

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I I I ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

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

Mardi
16 octobre 2007
Séance de 17 heures

Compte rendu n° 3

- Audition de Mme Carole Sintès, directrice générale de la Fédération des entreprises de propreté et services associés « FEP » et M. Bertrand Castagné, président de la commission sociale2
- Audition de Mmes Ghyslaine Richard et Christine Guinand, représentantes de la CGT.....8

SESSION ORDINAIRE DE 2007-2008

**Présidence
de Mme Marie-Jo
Zimmermann,
*présidente***



La Délégation a procédé à l'audition de Mme Carole Sintès, directrice générale de la Fédération des entreprises de propreté et services associés « FEP » et M. Bertrand Castagné, président de la commission sociale.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a remercié Mme Carole Sintès et M. Bertrand Castagné d'avoir répondu à l'invitation de la Délégation et les a interrogés sur les conditions de travail dans le secteur de la propreté qu'ils représentent. Quel est le taux de femmes qui y travaillent ? Comment la question de l'égalité salariale y est-elle abordée ?

Quelle est la proportion de travailleurs à temps partiel ? Quelles sont les conditions de rémunération et de travail de ces salariés ? Les travailleurs à temps partiel dans ces entreprises représentées par la FEP peuvent-ils recourir à d'autres temps partiels ? Quelle est la proportion de temps partiel choisi et de temps partiel subi ? Comment les travailleurs à temps partiel sur de longues durées peuvent-ils gérer leur retraite ? Quelles sont les suggestions que la FEP pourrait faire pour améliorer leur situation ?

Mme Zimmermann a également demandé si la FEP participait aux travaux préparatoires de la Conférence nationale sur l'égalité professionnelle.

Mme Carole Sintès a répondu que la FEP ne participait aux travaux préparatoires à la conférence nationale qu'au travers de la représentation du MEDEF.

Elle a ensuite précisé que l'emploi dans le secteur de la propreté est caractérisé par un fort taux de féminisation et un temps partiel important. La FEP regroupe à peu près 15 000 entreprises, parmi lesquelles les 20 plus grosses entreprises réalisent 80 % du chiffre d'affaires. Il y a quelques très grandes entreprises de 50 000 salariés.

Le secteur de la propreté emploie 400 000 salariés, avec une progression d'emploi qui, bien que moins forte que dans les années 80-90, reste assez importante par rapport à d'autres secteurs : en une dizaine d'années, 100 000 emplois ont été créés et, entre 2005 et 2006, leur nombre a progressé de 4 %. Il s'agit donc d'un secteur qui évolue et qui est encore en croissance.

Le recours au temps partiel s'explique par les caractéristiques des marchés. Les entreprises de propreté interviennent, à la demande de leurs clients, en dehors des horaires dits normaux, c'est-à-dire tôt le matin et tard le soir. Cela a un double impact sur l'organisation du travail, en termes de temps partiel mais également d'horaires fractionnés. En général, ce ne sont pas les mêmes personnes qui travaillent tôt le matin et tard le soir.

Cette caractéristique des marchés et de la demande des clients est vraie aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, à l'exception des établissements hospitaliers, où l'emploi est plus à temps plein et sur des horaires « normaux ».

La FEP réfléchit sur l'organisation du travail en journée, dans le but de parvenir à ce que les salariés interviennent pendant les horaires « normaux », comme cela se fait dans les pays scandinaves. Ceci implique une évolution culturelle.

Sur 400 000 salariés, on compte 70 % de femmes, sachant que 90 % des salariés sont des agents de maîtrise, c'est-à-dire ont un niveau ouvrier. La configuration de l'emploi

comprend, en dehors des agents, des employés, puis l'encadrement intermédiaire et des cadres – dans une proportion de 1 %.

Le secteur se caractérise par une capacité d'intégration très forte puisque 65 % des salariés n'ont pas le niveau CAP. Il offre donc un emploi à des personnes qui sont éloignées de l'emploi ou n'ont aucune qualification de départ.

Une deuxième caractéristique du secteur est qu'il fidélise ses salariés. Les taux d'ancienneté montrent que les salariés restent dans les entreprises.

De plus, l'annexe 7 de la convention collective nationale des entreprises de nettoyage de locaux, c'est-à-dire l'article L. 122-12 du code du travail, prévoit que s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats individuels de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise. Autrement dit, un salarié reste sur un marché même si l'entreprise qui l'emploie perd celui-ci. Si l'on prend l'exemple d'un salarié qui effectue huit heures dans une entreprise – quatre heures de nettoyage à l'Assemblée nationale et quatre heures dans une banque –, il est à temps plein dans cette entreprise. Si cette dernière perd le marché de l'Assemblée nationale, le salarié va passer en multisalariat. Pour autant ses conditions de travail seront inchangées.

