y voyons la volonté d'éviter le risque de ruptures dans la carrière professionnelle des femmes en raison de choix de vie familiale.

Plusieurs voix, dont celle de ma collègue Anne-Marie Comparini, se sont élevées pour s'interroger sur le caractère réellement applicable d'une telle disposition. Elle pose en effet question sur le plan de la confidentialité. Elle peut s'avérer source de contentieux, dès lors que les critères et appréciations qui président aux augmentations individuelles sont, par nature, différents d'un poste à l'autre et liés aux parcours, par définition hétérogènes, de chaque salarié dans l'entreprise et dans la maîtrise de son poste. Ce risque de contentieux n'est pas pour assurer la sécurité juridique, tant du salarié que de l'employeur. Un effet pervers possible serait

de voir certaines entreprises, en particulier les plus petites, limiter les augmentations individuelles lorsqu'une salariée est en congé maternité pour ne pas risquer de contentieux.

Source de complexité, cette disposition peut enfin se révéler un frein à l'emploi des femmes. À défaut d'explications claires sur le caractère réellement applicable de cette disposition ou de propositions pour éliminer les éventuels effets contre-productifs relevés qui ne manqueraient pas d'intervenir, nous nous interrogeons sur l'opportunité de cette mesure.

Notre troisième doute, enfin, est lié à l'absence délibérée de mesures coercitives au cas où, dans les branches comme dans les entreprises, les négociations n'aboutiraient pas à la réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes. Nous comprenons votre volonté de faire confiance aux partenaires sociaux, représentants des salariés comme des employeurs. Mais pourquoi se priver d'emblée de tous les moyens susceptibles d'assurer de manière effective la réduction des écarts de rémunération ? On l'a vu, de nombreux textes de loi et accords entre partenaires sociaux n'ont pas suffi, depuis maintenant plus de trente ans, à combler les inégalités professionnelles entre hommes et femmes. Pourquoi renvoyer à une hypothétique loi l'établissement d'une contribution sur les salaires applicable aux entreprises qui ne satisferaient pas à l'engagement de négociations loyales et sérieuses ? Le prévoir dès maintenant n'est pas un geste de défiance à l'égard des employeurs ; c'est simplement tirer les leçons du passé en constatant que la bonne volonté affichée ne suffit malheureusement pas à faire évoluer les mentalités. Tels sont les doutes que nous espérons voir levés à la faveur de la discussion générale et de l'examen des amendements.

Le groupe UDF, madame la ministre, a pleinement joué le jeu du débat, témoignant ainsi toute la considération que méritent votre travail et votre texte. Nous avons présenté plusieurs amendements pour donner à ce dernier plus d'effectivité. Certains ont été rejetés en commission et seront rediscutés en séance, d'autres ont été adoptés en commission, comme la prise en compte du congé maternité ou d'adoption pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation ou la possibilité de fractionner le congé parental d'éducation dans la limite de la scolarité obligatoire.

Soucieux d'être ouverts à votre projet, nous n'en restons pas moins attentifs aux orientations que prendra le Gouvernement au cours de la discussion. Et du sort qui sera réservé à nos amendements dépendra notre vote final. *(Applaudissements sur les bancs du groupe Union pour la démocratie française.)*

**M. le président.** La parole est à Mme la présidente de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.** Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est au cœur de la problématique de l'égalité professionnelle, car les inégalités dans les salaires ne sont que le miroir grossissant de toutes les discriminations à l'œuvre, dans le monde du travail, à l'encontre des femmes. La persistance des écarts salariaux en France demeure inquiétante malgré l'affirmation du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans les traités européens, dans de nombreuses directives,

ainsi que dans notre droit interne avec les lois de 1972, 1983 et 2001, dont l'application demeure malheureusement modeste.

Face à ces inégalités bien ancrées, le projet de loi propose, sous l'impulsion du Président de la République, d'inverser la tendance et de parvenir à la suppression des écarts de rémunération d'ici à cinq ans. La délégation aux droits des femmes souscrit à cet ambitieux projet, qui s'appuie, pour parvenir à l'objectif fixé, sur de nouvelles méthodes de négociation collective, fortement incitatives, au niveau des branches comme des entreprises, à partir d'un diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La loi du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, n'est pas remise en cause par le projet de loi, qui en reprend certains des principaux acquis, comme le rapport de situation comparée fondé sur des indicateurs pertinents. Plus que jamais, son application apparaît indispensable, le salaire étant le résultat de nombreux facteurs qui creusent les inégalités : conditions d'embauche, niveau de qualification, durée du travail, responsabilités familiales. C'est en agissant aussi sur ces facteurs indirects que les partenaires sociaux parviendront à réduire les écarts salariaux.

Le projet de loi s'inscrit dans un changement d'attitude positif de l'opinion, des pouvoirs publics et des partenaires sociaux vis-à-vis du thème de l'égalité professionnelle. L'action soutenue de Mme Ameline, notamment auprès des entreprises avec la création du label « égalité », a été relayée par les partenaires sociaux. Les organisations syndicales et patronales ont engagé une réflexion en profondeur, qui a conduit à l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et de grandes entreprises ont signé ces dernières années des accords innovants dans ce domaine.

La délégation aux droits des femmes, après avoir entendu les organisations syndicales et patronales ainsi que des experts, a, au terme de ses travaux, adopté plusieurs recommandations autour de trois thèmes : assurer plus d'efficacité à la négociation sur les écarts salariaux ; mieux prendre en compte la maternité dans l'entreprise ; assurer une meilleure représentation des femmes dans les instances professionnelles et les organes de décision des entreprises.

S'agissant de la nouvelle négociation salariale, la loi n'interfère pas dans son déroulement, qui est de la seule responsabilité des partenaires sociaux. Toutefois, pour éviter qu'elle ne soit purement formelle et s'assurer que les propositions avancées seront discutées de façon approfondie et de bonne foi, la délégation a souhaité rappeler l'obligation d'engager sérieusement et loyalement les négociations, en se référant notamment aux modalités de la négociation relative au travail de nuit.

Pour être efficace, la négociation devra s'appuyer sur un diagnostic fiable, qui requiert des outils méthodologiques. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, qui se voit confier une mission d'évaluation par le projet de loi, devrait mettre au point ces outils et préciser le contenu des indicateurs pertinents, particulièrement à l'intention des petites et moyennes entreprises.

La délégation s'est préoccupée du suivi de la nouvelle loi sur le terrain. Elle a souhaité à cet égard que soient renforcées les missions des inspecteurs du travail, qui devraient être davantage sensibilisés aux problèmes de l'égalité professionnelle. Quant aux déléguées régionales et chargées de mission aux droits des femmes, elles devraient bénéficier

d'un statut leur permettant de s'impliquer davantage dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle et salariale.

Le projet de loi s'attache à une meilleure prise en compte des facteurs indirects des inégalités salariales. Ainsi, il s'attache à mieux protéger le congé de maternité, qui entraîne une rupture dans le parcours professionnel des femmes. La salariée de retour d'un congé de maternité bénéficiera d'un salaire majoré de la moyenne des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles de la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, perçues pendant la durée de ce congé. La délégation n'a pas souhaité retenir la référence aux augmentations individuelles de salaire, qui risque de porter atteinte à la confidentialité de ces augmentations, aujourd'hui de plus en plus individualisées et liées à la performance ou à la réalisation d'objectifs.

Le projet de loi complète les indicateurs en introduisant un nouveau champ relatif à la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. La délégation a estimé que cette dernière notion, qui renvoie aux seuls salariés ayant des enfants à charge, ne permettrait pas de prendre en compte la diversité des choix individuels des salariés et considéré que l'expression « vie personnelle » serait mieux adaptée.

S'agissant du droit au congé annuel d'une salariée de retour d'un congé de maternité, la délégation a souhaité que l'article 12 du projet de loi soit modifié pour tenir compte de la jurisprudence récente et que la salariée, dans ce cas, puisse prétendre effectivement à ses congés payés annuels, même en dehors de la période fixée dans l'entreprise pour les congés annuels du personnel.

Troisièmement, la délégation a voulu assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les instances professionnelles et dans les instances de décision des entreprises.

Elle a proposé que, lors des élections des délégués du personnel et au comité d'entreprise, la composition des listes présentées par les organisations syndicales représentatives reflète au mieux la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège. De même, la composition des commissions administratives et des comités techniques paritaires de la fonction publique devrait respecter la proportion d'hommes et de femmes de chaque corps de fonctionnaires, pour les représentants de l'administration comme du personnel.

Enfin, la délégation a souhaité ouvrir davantage à la représentation des femmes les plus hautes instances de décision des entreprises. Une forte incitation, d'ordre législatif, apparaît aujourd'hui nécessaire pour que les femmes aient une place décente dans les conseils d'administration des sociétés anonymes comme des entreprises publiques : moins de deux dirigeants de sociétés anonymes sur dix sont des dirigeantes et les femmes représentent à peine 5 % des membres des conseils d'administration des sociétés du CAC 40. Ces chiffres sont très faibles comparés à la représentation des femmes dans des instances du même ordre dans d'autres pays européens comme la Norvège ou la Suède.

La délégation a proposé que le conseil d'administration des sociétés anonymes soit composé de façon à assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes et comporte un nombre de représentants de chacun des deux sexes d'au moins 20 %.

De la même façon, elle a souhaité que cette disposition s'applique à l'ensemble des conseils d'administration ou de surveillance des entreprises publiques.

Dans l'application de la loi, une attention particulière devra être apportée à deux secteurs d'activité.

Le premier est le secteur des petites et moyennes entreprises de moins de cinquante salariés, qui représentent plus de la moitié de l'emploi féminin. La négociation risque d'y être plus difficile, les PME n'étant pas tenues à un rapport de situation comparée et ne disposant pas toujours de représentation syndicale.

Le second – et je sais qu'il vous tient à cœur, madame la ministre – est le secteur du travail à temps partiel, responsable pour moitié du fort écart des salaires entre les hommes et les femmes. Le projet de loi dont nous débattons n'offre pas l'occasion d'aborder aujourd'hui le problème du travail à temps partiel, mais je souhaiterais que celui-ci fasse l'objet d'un projet de loi spécifique et qu'à ce moment soient rectifiés certains problèmes qui ne seraient pas réglés dans le présent projet de loi.

Telles sont, madame la ministre, mes chers collègues, les principales préoccupations et recommandations de la délégation aux droits des femmes. Certaines d'entre elles ont fait l'objet d'amendements adoptés par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

J'espère qu'au cours du débat des avancées significatives pourront être retenues dans la ligne des recommandations de la délégation. *(Applaudissements sur tous les bancs.)*

**M. le président.** La parole est à Mme Chantal Brunel.

**Mme Chantal Brunel.** Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, c'est toujours avec un sentiment mitigé que j'interviens dans pareil débat : d'une part, je suis toujours contente de servir la cause des femmes mais, d'autre part, je préférerais que ce genre de débat n'ait pas lieu d'être, car cela voudrait dire que l'égalité hommes-femmes est enfin une réalité. Or, nous le savons tous, l'égalité tant souhaitée n'est pas encore établie. Certes, de grands progrès ont été effectués mais, comme chacun sait, les derniers pas sont toujours les plus difficiles. Encore 22 % d'écart de salaire entre un homme et une femme occupant le même poste : c'est beaucoup !

**M. Jean-Michel Dubernard,** *président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.* C'est un taux global !

**Mme Chantal Brunel.** Mais ce que l'on ne souligne pas assez, c'est que l'écart est encore plus grand pour les temps partiels. Et encore ces chiffres ne dépeignent-ils pas l'étendue des disparités, contre lesquelles il faut encore lutter.

Il existe des disparités d'abord dans l'orientation. Alors que les filles font des études secondaires brillantes, elles s'orientent plus vers l'université que vers les grandes écoles scientifiques : on dénombre 23 % de filles seulement dans les écoles d'ingénieurs. À l'université, elles s'orientent davantage vers les matières littéraires, aux débouchés plus incertains. Le présent projet de loi prévoit d'offrir une plus grande place aux jeunes femmes au sein de l'apprentissage. C'est louable, mais cela ne concerne qu'une petite frange de l'orientation.

On observe ensuite des disparités dans le choix de la branche professionnelle. En France, le pourcentage des femmes est très important dans la catégorie des employés. C'est ainsi que les femmes occupent 89,2 % des emplois de service direct aux particuliers, 83 % des emplois administratifs d'entreprise, 78,6 % des emplois civils et agents de service de la fonction publique, 76,5 % des emplois de

commerce. Elles sont largement majoritaires dans les professions dites intermédiaires, comme celles qui touchent à la santé et au travail social ou à l'éducation.

Faut-il préciser que ces secteurs fortement féminisés sont aussi ceux qui tendent à être moins valorisés et moins bien rémunérés ? Là encore les mentalités ont besoin d'évoluer, celles des jeunes femmes comme celles des employeurs.

Des disparités subsistent également dans l'embauche. À diplôme égal, une femme a plus de mal à trouver son premier emploi. Une jeune femme est toujours considérée comme une mère en puissance, ce qui pour un employeur est synonyme d'absences et de congés, bref d'insécurité. Cette difficulté à trouver un premier emploi explique en partie l'âge de plus en plus tardif auquel les femmes françaises ont leur premier enfant. Elles attendent de trouver un emploi stable et de faire leurs preuves dans cet emploi avant d'envisager d'avoir leur premier enfant. Les Françaises ont en moyenne leur premier enfant à vingt-huit ans, contre vingt-quatre ans en 1975, ce qui n'est pas sans conséquences médicales et sociales.

On constate par ailleurs des disparités dans le type de contrat, nous le savons tous. Les femmes sont les plus nombreuses dans les emplois précaires et les temps partiels subis : 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Dans certains métiers, comme celui de caissière des grandes surfaces, les coupures au sein de la journée sont si longues que le temps partiel devient incompatible avec la vie de mère de famille.

On enregistre enfin des disparités dans les carrières, pour les raisons que je viens de citer. Si une seule maternité est un frein dans la carrière d'une femme, que dire de deux, voire de trois maternités ? Il faut rappeler que, dans notre pays, seules 18 % des femmes diplômées sont cadres, contre 39 % des hommes, 17 % des dirigeants sont des femmes, mais 8 % seulement dans les sociétés de plus de 200 salariés.

Le projet du Gouvernement vise à lutter contre cette disparité en assurant une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques. Espérons que ces nominations auront un effet d'exemplarité pour le secteur privé. Elles sont en effet extrêmement rares dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40.

Par ailleurs, dans les grandes entreprises, on demande souvent à un dirigeant d'avoir une expérience à l'étranger, ce qui constitue aussi un handicap pour les femmes. Avec la mondialisation et la nécessité pour beaucoup d'entreprises d'exporter pour survivre, cette exigence d'une expérience à l'étranger sera un frein croissant à la nomination des femmes à des postes de direction dans les entreprises privées.

Le label égalité que vous promouvez, madame la ministre, dans les entreprises sera un bon moyen de faire progresser les mentalités. Espérons que les Français y seront sensibles.

La carrière des femmes pourra s'améliorer aussi grâce à un meilleur accès à la formation professionnelle, favorisé par ce projet. Il est vrai – cela a déjà été remarqué – que les hommes profitent beaucoup plus de la formation professionnelle et continue que les femmes, qui sont souvent beaucoup moins disponibles.

Vous fixez, madame la ministre, des objectifs d'égalisation salariale dans un délai de cinq ans. C'est bien, mais de tels objectifs ont déjà été posés par d'autres textes, à savoir trois lois et un accord interprofessionnel, et ils ne sont toujours pas atteints. Par ailleurs, permettez au chef d'entreprise que

j'ai été de relativiser les comparaisons car les postes de travail que l'on peut réellement comparer n'existent guère que dans les grosses entreprises ou dans les emplois ouvriers, c'est-à-dire les emplois postés.

Prévoir qu'une femme rentrant de congé de maternité verra sa rémunération majorée de la moyenne des augmentations individuelles accordées aux salariés de sa catégorie est bien dans le principe. C'est équitable, mais ce n'est pas sans effets pervers : les congés de maternité sont déjà extraordinairement redoutés par les employeurs. De plus, ces moyennes vont être difficiles à établir du fait de la confidentialité des augmentations individuelles et des primes et autres éléments variables. Cette disposition risque de donner lieu à bien des contentieux.

Par contre, l'aide forfaitaire de 400 euros accordée aux entreprises de moins de cinquante salariés pour remplacer les congés de maternité va dans le bon sens mais risque de n'être que symbolique. Chacun sait, madame David, que le coût supplémentaire du salarié embauché en CDD est au minimum celui de la prime de précarité, qui représente 10 % du salaire de la période considérée. Il faut ajouter à ce coût la période d'adaptation du nouveau collaborateur dans l'entreprise et souvent sa moindre motivation, car il sait qu'il est employé pour un temps limité.

