

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

- Audition de Mmes Marie-Alice Medeuf-Andrieux, secrétaire confédérale de la CGT-FO, chargée du dossier de l'égalité professionnelle avec Mmes Valérie Chartier et Martine Robert, assistantes confédérales2
- Audition de Mme Dominique Méda du Centre d'études pour l'emploi.....8

Mardi
23 octobre 2007
Séance de 17 heures

Compte rendu n° 4

SESSION ORDINAIRE DE 2007-2008

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



La Délégation a procédé à l'audition de Mmes Marie-Alice Medeuf-Andrieux, secrétaire confédérale de la CGT-FO, chargée du dossier de l'égalité professionnelle avec Mmes Valérie Chartier et Martine Robert, assistantes confédérales.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a remercié Mmes Marie-Alice Medeuf-Andrieux, Valérie Chartier et Martine Derobert, d'avoir répondu à l'invitation de la Délégation.

Elle a observé, au préalable, que si la loi de 2006 sur l'égalité professionnelle est venue en complément de la loi de 2001, il aurait sans doute mieux valu se montrer plus actif dans l'application de cette dernière. La Conférence sur l'égalité professionnelle est nécessaire afin d'établir un bilan d'étape et de prendre des résolutions en vue de mieux appliquer les lois déjà existantes, mais il ne faut pas chercher à légiférer de nouveau.

La Délégation aux droits des femmes a souhaité connaître le point de vue des syndicats avant la conclusion de la Conférence, d'où l'objet de cette audition.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieux a noté qu'il existe, en effet, un arsenal législatif, réglementaire et conventionnel important en matière de négociation relative à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes. Il est toutefois nécessaire d'aller plus loin en raison du nombre insuffisant des négociations et des difficultés qui entourent la transmission aux représentants du personnel des rapports de situation comparée. Aussi la CGT-FO souhaite-t-elle faire des propositions pour aller plus loin.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a demandé si « aller plus loin », ce n'est pas ce qu'elle-même a appelé « faire respecter les lois ».

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieux a souligné qu'il existe effectivement des difficultés pour faire appliquer la loi. C'est pourquoi il convient de donner aux entreprises et aux instances représentatives du personnel, notamment aux délégués syndicaux, les moyens de négocier. Les propositions concernent le déroulement même des négociations, les outils en matière de formation professionnelle et les contrôles que doivent effectuer les services de l'État par le biais notamment de l'inspection du travail.

Mme Jeanny Marc a demandé ce qu'il en est de la formation des femmes qui se sont arrêtées de travailler pour élever leurs enfants et a demandé si tout est mis en œuvre dans ce domaine au retour notamment d'un congé parental.

Mme Martine Derobert a répondu que la formation n'est assurée par l'employeur, qu'en cas de modification du poste ou des conditions de travail. En revanche, aucune formation à vocation promotionnelle ou pour reconquérir une qualification n'est assurée en vue de permettre au salarié qui s'est arrêté, de combler son retard en termes d'évolution de carrière. Pourtant de telles formations sont explicitement prévues par le code du travail. Le congé parental comme le congé maternité sont prévisibles : ils pourraient donc être facilement intégrés au plan de formation de l'entreprise en prévision du retour du salarié, mais à condition que des moyens soient dégagés. Or, les entreprises ne veulent pas consacrer les moyens nécessaires à l'instauration d'une véritable égalité professionnelle.

Mme Marie-Alice Médeuf-Andrieux a confirmé qu'une femme qui s'arrête de travailler pour s'occuper de ses enfants ne voit pas sa tâche facilitée lorsqu'elle veut retourner dans la vie active. Trop souvent en effet, on lui propose un poste inférieur à celui qu'elle occupait auparavant ou elle doit s'adapter à de nouvelles fonctions sans formation correspondante.

Mme Martine Derobert a noté que si les discours tenus par les hommes politiques comme par le patronat tendant à promouvoir le travail des femmes correspondent à des engagements européens, il n'en reste pas moins que la question des moyens demeure. À aucun moment les outils existants ne sont utilisés à bon escient. Elle n'est d'ailleurs pas favorable au vote d'une nouvelle loi en la matière. Les lois existent, il faut les appliquer. Si elles ne le sont pas, c'est que les sanctions prévues sont insuffisantes et que les services de l'État n'effectuent pas de contrôle.

L'égalité professionnelle doit devenir un thème de contrôle comme un autre. Or, l'égalité professionnelle n'est pas encore entrée dans les mœurs en France.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieux a rappelé que, selon elle, il convient simplement de mettre en œuvre des mesures permettant d'encadrer les négociations, notamment par l'enrichissement du contenu des rapports de situation comparée pour parvenir à de véritables accords.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a noté qu'il faut obtenir la tenue de véritables négociations au sein des entreprises.

Mme Martine Derobert a observé que toute négociation doit reposer sur un diagnostic préalable, d'où l'intérêt de disposer de rapports de situation comparée avec des indicateurs pertinents, que ce soit au niveau des branches ou au sein des entreprises. Sur les 30 % de rapports de situation comparée remis et les 40 % d'entreprises qui ont négocié, plus de la moitié des accords se contentent de reprendre les dispositions du code du travail ou de formuler des vœux pieux.

La principale difficulté rencontrée par les équipes syndicales, sauf à recourir au délit d'entrave pour non-remise du rapport ou non-ouverture des négociations – ce qui n'est pas dans la culture française – consiste à obtenir un rapport de situation comparée qui soit conforme aux indicateurs pertinents. Il faut parfois plusieurs années ! Par ailleurs, la loi n'oblige pas les entreprises de moins de 50 salariés à remettre un rapport de situation comparée : or, en raison d'un problème d'articulation de certains articles du code de travail, problème déjà signalé à la Délégation ainsi qu'à la direction générale du travail, des entreprises de moins de 300 salariés parviennent à s'exonérer de cette obligation.