Le multisalariat est très fort dans le secteur du fait de l'application de cette disposition conventionnelle. Il concerne à peu près 30 % des salariés. En cumulant des temps partiels, un salarié est souvent proche d'un temps plein.

Enfin, les chiffres de la Dares de 2000 indiquent que, dans le secteur de la propreté, 45 % des salariés travaillent en temps partiel choisi.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a exprimé son étonnement que la FEP ne dispose pas de chiffres propres.

Mme Carole Sintès a précisé que la FEP ne peut, dans le cas du multisalariat, connaître ces données. Une entreprise sait quel travail ses salariés effectuent chez elle mais ces derniers peuvent avoir d'autres activités. La FEP a demandé à plusieurs reprises à l'URSSAF de lui transmettre l'ensemble de ces chiffres mais cette dernière ne veut pas, pour des raisons de confidentialité. La FEP a réitéré cette demande.

M. Bertrand Castagné a apporté des compléments d'information en sa qualité à la fois de président de la commission sociale de la FEP et de directeur des ressources humaines d'Elior-Pôle Santé.

La branche signe tous les ans un accord salarial qui est étendu et s'applique aux 15 000 entreprises. La négociation salariale a conduit sur les dernières années à une augmentation de 3 à 5 % d'augmentation de la grille, sachant que le premier niveau de celle-ci est au-dessus du SMIC. Le secteur se caractérise donc par une politique salariale assez dynamique et une grille salariale qui bouge chaque année de façon substantielle.

À quelques exceptions près, toutes les entreprises de la branche suivent les salaires de la grille conventionnelle. Le prix de vente de leurs prestations représentant 85 % de la masse salariale, elles doivent, pour être concurrentielles sur le marché, avoir des taux de salaires à peu près équivalents.

Les négociations viennent d'être ouvertes au niveau de la branche sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, conformément à la loi. Néanmoins les partenaires sociaux et l'ensemble des organisations syndicales ne savent pas trop comment prendre le problème. À partir du moment où tous les salariés sont rémunérés conformément à la grille, il n'y a pas de différences salariales. Il peut éventuellement y avoir des écarts chez les cadres, mais ceux-ci ne représentent que 0,9 % des 400 000 salariés. Une disparité peut aussi apparaître au niveau de la classification, mais elle est liée à l'emploi et repose donc sur des questions de compétences.

La FEP a lancé une étude un peu plus poussée, par l'intermédiaire de la Commission paritaire pour l'emploi (CPNE), dont le rapport est attendu pour la fin de l'année.

Le secteur de la propreté est une branche qui, globalement, a une mauvaise image. Les personnes qui y travaillent sont souvent des travailleurs de l'ombre puisqu'ils font le ménage lorsque les occupants du lieu ne sont pas là. Ces derniers n'associent pas toujours la prestation à une personne et cela nuit à la visibilité de la profession.

Quant au temps partiel subi, il faut bien voir que les premiers à en pâtir sont les entreprises. Aujourd'hui, 30 % de la commande vient du secteur public, qui impose des cahiers des charges avec des horaires tôt le matin ou tard le soir, d'où la réflexion sur le travail en journée.

On s'est aperçu que, pour que les entreprises vivent et se développent, il fallait qu'elles apportent d'autres services que le simple nettoyage, tels que charger les photocopieurs, installer les salles de réunion, s'occuper éventuellement de l'accueil, faire la conciergerie, tout ce qui est service rendu aux occupants du lieu. D'une part, cela augmente le chiffre d'affaires et, d'autre part, cela permet l'intervention des salariés venus faire le nettoyage sur une plage horaire beaucoup plus importante et donc cela permet de les fidéliser en leur permettant de travailler en journée et à temps plein.

L'entreprise Elior-Pôle Santé est spécialisée dans le nettoyage et le service hôtelier en centres hospitaliers : cliniques, hôpitaux, maisons de retraite. Dans le marché du privé – cliniques, maisons de retraite –, l'entreprise s'occupe, en plus de la propreté, des services hôteliers et des services de repas, ce qui couvre une plage horaire de 7 heures à 20 heures, si bien que 85 % des salariés sont à temps plein. L'entreprise sait les occuper toute la journée. Par contre, sur les marchés de l'APHP, l'Assistance publique-hôpitaux de Paris, l'entreprise ne s'occupe que du nettoyage des communs, c'est-à-dire n'intervient que le matin très tôt, à 5 heures ou 5 heures et demie jusqu'à 10 heures ou 10 heures et demie. Les salariés travaillent forcément à temps partiel et l'entreprise a du mal à trouver un complément de travail à partir de midi.