Nous serons tous d'accord sur les bancs de cet hémicycle pour dire que les qualités professionnelles des femmes et des mères doivent être reconnues. Nous serons tous d'accord pour affirmer que la maternité rend les femmes plus déterminées, plus conquérantes, plus concrètes, plus efficaces et qu'il faut arrêter de les pénaliser avec ces réunions tardives qui n'en finissent pas, à l'heure où elles doivent relayer la crèche ou l'assistante maternelle.

Face à ce constat, je pense qu'un point capital réside dans la création de crèches. Il faut les multiplier, notamment les crèches d'entreprises, et en assouplir les horaires. Aujourd'hui, 39 % des actifs considèrent que le travail rend difficile l'organisation de la vie de famille. Beaucoup de travailleurs aux horaires atypiques ne peuvent avoir recours aux crèches : ceux qui ont des horaires journaliers particulièrement longs, ceux qui travaillent le samedi ou le dimanche, ceux qui travaillent de nuit ou encore ceux qui sont souvent en déplacement. Beaucoup d'actifs sont concernés, comme les travailleurs indépendants, les cadres, les employés de commerce, pour ne citer qu'eux. Devant ces difficultés, beaucoup de femmes se sont retirées du marché du travail ou acceptent par défaut des temps partiels. Doit-on rappeler que le taux d'activité des mères de trois enfants et plus n'est que de 36,2 % ?

Des progrès ont été réalisés pour favoriser les crèches interentreprises, mais ils restent insuffisants. Les régions, les départements, les intercommunalités, les communes doivent se mobiliser et y consacrer des moyens financiers importants. Il s'agit là d'une aide concrète et décisive pour faciliter le travail des femmes.

D'expérience, je peux vous assurer, chers collègues, qu'une femme ne vit pas bien son travail lorsque ses enfants sont petits. Elle se sent coupable, dans son travail, de ne pas être suffisamment disponible et, vis-à-vis de ses enfants, de ne pas être assez présente. La crèche à côté du lieu de travail est une vraie solution pour faciliter le travail des femmes et promouvoir l'égalité hommes-femmes.

Il faut enfin signaler que toutes ces disparités se répercutent lors de la cessation d'activité. En France, les pensions de retraite des femmes sont inférieures de 42 % à celles des hommes du fait de leur moindre rémunération et d'une

carrière moins linéaire. Cette différence est colossale et tout à fait déplorable car elle montre que notre pays ne sait pas reconnaître le rôle et la place des mères de famille.

Permettez-moi, en ces temps de débat européen, de conclure sur une note d'espoir. L'Europe a beaucoup fait pour le statut de la femme. Certaines dispositions du présent projet ne sont d'ailleurs que la transposition de directives européennes. L'Europe a réussi à faire évoluer une Europe du Sud un peu machiste pour la rapprocher d'une Europe du Nord plus égalitaire. Le projet de Constitution qui nous occupe en ce moment reconnaît d'ailleurs l'égalité hommes-femmes comme l'un de ses principes essentiels. Je voterai donc ce texte, en espérant sincèrement qu'il fera évoluer et les mentalités, et les faits. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

**M. le président.** La parole est à M. Michel Liebgott.

**M. Michel Liebgott.** Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, alors que nous revenons tous de nos circonscriptions, après les célébrations du 8 mai 1945, et au moment où nous abordons l'examen du projet de loi sur l'égalité salariale, je ne puis commencer mon intervention sans évoquer l'égalité entre les hommes et les femmes d'une manière plus générale, et peut-être même plus fondamentale. C'est en effet après la Seconde Guerre mondiale que nos concitoyennes ont acquis le droit de vote. Il peut paraître surréaliste, aujourd'hui, d'imaginer que, il y a soixante ans, les Françaises ne votaient pas. Ma grand-mère, née en 1904 et qui a traversé tout le siècle, n'aura été citoyenne à part entière que durant la moitié de sa vie. Sans elle, pourtant, je ne serais pas là pour vous en parler aujourd'hui. C'est dire combien le sujet que nous abordons est important.

Il l'est d'autant plus qu'il porte sur cette égalité proclamée au fronton de nos écoles et de nos hôtels de ville : l'égalité en général et donc aussi l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'un problème lancinant. Nombreuses furent les tentatives de réduire les écarts salariaux, que ce soit par la loi française, par les directives européennes ou par la négociation interprofessionnelle. Toutefois, après 1945 et le premier vote des femmes à l'occasion d'élections municipales, il fallut attendre 1972 pour que le principe d'égalité salariale soit introduit dans le code du travail. Que d'années perdues ! Que de combats menés ! Ce premier texte, encore assez modeste, a été ensuite confirmé par plusieurs directives européennes et, surtout, par deux textes essentiels, la loi Roudy en 1983 et la loi Génisson en 2001. Ces deux noms justifient la fierté que nous éprouvons en nous exprimant à cette tribune : ces lois sont récentes et ont été adoptées à la faveur d'un rapport de force politique particulièrement volontariste.

Ce projet de loi, voulu par le Président de la République, s'inscrit dans un contexte socio-économique plus que tendu. Aujourd'hui, ce qui inquiète le plus nos concitoyens, c'est la perte de pouvoir d'achat pour la plupart des catégories socioprofessionnelles – pour les hommes comme pour les femmes, car, en la matière, hélas, il y a égalité. Certes, comme le montre une étude récente du CREDOC, depuis trois ou quatre ans, les augmentations ont atteint 25 % pour certaines catégories socioprofessionnelles, notamment les chefs d'entreprise, et je ne parle pas des excès qu'on a pu dénoncer ici ou là. Mais pour la grande majorité des salariés, c'est la stagnation, voire la diminution.

Pour en revenir à notre sujet – et sans oublier que, l'essentiel, c'est l'égalité entre tous les citoyens –, on constate aujourd'hui encore, dans les écarts salariaux entre hommes



et femmes, une différence résiduelle de l'ordre de 15 %, à peu près stable dans le temps et dans l'espace. Ce chiffre résulte de mécanismes de sous-évaluation discriminatoire par rapport à divers paramètres plus traditionnels. L'INSEE, qui compare l'ensemble des masses salariales, considère d'ailleurs qu'il est plutôt de 25 %.

Incontestablement, la baisse de la capacité de consommation est plus marquée pour les femmes. Beaucoup l'ont dit, elles sont plus que d'autres touchées par toutes les formes d'emploi précaire : CDD, intérim, contrats aidés – quand il en reste, car on ne sait toujours pas exactement quels types d'emplois aidés prendront le relais de ceux qui vont disparaître.

**Mme Martine David.** Ça, c'est vrai !

**M. Michel Roumegoux.** Vous avez fait mieux ?

**M. Michel Liebgott.** C'est une inquiétude réelle pour beaucoup de femmes : 80 % des bas salaires concernent aujourd'hui les femmes. Elles sont donc les premières touchées par les inégalités, et le sont plus que les hommes, car elles sont en situation de faiblesse et fragilisées.

La réduction des inégalités serait un leurre si, parallèlement, la dégradation du pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés se poursuivait. À quoi bon consentir un effort particulier si l'on constate par ailleurs un effondrement général, ce qui, semble-t-il, est le cas, faute d'un réajustement de la politique gouvernementale qu'on ne voit guère poindre à l'horizon.

**M. Michel Roumegoux.** Vous voulez qu'on vive à crédit ?

**M. Michel Liebgott.** Cependant, positifs. Le sujet dont nous parlons ne représente-t-il pas notre avenir ? Comme dit le poète, « la femme est l'avenir de l'homme ».

**M. Michel Roumegoux.** On peut dire que vous avez réussi à le préparer, cet avenir !

**M. Michel Liebgott.** André Lévy dit aussi que « les femmes ne construisent pas ce que les hommes dessinent ».

La participation des femmes à l'activité économique est un puissant facteur d'amélioration des performances économiques des pays développés, parce qu'elle permet la diversification des talents.

**M. Louis Guédon.** Parce qu'on libère l'entreprise !

**M. Michel Liebgott.** Non, monsieur, parce qu'elle permet la diversification des talents, et on ne peut pas dire que vous en fassiez preuve en ce moment ! (*Exclamations sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

Les nouveaux choix féminins orientent la consommation des ménages vers de nouveaux types de services, sources de nouveaux emplois, notamment dans les domaines récréatifs, sociaux et culturels. À ce sujet, nombreux sont les élus locaux ici présents qui savent que ce sont des adjointes, plutôt que des adjoints, qui ont développé le périscolaire, et, malgré la bienveillance du personnel de la noble maison dans laquelle nous siégeons, il est encore quelque peu difficile d'y accueillir des enfants. C'est dire le travail qu'il nous reste à accomplir si nous voulons nous approcher de ce qui se fait en la matière dans les parlements de certains pays, notamment scandinaves.

Au-delà de ces remarques, qui soulignent l'intérêt et l'importance du travail féminin, et montrent combien il est nécessaire qu'il soit rémunéré autant que celui des hommes, il y a lieu de s'interroger sur les conditions dans lesquelles nous légiférons. Certes, le Président de la République

a, une fois de plus, prononcé des paroles incantatoires, laissant entendre que, dans cinq ans, l'inégalité devrait disparaître. En réalité, j'ai rappelé quelques lois existantes et nous pouvons nous interroger sur l'intérêt qu'il y a à légiférer davantage, surtout si c'est pour ne pas prendre de dispositions déterminantes. Faut-il ajouter de la législation à la législation ? L'égalité salariale est inscrite dans le code du travail dans ses articles L. 140-2 à L. 140-9 : « 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. » Il est bon d'en débattre, mais les textes existent déjà et il suffirait de les appliquer.

Nous y sommes pourtant incités par l'arrêt Harba du 28 novembre 2000 de la Cour de cassation, qui concerne une jeune femme licenciée en 1992 après avoir demandé une rémunération égale à celle des hommes, et qui, ayant d'abord perdu en première instance et en appel, a obtenu gain de cause devant la Cour de cassation, au grand dam de son employeur.

En juillet 2003, le Conseil de l'Union européenne a adopté un texte réaffirmant l'objectif de plein-emploi. Ce ne sont donc pas les textes qui manquent. Sans vouloir blesser personne, je rappelle que, quelle que soit l'interprétation qu'on en fasse, le traité constitutionnel fait également largement allusion à cette question.

Les textes existent donc, mais on oublie souvent de les mettre en œuvre. On oublie également de traiter, en amont, les causes de ces inégalités. Elles plongent parfois leurs racines dans l'enfance : sans remonter jusqu'aux premiers biberons, tout peut commencer à l'embauche, se poursuivre avec la formation ou les promotions, qu'on accorde ou pas, selon des procédures souvent assez discriminatoires.

La question des inégalités salariales liées au sexe n'est donc pas nouvelle mais prend aujourd'hui une acuité toute particulière pour une raison très simple : depuis 1970, le taux d'activité des hommes a plutôt baissé, passant de 85 % à 74 %, tandis que celui des femmes a plutôt augmenté, passant de 49 % à plus de 60 %. Mais ce sont les entreprises qui ont eu recours à cette évolution, qui pourrait paraître favorable, pour moins payer les salariés ou les faire travailler à temps partiel ou avec des contrats plus précaires. Cette évolution naturelle n'a donc pas toujours profité aux femmes.

Aujourd'hui, notre démarche est plus économique que sociétale. On voit bien que, *grosso modo*, après 2010, quelque 100 000 salariés prendront leur retraite et qu'il faudra les remplacer, si possible par des gens qu'on ne paiera pas trop cher. La loi que nous devons voter sera donc difficile à mettre en œuvre, car il sera plus aisé, pour les chefs d'entreprise, d'employer des femmes à qui ils verseront des bas salaires. (*Protestations sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

**M. Michel Roumegoux.** Ce que vous dites est lamentable !

**M. Louis Guédon.** Oui, c'est une honte !

**M. Michel Liebgott.** On constate qu'il y a, aujourd'hui, davantage de départs à la retraite que de jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi. Malgré cela, alors que, mécaniquement, le chômage devrait baisser, il continue d'augmenter, ce qui est quand même extraordinaire.

Je ne reviens pas sur les différents aspects techniques qui feront l'objet d'amendements du groupe socialiste, à la fois au titre I<sup>er</sup> et au titre II.

**M. Louis Guédon.** Vos propos sont scandaleux ! (*Protestations sur les bancs du groupe socialiste.*)

**M. Michel Liebgott.** Vous n'avez pas, me semble-t-il, à apprécier la nature du scandale.

**Mme Martine David.** Exactement.

**M. Michel Liebgott.** Chacun peut considérer qu'il a des choses à dire et s'exprimer démocratiquement.

**Mme Martine David.** Mais ces messieurs ne doivent pas être des démocrates !

**M. Louis Guédon.** Respectez les Français !

**M. le président.** Mes chers collègues, vous n'avez pas la parole !

**M. Michel Liebgott.** En conclusion, et pour en revenir à l'essentiel, l'exposé des motifs est assez ambitieux, puisqu'il est dicté par la Présidence de la République, mais le texte est-il véritablement novateur ? Les principaux instruments de lutte contre les discriminations salariales existent déjà. Ne s'agirait-il pas simplement, madame la ministre, de les faire appliquer ? On ressent comme un décalage entre l'évocation d'une « urgence économique, démocratique et sociale » et la réalité des apports de ce texte, notamment au regard de la situation sociale de notre pays et des textes récents mettant en cause les 35 heures. Le Gouvernement nous dit qu'il faut travailler plus pour gagner plus. Certes. Mais beaucoup de femmes souhaiteraient travailler un peu plus pour avoir, simplement, un salaire décent. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Martine Aurillac.

**Mme Martine Aurillac.** Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, parvenir en cinq ans à une véritable égalité salariale entre les hommes et les femmes est un beau et courageux défi. Vous le relevez, madame la ministre, et votre projet vient à point nommé. Sur le plan de la justice, il est nécessaire, puisque, malgré les lois de 1983 et de 2001, ni les mentalités ni les faits n'ont vraiment suivi. Il est aussi utile, compte tenu du contexte démographique et économique que nous connaissons. Il est enfin difficile dans un environnement où le chômage est encore trop présent et où, hélas, les résistances ont la vie dure.

Vous y avez travaillé avec ardeur depuis deux ans, en utilisant la bonne méthode – des négociations approfondies plutôt que la contrainte, avec un bilan à mi-parcours –, et en élargissant quelque peu le champ d'action, tant il est vrai que l'égalité salariale doit se conjuguer avec l'égalité professionnelle : je pense à l'accès aux responsabilités supérieures ainsi qu'à la présence dans les instances professionnelles ou de décision.

Vous consacrez votre premier article à la maternité. Cela me paraît fort pertinent, dans la mesure où la mise au monde des enfants – il n'est de richesse que d'hommes et de femmes – peut encore de nos jours être considérée si ce n'est comme un handicap, du moins comme une source de retards et d'inégalités, paradoxe stupéfiant lorsqu'on songe que, dans ce domaine, la supériorité de la femme sur l'homme est, jusqu'à présent du moins – mais il est vrai que les progrès scientifiques sont très rapides –, incontestable.

Cet article organise ainsi une sorte de rattrapage en matière de rémunération, laissant toujours la place au dialogue social, tout en incluant dans l'article 2 des mesures d'intéressement ou de distribution d'actions. Qu'il me soit cependant permis de rappeler – et d'autres ministres sont aussi concernés – que les questions récurrentes de l'avan-

cement et de la retraite n'ont pas encore connu de progrès suffisants. La maternité, c'est aussi pouvoir mieux concilier la vie familiale et professionnelle. C'est parfois très difficile, notamment pour les PME. L'article 7 tente d'y remédier.

La PAJE, le crédit d'impôt-famille, le statut des assistantes maternelles, y ont déjà largement contribué, et c'est l'objet du titre II, sur lequel je ne m'étendrai pas davantage. Signalons aussi tout l'intérêt de l'article 11 en matière de droit aux congés.

Pour être efficaces, il nous faudra être vigilants quant aux outils d'évaluation et à la pertinence des indicateurs. Un contrôle régulier est en fait indispensable. À cet égard, le point sur les décrets d'application pourra être fait au bout de six mois.

Reste à venir, comme vous l'avez annoncé, madame la ministre, une réflexion sur la formation initiale et continue, essentielle pour conforter le socle de la réforme, ainsi que sur le temps partiel choisi, souhaité par beaucoup de femmes à condition d'en éliminer les conséquences pénalisantes.

Autant de sujets à traiter pour que les femmes, la moitié du ciel, comme disent si bien les Chinois – je ne dirai pas la meilleure moitié – accèdent à une égalité réelle. C'est dire qu'il y a encore du chemin à parcourir. Mais beaucoup a déjà été réalisé sous votre autorité, je pense à l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 ou au label « égalité », rien que pour l'année dernière. C'est pourquoi, sur ce chemin, nous vous faisons confiance. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

**M. le président.** La parole est à M. Alain Vidalies.

**M. Alain Vidalies.** Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, le Gouvernement nous propose un projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui a la prétention de s'inscrire dans le vaste mouvement vers l'égalité professionnelle initié par les lois Roudy de 1983.

Ce projet de loi surprend tant il est déconnecté de la dure réalité des femmes au travail dans la France de 2005.

**M. Jean-Michel Dubernard, président de la commission.** Monsieur Vidalies...

**M. Alain Vidalies.** En vous écoutant, madame la ministre, je ne peux que constater que votre bonne volonté n'a d'égal que votre mauvaise politique.

**M. Jean-Michel Dubernard, président de la commission.** Monsieur Vidalies !

**M. Alain Vidalies.** Le Gouvernement est comptable des résultats désastreux de sa politique économique et sociale, au premier rang desquels l'augmentation de 250 000 du nombre des demandeurs d'emploi et l'explosion de la précarité. Les femmes, et surtout les femmes seules, paient un lourd tribut à cette politique qui exprimait toute sa brutalité il y a seulement quelques semaines dans cet hémicycle, en encourageant l'augmentation des heures supplémentaires au détriment de l'embauche des demandeurs d'emploi ou de la lutte contre le temps partiel subi.

**Mme Nathalie Gautier.** Eh oui !

**M. Alain Vidalies.** Vous avez fait des choix politiques dont les femmes sont les premières victimes, et vos bons mots d'aujourd'hui n'effaceront pas les plaies que vous avez ouvertes hier !

**M. Céleste Lett.** Oh !

**M. Alain Vidalies.** Comment traiter de la situation des femmes au travail sans parler du temps partiel subi ? C'est pourtant le choix fait par le Gouvernement au moment où ce phénomène massif concerne 3 250 000 femmes sur 11 millions de femmes actives.

Aujourd'hui, 30 % des femmes et seulement 5 % des hommes travaillent à temps partiel. Ce phénomène tend d'ailleurs à s'aggraver puisque les femmes représentaient 17 % des actifs à temps partiel en 1980, 23 % en 1990 et 32 % en 1999. J'observe que la seule loi qui a freiné, ou du moins ralenti, cette évolution a été la loi sur les 35 heures.

**M. Céleste Lett.** Ah !

**M. Alain Vidalies.** L'étude comparée entre les entreprises passées aux 35 heures et celles restées à 39 heures est de ce point de vue très instructive.

Bien sûr, il convient de distinguer le temps partiel choisi, qui est une liberté, du temps partiel subi, qui est une galère. Mais, aujourd'hui, 70 % des femmes qui travaillent à temps partiel subissent cette situation. Quand, parmi ces femmes, nous évoquons celles qui constituent des familles monoparentales, nous sommes confrontés à la dure réalité de l'émergence des travailleurs pauvres, qui est d'abord une réalité du travail des femmes.

La situation de la France n'est d'ailleurs pas la plus catastrophique car si le travail à temps partiel représente 17 % de la population active dans notre pays, il peut atteindre 26 % en Grande-Bretagne et même 40 % aux Pays-Bas.

**Mme Muguette Jacquaint.** Tout à fait !

**M. Alain Vidalies.** Il n'existe aucun miracle dans ces pays, qui affichent un taux de chômage très bas alors qu'ils ont tout simplement divisé le travail disponible entre les salariés.

Je cite ces chiffres parce que l'absence de toute mesure sur le temps partiel subi dans votre projet de loi n'est vraisemblablement pas un oubli mais plutôt un révélateur de la tentation permanente de faire baisser les statistiques du chômage grâce au développement du travail à temps partiel. Je parle ici d'expérience car un gouvernement de gauche a lui-même cédé à cette tentation en 1992, par des exonérations de cotisations encourageant le développement du temps partiel. Fort heureusement, cette erreur a depuis été réparée, par une autre majorité de gauche.

Aujourd'hui, le Gouvernement non seulement n'a strictement aucune mesure à proposer pour lutter contre le temps partiel mais il a, en plus, délibérément choisi d'atomiser le droit du travail en démantelant les protections collectives des accords de branche au profit des règles toujours moins contraignantes des accords d'entreprise.

**Mme Catherine Génisson et Mme Martine David.** Absolument !

**M. Alain Vidalies.** Jusqu'à la loi Fillon du 4 mai 2004 relative au dialogue social, c'était uniquement aux accords de branche que revenait le rôle d'encadrer les dispositions relatives à l'organisation du temps partiel s'agissant notamment des dérogations aux délais de prévenance du salarié pour les modifications sur la durée du travail ou pour le nombre et la répartition des coupures. En choisissant de permettre ces dérogations par de simples accords d'entreprise, vous avez fait le choix de la concurrence par le moins-disant social au sein d'une même branche professionnelle.

**Mme Catherine Génisson.** Absolument !

**M. Alain Vidalies.** Pour être très précis sur ce sujet, je rappelle que c'est ce gouvernement et l'UMP qui ont ouvert à la dérogation, par simple accord d'entreprise (« *Eh oui !* » sur plusieurs bancs du groupe socialiste), les dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail qui concerne la réduction du délai de prévenance, le décalage jusqu'au tiers des heures au-delà de la durée stipulée au contrat, la fixation d'une période minimale de travail continu, la limitation du nombre d'interruptions d'activité.

**Mme Martine David.** Eh oui !

**M. Alain Vidalies.** C'est aussi ce gouvernement et l'UMP qui ont permis les dérogations, par simple accord d'entreprise, des dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, dans ses 4<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup>, qui concernent les réductions du délai de prévenance à trois jours et la limitation du nombre d'interruptions d'activité dans le cadre du temps partiel modulé.

Je rappelle enfin que c'est par cette loi du 4 mai 2004 que vous avez permis que toutes les dérogations à la loi réservées aux accords de branche soient désormais aussi ouvertes aux accords d'entreprise. Cette évolution considérable de notre droit social vide pour partie de toute portée réelle les dispositions intéressantes de votre projet de loi conditionnant l'extension des accords de branche par l'existence de dispositions relatives à la suppression des écarts de salaires entre les hommes et les femmes.

Comment ne pas souligner la contradiction entre le texte de mai 2004 et les dispositions de votre projet de loi ?

**Mme Martine David.** Absolument !

**M. Alain Vidalies.** Vous êtes aujourd'hui dans la situation d'un maçon qui, après avoir détruit les fondations, voudrait quand même élever les murs de la maison. (*Exclamations sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

**Mme Martine David.** Eh oui !

**M. Jean-Michel Dubernard, président de la commission.** Monsieur Vidalies !

**M. Alain Vidalies.** Le résultat assuré sera celui d'un édifice fragilisé, voire illusoire.

Au-delà de cette contradiction de fond, je m'interroge sur les principes qui par exemple justifient le versement à l'entreprise d'une prime de 400 euros lors du départ d'une femme en congé de maternité. L'employeur ne subit aucun manque à gagner pendant le congé de maternité d'une salariée. Ne craignez-vous pas ainsi d'accréditer l'idée que l'emploi d'une femme est une charge pour l'entreprise ?

**Mme Muguette Jacquaint.** Tout à fait !

**M. Alain Vidalies.** Au point de justifier le paiement d'une sorte d'indemnité compensatrice au moment de son départ en congé de maternité.

**Mme Catherine Génisson.** Absolument !

**M. Patrick Delnatte.** Vous n'avez rien compris !

**Mme Catherine Génisson.** Mais si !

**M. Alain Vidalies.** Au nom du pragmatisme, vous entrez ainsi sur un terrain dangereux, en contradiction avec vos principes. Concevez qu'avec cette mesure vous n'êtes plus très loin de la discrimination positive, certains diront « au bénéfice », je préfère dire « au détriment » des femmes.

Vous auriez pu profiter de ce texte pour organiser une avancée vers une représentation égalitaire des femmes dans l'entreprise. Or ce choix, au moins au niveau du Gouvernement, la commission ayant un peu évolué sur ce point, de la marche vers la parité dans la démocratie sociale, après la parité dans la démocratie politique, vous avez refusé de le faire.

Il reste, au total, le sentiment étrange d'un texte dont le seul véritable but est sa propre existence. Fallait-il vraiment une loi supplémentaire pour un résultat aussi faible ?

Vous nous parlez en permanence de dialogue social, de confiance envers les partenaires sociaux. Or en présentant ce texte, vous tentez manifestement de récupérer le bénéfice politique du résultat d'une négociation ayant abouti à l'accord interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004. Les organisations syndicales n'hésitent d'ailleurs pas à manifester un certain désarroi face à votre initiative législative.

Il subsiste aussi une interrogation majeure sur le rapport de ce projet de loi avec la directive européenne du 23 septembre 2002, qui est la grande absente de l'exposé des motifs de ce texte, mais aussi, ce qui est plus surprenant, du rapport de la commission, si ce n'est sous la forme d'une incidente. Or la question est complexe dès lors que cette directive a été adoptée, je le rappelle, sur le fondement de l'article 141, paragraphe 3, du traité d'Amsterdam, lequel est d'un effet direct, c'est-à-dire qu'elle est différente des précédentes directives.

Cette directive dispose qu'« une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence. Tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou en congé de maternité [...] constitue une discrimination au sens de la présente directive ».

Ce dispositif est bien cité dans le rapport de la commission, page 57, mais avec pour seul commentaire que le dispositif du projet de loi va incontestablement plus loin que la directive, sans aucune précision. Manifestement, la démonstration reste à faire.

Au total, nous avons un texte dont l'opportunité est contestable dès lors qu'il s'identifie surtout par ses carences et par son manque d'ambition au regard de l'objectif annoncé, mais il est vrai que, compte tenu du bilan social du Gouvernement, c'était en réalité un objectif impossible à atteindre. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

**M. le président.** La parole est à M. Frédéric Reiss.

**M. Frédéric Reiss.** Le projet de loi dont nous débattons ce soir est un rayon de soleil dans la grisaille sociale où le chômage persistant à plus de 10 % est une préoccupation majeure pour notre pays. (*Exclamations sur les bancs du groupe socialiste.*)

**M. Jean-Michel Dubernard, président de la commission.** Très bien, monsieur Reiss !

**M. Frédéric Reiss.** La dimension économique et sociale de ce projet de loi n'aura échappé à personne dans la mesure où le baby-boom d'après guerre générera dans les années à venir d'importants départs à la retraite. Dans le grand défi de renouvellement des actifs, le rôle des femmes sera déterminant.

Aller dans le sens d'une égalité professionnelle en favorisant l'accession aux mêmes droits et rémunérations qu'ont les hommes est l'objectif majeur de ce projet de loi. Et il faudra aller au-delà des vœux pieux car, malgré les bonnes intentions souvent affichées lors des recrutements par exemple, l'écart des salaires reste en moyenne de 15 % à 29 % en dessous de celui des hommes, à travail et ancienneté identiques. Les chiffres sont têtus aussi bien en France que dans l'Union européenne.

L'article II-83 de la Charte des droits fondamentaux ne pouvait trouver de meilleure application que ce projet de loi qui, je n'en doute pas, fera des émules et servira d'aiguillon à certains de nos partenaires européens pour aller dans le sens « normal » de l'égalité professionnelle. D'ailleurs, le 8 mars dernier, lors de la journée internationale des femmes, le commissaire européen Vladimir Spidla a annoncé la création d'un nouvel institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour corriger les disparités de traitement, notamment dans le travail. Et nous voulons nous en réjouir.

Certaines professions, l'enseignement depuis fort longtemps mais aussi aujourd'hui l'armée ou la police, se sont féminisées presque naturellement, avec une grille de salaires identique pour les hommes et pour les femmes. L'armée est d'ailleurs un bel exemple en la matière, des sans-grade jusqu'à la tête du ministère de la défense, occupé par une femme.

Dans les entreprises, les choses sont plus difficiles. C'est pourquoi votre initiative, madame la ministre, de créer une réelle dynamique autour du label « égalité » est excellente et stimulante pour les entreprises. Nous pourrions être fiers du modèle social français et européen, qui démontre, comme l'a très bien écrit notre collègue Édouard Courtial dans son rapport, que plus les femmes travaillent, mieux elles travaillent et plus elles accèdent à un emploi stable, plus elles ont d'enfants.

La prise en compte de la maternité dans le parcours professionnel des femmes est à ce titre un élément clé de la réussite de ce projet de loi. Il n'est en effet pas acceptable que la carrière d'une femme soit interrompue, voire brisée pour cause de maternité.

Le potentiel féminin, par sa créativité et sa rigueur, est un facteur de développement de nos entreprises et services.

Dans une société qui évolue vite, trop vite parfois, j'accorde une importance capitale à la vie familiale et je ne peux que regretter l'augmentation des foyers monoparentaux, mais je me réjouis de l'accroissement de l'ordre de 23 % des femmes actives lors des trente dernières années pour arriver à 80,7 % des femmes de vingt-cinq à cinquante ans ayant une activité professionnelle. Cela démontre la part importante que les femmes ont prise dans la société. Permettez-moi de dire combien il me tient à cœur de donner aux femmes la possibilité d'embrasser des carrières scientifiques. La création, il y a une quinzaine d'années, des bourses de la vocation scientifique des femmes a certes porté des fruits. Elles donnent encore des résultats aujourd'hui, mais n'ont pas produit l'impulsion espérée. Pourtant, le potentiel des femmes dans le domaine scientifique est énorme et votre projet, madame la ministre, encouragera, j'en suis sûr, toutes ces jeunes femmes qui, malgré leurs bonnes notes en mathématiques ou en physique au baccalauréat, hésitent à franchir le seuil menant à des carrières scientifiques. Nos grandes écoles, nos laboratoires de recherche et nos entreprises ont besoin de ces femmes.

En conclusion, j'aimerais dire combien la méthode douce et efficace utilisée pour le projet de loi a permis un dialogue social nourri et une concertation remarquable avec les entreprises. Nous sommes loin de l'abrupte loi sur la parité, d'ailleurs souvent fustigée par les femmes elles-mêmes ! Les mesures prévues dans ce projet de loi, sans contrainte *a priori*, responsabilisent les acteurs économiques dans une logique de résultat. Les mesures coercitives ne sont envisagées qu'en dernier recours. Les indicateurs mis en place permettront de mesurer régulièrement les avancées de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, avec un objectif de réussite à cinq ans. C'est réellement un beau projet de loi qu'il nous sera donné de voter. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Huguette Bello.

**Mme Huguette Bello.** Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, quels que soient les critères retenus, le marché du travail apparaît de plus en plus inégalitaire. Il est même devenu le plus grand pourvoyeur d'inégalités dans les sociétés contemporaines. La dérégulation en cours et la persistance d'un chômage massif non seulement renforcent les discriminations anciennes, mais encore en créent de nouvelles.

Parmi les multiples inégalités secrétées par le monde du travail, la plus ancienne, la plus lourde et, sans doute, pendant longtemps la mieux acceptée est celle qui sépare les hommes et les femmes. En 1983 et en 2001, deux lois ont tenté d'y remédier. Les raisons le plus couramment évoquées pour expliquer ou justifier ces inégalités ont disparu. En effet, le niveau de formation et de diplômes des femmes est désormais plus élevé que celui des hommes et les parcours professionnels féminins connaissent de moins en moins d'interruptions.

Pourtant, quels que soient les âges et les catégories sociales, le chômage féminin reste le plus important. Les jeunes de moins de vingt-cinq ans en subissent tout particulièrement le poids. C'est vrai aussi à la Réunion. Même si le chômage des jeunes y est généralisé puisque plus de la moitié d'entre eux le subissent, c'est parmi les jeunes femmes qu'on trouve la plus grande proportion de victimes : 58 % d'entre elles sont privées d'emploi.

Les femmes sont également les plus nombreuses à subir la discrimination discrète du travail partiel qui s'est largement développé sous l'effet des politiques publiques incitatives. Destinées à favoriser l'emploi, ces mesures se sont retournées contre les salariés et, de façon privilégiée, contre les femmes.

Les inégalités salariales ne régressent guère et l'examen des courbes statistiques sur ces trente dernières années n'est pas encourageant pour l'avenir. On ne peut croire à une régulation spontanée de ce phénomène. Soixante ans après la suppression, dans la législation française, de la notion de « salaire féminin », remplacée par le principe « à travail égal, salaire égal », nous ne pouvons plus nous contenter de proclamations.

Il faut donc d'abord encourager la mutation, puis, comme pour la parité en politique, l'imposer par la loi en sorte que toutes les femmes qui travaillent et toutes celles qui vont entrer sur le marché du travail en bénéficient au plus tard dans cinq ans.