Lorsqu'une entreprise assure la prestation « services associés », elle arrive à donner des compléments d'horaire. C'est ce vers quoi se dirigent un certain nombre d'entreprises, en incluant des services à la personne. Certaines ont déjà créé des filières spécialisées qui permettent d'offrir aux collaborateurs qui travaillent à la propreté des passerelles vers des services à la personne du type entretien de la maison, ménage. L'accompagnement des personnes ne relève, bien entendu, pas du secteur.

Toutes les entreprises de la profession sont à la recherche des prestations qu'elles peuvent apporter à leurs clients pour fidéliser leurs salariés. Le temps plein est un gage de fidélité.

De plus, quand on dit qu'il y a 70 % de temps partiel dans la profession, cela ne rend pas compte de la réalité, notamment de la notion de multi-employeurs. Les 30 % de salariés qui sont sur un système multi-employeurs sont pratiquement à temps plein. Parmi les autres il y a aussi du temps partiel choisi.

Comme Mme Carole Sintès l'a mis en avant, le secteur de la propreté joue un rôle social puisque l'on peut y rentrer sans qualification professionnelle. Il sait intégrer toute une population qui a été laissée au bord de la route. La branche a mis en place des petites formations pour faire évoluer ses salariés vers des postes d'encadrement. Dans l'encadrement intermédiaire, c'est-à-dire les postes de chef d'équipe, il y a 50 % de femmes. Dans la maîtrise d'exploitation, qui est proche du poste de cadre, il y a un tiers de femmes.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a fait remarquer qu'en montant dans la hiérarchie, on passait d'une proportion de femmes de 50 % à un tiers.

M. Bertrand Castagné a précisé qu'il y avait 24 % de femmes cadres, les cadres représentant 0,9 % des 400 000 salariés. Dans les grandes entreprises, 90 % des responsables de site sont des femmes.

Lors de l'examen des articles du projet de loi TEPA – en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat – relatif aux heures supplémentaires, la FEP réclamait qu'il y ait également une exonération des charges patronales et salariales sur les heures complémentaires, qui sont l'équivalent des heures supplémentaires pour le temps partiel. Elle n'a pas été entendue et il faut le déplorer. Cela induit un effet pervers. Pour bénéficier pleinement des exonérations, un chef d'entreprise a intérêt à donner des heures supplémentaires aux temps pleins, donc à ceux qui ont déjà le maximum, plutôt que des heures complémentaires aux temps partiels, ce qui leur aurait pourtant permis de s'approcher d'un temps plein.

Dans la profession, la pratique des heures complémentaires est extrêmement développée, que ce soit pour des surcroûts d'activités ou pour des remplacements. Il est préférable pour un chef d'entreprise aujourd'hui de donner des heures complémentaires à temps partiel plutôt que de prendre un CDD. La loi TEPA aurait permis de donner un coup de pouce à cette pratique.

La FEP n'a pas été entendue parce que le législateur n'a pas pris en compte la spécificité des entreprises qu'elle représente. La loi doit être la même pour toutes les branches, mais celle de la propreté n'obéit pas à la même logique que les autres. Le seul investissement des entreprises du secteur est la ressource humaine et la formation pour amener les collaborateurs à des niveaux de qualification supérieurs. Elles travaillent de plus en plus auprès du process des clients. Dans l'industrie, notamment agroalimentaire, elles interviennent sur les lignes de production. Cela demande plus de qualification et plus de compétences.

Mme Carole Sintès a fait remarquer qu'en France, les mots « temps partiel » sont tabous. La DARES a publié récemment une enquête sur le temps partiel. Très souvent, ce mode de travail est associé à un travail précaire, à un petit salaire et, par conséquent, à un travailleur pauvre. Il est dès lors impossible d'en parler et *a fortiori* d'accorder des exonérations pour les heures complémentaires. Le premier pénalisé est le salarié à temps partiel, qui aurait pourtant tant besoin d'heures en plus. Cela rend la loi contre-productive.

Lors de l'examen du projet de loi, la FEP a proposé plusieurs amendements qui ont été rejetés. Le discours tenu était qu'il fallait pénaliser le temps partiel plutôt que l'aider, au motif que des exonérations pourraient inciter certains secteurs à accroître le recours au temps partiel.

M. Bertrand Castagné a exhorté à sortir de cette logique car, aujourd'hui, le temps partiel est la porte d'entrée vers un temps plein, de la même façon qu'un CDD est la porte d'entrée vers un CDI. À côté du temps partiel subi, qui existe sans conteste, il y a beaucoup d'autres situations et il faut cesser de jeter systématiquement l'opprobre sur ce mode d'emploi.