Une telle transformation suppose évidemment qu'un effort important, notamment financier, soit accompli pour lever tous les obstacles qui s'opposent au travail féminin. Il est temps que les structures et les dispositifs qui permettent

aux femmes de concilier leur vie professionnelle et leurs obligations familiales, c'est-à-dire les crèches, les garderies, les assistantes maternelles, etc., connaissent un développement et une répartition qui répondent à la totalité des besoins de la population.

L'unanimité sur cette question est acquise depuis bien des années mais, de plans crèches en lois spécifiques sur tel ou tel mode de garde, l'accueil des jeunes enfants est toujours loin d'être assuré.

Quoi qu'il en soit, la maternité et, plus généralement, la parentalité doivent cesser d'être présentées comme des entraves aux parcours professionnels, ce qui suppose que le temps économique ne soit plus considéré comme le patron des autres temps de la vie.

C'est là, je vous l'accorde, un horizon lointain vers lequel on ne se dirige guère. A preuve la directive qui sera mise au vote, demain, au Parlement européen. Elle prévoit, en plus de la suppression de la dérogation au principe des 48 heures hebdomadaires, l'annualisation de la durée de travail.

**Mme Muguette Jacquaint.** Tout à fait !

**Mme Huguette Bello.** Mais la Commission assure – promis, juré ! – qu'il sera interdit de dépasser les 65 heures par semaine.

Nous savons que ce projet de loi arrive dans une situation difficile. Le pouvoir d'achat des salariés a diminué. Le chômage repart à la hausse. Dans le contexte de la mondialisation, les salaires sont présentés comme les premiers obstacles à l'emploi et la justification d'insupportables délocalisations. Devant une telle évolution, il est urgent d'attirer l'attention sur les risques d'égalisation des salaires par le bas. La discrimination n'existerait plus, mais tous, hommes ou femmes, seraient perdants. L'exemple du remplacement des emplois-jeunes de l'éducation nationale par les assistants d'éducation, moins nombreux et moins bien rémunérés, illustre parfaitement ce risque.

Ce projet de loi prévoit également l'accès des femmes aux instances dirigeantes. Il le fait de façon modeste, puisque seuls sont visés les conseils d'administration des entreprises publiques et que rien n'est prévu pour les sociétés anonymes, où la présence des femmes dans les instances de décision est pourtant plus que marginale.

Mais plaider pour des conseils d'administration moins caricaturaux, c'est sans doute aussi l'occasion de rappeler que l'arrivée des femmes aux postes de responsabilité ne saurait se limiter à un simple rééquilibrage. Elle devrait aussi contribuer à modifier les mœurs qui dominent dans le monde économique. N'y aurait-il pas là une manière de limiter ou de nuancer les comportements guerriers que le monde économique impose à la société ? Ne faudrait-il pas solliciter le regard des femmes, la parole des femmes, pour mieux percevoir la réalité de notre société, pour en mieux prévenir les abus, les dangers, et pour mieux imaginer les évolutions possibles ? (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Arlette Grosskost.

**Mme Arlette Grosskost.** Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, s'il est une égalité européenne qui reste d'actualité négative aujourd'hui encore et malgré les efforts entrepris, c'est bien la discrimination socio-économique dont souffrent les femmes dans leur vie professionnelle.

Particulièrement attachée à cette cause, je suis intervenue dernièrement au Conseil de l'Europe pour faire part des discriminations dont souffrent encore les femmes sur le marché du travail, y compris en France malheureusement.

Permettez-moi de rappeler brièvement que la commission des droits de la femme du Parlement européen a constaté que les écarts de rémunération s'élèvent dans l'Union européenne à près de 30 % ! La France se situe au milieu de l'échelle, entre les mauvais élèves – Royaume-Uni, Grèce ou Pays-Bas – et les bons élèves : Suède, Belgique, Luxembourg.

Aujourd'hui, en France, le salaire moyen des hommes est toujours de 25 % supérieur à celui des femmes. Et si l'on tient compte des conséquences salariales du niveau de formation, de l'ancienneté, du volume horaire et des responsabilités, il reste un écart d'environ 6 % qu'aucune raison objective ne permet d'expliquer.

Malgré une amélioration ces dernières années, force est de constater que la dérégulation du marché du travail et l'incrustation d'un chômage massif ont pesé très lourdement sur les femmes et créé de nouvelles inégalités.

La première de ces inégalités, c'est la persistance d'un surchômage féminin très important, qui n'a pas faibli depuis trente ans, et ce quelles que soient les politiques engagées.

La seconde, c'est l'essor désordonné à partir des années quatre-vingt, sous l'impulsion de politiques publiques fortement incitatives, d'un travail à temps partiel qui a fini par se retourner contre les femmes pour devenir un temps partiel subi.

Des inégalités apparaissent aussi lors du premier emploi. Pour les moins de vingt-cinq ans, le taux de chômage est nettement plus élevé chez les jeunes femmes que chez les hommes. Or, dans ces générations, les filles sont plus diplômées que les garçons.

Et pourtant, rien n'explique véritablement ces inégalités. Les deux éléments fréquemment avancés pour les justifier – moindre qualification et carrière professionnelle erratique – ont disparu. Aujourd'hui, les femmes font les mêmes choses, ont les mêmes trajectoires professionnelles.

De plus, les femmes seront l'avenir de la France. Elles représentent d'ores et déjà la moitié de la population active. Dans les prochaines années, le départ à la retraite des générations nées après guerre va priver notre économie de plusieurs centaines de milliers de salariés. L'augmentation du taux d'activité des femmes est une réponse directe et évidente à ce défi, l'égalité salariale en est une autre.

La mobilisation de tous les acteurs sera nécessaire. Tout doit être mis en œuvre pour ce faire. La volonté politique existe ; elle est fortement exprimée et doit être fortement encouragée par une prise de conscience générale.

C'est le sens de votre projet de loi, madame le ministre. Il répond en effet à trois préoccupations :

D'abord, supprimer les écarts de rémunérations.

Ensuite, concilier l'emploi et la parentalité. Les congés de maternité sont souvent à l'origine de différentiels de rémunération entre les hommes et les femmes. En proposant de neutraliser les incidences financières de ces congés, le projet de loi remédie à cet inconvénient. N'oublions pas que notre société se doit également de réfléchir à son devenir en encourageant une politique nataliste qui n'est pas incompatible avec l'emploi féminin.

Enfin, améliorer l'accès des jeunes filles et des femmes à l'apprentissage.

Les parcours de formation professionnelle n'intègrent pas encore de façon satisfaisante l'exigence de mixité qu'impose l'évolution de notre société.

L'égalité doit être reconnue sociologiquement dans nos sociétés pour que, de lui-même, le monde du travail reconnaisse simplement et uniquement la compétence, sans s'intéresser au genre du salarié. Cela vaut pour toutes les formes de discrimination. La diversité est une richesse et nous ne saurions nous passer des talents exprimés par l'ensemble de notre population, quels que soient l'âge, le sexe, les origines.

En ce sens également, le projet de Constitution européenne représente un progrès évident sur le chemin de l'égalité hommes-femmes. C'est l'une des raisons, sinon la raison essentielle, qui font que je serai fière de voter oui. Tant il est vrai que si la femme est l'avenir de l'homme, elle est aussi l'avenir de l'Europe ! (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

**M. Jean-Michel Dubernard**, président de la commission. Bravo, madame Grosskost !

**M. le président.** La parole est à M. Patrick Delnatte.

**M. Patrick Delnatte.** Monsieur le président, madame la ministre, l'égalité entre les hommes et les femmes est un principe constitutionnel reconnu dès le préambule de la Constitution de 1946 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. » Pour le rendre effectif, plusieurs lois, en 1972, en 1983 et en 2001, ont favorisé l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Aujourd'hui, le projet de loi en discussion va plus loin, parce que s'attaquer au noyau dur des discriminations salariales passe par la prise en compte des spécificités de chaque vie professionnelle.

Longtemps, l'entreprise et le monde du travail ont été imperméables à la vie familiale et personnelle des travailleurs. Pour y remédier, le législateur a d'abord protégé la maternité, grâce au congé de maternité et au congé d'adoption. Les prestations sociales pour les jeunes enfants ont accompagné cet effort. Plus récemment, un congé de paternité a été accordé aux pères, afin qu'ils puissent mieux s'impliquer dans leur rôle de parent.

La dernière étape de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est le crédit d'impôt famille mis en place dans la loi de finances pour 2004. Il s'agit d'impliquer directement l'entreprise dans les aides accordées aux parents. Un crédit d'impôt est mis en place pour les entreprises qui réalisent certaines dépenses permettant à leurs salariés ayant des enfants à charge de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Ce mécanisme, qui reste insuffisamment connu, participe de la logique consistant à rendre complémentaires et non antagonistes ces deux aspects de la vie.

Le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes repose lui aussi sur cette logique. L'entreprise et les employeurs publics doivent tenir compte de la vie personnelle des salariés pour leur garantir de meilleures conditions de travail. Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, c'est donc non seulement éviter les disparités dans les rémunérations, mais aussi prendre en compte les particularités de leur vie personnelle.

Le titre II du projet de loi confirme ce mouvement.

Tout d'abord, des indicateurs nouveaux permettront d'améliorer notre diagnostic sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Ensuite, l'effort est orienté vers les entreprises, surtout celles de moins de cinquante salariés. On sait qu'un congé de maternité ou un congé parental bouleverse davantage l'organisation du travail dans une petite structure que dans une grande. C'est aussi un frein injustifié à l'embauche de jeunes femmes. Le projet de loi prévoit une aide pour le remplacement d'un ou plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption dans les PME. Une aide aux entreprises sera aussi accordée pour la mise en œuvre d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

D'autre part, on peut saluer, parmi les innovations du projet de loi, les mesures de lutte contre les discriminations dont les femmes sont victimes du fait de la maternité. Tout est mis en œuvre pour que soient vraiment respectées les dispositions du code du travail relatives au congé de maternité et au congé parental. Pour aller plus loin, on peut émettre le vœu que les dépenses engagées par les employeurs pour faciliter la vie des femmes enceintes et des femmes récemment accouchées deviennent, dans une prochaine loi de finances, éligibles au crédit d'impôt famille.

Les congés pris pour les enfants ne doivent pas non plus être des freins à l'augmentation des revenus et à la carrière professionnelle des femmes. À ce sujet, on peut s'interroger sur les adaptations du code de la sécurité sociale qui sont nécessaires pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Le congé parental, par exemple, demande à être amélioré : souvent trop long, il devrait être aménagé et personnalisé en fonction des attentes des femmes et de leurs employeurs. La conférence de la famille de 2005 s'en préoccupe et devrait faire des propositions intéressantes dans ce domaine.

Enfin, le projet de loi facilitera la formation des parents, puisque la garde de leur enfant sera mieux prise en charge si leur formation est assurée en soirée, après leur temps de travail. Plus généralement, la professionnalisation des femmes et des hommes qui ont arrêté de travailler quelques années pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants peut être améliorée. Pourquoi ne pas accorder un crédit d'impôt famille aux entreprises qui embauchent des femmes qui avaient arrêté de travailler pour s'occuper de leurs enfants ?

Puisque 40 % des Français jugent difficile la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale, employeurs, salariés et familles doivent se concerter pour en trouver la cause. Mais, déjà, le projet de loi pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes apporte des avancées importantes, en particulier pour les PME. La maternité ne doit pas être l'ennemie de la progression professionnelle. Bien au contraire, la vie familiale garantit un équilibre positif pour l'entreprise et chacun en a naturellement besoin.

Ce projet de loi va conforter le modèle français qui associe un fort taux d'activité féminine et un taux de natalité encourageant pour notre dynamisme démographique, bien qu'il reste encore fragile.

Je salue, madame la ministre, votre engagement pour l'égalité entre les hommes et les femmes, votre pragmatisme, votre conviction et votre persévérance à faire du dialogue social le fondement de toute avancée significative et durable. Vous avez fait le choix de l'efficacité. J'aurai à cœur de voter, avec le groupe UMP, ce projet de loi qui marquera notre législature d'une pierre blanche. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Sylvie Andrieux.

**Mme Sylvie Andrieux.** Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, « Être femme aujourd'hui en France, c'est être majoritaire dans la population et vivre plus longtemps que les hommes. C'est être plus souvent diplômée que dans le passé, mais encore cantonnée dans une profession "féminine", plus engagée dans le monde du travail, mais plus souvent chômeuse, avoir une influence dans la vie sociale et politique en progrès, mais toujours loin de l'égalité avec les hommes ». Dix ans plus tard, ce constat établi en 1995 par les services de l'INSEE ne reste-t-il pas d'actualité ?

Soixante ans après la reconnaissance du droit de vote pour tous nos concitoyens et cinq ans après l'adoption d'une législation qui permet l'égal accès des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, le projet de loi que M. Raffarin et vous-même nous présentez, madame la ministre, ne vise pas, hélas ! – faisons abstraction de votre engagement personnel – à changer l'ordre établi qui, aujourd'hui encore, consacre l'inégalité des femmes et des hommes face au travail.

Nos collègues masculins présents dans l'hémicycle l'ont reconnu unanimement : les femmes sont les premières victimes de la précarisation de l'emploi salarié et du chômage, et souffrent souvent de conditions de vie et de travail dégradées. Les espoirs des acteurs sociaux en matière, alimentés et soutenus par un plan de communication ministérielle de grande ampleur, étaient aussi importants que peuvent l'être les discriminations auxquelles nos concitoyennes sont quotidiennement soumises en termes de recrutement et d'évolution de carrière. Réputées « trop enceintes », trop investies dans leur vie familiale et sociale, les femmes n'auraient-elles pas pour principal défaut d'être en somme... trop femmes ?

Les attentes des acteurs sociaux en matière d'égalité professionnelle étaient aussi justifiées par l'existence d'un cadre juridique national élaboré, mais peu appliqué dans le monde du travail. Malheureusement, à la suite de la loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle dite « loi Roudy », elle-même renforcée par la loi de 2001 de notre collègue Catherine Génisson, les autorités actuelles semblent hélas vouloir se limiter à de simples mesures *ad hoc*, loin de la réforme d'ampleur du droit du travail qui avait été promise. Pis, ces promesses sont contredites par les mesures édictées à l'occasion d'autres réformes – réforme des retraites ou renégociation des 35 heures –, qui pénalisent les femmes, lesquelles sont les plus sujettes au temps partiel. À ce sujet, ce texte nous laisse sur notre faim, car nous savons pertinemment, madame la ministre, que, malgré votre volonté, vous n'avez pas de marge manœuvre, pour des raisons que nous connaissons trop bien.

Si le projet de loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes propose des mesures de réajustement entre les impératifs de la vie économique et de la parentalité, notamment en neutralisant les incidences financières des congés maternité, il ne contribue qu'à soigner les effets sans prendre en considération les vraies causes de l'inégalité entre les hommes et les femmes. Car la vraie question est celle de la perception de la place et du rôle des femmes, de leurs droits dans la société et des relations entre les hommes et les femmes.

Or cette perception est le produit direct, non seulement de l'éducation familiale, mais aussi des types d'organisation et de formation offerts par le système éducatif. C'est dans ces domaines que l'investissement des acteurs publics

pourra le plus sûrement contribuer à aplanir les inégalités. À cet égard, l'article 15 du projet de loi incite les régions à diversifier leurs politiques de formation et d'apprentissage afin d'accélérer « la mise en œuvre des objectifs de qualification, de retour à l'emploi et une plus grande ouverture des choix professionnels des hommes et des femmes ». Les articles L. 214-12 et L.214-13 du code de l'éducation sont ainsi modifiés dans le sens d'un rééquilibrage de l'accès à ces formations au recrutement généralement très sexué.

Mais, encore une fois, rien n'est précisé, notamment en matière de soutien au financement. La majorité parlementaire serait-elle de mauvaise foi quand elle accuse les régions de gauche d'augmenter les impôts locaux ? Car c'est finalement aux régions qu'il revient à nouveau d'assurer l'héritage du pacte républicain qui garantit à tous, hommes et femmes, par l'accès à l'éducation, l'intégration sociale et la sociabilité citoyenne. La tâche est ardue, mais les cœurs sont vaillants et les régions, PACA en tête, ont depuis longtemps lancé des programmes de promotion de l'égalité des chances dans tous les domaines de la vie sociale, économique et politique.

En ce qui concerne les politiques d'incitation, elles doivent avoir pour objectif non pas d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières de formation, mais de permettre aux femmes l'accès sans aucune difficulté aux différentes filières. Quand la loi d'orientation pour l'avenir de l'école, présentée par M. Fillon en février dernier, amplifie au sein du système éducatif les discriminations et les disparités envers les élèves issus des milieux les plus défavorisés, comment assurer que l'égalité professionnelle entre garçons et filles sera défendue dans le système productif ? Comment promouvoir la formation professionnelle et l'apprentissage afin de rééquilibrer le rapport entre filles et garçons au sein de ces filières, alors que celles-ci font déjà l'objet d'une discrimination sociale ?

À cet égard, il me paraît nécessaire de rappeler quelques chiffres issus d'une étude de l'Observatoire des inégalités dirigée par des sociologues de l'éducation. Celui-ci a étudié en 2002 les origines sociales des élèves suivant une formation professionnelle : 43,9 % sont fils d'ouvriers alors qu'ils ne sont que 8,2 % à être issus de familles de cadres. Il semble alors que le Gouvernement se trompe dans les moyens qu'il souhaite mettre en œuvre. Dans des filières encore trop peu valorisées, sa politique d'incitation ne risque-t-elle pas de discriminer doublement les jeunes filles à la recherche d'un travail ? Dans ces conditions, comment leur garantir efficacement l'égalité du point de vue de leur rémunération salariale ?

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un noble combat, mais qui sera vain s'il se limite à considérer les droits des femmes dans une perspective économique et ne va pas de pair avec une politique plus efficace de lutte contre toutes les formes de discrimination sociale.

Finalement, il est quelque peu paradoxal d'en arriver à parler du droit des femmes à bénéficier des mêmes avantages économiques que les hommes, comme si les droits de l'Homme avec un grand H ne couvraient finalement que ceux de l'homme avec un petit h, c'est-à-dire ceux de nos concitoyens de sexe masculin. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Gabrielle Louis-Carabin.

**Mme Gabrielle Louis-Carabin.** Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, deux cents ans de lutte pour accéder à l'égalité des droits et cinquante ans de citoyenneté à part entière ont participé à l'élimination des inégalités entre les hommes et les femmes. Ainsi, le renforcement des droits fondamentaux de la femme dans des domaines aussi divers que l'éducation, le travail, la contraception et la politique est devenu un réflexe d'intégration et de non-discrimination.

C'est ce réflexe qui, en 2003, m'incitait à intervenir dans cet hémicycle pour réclamer équité et égalité pour les femmes guadeloupéennes. Tributaires d'un décret trop ancien, elles ne pouvaient bénéficier du principe de libre choix du bénéficiaire des prestations familiales, alors que ce sont souvent elles qui assument honorablement la charge des enfants.

À ce titre, je souhaite rendre hommage à toutes les femmes : mères, chefs d'entreprise, gestionnaires de collectivité, femmes de décision et femmes « potomitan » de notre société.

Je tiens en particulier à rendre un hommage appuyé à Mme Gerty Archimède, qui mena en Guadeloupe un grand combat pour l'amélioration de la condition féminine. Elle fut la première femme députée de la Guadeloupe, de 1946 à 1952, la première avocate inscrite au barreau et bâtonnier de l'ordre. À son époque, elle incitait déjà les femmes à concilier vie professionnelle et vie familiale afin de renforcer leur visibilité et de se promouvoir dans la société. C'est cette promotion sociale qui, à mon sens, doit stimuler la dynamique de l'égalité entre femmes et hommes en faisant un enjeu économique, un facteur de croissance et de modernité.

La dynamique de l'égalité a permis, en 1972, que soit introduit dans le code civil le principe de l'égalité salariale. Une fois affirmé, ce principe a été défini en 1975, après l'adoption de la directive européenne, puis précisé par les lois du 13 juillet 1983 et du 9 mai 2001 établissant l'égalité professionnelle.

Toutefois, la proclamation du principe « à travail égal, salaire égal » n'a pas eu les effets escomptés et, aujourd'hui, madame la ministre, chacun reconnaît la nécessité de valoriser le rôle moteur des femmes dans l'économie en faisant de l'égalité professionnelle un facteur dynamique de croissance et d'emploi. Cette préoccupation est au cœur des actions qu'a menées votre ministère, notamment en 2004, avec l'adoption de la charte de l'égalité hommes-femmes et la conclusion, à l'unanimité des partenaires sociaux, de l'accord interprofessionnel relatif à la mixité.

En favorisant l'égalité salariale entre les hommes et les femmes afin d'éviter que ces dernières ne perçoivent un salaire inférieur de 25 % à celui des hommes, votre projet de loi est le maillon essentiel de la culture de l'égalité voulue par le Président de la République, dans le respect de l'action gouvernementale.

En effet, ce texte prévoit des règles précises qui, en faisant de la suppression des écarts de rémunération une condition de la validité des accords salariaux, devraient, à terme, éliminer les disparités salariales. Il contribue, en outre, à la réduction des inégalités en favorisant la conciliation de la parentalité et de l'emploi, ainsi que l'accès des femmes à des postes de décision dans le secteur public. Enfin, il améliore l'accès des femmes à la formation, qui est essentielle pour éradiquer les inégalités salariales.



Je m'attarderai sur un volet qui concerne le quotidien : la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, qui a des conséquences importantes sur les écarts de rémunération. Actuellement, 80 % des femmes âgées de vingt-cinq à cinquante ans travaillent et mènent souvent de front vie professionnelle et vie familiale. Nombreuses sont celles qui, confrontées aux difficultés quotidiennes, font le choix d'assumer uniquement leur rôle de mère ou de recourir à des emplois sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel. Or ce mode d'insertion professionnelle est particulièrement pénalisant en matière de rémunération et il restreint l'accès aux postes de responsabilité.

La culture de l'égalité impose que le temps de vie des femmes soit respecté. Diverses mesures ont déjà été mises en œuvre pour améliorer la prise en compte de la parentalité. Je pense notamment à la prestation d'accueil du jeune enfant et à la réduction d'impôt sur les sociétés dont bénéficient les entreprises qui financent les gardes d'enfants ou des crèches d'entreprises.

Faciliter la conciliation de la parentalité et de l'emploi, c'est inclure davantage encore cette dimension dans les politiques des entreprises et renforcer les droits des femmes en congé maternité. À cet égard, les dispositifs d'aide que vous proposez devraient limiter les freins à l'embauche des femmes.

Il me paraît également essentiel de favoriser davantage la création de crèches et de structures d'accueil, et de prévoir des aides suffisantes pour la garde d'enfants. À ce propos, permettez-moi de lancer, de cette tribune, un appel au conseil général de mon département, afin qu'il s'investisse plus dans le secteur de la petite enfance, notamment en soutenant les associations soucieuses du respect du temps de vie des femmes.

Madame la ministre, lors de votre passage en Guadeloupe, au mois d'avril dernier, vous avez affirmé qu'il fallait relever le défi de l'égalité en Guadeloupe et dans la Caraïbe. Sachez que les femmes guadeloupéennes déploient déjà des efforts louables en ce sens, notamment dans le secteur associatif. Votre projet de loi les encourage à s'engager plus encore dans la lutte en faveur du statut des femmes. Je tiens à saluer votre engagement personnel et votre détermination. Je vous soutiens dans votre démarche et je voterai votre projet de loi. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Danielle Bousquet.

**Mme Danielle Bousquet.** Madame la ministre, mes chers collègues, voilà un texte qui ne fait pas mystère de ses ambitions. Bien loin de ce que les femmes et la société françaises sont en droit d'attendre, il a pour objet de répondre aux exigences et aux besoins de l'économie française. Il ne s'agit pas de faire respecter l'égalité des droits, de réduire les discriminations, de lutter contre la précarisation des femmes ou de remédier à leur paupérisation lorsqu'elles partent à la retraite, mais de discuter des besoins des entreprises en matière d'emploi et des opportunités à saisir en la matière. Je n'ignore pas ces besoins, mais quel aveu de la part du Gouvernement, qui envisage sous ce seul angle le débat sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ! Ce débat est pourtant éminemment politique, puisqu'il aborde la mise en œuvre de l'un de nos principes constitutionnels : l'égalité.

Ce matin, toute la presse titrait : « Une loi de plus... » ; il aurait fallu ajouter : « Pour quoi faire ? ». Une loi de plus, en effet, mais elle n'est, après tout, que la quatrième depuis 1972 et elle aurait pu répondre à nos attentes. Hélas, c'est

une loi en trop, car elle n'apporte rien, ne change rien et ne traite absolument pas les problèmes actuels. C'est un emballage, certes joli et à l'intitulé prometteur, mais vide.

Si un projet de loi était nécessaire, il aurait dû être articulé avec la loi de 2001, afin de compléter certaines de ses exigences, notamment en matière de recrutement ou d'encadrement du recours au temps partiel imposé. Car c'est aux femmes que l'on impose la flexibilité et la précarité en les embauchant en CDD, en intérim ou à temps partiel, sous des contrats qui contribuent à creuser l'écart d'abord entre les salaires, puis entre les pensions de retraite.

Madame la ministre, l'égalité salariale sera possible lorsque toutes les discriminations professionnelles auront disparu et que l'on traitera de manière globale l'organisation du travail des salariés, en tenant compte de leur vie personnelle et familiale. Or, les millions de femmes qui sont entrées dans la vie active au cours des quarante dernières années sont toujours confinées dans quelques secteurs d'activité – essentiellement le tertiaire et les services – où elles sont vulnérables et victimes de ségrégations professionnelles parce qu'elles occupent des postes peu qualifiés, peu valorisés et se voient imposer un temps partiel, qui plus est peu compatible avec la vie familiale ou personnelle.

Un temps partiel, c'est un salaire partiel, éventuellement une indemnisation de chômage partielle, puis une retraite partielle. Près de 3,5 millions de femmes sont confrontées à cette réalité-là, qu'elles n'ont pas choisie et qui fait d'elles des salariées pauvres. Or, dans votre projet, rien sur tout cela. Rien sur le temps partiel imposé aux femmes, qui est pourtant à la base de toutes les inégalités. Vous ne faites qu'en appeler à la bonne volonté des employeurs, sans les contraindre à en faire preuve ni même les y inciter. Si la bonne volonté suffisait, l'inégalité serait en voie d'extinction, trente ans après le premier texte ayant abordé la question des écarts de rémunérations entre hommes et femmes. Or, en trente ans, ceux-ci n'ont presque pas changé. Il faut donc que les sanctions soient exemplaires et, surtout, appliquées.

La réalité, c'est que les différentes politiques publiques sont des incitations à la vie domestique pour les femmes et que ces assignations familiales entretiennent l'idée du statut auxiliaire du salariat féminin. Les différenciations des rôles sociaux servent à justifier les disparités constatées dans les entreprises et dans la fonction publique, laquelle est d'ailleurs curieusement absente de votre texte. Ces politiques-là partent du postulat qu'il n'est pas tout à fait naturel ou normal que les femmes soient présentes au même titre que les hommes sur le marché du travail. Ainsi on constate que, dans les entreprises qui se restructurent, les femmes se voient proposer un congé parental.

Pour réduire efficacement les écarts de salaires, il faut mettre en place des mesures d'accompagnement indirectes et simultanées pour agir sur les autres facteurs d'inégalité : le temps de travail, la mixité des emplois, l'accès à la formation professionnelle et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Ces impératifs requièrent la construction et la mise en place d'outils de diagnostic, d'objectifs précis et de dispositifs de suivi et d'évaluation dont on ne trouve pas trace dans le texte. J'ajoute que plus de 55 % des femmes travaillent dans les PME, alors que celles-ci ne sont pas soumises à l'obligation de produire un rapport comparant la situation des femmes et des hommes au sein de l'entreprise. Il faut donc prévoir des outils adaptés.

En dépit des déclarations du Président de la République, votre projet, madame la ministre, ne permettra pas d'atteindre, dans cinq ans, les objectifs qu'il fixe, car il ne s'en donne aucunement les moyens.

Ce texte de plus est peut-être un texte de trop. C'est, en tout cas, un texte pour rien. Or il y a urgence, car la France connaîtra bientôt une situation explosive en matière de salaires et de pensions de retraite des femmes. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Bérengère Poletti.

**Mme Bérengère Poletti.** Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, l'inégalité professionnelle et salariale est un frein important au développement de la société française. Au 1<sup>er</sup> janvier 2005, notre pays comptait plus de 62 millions d'habitants, dont près de 32 millions de femmes confrontées à de multiples difficultés, qui ne sont en réalité que les symptômes d'une maladie culturelle.

En effet, les femmes assument 80 % des charges ménagères et parentales, réduisant ainsi leurs temps physiologique, personnel et professionnel : c'est la spirale infernale du partage des temps. Cette double journée de travail épuisante les conduit à avoir recours aux temps partiels, aux congés parentaux et à sacrifier leur formation. Tels qu'ils sont rédigés, les relevés statistiques publiés sur Internet trahissent cette problématique culturelle. On y parle d'une « aide masculine » à propos des tâches ménagères, ce qui sous-entend qu'elles sont naturellement dévolues aux femmes.

Ces dernières sont plus exposées à la précarité et à l'exclusion sociale. La flexibilité leur est plus volontiers imposée, elles sont encore majoritairement employées dans des secteurs peu reconnus où le temps partiel est obligatoire et plus de deux sur trois sont sous contrat à durée déterminée, en intérim ou en temps partiel. Or non seulement ces types de contrats contribuent à creuser l'écart salarial, mais ils pèsent aussi sur les pensions de retraite – qui s'élevaient en moyenne, en 2001, à 606 euros par mois pour les femmes contre 1 372 euros pour les hommes – et finissent par aboutir à l'exclusion sociale.

Madame la ministre, vous concentrez toute votre attention sur la discrimination salariale. Les femmes représentent 45 % de la population active et leur rémunération est inférieure de 25 % à celle des hommes, dont un écart de 6 % qui reste inexplicable, car aucune raison objective ne le justifie, sinon le simple fait d'être une femme. Dans les années soixante, la situation était pire, puisque la différence était de 50 %. Le rattrapage a donc bien eu lieu, mais il semble en panne depuis le milieu des années quatre-vingt-dix.

Si les filles réussissent mieux que les garçons à l'école, elles se dirigent vers des filières moins porteuses professionnellement et les difficultés qu'elles rencontrent pour accéder aux postes d'encadrement renforcent encore cette inégalité. En 2003, l'écart entre les salaires moyens était de 23,2 % pour les cadres, de 17,3 % pour les ouvriers, de 12,5 % pour les professions intermédiaires et de 6,8 % pour les employés. Pourtant, depuis 1972, la loi impose clairement la règle : à travail égal, salaire égal.

Supprimer les écarts de rémunération, réconcilier la maternité et l'emploi, inciter l'entreprise à prendre en compte la parentalité, promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision, diversifier l'offre de formation professionnelle, tels sont les objectifs ambitieux que vous nous proposez d'atteindre dans un délai de cinq ans.

L'Europe semble nous montrer le chemin, depuis le traité de Rome, en 1957, jusqu'au traité établissant une Constitution pour l'Europe. Quant aux concertations que vous avez organisées depuis plus de deux ans avec les partenaires sociaux, elles ont permis d'adopter ou d'améliorer les dispositifs destinés à favoriser l'égalité professionnelle et à concrétiser l'idée de « performance au féminin ». Le texte que vous proposez à la représentation nationale s'appuie sur une dynamique de négociation et met en place des moyens concrets en faveur de l'égalité professionnelle.

Enfin, les inégalités existent également en politique, notamment au Parlement et dans les conseils généraux : 12,3 % des députés et 17 % des sénateurs sont des femmes, ce qui place la France au soixante-huitième rang mondial.

Même si l'introduction de la parité dans les scrutins de liste a permis une entrée massive des femmes dans les assemblées municipales, régionales et européennes, les exécutifs sont encore trop souvent réservés aux hommes. Quand l'égalité sera acquise au sein même des instances dirigeantes, dans les conseils d'administration comme en politique, les avancées pour les femmes seront plus rapides et plus concrètes.

Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, le Président de la République s'est fermement engagé en faveur d'une accélération de la parité, en affirmant que « les femmes sont pour la nation tout entière un facteur d'enrichissement et de dynamisme ». Alors, dynamisons et enrichissons la France ! (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

**M. le président.** La parole est à M. Denis Merville, dernier orateur inscrit dans la discussion générale.

**M. Denis Merville.** Madame la ministre, nous débattons aujourd'hui du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Je m'en félicite car votre texte répond à un véritable besoin de la société. Dans la France d'aujourd'hui, une France active, l'égalité professionnelle et l'équité salariale doivent occuper une place centrale.

Certes, dans beaucoup de domaines, notamment dans le monde du travail, les choses ont évolué dans le bon sens, parfois plus rapidement qu'on ne le croit. Dans d'autres secteurs, en particulier dans la vie politique, nous déplorons la persistance de trop nombreux blocages. Notre débat a donc un double objet : accélérer les dynamiques positives déjà enclenchées et encourager des solutions volontaristes pour rattraper des retards inacceptables.