Il faut aussi tout mettre sur la table. Le Gouvernement ne peut pas reprocher aux entreprises de ne pas donner plus et en même temps systématiquement choisir, lors des appels d'offre, le moins disant, c'est-à-dire les prix les plus bas. Les marchés publics représentent 30 % des commandes de la profession. Quand le prix de vente des prestations représente 85 % de la masse salariale, sur quoi l'entreprise peut-elle jouer ? Sur le nombre d'heures mises sur le chantier.

Il faut bien voir que le secteur de la propreté crée de l'emploi pérenne, des activités qui ne sont jamais délocalisées, en intégrant des gens non qualifiés. Quels sont les secteurs qui ont cette capacité ?

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a indiqué que les inquiétudes que suscite le temps partiel portent aussi sur les problèmes de retraite qu'il va entraîner.

M. Bertrand Castagné a rappelé que l'entreprise, dans un système libéral capitaliste, a pour objectif de gagner de l'argent car c'est ce qui compte pour les actionnaires. Elle n'est pas là pour suppléer les carences du système, notamment celles de la sécurité sociale. Or, il est demandé de plus en plus aux entreprises. La journée de solidarité est un exemple : il est demandé aux salariés de travailler un jour de plus et aux entreprises de payer une cotisation supplémentaire de 0,3 % sur l'ensemble de la masse salariale. Or, dans le secteur de la propreté, le client ne paie pas une journée de plus.

Un quota d'embauche a été imposé pour les apprentis : à défaut d'embaucher 3 % d'apprentis, l'entreprise doit payer une contribution de 0,3 %. Elixir-Pôle Santé a 4 500 salariés. Elle devrait embaucher 135 apprentis. Elle ne les trouve pas car il n'y a pas de structures pour les lui donner. Elle rencontre le même problème avec les travailleurs handicapés qui devraient représenter 6 % des salariés, c'est-à-dire être au nombre de 270. Elle saurait les intégrer mais elle ne sait pas où les trouver.

Mme Claude Greff a objecté qu'en tant que parlementaire, elle était très souvent sollicitée par des jeunes privés d'emploi qui seraient tout à fait ravis de travailler dans une telle entreprise.

M. Bertrand Castagné a pris l'exemple de la restauration collective où des entreprises de la FEP interviennent aussi : celle-ci souffre d'une pénurie de main-d'œuvre considérable. On ne peut pas entendre qu'il y a des gens, qualifiés ou non, qui cherchent du travail en France et n'en trouvent pas.

Quand on veut recruter un cuisinier à Marseille, ce dernier est intéressé de novembre à mars. Ensuite, il va faire une saison au bord de la mer où il sera payé deux fois plus parce qu'il travaillera à moitié sans être déclaré.

Mme Catherine Quéré a mis en avant le fait qu'il devait sans doute y avoir un problème de rémunération si les salariés ne restaient pas.

M. Bertrand Castagné a rappelé que dans les villes balnéaires les restaurateurs font pour faire venir des cuisiniers, leur donnent un pourcentage du capital ! Un cuisinier gagnera, pendant une saison à la montagne ou à la mer, deux à trois fois ce que peut lui proposer une entreprise de propreté – et qui n'est pas un salaire de misère puisque le premier niveau est au-dessus du SMIC – parce que la totalité ne sera pas déclaré.

Les entreprises de main-d'œuvre et de services sont victimes d'un certain nombre d'idées reçues. De plus, avec une masse salariale représentant 85 % du prix de vente, elles supportent beaucoup plus durement une cotisation de 0,3 % ou de 0,5 % qu'une entreprise de l'industrie lourde, par exemple, où la masse salariale représente 20 ou 25 % du prix de vente.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a demandé comment un travailleur handicapé peut être intégré dans une société de propreté.

M. Bertrand Castagné a distingué entre le maintien de salariés devenus handicapés, pour lesquels il faut adapter le poste, et l'intégration de travailleurs handicapés. Il a également insisté sur la nécessité de revenir sur des idées reçues. Il existe de nombreuses formes de handicap qui sont compatibles avec un métier de nettoyage et ne nécessitent aucune adaptation des postes, comme les salariés malentendants. Contrairement au secteur du BTP, il n'y a pas, dans le secteur de la propreté, de contraintes physiques telles que portage de charges lourdes ou le travail en hauteur.

Mme Catherine Quéré a demandé si une solution pour aider les femmes qui travaillent dans ce secteur n'était pas d'offrir un salaire un peu plus intéressant.

M. Bertrand Castagné a observé que, pour lui, la solution passe avant tout par le travail en journée, les compléments d'activité et la fin de l'imposition dans les cahiers des charges des commandes, y compris publiques, d'un fractionnement du travail. Ce n'est pas parce qu'une entreprise paiera cinquante centimes de plus l'heure pour venir travailler à 5 heures du matin qu'elle trouvera plus de monde. Le problème n'est pas là.

Mme Claude Greff a mis en avant que le problème principal était la conciliation de la vie familiale et vie professionnelle. Les infirmières, par exemple, travaillent de nuit et ont dû trouver des structures d'accueil pour s'occuper de leurs enfants pendant ce temps. Les malades doivent être surveillés la nuit, certaines usines tournent la nuit, les services de l'équipement également. Comment répond-t-on à ce besoin ?

M. Bertrand Castagné a indiqué que, selon lui, le principal était un manque de reconnaissance, à la fois de la personne et du métier. Il n'y a pas de reconnaissance de la personne parce qu'on ne la connaît pas et qu'on ne la voit pas. Il n'y a pas de reconnaissance du métier parce que le système éducatif a mis au ban le travail manuel. Être femme de ménage n'est pas très valorisant.

Mme Claude Greff s'est inscrite en faux contre cette allégation. Le métier de femme de ménage consiste aussi à s'occuper de la qualité de vie de la personne pour laquelle on travaille.

M. Génhaël Huet a avancé qu'une marque de reconnaissance résidait aussi dans le niveau de rémunération.

M. Bertrand Castagné a répondu que, dans une entreprise, ce n'est pas avec le salaire, à moyen terme, que l'on motive les collaborateurs. Cela marche à très court terme et c'est le but des primes.

Dans les entreprises de main-d'œuvre, la motivation du personnel repose plus sur les possibilités de formation et d'élévation dans la hiérarchie. Le salaire doit, bien sûr, correspondre à l'emploi occupé. C'est pourquoi le FEP signe tous les ans des accords salariaux.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a remercié Mme Carole Sintes et M. Bertrand Castagné.

La Délégation a ensuite entendu Mmes Ghyslaine Richard et Christine Guinand, représentantes de la CGT.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a remercié Mmes Ghyslaine Richard et Christine Guinand d'avoir répondu à l'invitation de la Délégation. Elle a ensuite indiqué que la Délégation souhaitait recueillir leur avis sur l'évolution du processus de négociation ouvert par les réunions préparatoires à la Conférence nationale sur l'égalité professionnelle ainsi que sur l'application des lois de 2001 et de 2006 et sur les accords de 2004. Ne peut-on craindre que le dispositif relatif aux heures supplémentaires ne creuse encore les inégalités salariales dans la mesure où, en pratique, les femmes pourront moins y recourir que les hommes ? Comment interviennent les inspecteurs du travail en matière d'égalité professionnelle ? La loi de 2006 est-elle effectivement prise en compte dans les négociations au sein des entreprises ?

Mme Ghyslaine Richard a, tout d'abord, précisé – et c'est la remarque que la CGT a faite en ouverture des réunions préparatoires de la Conférence – que, bien que l'on ait, du point de vue législatif, les outils nécessaires, l'égalité homme/femme ne progresse pas. Il continue d'y avoir des différences de salaire et des disparités en matière de durée de travail. La CGT a cherché à identifier les points qui pouvaient débloquer cette situation et a formulé des propositions.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a demandé si ces propositions étaient entendues.

Mme Ghyslaine Richard a répondu que les deux premières réunions préparatoires à la Conférence lui avaient laissé un sentiment contrasté, notamment sur la nécessité ou non, d'adopter des mesures législatives nouvelles pour pouvoir avancer.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a observé que l'essentiel était d'appliquer les textes existants, quitte à recourir pour cela, aux pénalités.

Mme Ghyslaine Richard a souligné que la difficulté tient à l'existence de mesures contradictoires au sein des politiques publiques. L'égalité professionnelle devrait être abordée

dans toutes les conférences, dans toutes les réformes, dans toutes les mesures que l'on met en place.

L'exemple des heures supplémentaires est symptomatique. Comment les femmes pourraient-elles les effectuer ? En travaillant le dimanche ? La loi n'est pas faite pour elles puisque ce sont elles qui continuent à assumer les tâches du ménage. Comme elles ne pourront pas faire des heures supplémentaires volontairement, elles ne se verront pas confier les dossiers les plus importants et ne bénéficieront pas de promotion. Cela va encore accroître les différences qui existent aujourd'hui.

Il faut, certes, appliquer les pénalités à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas les lois sur l'égalité mais il faut aussi étudier, à chaque fois qu'une nouvelle mesure est discutée devant le Parlement, l'impact qu'elle aura sur la situation des femmes.

Mme Claude Greff a fait remarquer que les mentalités changeaient et que les jeunes hommes participaient davantage à la vie familiale.

Mme Ghyslaine Richard a rappelé que les congés parentaux sont pris à 99 % par les femmes.