La place des femmes dans la société est un enjeu majeur. Sur ce point, je partirai d'un constat : dans la plupart des domaines de la vie publique et professionnelle, même si nous sommes encore très loin de la perfection, notre société a su évoluer dans le sens d'une plus grande équité entre les femmes et les hommes. Après un combat de deux siècles, l'égalité des droits est aujourd'hui garantie aux femmes, ce qui constitue un premier acquis fondamental.

Nous célébrons en 2005 le soixantième anniversaire du premier vote des femmes en France. Alors que le débat politique fut longtemps dominé par les hommes, c'est en 1945, grâce au général de Gaulle, que les femmes ont pu accéder à la démocratie en devenant électrices et éligibles. Réduire l'inégalité en introduisant plus de mixité est une exigence de démocratie et de justice à laquelle le général de Gaulle était attaché, ce qui prouve ses qualités de visionnaire.

Si cette étape marque l'aboutissement de l'égalité politique, elle constitue aussi le point de départ d'un long combat pour réaliser l'égalité professionnelle et salariale, à l'occasion

duquel les principes et les règles de l'égalité entre hommes et femmes ont été précisés. Ainsi, c'est Michel Debré qui, à la création de l'ENA en 1945, imposa l'accès des femmes à la haute fonction publique, dont elles avaient été jusque-là exclues. C'est encore sous l'impulsion de Michel Debré qu'a été adoptée la loi de 1966 sur la formation professionnelle, premier texte législatif à prendre en compte les difficultés rencontrées par les femmes pour concilier maternité et vie professionnelle. C'est sous le gouvernement de Jacques Chirac, en 1974, qu'a été créé le premier secrétariat d'État à la condition féminine et qu'a été élaboré un plan de 100 mesures pour améliorer les équivalences entre les femmes et les hommes.

**Mme Huguette Bello.** N'y avait-il pas aussi un certain Giscard d'Estaing ?

**M. Denis Merville.** En France, soixante ans après le premier vote des femmes et quarante ans après la première loi sur l'égalité salariale, que de chemin parcouru !

Au plan européen aussi, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes s'est renforcé. Ainsi, depuis 1975, une dizaine de directives ont progressivement relevé le niveau d'exigence dans la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour l'accès à l'emploi, à la formation, aux carrières. Ces textes constituent un arsenal juridique très complet et indispensable à la progression de l'égalité entre hommes et femmes.

Cependant, si l'effort du législateur est avéré, en pratique trop d'inégalités persistent. L'une des plus choquantes est celle constituée par les écarts de rémunération : le salaire des hommes est toujours de 25 % supérieur à celui des femmes. Et même en gommant les effets de taille, de structures et de formation, il subsiste un écart de 6 à 7 % qu'aucune raison objective ne permet d'expliquer.

Il en est de même de la place des femmes dans la vie politique. À la Libération, les femmes représentaient 6,05 % des députés français. Soixante ans plus tard, cette proportion n'est encore que 12,1 % ! Certes, la situation est meilleure pour les élus européens ou régionaux, avec respectivement 30 et 47 % de femmes. Un changement très net est également apparu dans les conseils municipaux des communes de plus de 3 500 habitants, où la part des femmes a presque doublé, passant de 27 % à 47,5 %. Mais dans les conseils généraux, les femmes demeurent très minoritaires, leur proportion restant limitée à environ 10 %. C'est la preuve que la modernisation de notre vie publique ne se fera pas toute seule, portée par le mouvement naturel de la société.

**Mme Huguette Bello.** La loi propose, le machisme dispose !

**M. Denis Merville.** En ma qualité de maire, je peux témoigner personnellement des compétences professionnelles des femmes, dont ma première adjointe et ma suppléante, s'il en était besoin, m'ont convaincu depuis fort longtemps.

Au-delà de la place des hommes et des femmes dans notre vie politique, c'est notre conception de la citoyenneté et de la démocratie qui est en cause. La question clé est celle du rôle respectif des femmes et des hommes dans la société, notamment dans le partage des responsabilités familiales. Ainsi, 80 % des tâches domestiques reposent sur les femmes, le temps disponible pour l'activité professionnelle s'en trouvant réduit d'autant.

La conciliation de l'activité professionnelle avec l'activité familiale est un défi majeur à relever : il ne faut pas obliger les femmes à choisir entre leur famille et leur carrière, mais leur ouvrir la possibilité de conjuguer les deux. Cette

adaptation est décisive pour l'avenir des entreprises, pour la croissance économique de notre pays et son développement social. Il n'est plus à démontrer que le développement de l'emploi des femmes est étroitement lié au développement de l'emploi global. Ce sont les pays où le taux d'activité féminine est le plus élevé qui ont le taux de chômage le plus bas. Le travail des femmes ne réduit pas l'activité des hommes mais augmente l'activité globale, c'est-à-dire la richesse du pays. Tel est le cas dans les pays de l'Europe du Nord.

Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, il y a soixante ans, le général de Gaulle donnait aux femmes le droit de vote et affirmait ainsi, au sortir de la guerre, l'importance des valeurs républicaines de citoyenneté, d'égalité des chances et de cohésion sociale. Notre pays n'est plus celui de l'après-guerre. Pourtant, il doit encore affronter des changements d'une rare ampleur, et ne pourra le faire que rassemblé autour des valeurs de la République. Ce qui est en jeu, c'est la France et notre démocratie. Une France qui modernise sa vie politique, qui accorde à chacune et à chacun un même respect et des chances égales.

Ce projet de loi marque bien un progrès social pour toutes les femmes qui vivent l'inégalité salariale comme une barrière sociale et culturelle au sein des entreprises. Prenant appui sur la négociation collective, il est assorti d'une obligation de résultat. Nous avons cinq ans pour démontrer que les femmes sont un véritable moteur pour notre développement économique et social. Il s'agit d'offrir à notre pays un modèle de croissance efficace et conforme aux valeurs de notre démocratie, mais aussi de promouvoir un modèle français d'équilibre entre la vie familiale et professionnelle pour les femmes et les hommes.

Il s'agit enfin de faire de notre pays un modèle social pour l'Europe. La France a toujours largement inspiré l'Union européenne, et le projet de traité constitutionnel s'inscrit du reste dans cette perspective, en visant à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une valeur de l'Union. Sur ce plan, il est éminemment positif. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

**M. le président.** La discussion générale est close.

La parole est à Mme la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle.

**Mme Nicole Ameline, ministre de la parité et de l'égalité professionnelle.** Je vous remercie toutes et tous pour l'intérêt et la qualité de vos interventions – si l'on excepte quelques propos caricaturaux auxquels on ne peut malheureusement échapper. D'une manière générale, j'ai été très sensible aux propositions et aux réflexions qui ont été faites sur l'urgence nécessaire d'agir, la diversité des facteurs structurants de l'inégalité et le fait que les inégalités sont source de précarité.

Muguette Jacquaint, Françoise de Panafieu et Chantal Brunel ont dénoncé à juste titre l'absence de mixité dans les entreprises, l'inadéquation des formations et l'inadaptation des crèches aux besoins des femmes, sur le plan quantitatif comme sur celui des prestations offertes – bien que, sur ce point, nous soyons en train de rattraper notre retard.

Plusieurs d'entre vous ont évoqué le temps partiel, qui constitue effectivement un obstacle à une carrière professionnelle réussie – en France du moins, car ne n'est pas forcément le cas dans d'autres pays européens. Toutefois, ce projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes n'a pas vocation à aborder le problème du temps partiel, qui devra faire l'objet d'une étude spécifique – pour

laquelle le rapport de Mme Zimmermann constituera une excellente base – et être soumis à la concertation avec les partenaires sociaux.

Les inégalités salariales conduisent à d'autres inégalités en matière de retraites : le problème des retraites, c'est d'abord le problème des carrières. Même si des mesures de compensation peuvent être mises en œuvre, nous ne réglerons vraiment ce problème qu'en permettant aux femmes de mener des carrières en rapport avec leurs compétences et leurs capacités.

Quand je dis, madame Jacquaint, que « l'égalité, il faut juste la vouloir », il faut y voir une marque de respect à l'égard des femmes, qui selon moi doivent être les premières responsables de cette démarche.

**Mme Muguette Jacquaint.** C'est bien de le dire !

**Mme la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle.** Toutefois, j'ai bien conscience qu'il revient à tous ceux qui exercent une responsabilité économique, sociale ou politique d'agir en ce sens. Nous ne pouvons plus nous satisfaire d'incantations, de promesses d'égalité, là où l'exigence morale appelle une action d'envergure.

Il a été dit que l'évolution démographique créait un appel de main-d'œuvre, mais qui ne saurait justifier à lui seul cet encouragement à l'égalité. Dans mon esprit, l'égalité entre les hommes et les femmes passe par une vraie dynamique de croissance. Mais j'attire votre attention sur le fait que si ce projet de loi n'était pas adopté, l'appel de main-d'œuvre à venir pourrait se produire sans être accompagné d'une recherche d'égalité salariale, ce qui accentuerait les inégalités que nous sommes unanimes à dénoncer. C'est pourquoi il est nécessaire d'avoir une démarche volontariste.

Je voudrais dire à M. Vercamer qu'il y a évidemment une obligation de résultat, mais qu'il ne faut pas confondre sanction et contrainte. Je le répète, cette loi est contraignante dans la mesure où elle subordonne les négociations sur les salaires à l'ouverture de négociations sur la question particulière de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En outre, c'est vrai, nous sommes dans une logique moderne. Nous considérons donc – et M. Delnatte l'a très bien rappelé – que le dialogue social est la façon la plus intelligente et la plus adaptée au siècle pour avancer sur des sujets faisant appel autant à l'économie qu'à la culture.

M. Delnatte et Mme de Panafieu ont évoqué avec force la parentalité. Il y a là, en effet, un véritable enjeu que ce texte prend en compte en posant le principe de la parentalité dans l'entreprise. Le crédit d'impôt famille vient d'être mis en œuvre. Certes, il faut que nous en accélérions la concrétisation. Mais le nombre des dossiers de crèches en entreprise et interentreprises qui ont été déposés montrent d'ores et déjà que la culture du changement est en marche.

Je remercie Arlette Grosskost et Denis Merville d'avoir placé le débat au niveau européen. Sur ce sujet, nous sommes à l'avant-garde européenne. Du reste, voilà quelques minutes à peine, l'Espagne a demandé qu'on lui communique ce texte pour pouvoir, le cas échéant, le transposer dans sa législation.

Cela montre que, contrairement à ce que j'ai entendu parfois, nous sommes bien dans le siècle et dans la modernité. Certes, et je répons là à M. Vidalies, nous sommes en rupture avec ce qui a été fait précédemment. Notre politique sociale vise en effet, au-delà de l'assistance, à favoriser la

liberté et la responsabilité. Elle tend à aider chaque individu, et singulièrement les femmes, à bénéficier des conditions de réussite et à entrer dans une démarche d'affirmation.

Non, madame David, cette loi n'est pas fade. Elle s'attaque au noyau dur de l'inégalité. Vous comprenez bien – nous nous connaissons suffisamment pour que j'en sois sûre – que lorsqu'on parle d'une aide aux PME, il s'agit d'aider les petites entreprises. Vous avez été plusieurs à saluer l'effort qu'elles consentent en la matière et à considérer qu'il était nécessaire de procéder à des adaptations pour leur permettre d'entrer dans cette culture de l'égalité dont a parlé Mme Louis-Carabin. Compte tenu de l'importance du changement, il est normal d'aider les plus petites entreprises à franchir ce pas sans réserve.

Mme Bello a insisté sur l'effort en termes d'environnement social, éducatif et culturel. Vous le savez, nous avons d'ores et déjà mis en place la Haute Autorité contre les discriminations et nous avons fait voter la loi antisexiste. Je sais que cela ne suffit pas. Mais, aujourd'hui, c'est la France entière qui s'engage, à travers l'école, l'État et l'ensemble du monde culturel. Et c'est essentiel. Car nous ne parviendrons pas à l'égalité salariale et à l'égalité professionnelle sans un mouvement général de notre pays.

Alors que la discussion générale s'achève et que nous nous apprêtons à aborder le débat sur le fond, je voudrais à nouveau appeler votre attention sur le fait que, si cette loi n'est pas mise en œuvre comme nous l'espérons – ce dont je ne saurais douter –, nous risquons d'aggraver les inégalités. Je le dis pour toutes celles et tous ceux qui, pour des raisons légitimes, estiment que ce texte va trop loin ou, au contraire, ne va pas assez loin. Je considère, quant à moi, qu'il est juste et équilibré et, surtout, qu'il va nous permettre d'entrer, tous ensemble, dans une culture plus générale, mieux partagée, qui, à travers le temps partiel, la formation et toutes les mesures proposées aujourd'hui, fera progresser la France pour elle-même et pour son exemplarité en Europe. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

#### Motion de renvoi en commission

**M. le président.** J'ai reçu de M. Jean-Marc Ayrault et des membres du groupe socialiste une motion de renvoi en commission déposée en application de l'article 91, alinéa 7, du règlement.

La parole est à Mme Danièle Hoffman-Rispal, pour une durée ne pouvant excéder une heure trente.

**Mme Danièle Hoffman-Rispal.** N'ayez crainte, monsieur le président, je ne dépasserai pas mon temps de parole...

Je dois dire, à ce moment du débat, que je n'ai pas été convaincue par les propos du Gouvernement et des représentants de la majorité. Je ne doute pas de la volonté d'agir de Mme Ameline. Mais que représente ce texte au regard de la politique que ce gouvernement mène depuis trois ans et qui, parce qu'elle est dure avec les plus fragiles, touche directement les femmes ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être un objectif constant. Comme notre discussion l'a rappelé, malgré trois lois, dont deux votées par des majorités de gauche, l'écart des salaires entre femmes et hommes se maintient à un niveau élevé et ne décroît quasiment plus depuis vingt ans. Constatant le problème, le Président de la République en a fait une de ses nombreuses priorités au

début de l'année. Mais force est de constater que le projet de loi qui nous est présenté pour faire suite à cet engagement est bien mince.

Nous connaissons toutes et tous le constat, maintes fois répété : après un progrès très sensible pendant la période des Trente Glorieuses, l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes s'est figée et se maintient autour de 25 %. Cette inégalité est encore renforcée par le chômage, qui, chacun en convient, frappe les femmes bien davantage que les hommes. Et cette différence devient chaque jour plus insupportable quand on sait qu'entre-temps – Mme Génisson l'a très bien montré – la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur est désormais constituée de jeunes filles.

Un problème d'inégalité persiste donc, qui tient non pas à une moindre formation des femmes aux secteurs d'activité dans lesquels elles sont nombreuses à travailler ou aux postes qu'elles occupent, mais à une discrimination pure et simple. La discrimination est donc toujours là en dépit des trois lois que j'ai évoquées et de quelque deux cents directives européennes depuis 1957.

Les chiffres eux-mêmes en témoignent : il est possible de trouver des raisons objectives qui peuvent expliquer une partie de cette différence de 25 % dans les niveaux de salaires. Mais sur ces 25 %, il y a 6 % qui ne se justifient par aucun facteur précis. « À travail égal, salaire égal » : nous en sommes encore loin puisque, pour un même poste dans la même entreprise, avec la même ancienneté et la même formation, une femme aura une rémunération inférieure de 6 % en moyenne à celle d'un homme. Nous connaissons d'ailleurs toutes et tous des exemples concrets de cette inégalité flagrante, que ce soit pour des emplois d'encadrement ou d'exécution. Il s'agit tout simplement d'une discrimination scandaleuse qui est encore loin d'avoir disparu et que nous devons ensemble faire cesser.

Une nouvelle loi était-elle nécessaire ? La loi due à l'initiative d'Yvette Roudy a vingt-deux ans, et celle qu'a inspirée Catherine Génisson a tout juste quatre ans cette semaine. Votre politique devrait donc consister à les mettre en œuvre au lieu de miser sur un effet d'affichage avec le vote d'un nouveau texte. La loi est souvent trop bavarde et les textes s'empilent sans grande cohérence, nous rappellent-on régulièrement. Je crains que nous n'en ayons là un bel exemple. Ce projet de loi est-il le meilleur service à rendre à la cause des femmes ? Au vu de son contenu, je ne le crois pas.

La loi de 1983 a modifié le code du travail et permis ainsi à notre cadre juridique de devenir vraiment égalitaire. La loi de mai 2001 a développé les instruments destinés à réaliser effectivement l'égalité. Elle avait notamment pour but de mettre l'égalité salariale au cœur de la négociation collective, en en faisant un élément de la négociation obligatoire annuelle inscrit dans le code du travail. Elle responsabilisait les organisations syndicales sur ce plan. Elle obligeait les employeurs à négocier sur ce sujet et à rendre compte de leur action, sous peine de sanctions pénales, même s'il semble qu'elles n'aient encore jamais été appliquées. Qu'apporte de nouveau, à cet égard, le texte de votre gouvernement puisque l'arsenal législatif est là ?