Mme Christine Guinand a observé que, dans les entreprises, les hommes n'ont pas les mêmes droits à la parentalité que les femmes. Culturellement, ce n'est pas encore faisable pour tous ; et quand un homme prend un congé parental, il connaît les mêmes difficultés que les femmes. Pour avoir privilégié la sphère familiale, ils sont soupçonnés d'indisponibilité et leur évolution de carrière est pénalisée.

Pour en revenir aux heures supplémentaires, on ne pourra pas parler d'égalité hommes/femmes tant que la majorité des femmes continuera à travailler à temps partiel, et donc n'aura pas le même droit aux heures supplémentaires.

Quand elles travaillent à temps plein, les femmes font la part du gain apporté par les heures supplémentaires et le coût de la garde de ses enfants. Les hommes ne se poseront même pas la question.

Mme Ghyslaine Richard a reconnu que les mentalités évoluaient, mais les dernières études réalisées montrent que les femmes continuent à assumer à 80 % les charges du ménage et à 70 % les charges de la famille, même parmi les jeunes. Comme, de plus, ce sont les femmes qui ont les salaires les plus faibles et travaillent à temps partiel, ce sont elles qui prennent un congé parental, parce que cela pèse moins dans le revenu de la famille, même quand le père aurait envie de le faire.

Mme Claude Greff s'est demandée comment on peut vouloir que les femmes travaillent plus, et que les hommes continuent à travailler comme ils le font, sans proposer des moyens de concilier vie familiale et vie professionnelle. Il faut qu'il y ait des structures d'accueil pour accompagner les familles. Si la société ne prend pas en compte cette problématique, il faudra bien qu'il y ait un des parents qui fasse le choix de garder les enfants.

Mme Ghyslaine Richard a remarqué que ce choix ne devrait être un sacrifice ni pour l'un ni pour l'autre. C'est pourquoi il est important que toutes les politiques publiques soient examinées du point de vue de l'égalité hommes/femmes.

Le congé parental qui peut aller jusqu'à trois ans, sans rémunération suffisante, a pour conséquence de sortir les femmes du circuit de l'emploi car, après une période aussi longue, elles ne reprennent pas une activité professionnelle.

Il faut proposer un congé parental plus court, mieux rémunéré et partagé entre le père et la mère et, en même temps, se donner les moyens de mettre en place un service public d'accueil de la petite enfance.

Mme Claude Greff a abondé dans ce sens et indiqué qu'elle plaidait également depuis longtemps en faveur d'un droit à la retraite pour la personne qui s'arrête de travailler. C'est une mission sociétale que de s'occuper de ses enfants. Cela mérite une vraie reconnaissance.

Mme Catherine Quéré a ajouté que ce serait une compensation pour avoir sacrifié sa carrière.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a souligné que la seule façon d'atteindre l'égalité hommes/femmes était de faire évoluer les mentalités par le biais de l'éducation.

Mme Ghyslaine Richard a estimé que les mentalités peuvent évoluer. La CGT propose que l'État développe des campagnes de pédagogie à cet effet. Les campagnes contre le tabagisme ont montré leur efficacité. Il faudrait en lancer également sur l'égalité hommes/femmes. Une affiche réalisée par le conseil général des Yvelines accueillant des entreprises de nouvelles technologies montrait un buste de femme portant un T-shirt sur lequel il était écrit qu'elle aimait la zone industrielle en question. Tant qu'il y aura de telles publicités, c'est qu'il y aura encore quelque chose qui ne va pas.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a rappelé que, quand elle a été élue présidente de la Délégation, elle s'était fixée comme objectif que, toutes les semaines, on parle dans un journal de la question de l'égalité hommes/femmes. Si l'on ne continue pas dans cette voie, il n'aura servi à rien d'avoir légiféré. Il faut maintenant, que l'on fasse appliquer les lois en faisant de la pédagogie.

Mme Ghyslaine Richard a indiqué que la CGT avait proposé qu'il y ait des inspecteurs du travail spécialisés sur la question de l'égalité. Or la spécialisation n'est pas une idée qui leur plaît beaucoup. Cela étant, ils disent que l'égalité hommes/femmes n'est pas une priorité dans leurs missions et que, si c'en était une, ils pourraient faire davantage. Peut-être également ne sont-ils pas assez nombreux et la politique actuelle fait que l'on n'augmente pas le nombre de fonctionnaires.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a fait remarquer qu'il existe d'autres personnes que l'on pourrait soutenir dans ces missions comme les déléguées aux droits des femmes. Elles connaissent les dispositifs et travaillent sur le terrain.

Mme Ghyslaine Richard a fait valoir qu'elles n'ont pas les mêmes pouvoirs que les inspecteurs du travail et **M. Guénaël Huet** qu'elles n'ont pas les mêmes moyens d'investigation.