Dans la loi de 2001 était également prévue une négociation de branche tous les trois ans. Qu'apportera de plus la négociation tous les cinq ans que vous prévoyez ? Comment les deux choses vont-elles s'articuler ? Il faudrait, madame la ministre, que vous nous éclairiez sur ce point, car cette disposition paraît bien confuse au regard du droit actuel.

Nous ne contestons pas les mesures prises dans le texte en matière de rémunération pour garantir les droits des femmes pendant leur congé maternité. Mais l'effet de cette mesure reste minime, car l'essentiel de l'inégalité salariale ne se forme pas pendant ces quelques mois où la femme est absente de l'entreprise. En réalité, vous confortez l'idée que la maternité est une forme de handicap.

L'éducation des enfants et des adolescents occupe une grande partie de la vie des femmes. Elle couvre souvent l'essentiel des années de travail et s'achève alors que la carrière professionnelle est en grande partie derrière soi. La commission des affaires sociales en a tenu compte, lorsqu'elle a proposé de modifier les modalités du congé parental et de permettre son fractionnement, car l'éducation d'un enfant ne se limite pas à ses trois premières années. Je veux souligner à cet égard que, si les crèches d'entreprise ou interentreprises sont nécessaires, elles ne suffiront pas. Nous recevons toutes dans nos permanences des femmes qui cherchent un emploi et qui parfois ne peuvent en trouver faute d'un mode de garde qui convienne. Je suis donc persuadée qu'il faut aller plus loin. Sans doute nous faudra-t-il envisager, un jour, un véritable service public de la petite enfance. Ce sera le seul moyen de régler le problème.

Aujourd'hui, la vie familiale ne s'arrête pas à l'éducation des enfants. De plus en plus nombreuses sont les femmes qui doivent aussi s'occuper de leurs parents âgés. La perte d'autonomie liée au grand âge est un fait de société qui se développe très largement. Je suis intervenue à maintes reprises dans cet hémicycle au sujet de ces questions que je connais bien. Votre gouvernement renvoie souvent la responsabilité aux familles, chargées de s'occuper davantage de leurs aînés. Mais que fait-il concrètement pour les aider ?

Comme vous pouvez le voir, concilier vie professionnelle et vie familiale nécessite d'aller au-delà des quelques mesures homéopathiques relatives au congé maternité que vous nous proposez. D'autres dispositifs pourraient être mis en place qui amélioreraient la vie des femmes et leur permettraient de ne pas avoir sans cesse à choisir entre leur investissement dans le travail et dans la sphère privée. C'est assurément nécessaire pour aboutir à une égalité salariale réelle.

L'exposé des motifs de votre projet de loi fait lui-même état de la diversité des facteurs qui conduisent à l'écart de salaires entre femmes et hommes : « Les inégalités de rémunération ont de nombreuses causes, tenant à la fois à une valorisation différenciée du capital humain, aux secteurs d'activité, à la structure et à la nature des emplois, ainsi qu'à la persistance d'un facteur résiduel inexplicé. » Après un tel constat, nous aurions pu nous attendre à une batterie de mesures concrètes. Malheureusement, ce texte se contente de prendre en compte le congé maternité. C'est une approche bien trop restrictive par rapport à l'enjeu. La maternité y est au centre du tout, alors qu'il ne s'agit que de l'un des aspects de l'inégalité, dont l'existence repose sur bien d'autres facteurs, sociologiques, culturels et politiques.

Je connais bien le milieu des petites entreprises. Sans avoir l'expérience de chef d'entreprise de Mme Chantal Brunel, j'ai travaillé toute ma vie dans des PME et me suis engagée dans le syndicalisme. Je ne travaille plus depuis 2001, mais je constatais une chose : même après la loi de 1983, sur les lieux de vente, les femmes étaient vendeuses, l'homme chef vendeur ; dans les ateliers de production, comme la confection par exemple, les femmes étaient mécaniciennes, l'homme chef mécanicien ; dans un bureau comptable, les femmes étaient aides-comptables, et le seul homme chef comptable.

**M. Jean-Michel Dubernard**, *président de la commission*. Je le faisais remarquer tout à l'heure !

**Mme Danièle Hoffman-Rispa**. Cette notion de chef, qui nous gêne, existe toujours dans les PME, croyez-moi ! Lorsque j'étais syndicaliste et que je défendais l'égalité salariale, on m'opposait souvent que les hommes, eux, sont chargés de famille... Nous devons prendre en compte ces mentalités et nous montrer réellement incitatifs. Mais je reviendrai sur ce point.

Les PME, où les femmes sont souvent majoritaires, surtout dans le domaine des services, sont des lieux de création d'emplois. Les employeurs ont tendance à jouer – le terme est presque approprié – sur la qualification des postes pour réduire les salaires de femmes qui, la plupart du temps, font le même travail que les hommes.

J'ai le sentiment que ce texte va offrir un nouveau cadeau fiscal aux entreprises. Certes, je sais bien qu'il est difficile pour une petite structure de remplacer une salariée en congé de maternité et que ce remplacement est souvent indispensable. Mais si je peux comprendre votre intention de lutter contre la réticence à embaucher une femme – comportement encore très ancré dans les mentalités – je sais que les citoyens ne supportent plus l'injustice de votre politique, comme ils l'ont montré l'an dernier à l'occasion des élections. Pourtant, c'est toujours aux salariés que l'on demande des efforts, la suppression du lundi de Pentecôte férié en est la dernière illustration. Cette décision n'est pas neutre : c'est un cadeau fiscal aux entreprises.

Toute sanction financière pour les entreprises est reportée à plus tard – à 2010, si j'ai bien compris – mais la prime de 400 euros, elle, entrera en vigueur sans délai. Ce n'est pas une politique équilibrée. D'ailleurs, chaque réforme de votre gouvernement, quel que soit son objet, va toujours dans le même sens : celle-ci ne fait pas exception à la règle.

Pour illustrer mon propos, je prendrai l'exemple de votre réforme des retraites votée en 2003 et de la question des salariés les plus âgés. Les incitations financières avaient alors été évoquées, mais vous aviez refusé toute mesure contraignante pour les entreprises, renvoyant au dialogue social et à la bonne volonté du MEDEF l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs de plus de cinquante ans. Vous vous êtes fixé un délai de cinq ans avant d'envisager une action plus volontaire de l'État dans le domaine crucial de l'emploi des seniors. Deux ans après, la situation n'a pas évolué et notre pays prend du retard en différant les réponses à des questions essentielles. Vous avez la même approche illusoire aujourd'hui en ce qui concerne l'égalité salariale, et j'ai bien peur que les conséquences ne soient identiques.

Ce projet de loi me paraît bien fragile et ne renversera pas le cours des choses. Il sera probablement emporté comme un galet dans le torrent de réformes d'inspiration très libérale que votre gouvernement met en place, et dont les femmes sont souvent les premières victimes. Je viens de rappeler la réforme des retraites, mais il en va de même de celle du temps de travail, qui a conduit à la suppression de fait des 35 heures.

Or la réduction du temps de travail est un élément majeur pour les femmes, qui doivent concilier vie professionnelle et vie familiale. Toutes les dispositions prises depuis trois ans ont pour but de revenir sur ce mouvement historique et de faire repartir à la hausse le temps passé par les salariés sur leur lieu de travail.

Le déplaçonnement des heures supplémentaires en est un exemple. Ce sont encore les hommes qui en profiteront prioritairement. Dans une PME, lorsque l'employeur

demandera aux salariés d'effectuer des heures supplémentaires après les 212 heures prévues dans l'ordonnance de décembre dernier, quels sont ceux qui accepteront ? Certainement pas la femme qui doit aller chercher ses enfants à l'école, ni celle qui doit s'occuper de sa mère, mais l'homme, car son emploi du temps le permet. Cela aura pour conséquence d'accroître encore l'inégalité des revenus, comme le font toutes vos décisions politiques. En cela, ce texte n'est pas à la hauteur des enjeux.

Il en va de même des accords de gré à gré entre salariés et employeurs évoqués par M. Vidalies. Ils sont désormais permis, par dérogation au droit collectif du travail. Cette inversion de la hiérarchie des normes entraînera de fait une fragilisation des femmes et n'aura que des effets négatifs.

Si ma mémoire est bonne, lorsque nous avons interpellé M. Larcher il y a deux mois, on nous avait répondu que le texte de Mme Ameline aborderait enfin la question du temps partiel.

**Mme Marie-Jo Zimmermann**. C'est faux !

**Mme Catherine Génisson**. C'est vrai !

**M. Bernard Accoyer**. Non, c'est une fausse réminiscence !

**Mme Danièle Hoffman-Rispa**. Pas du tout ! Je me souviens fort bien avoir entendu dire ici même que le projet de loi sur l'égalité salariale aborderait la question du temps partiel. Or je constate qu'aucun article n'en fait mention. Si certaines femmes font le choix du temps partiel, notamment dans la fonction publique, il est trop souvent subi et il devient alors une cause de pauvreté. Comment une femme seule, chef de famille monoparentale, rémunérée au SMIC sur un temps partiel, peut-elle aujourd'hui s'en sortir ? C'est pourtant une situation que nous rencontrons fréquemment dans nos permanences, et nous devons lui apporter une réponse. Il est indispensable que les syndicats et les représentants des employeurs engagent une discussion approfondie pour favoriser l'embauche à temps plein des femmes. Il est clair que les femmes qui travaillent à temps partiel dépassent leurs horaires, ce qui n'est pas le cas des personnes employées pour 212 heures, dont les heures supplémentaires sont rémunérées. C'est assez illogique ! Nous devons augmenter le revenu de ceux – et plus souvent celles – à qui un travail à temps plein est refusé.

Votre gouvernement et sa majorité parlent souvent de revalorisation du travail. Il serait temps de passer aux actes, en supprimant notamment les formes atypiques de contrat de travail qui maintiennent des centaines de milliers de salariés dans une situation de pauvreté inacceptable. En favorisant l'intérim – auquel les PME, n'ayant pas le choix, vont recourir comme elles auront recours aux CDD – par le biais de la prime de 400 euros accordée aux petites entreprises pour remplacer un congé de maternité, vous allez encore accroître la précarité des femmes. Et quand j'entends le président de l'UMP prôner la fin du contrat de travail à durée indéterminée, je crains le pire pour les femmes !

Comme le montre son exposé des motifs, ce projet de loi est dicté davantage par la volonté de développer l'emploi féminin pour préparer le départ en retraite prochain des nombreuses générations de l'après-guerre que par le souci d'assurer l'égalité salariale. Son but principal semble être d'attirer davantage de femmes sur le marché du travail. Nous y sommes naturellement favorables, mais en présentant votre argumentation, vous vous excusez presque auprès de ceux qui sont hostiles à toute évolution sociale. Cette façon de justifier un progrès social en avançant des raisons

économiques pour vous en excuser est regrettable. L'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail doit être un objectif en soi.

Cette volonté, jamais démentie depuis trois ans, de ménager les employeurs, de ne jamais leur imposer de nouvelle obligation, rend vaine votre ambition de rattraper l'écart de salaires entre hommes et femmes d'ici à 2010. L'article 4 du texte en fait d'ailleurs l'aveu lorsqu'il énonce : « Au vu du bilan effectué à mi-parcours, le Gouvernement pourra présenter au Parlement, si nécessaire, un projet de loi instituant une contribution assise sur les salaires, et applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation d'ouverture des négociations prévues à l'article L. 132-27-2 du code du travail. » Tout le monde le reconnaît, les lois n'ont, jusqu'à présent, pas été appliquées. Pourquoi celle-ci le serait-elle plus que les autres ? Qu'est-ce qui va changer concrètement ? En l'absence de toute incitation, qu'est-ce qui va obliger les employeurs à négocier, alors qu'ils ne l'ont pas fait après les textes de 1972, de 1983 et de 2001 ? C'est la question que je me pose, car je ne trouve rien dans ce texte qui soit susceptible de faire évoluer les mentalités. Je pense que sans incitation, même avec la meilleure volonté du monde, nous n'y parviendrons pas.

En renvoyant à une loi ultérieure et très hypothétique la mise en place de sanctions financières pour les entreprises qui ne mènent pas une action en faveur de l'égalité professionnelle, vous rassurez surtout le patronat. D'autant que le bilan de mi-parcours sera effectué après les échéances politiques de 2007. Il y a là une certaine forme d'hypocrisie...

Quelle est alors la valeur de votre engagement ? Quelle perspective réelle offre-t-il aux femmes ? Cela rappelle en tout point la méthode qu'a employée votre gouvernement en reportant aux calendes grecques l'application de la réduction du temps de travail aux salariés des petites entreprises. Votre méthode est toujours la même : un projet de loi d'affichage pour faire bonne mesure, mais le report de toute véritable mesure sociale à un avenir plus qu'incertain.

Nous vous proposerons donc un certain nombre d'amendements. L'un d'entre eux, madame la ministre, vous permettra d'atteindre bien plus sûrement l'objectif que vous vous êtes fixé sans attendre 2010 pour mettre en place des incitations financières. Vous avez vous-même déclaré que vous aviez une obligation de résultat. Réfléchissons ensemble aux moyens d'avancer sur ces questions, car j'ai un peu de mal à croire à l'efficacité d'une obligation de résultat si elle n'est pas accompagnée de la moindre incitation. Certes, votre projet de loi aborde des aspects essentiels – les rémunérations, le recrutement, la formation, la mobilité professionnelle – mais, comme nous l'avons indiqué en commission, accorder 10 % de mieux à une femme déjà dans l'exclusion au titre de l'aide à la garde d'enfant ne lui permettra pas de faire garder ses enfants le soir pour suivre une formation. Sur ce point, le texte n'est pas à la hauteur.

Si vous voulez que les choses changent concrètement en faveur des femmes, et dans la mesure où vous envisagez à terme des sanctions financières – quelle contradiction ! –, pourquoi ne pas les appliquer immédiatement, ou tout au moins dans les deux ans qui viennent, aux entreprises qui refusent de négocier sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ? Nous le savons tous, les lois de 2001 ne sont que très partiellement appliquées. Si nous voulons réellement tirer les conséquences de cette situation, nous devons prévoir des pénalités car, faute de sanction réellement appliquée, nous le savons désormais, les choses ne changent pas et les inégalités perdurent.

Madame la ministre, nous ne doutons pas de votre volonté d'avancer dans le domaine dont vous avez la charge. Permettez donc à notre assemblée d'enrichir ce projet de loi adopté par le conseil des ministres, comme l'a fait la semaine dernière la commission des affaires sociales lorsqu'elle a examiné le texte. Elle l'a enrichi notamment sur un point essentiel puisqu'elle a adopté plusieurs amendements visant à une meilleure représentation des femmes dans les diverses instances de négociation sociale – représentation syndicale, conseil des prud'hommes –, amendements présentés par Mme Zimmermann avec la contribution de Mme de Panafieu et cosignés par toutes les femmes qui étaient présentes. Je précise, madame la ministre, que les femmes les ont votés, mais que les hommes les ont refusés. Est-ce une coïncidence ?

**M. Jean-Michel Dubernard, président de la commission.** C'est une interprétation fallacieuse !

**Mme Danièle Hoffman-Rispal.** C'est peut-être mon interprétation, mais ce vote est une réalité dont nous avons toutes pris acte ! Madame la ministre, tous ces amendements cosignés et votés par l'ensemble des femmes présentes en commission vont enrichir le texte. Il serait souhaitable que vous leur apportiez votre soutien. Nous avons toutes contribué à leur élaboration avec la présidente de la délégation aux droits des femmes, et nous souhaitons qu'ils soient adoptés.

Pour autant, la commission a retenu un seul et unique amendement de l'opposition.

**M. Jean-Michel Dubernard, président de la commission.** Trois !

**Mme Danièle Hoffman-Rispal.** Nos amendements qui ont été refusés auraient pourtant permis de donner à votre texte un contenu substantiel et auraient eu de réelles conséquences dans la vie des entreprises et le monde du travail. Je vous propose donc, mes chers collègues, d'adopter cette motion de renvoi en commission pour nous permettre de réexaminer ces amendements et de les adopter. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

**M. le président.** La parole est à M. le président de la commission.

**M. Jean-Michel Dubernard, président de la commission.** Madame Hoffman-Rispal, me tournant vers vous, je vous montre cette belle affiche où l'on peut lire : « Égalité » – avec une faute d'orthographe, ce deuxième « e » qui a un sens fantastique. Cette affiche, vous l'avez vue vous-même, et pour ma part, je l'ai trouvée très belle. En dessous de « Égalité » figurait en outre le nom des partenaires sociaux qui avaient accepté de participer au dialogue avec Mme la ministre : la CGT, la CFDT, la CFTC, FO, la CGPME et même le MEDEF.

Cette affiche, avec cette liste de sigles dans sa partie inférieure, donne tout son sens à ce texte et fait toute son originalité parce que, comme la ministre l'a rappelé tout à l'heure, c'est le dialogue qui a permis d'y aboutir.

**Mme Catherine Génisson.** Grâce aux textes antérieurs !

**M. Jean-Michel Dubernard, président de la commission.** Deuxièmement, madame Hoffman-Rispal, j'ai écouté vos propos avec beaucoup d'attention. Bien entendu, vous avez tenu votre rôle d'opposante, cette posture classique qui vous a amenée à faire appel au lundi de Pentecôte, aux 35 heures, à une certaine conception que l'on peut considérer comme très traditionnelle de l'entreprise.

**Mme Danièle Hoffman-Rispal.** Ce n'est pas une posture, c'est une position !

**M. Jean-Michel Dubernard, président de la commission.** Mais, comme d'autres membres de la majorité ou de l'opposition, vous avez aussi énoncé les éléments d'un constat. C'est ce diagnostic commun qui justifie vos efforts, madame la ministre, et qui donne à ce texte toute son importance. Car ce texte sera appliqué et cette menace de taxe, au deuxième degré, amènera, j'en suis persuadé, les employeurs et les syndicats ayant cosigné cette affiche à pousser les entreprises à avancer dans la direction que nous souhaitons tous : l'égalité salariale pour les femmes.

J'en viens maintenant à la motion de renvoi elle-même. Je voudrais, en quelques mots, résumer les débats que nous avons eus sur ce texte au cours des trois séances que notre commission lui a consacrées.

Pas moins de 36 amendements ont été adoptés par la commission, sur les 120 déposés au total.

**Mme Martine David.** Ce n'est pas une performance !

**M. Jean-Michel Dubernard, président de la commission.** Cela représente tout de même un tiers, madame David.

Je le confirme : trois de ces amendements ont été proposés par les membres du groupe socialiste. C'est ce que j'ai pu vérifier avec les services et, si vous le souhaitez, mes chers collègues, je vous les montrerai.

Cinq amendements provenaient du groupe UDF, cher monsieur Vercamer.

Par ailleurs, quinze des amendements ont été cosignés par les députés issus des rangs de la majorité et ceux de l'opposition. Eh oui, madame David !

**Mme Martine David.** Quel intérêt de le rappeler ? Cela ne fait pas avancer le débat !

**M. Jean-Michel Dubernard, président de la commission.** Madame David, nous parlons de la motion de renvoi en commission. Je suis donc bien obligé de raconter ce qui s'y est passé !

C'est dire, par-delà les divergences réelles qui ont pu apparaître sur certaines questions, le climat constructif dans lequel s'est déroulée cette discussion, climat qui a permis de commencer à enrichir le texte. Je souhaite donc d'ores et déjà remercier les membres de la majorité comme ceux de l'opposition pour ce travail commun, en espérant que nos débats à venir seront aussi fructueux.

Dans ce contexte, il est inutile que la commission procède à un nouvel examen du projet, et donc que l'Assemblée adopte la motion de renvoi.

**Mme Catherine Génisson.** Dommage ! On aurait pu améliorer le texte !

**M. Jean-Michel Dubernard, président de la commission.** Mais je suis très triste, chère madame Hoffman-Rispal, de vous avoir ainsi désespérée. *(Sourires.)*

**M. le président.** Sur le vote de la motion de renvoi en commission, je suis saisi par le groupe socialiste d'une demande de scrutin public.

Le scrutin est annoncé dans l'enceinte de l'Assemblée nationale.

Dans les explications de vote sur la motion de renvoi en commission, la parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour le groupe des député-e-s communistes et républicains.

**Mme Muguette Jacquaint.** Monsieur le président de la commission, nous n'allons tout de même pas nous étonner que l'ensemble des partenaires sociaux aient été d'accord sur un texte concernant l'égalité professionnelle, et plus précisément l'égalité salariale ! Mais toutes les organisations syndicales et d'employeurs que nous avons auditionnées devant la délégation aux droits des femmes ont reconnu que ces efforts supplémentaires n'avaient été rendus possibles que grâce aux apports des textes antérieurs.

Ce qui importe aujourd'hui, concernant les négociations, c'est l'obligation de résultat. Or vous savez très bien, madame la ministre, que cette volonté d'obtenir des résultats n'est pas toujours partagée, loin de là, par tous les partenaires sociaux.

**Mme Catherine Génisson.** Exactement !

**Mme Muguette Jacquaint.** En effet, que signifie « négocier » ?

Je cite à nouveau l'exemple très récent d'H & M. Lorsqu'on annonce aux délégués du personnel qu'on va négocier sur l'égalité salariale et qu'on leur présente une augmentation de 0,4 % en leur disant : « C'est ça, et pas autre chose ! », on est loin du compte !

J'estime qu'il y a beaucoup à faire sur ce thème des négociations avec obligation de résultat ! D'ailleurs, la loi de 2001 inclut des contraintes : elle prévoit des pénalités financières en cas d'absence de résultat.

Par ailleurs, on met en avant la maternité, mais faisons attention. Bien sûr, des employeurs, et certaines femmes elles-mêmes, estiment que la maternité est un frein à l'égalité. Mais ce n'est pas toujours le cas : tout dépend dans quelle entreprise et à quel poste de travail sont embauchées les femmes. Dans les grands magasins, la maternité ne gêne pas l'employeur pour embaucher et faire beaucoup travailler ces femmes qui, on le sait, gagnent trois fois rien ! Je ne rappellerai pas les profits réalisés par les groupes Carrefour et Auchan !

Prenons garde que les 400 euros octroyés aux entreprises en cas de congé de maternité n'encouragent pas certaines d'entre elles à se faire payer cette prime au prétexte que la maternité est un frein à l'égalité professionnelle ! Nous y reviendrons.

Le groupe des député-e-s communistes et républicains votera la motion de renvoi en commission.

**M. le président.** La parole est à M. Michel Liebgott, pour le groupe socialiste.

**M. Michel Liebgott.** En réalité, si nous ne nous contentons pas des quelques rarissimes amendements adoptés, c'est tout simplement parce que le texte lui-même ne nous convient pas et qu'il faudrait le revoir en totalité, comme d'ailleurs l'ensemble de la politique gouvernementale et des textes qui en découlent depuis maintenant trois années. *(Protestations sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.)*

Nous l'avons bien compris : le Gouvernement tente de réagir face à la déferlante libérale, face à l'explosion du chômage et à l'augmentation jamais vue du nombre des RMIstes dans notre pays *(Exclamations sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire)*, qui va encore progresser du fait de la transformation du service public de l'emploi – si on peut encore parler de service public de l'emploi puisque vous l'avez quasiment démantelé au fil des textes.



Le Gouvernement tente de réagir avec quelques soubresauts. Le premier, c'est la constitution d'un « pôle social », comme si la vocation d'un gouvernement n'était pas d'agir de façon constante pour une politique sociale dynamique et progressiste ! Ensuite, c'est la succession de textes qui nous annoncent le meilleur lorsqu'on regarde leur titre, mais qui, en réalité, sont de véritables opérations de démantèlement du droit du travail.

Les exemples, malheureusement, ne manquent pas. Le texte sur l'organisation du temps de travail rappelle que les 35 heures sont la durée légale du travail mais, en réalité, il érige les dérogations en règles absolues !

De même pour la loi de cohésion sociale. On a vitupéré contre les emplois-jeunes, contre les CEC : pendant longtemps, ils ont été perçus comme des formes secondaires, sous-développées de l'emploi. Nous nous rendons compte aujourd'hui que, dans les départements, les préfets sont obligés de prolonger les contrats antérieurs dans nombre de collectivités parce que les nouveaux dispositifs, contrats d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi, tardent à se mettre en place, et ce pour une raison simple : les décrets ne prévoient pas de façon précise la participation des différentes collectivités et attendent des départements, des régions et des communes qu'ils s'engagent. Il ne suffit pas de copier des dispositifs pour qu'ils soient efficaces ; encore faut-il dire comment on les finance.

Ce texte sur l'égalité salariale relève un peu de la même logique. C'est un vœu, une prière, c'est une injonction supplémentaire. On fait confiance à la négociation dans l'entreprise. On se dit qu'après tout il n'est plus nécessaire d'imposer quoi que ce soit. On renvoie les sanctions à plus tard. Les négociations de branche ne sont plus la règle. Et l'on croit qu'en faisant simplement appel à la raison, on va changer l'attitude du chef d'entreprise. Or vous le savez bien : la réalité est malheureusement beaucoup plus dure, beaucoup plus coercitive pour les salariés car, au jour le jour, ils sont dans la confrontation immédiate avec leur employeur. Aujourd'hui, dans un journal, une certaine Clarisse, ingénieure de trente-deux ans, racontait qu'on lui avait rétorqué – à elle, ingénieure ! – qu'avec un compagnon médecin, une si belle situation, on se demandait quel besoin elle avait de travailler !

Nous pensons à elle, mais aussi à toutes celles qui n'ont pas sa qualification et qui, malheureusement, et elles sont majoritaires, subissent le temps partiel. Ce temps partiel subi que, dans un autre texte – Alain Vidalies le dirait encore mieux que moi –, certains appelaient le « temps choisi » !

Manifestement, nous sommes aujourd'hui confrontés à une lame de fond libérale. Et en général, quand la vague est violente, ce ne sont pas les plus solides qui sont emportés les premiers, ce sont les plus faibles. Or – nous en faisons le constat commun et c'est même la raison d'être de ce texte –, dans notre société, les plus faibles, ce sont les femmes ! Non seulement elles subissent le temps partiel, mais en plus, elles ne bénéficient pas des rémunérations correspondant à leur formation et à leur qualification, elles sont soupçonnées de ne pas pouvoir s'impliquer totalement dans l'entreprise et elles sont donc emportées en premier par la vague libérale.

Vous allumez bien quelques fumigènes pour essayer de cacher la réalité aux Français. Mais les Français ont perdu toutes leurs illusions : ils vous l'ont déjà fait et pourraient encore vous le faire savoir.

Cette motion de renvoi en commission nous semble motivée par la volonté d'une refonte totale du texte, et non de quelques-uns de ces appendices, fussent-ils utiles dans

un cadre purement administratif, car ils ne changent rien à l'orientation politique générale, qui ne nous satisfait pas, qui n'est pas sociale mais purement et simplement libérale. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.*)

**M. le président.** La parole est à M. Francis Vercamer, pour le groupe Union pour la démocratie française.

**M. Francis Vercamer.** J'ai été étonné, voire atterré en écoutant les propos proférés par nos collègues du groupe des député-e-s communistes et républicains et du groupe socialiste. Cela fait des années que l'inégalité entre hommes et femmes persiste dans la société française et que des lois sont débattues et promulguées pour y remédier mais restent inappliquées. Durant toutes ces années, il faut reconnaître que la coalition socialo-communiste était au pouvoir. (« *Très bien !* » sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.) Mais elle essaie aujourd'hui de nous donner des leçons.

De quoi s'agit-il ? De changer les mentalités et de modifier ensemble une manière de penser qui crée la discrimination entre les hommes et les femmes, comme celle qui existait hier, et subsiste peut-être, entre les Français de souche et ceux issus de l'immigration.

Cette noble cause devrait obtenir l'assentiment de l'ensemble des parlementaires. Vous comprendrez donc l'étonnement du groupe UDF devant l'entassement des motions de procédure – c'est la troisième que nous examinons – où l'on ressasse les mêmes arguments.

L'inégalité existe, c'est vrai, sur le temps partiel, les rémunérations, la formation et même dans différentes dispositions de notre droit. Quelqu'un ne faisait-il pas remarquer que même à l'école, lors de la formation initiale, on avait tendance à séparer garçons et filles ?

Il est donc temps d'agir, de débattre et d'essayer de trouver des solutions concrètes pour régler ces problèmes. Une loi n'y suffira peut-être pas. Il faudra certainement que chacun d'entre nous agisse auprès des entreprises et de tous les acteurs de la société.

Mais, de grâce, essayons déjà de nous mettre d'accord sur un texte ! Nous traitons aujourd'hui de l'égalité salariale. Nous devrions en parler, plutôt que de tenter de bloquer le débat. Un certain nombre d'amendements ont été adoptés par la commission. Ils enrichiront le projet. Nous devons les examiner. Voilà pourquoi l'UDF votera contre la motion de renvoi en commission. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

**M. le président.** Nous allons maintenant procéder au scrutin, précédemment annoncé, sur la motion de renvoi en commission.

Je vous prie de bien vouloir regagner vos places.

.....

**M. le président.** Le scrutin est ouvert.

.....

**M. le président.** Le scrutin est clos.

Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants .....	69
Nombre de suffrages exprimés .....	69
Majorité absolue .....	35

Pour l'adoption ..... 13

Contre ..... 56

L'Assemblée nationale n'a pas adopté.

La suite de la discussion est renvoyée à la prochaine séance.

2

### ORDRE DU JOUR DES PROCHAINES SÉANCES

**M. le président.** Aujourd'hui, à quinze heures, première séance publique :

Questions au Gouvernement ;

Suite de la discussion du projet de loi, n° 2214, relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes :

Rapport, n° 2282, de M. Édouard Courtial, au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales,

Rapport d'information, n° 2243, de Mme Marie-Jo Zimmermann, au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Éventuellement, à vingt et une heures trente, deuxième séance publique :

Suite de l'ordre du jour de la première séance.

La séance est levée.

*(La séance est levée, le mercredi 11 mai 2005, à zéro heure trente-cinq.)*

*Le Directeur du service du compte rendu intégral  
de l'Assemblée nationale,*

JEAN PINCHOT

## ANNEXE AU PROCÈS-VERBAL de la 3<sup>e</sup> séance du mardi 10 mai 2005

### SCRUTIN (n° 789)

*sur la motion de renvoi en commission, présentée par M. Ayrault, du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.*

Nombre de votants .....	69
Nombre de suffrages exprimés .....	69
Majorité absolue .....	35
Pour l'adoption .....	13
Contre .....	56

L'Assemblée nationale n'a pas adopté.

### ANALYSE DU SCRUTIN

#### Groupe U.M.P. (363) :

*Contre* : 54 membres du groupe, présents ou ayant délégué leur droit de vote.

*Non-votant* : M. Jean-Louis Debré (président de l'Assemblée nationale).

#### Groupe socialiste (149) :

*Pour* : 11 membres du groupe, présents ou ayant délégué leur droit de vote.

#### Groupe Union pour la démocratie française (31) :

*Contre* : 2 membres du groupe, présents ou ayant délégué leur droit de vote.

*Non-votant* : M. Maurice Leroy (président de séance).

#### Groupe communistes et républicains (22) :

*Pour* : 2 membres du groupe, présents ou ayant délégué leur droit de vote.

#### Non-inscrits (12).



## ABONNEMENTS

NUMÉROS d'édition	TITRES	TARIF abonnement France (*)
		Euros
	<b>DÉBATS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE :</b>	
<b>03</b>	Compte rendu..... 1 an	<b>114,90</b>
<b>33</b>	Questions..... 1 an	<b>80,60</b>
<b>83</b>	Table compte rendu.....	<b>21,90</b>
<b>93</b>	Table questions.....	<b>17,40</b>
	<b>DÉBATS DU SÉNAT :</b>	
<b>05</b>	Compte rendu..... 1 an	<b>97,30</b>
<b>35</b>	Questions..... 1 an	<b>62,00</b>
<b>85</b>	Table compte rendu.....	<b>18,60</b>
<b>95</b>	Table questions.....	<b>12,30</b>
	<b>DOCUMENTS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE :</b>	
<b>07</b>	Série ordinaire ..... 1 an	<b>576,80</b>
<b>27</b>	Série budgétaire..... 1 an	<b>69,30</b>
	<b>DOCUMENTS DU SÉNAT :</b>	
<b>09</b>	Un an.....	<b>527,10</b>

**En cas de changement d'adresse, joindre une bande d'envoi à votre demande**

Tout paiement à la commande facilitera son exécution

Pour expédition par voie aérienne (outre-mer) ou pour l'étranger, paiement d'un supplément modulé selon la zone de destination

(\*) Décret n° 2004-1434 du 23 décembre 2004

DIRECTION, RÉDACTION ET ADMINISTRATION : Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 PARIS CEDEX 15  
 STANDARD : 01-40-58-75-00 – RENSEIGNEMENTS DOCUMENTAIRES : 01-40-58-79-79 – TÉLÉCOPIE ABONNEMENT : 01-40-58-77-57

**Prix du numéro : 0,90 €**  
 (Fascicules compte rendu et amendements.)