Mme Danielle Bousquet a précisé qu'elles pouvaient jouer un rôle de relais. Lorsqu'elle était chargée de missions aux droits de femmes en 1983, au moment de la première loi relative à l'égalité professionnelle, elle allait démarcher les entreprises et les salariés.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a exprimé le souhait que les syndicats insistent, à l'occasion de la Conférence, sur l'importance de la pédagogie.

Mme Catherine Quéré a demandé si l'égalité hommes/femmes était respectée au sein de la CGT.

Mme Ghyslaine Richard a répondu que la parité était respectée au sein du Bureau confédéral et que cela résultait d'une démarche volontariste menée depuis plusieurs années. Par contre le nombre de femmes syndiquées est inférieur à celui des hommes. Cela s'explique par le fait que les femmes sont employées dans des filières professionnelles, à temps partiel, ou à bas salaire où il y a moins de syndiqués. De surcroît, le militantisme fonctionne comme l'activité professionnelle. Si l'on est absent lorsque les décisions se prennent, on ne se retrouve pas dans les bons cercles. Ensuite, plus on monte dans la hiérarchie et plus il est compliqué de concilier engagement et vie familiale.

Pour revenir aux propositions de la CGT, il faut prendre des mesures structurelles qui jouent sur la perception de l'égalité et mener des actions pédagogiques visant à augmenter le nombre de femmes dans tous les cercles de décision et dans tous les endroits de représentation des syndicats.

L'application des textes est encore très compliquée dans les entreprises. On ne s'approprie pas une loi tout de suite. Observer la situation de l'égalité dans une grande entreprise ou dans la fonction publique nécessite une capacité d'expertise. Même à la CGT, on considère parfois qu'il n'y a pas de problèmes d'égalité, en arguant que, pour connaître le salaire d'une femme comme d'un homme, il suffit de multiplier le coefficient par la valeur du pôle. Or, il faut aussi examiner les situations à l'entrée dans le poste et procéder à des évaluations et des simulations en fonction des temps passés.

Mme Ghyslaine Richard a suggéré que l'on puisse, comme le comité d'entreprise a le droit de le faire sur la comptabilité, faire appel à des experts pour établir un bilan de situation comparée des femmes et des hommes.

Mme Christine Guinand a fait remarquer que, même quand on dispose de ces données, encore faut-il être en mesure de les analyser.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a indiqué que, dans les grandes entreprises où les accords d'entreprise sont calqués sur la loi Génisson, il n'est pas difficile de voir le vrai visage de l'entreprise sur cette question de l'égalité.

Mme Christine Guinand a demandé quelles mesures ces entreprises décidaient ensuite de mettre en œuvre pour y remédier. Souvent, cela ne reste qu'au stade du constat.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a précisé que, dans certaines entreprises, un rapport de situation comparée était fait chaque année qui débouchait sur des mesures afin d'améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes.

Mme Christine Guinand a fait remarquer que c'était très rare et que les rapports, comme cela a été confirmé lors de la dernière réunion en vue de la Conférence, comportent des statistiques et des tableaux mais aucune analyse, aucun commentaire ni aucune piste de progrès. Un expert pourrait faire ce travail manquant.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a émis des réserves sur son efficacité si l'entreprise n'est pas sensibilisée à la question de l'égalité hommes/femmes.

Mme Christine Guinand a observé que, parfois, l'entreprise a la volonté de faire quelque chose, mais elle ne sait pas comment faire.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a préconisé de faire appliquer les pénalités prévues par la loi du 9 mai 2001, avec des adaptations pour les petites et moyennes entreprises, et s'est étonné que les syndicats ne portent pas plus souvent plainte.

Mme Christine Guinand a déploré que la question de l'égalité hommes/femmes ne soit pas un enjeu suffisamment important.

M. Guénaël Huet a dressé un parallèle avec les retards de paiement des collectivités locales vis-à-vis de leurs fournisseurs. À partir du moment où des intérêts moratoires ont été systématiquement opposés, il n'y a plus eu de problème. Dans le cas de l'égalité hommes/femmes, il n'y a pas d'automatisme. Il faudrait donc que quelqu'un intervienne.

Mme Christine Guinand a indiqué que c'est notamment le rôle des syndicats, quand il y en a !

Cela étant, pour beaucoup d'organisations et de militants, le sujet est complexe. Le droit du travail est lui-même complexe. Le temps est toujours compté, il faut établir des priorités et l'égalité n'en fait pas encore partie.

L'application de pénalités peut être une solution mais, dans le domaine du handicap, par exemple, il y a des entreprises qui préfèrent payer des pénalités plutôt que d'embaucher.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a fait remarquer que, sans sanction on risque de ne pas avancer.

Mme Ghyslaine Richard a fait savoir que le code du travail n'est pas appliqué dans beaucoup d'entreprises. S'il n'y a pas d'organisation syndicale pour l'exiger, l'employeur ne s'y soumet pas. Or il n'y a pas des syndicats dans toutes les entreprises et ces derniers ne peuvent pas porter plainte systématiquement, d'autant qu'ils n'en ont pas les moyens.

M. Guénaël Huet a observé que la qualité d'une démocratie se mesure, en effet, à l'égalité qui existe entre les hommes et les femmes, mais les difficultés économiques et sociales font que cette question est toujours renvoyée à plus tard.

Mme Martine Martinel a précisé que la parité reste un acquis toujours fragile même en politique. Le principe de circonscriptions réservées aux femmes fait l'objet de critiques de la part d'hommes comme de femmes, qui considèrent qu'il y a des générations d'hommes sacrifiés. Cela reste des acquis imposés, fragiles, suspects et qui sont contournés dès que cela est possible.

Mme Ghyslaine Richard a déclaré qu'elle n'était pas défavorable aux sanctions mais qu'il fallait réfléchir à une application plus automatique.

D'autres actions sont possibles. La CGT organise des stages pour former ses militants aux lois sur l'égalité professionnelle.

Certains conseils régionaux, comme celui de Bretagne, incluent la question de l'égalité professionnelle dans les cahiers des charges pour attribuer des aides économiques aux entreprises ou pour attribuer les marchés.

M. Guénaël Huet a exprimé son étonnement, car le code des marchés publics ne prévoit pas de telles dispositions.

Mme Catherine Quéré a précisé que le conseil régional de Poitou-Charentes, a mis en place une charte de réciprocité pour l'attribution des aides économiques aux entreprises qui comprend, entre autres exigences, l'égalité professionnelle.

Mme Christine Guinand a déploré que les accords signés par les entreprises ne fassent pas l'objet de contrôle. L'entreprise dans laquelle elle travaille a signé un accord en 2002. Le pourcentage de femmes est passé, entre cette date et 2006, de 19 % à 19,2 %. L'entreprise s'est contentée de reprendre les dispositions de la loi et de poser de grands principes. Si l'accord n'a pas un réel contenu, avec au moins un ou deux points à vérifier, il reste lettre morte. Quand elle a demandé à son entreprise que le respect de l'égalité figure dans le contrats d'objectifs des directeurs des ressources humaines, elle s'est heurtée à un refus catégorique. La CGT a refusé de signer cet accord qui n'était que de principe, mais les autres organisations syndicales l'ont fait.

Dans beaucoup d'entreprises, il n'y aurait que quelques points de blocage à lever, mais des employeurs refusent de les considérer.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a fait remarquer que le tableau des critères pertinents définis pas la loi de 2001 permettait de se faire une idée exacte de la situation dans l'entreprise et regretté qu'il ne soit pas plus utilisé. Les inspecteurs du travail pourraient faire des commentaires sur les rapports et éventuellement demander des sanctions.

Mme Christine Guinand a cité en exemple son entreprise qui vient de signer un accord sur trois ans sur les salaires. Une disposition prévoit le respect de la loi sur l'égalité salariale de 2006. Or le rapport réalisé le mois précédent montre un écart salarial de 12 % en moyenne sur toutes les catégories. La direction a répondu : « On a augmenté autant les femmes que les hommes. » Donc l'écart salarial n'est pas rattrapé !

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a reconnu que la question du rattrapage salarial était une source de difficulté.

Mme Ghyslaine Richard a indiqué qu'il commençait à en voir des exemples : l'employeur informe, dans l'accord salarial, que tel pourcentage de la masse salariale va être réservé au rattrapage des inégalités entre les femmes et les hommes. Cela pose des problèmes, en effet, car cela signifie prendre aux uns pour donner aux autres.

La question devrait peut-être être abordée dans les campagnes d'information du public pour faire figurer l'égalité salariale parmi les revendications prioritaires des salariés. Ce n'est pas uniquement une question de pouvoir d'achat mais une question de justice. À ceux qui trouvent que les mesures de rattrapage sont injustes, il faut demander s'ils ne trouvent pas injuste que les femmes aient eu, préalablement, pendant des années des salaires inférieurs à ceux des hommes.

Elle a ensuite ajouté que de nombreuses filières professionnelles restent fermées aux femmes, dans certaines même, comme celle des ingénieurs informatiques, leur nombre

régresse. L'orientation reste sexiste. Les conseillers d'orientation ne sont pas formés sur l'égalité hommes/femmes.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a remercié Mmes Richard et Guinand.