Le problème est d'autant plus grave que les entreprises concernées ont le plus souvent un personnel féminin très important. Ainsi seules quelques entreprises emblématiques jouent le jeu, sans se reposer sur les indicateurs pertinents, si bien que les données objectives font défaut.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a noté que des adaptations nécessaires en direction des PME-PMI auraient dû être faites. Certes, on a obtenu, en 2004, que le MEDEF vienne à la table des négociations, mais trois ans ont été perdus avec le vote de la loi 2006. Aussi convient-il de faire preuve de pédagogie pour expliquer la loi, mais

assurément sans en voter une nouvelle, car ce serait de nouveau retarder la mise en application des dispositions déjà existantes.

Elle a tenu à ajouter qu'elle a l'impression que pour certains la loi de 2001 n'existe pas.

Mme Martine Derobert a souligné les difficultés à obtenir le rapport de situation comparé et que cela expliquait des réactions assez vives lors du dernier groupe de travail.

En effet, l'avis rendu sur les indicateurs pertinents par le CSEP – le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle –, lequel fonctionnait alors, l'avait été à l'unanimité : patronat et organisations syndicales avaient manifestement mesuré l'importance de l'enjeu et fait, de part et d'autre, le chemin nécessaire pour définir des indicateurs objectifs. Ces indicateurs étant fondés pour la plupart sur un bilan social, ils ne demandaient pas un travail trop important en amont. Aujourd'hui ils sont contestés.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, s'en est étonnée et a souhaité savoir qui les contestait.

Mme Martine Derobert a répondu que le patronat les trouvait trop compliqués, l'établissement de ces indicateurs demandant selon lui trop de temps. Une telle critique serait compréhensible de la part des petites et moyennes entreprises, mais il convient de rappeler que les entreprises de moins de cinquante salariés ne sont précisément pas concernées. En réalité, ce qui est demandé, en filigrane, est une refonte complète des indicateurs, ce que la CGT-FO ne saurait accepter puisque l'objectif principal est justement d'appliquer la loi de 2001.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a tenu alors à rappeler que les indicateurs pertinents demeurent en tout état de cause la meilleure base de négociation puisqu'ils permettent de mesurer réellement où en est l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise en évaluant l'embauche, la formation, les conditions de travail, l'évolution de la carrière et les rapports entre vie professionnelle et vie familiale. Il est stupéfiant que pour certains, même dans de grandes entreprises, ils n'aient pas de signification.

Mme Martine Derobert a noté que la branche de l'Industrie électrique et gazière – IEG –, qui avait rencontré des difficultés d'expertise pour établir des critères objectifs, les a résolues en créant une ligne budgétaire visant à former des personnels destinés à travailler sur l'égalité professionnelle. C'est une piste possible, qui sera proposée à la Conférence. Si l'IEG a préféré dégager un budget propre – elle négociera du reste bientôt un deuxième accord –, le financement de cette formation pourrait provenir des amendes recueillies dans le cadre des sanctions prononcées pour non-respect des obligations légales.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, s'en est dite tout à fait convaincue, tout en reconnaissant être inquiète sur la façon dont les indicateurs pertinents sont perçus dans les entreprises.

Mme Valérie Chartier a déclaré qu'il ressortait des groupes de travail de la Conférence que pour toutes les organisations syndicales, les militants devaient être formés à la lecture et à l'interprétation des rapports de situation comparée, afin qu'ils puissent disposer des outils nécessaires à l'analyse de ces documents. Ceux-ci, d'ailleurs, que ce soit au niveau

de l'entreprise ou de branche, ne servent pas simplement de base à la négociation sur les mesures correctrices à prendre en matière d'égalité professionnelle, mais permettent également au ministère en charge du travail de suivre l'évolution de la situation comparée des hommes et des femmes, par le biais notamment d'analyses qualitatives effectuées par la DARES.

CGT-FO pense que les intitulés de certains indicateurs sont actuellement trop flous : il conviendrait de les préciser afin que, au sein de l'entreprise, l'employeur sache quelles informations il doit donner au délégué syndical, et celui-ci quelles informations il doit recevoir. En revanche, il ne faudrait pas que le travail de révision nécessaire des intitulés des indicateurs soit un prétexte pour revoir les indicateurs à la baisse.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a constaté que la loi de 2001 n'est toujours pas acceptée par certains partenaires sociaux. D'ailleurs les accords de 2004 ne reposaient pas sur la loi de 2001. Elle a également tenu à rappeler qu'elle avait précisé en 2006 que la nouvelle loi venait compléter celle de 2001 ; du reste, les textes d'application s'appuient sur la loi de 2001. Entreprendre une révision générale ferait perdre trop de temps. Les organisations syndicales doivent se montrer fermes sur le sujet car il en va de la défense des droits des femmes.

Mme Valérie Chartier a noté que de nombreuses auditions de DRH ont été menées dans le cadre des groupes de travail visant à préparer la Conférence. Certains ont avancé qu'il est possible de reconstituer la carrière de quelques délégués syndicaux qui ont fait la preuve qu'ils subissent un retard de salaire sur dix ou quinze ans. En revanche, de telles études sont impossibles à faire sur la masse salariale que représentent les femmes dans l'entreprise.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a observé que en application des lois de 2001 et de 2006 un rattrapage du salaire des femmes doit être effectué. Ce rattrapage, cela a été souligné par certains syndicats, provoque un phénomène de balancier avec les hommes.

Mme Martine Derobert a précisé qu'il convient de prendre en considération la législation européenne, notamment le concept de discrimination indirecte. Toutefois l'application de cette notion ne peut se faire du jour au lendemain, car elle met en cause non seulement l'aspect salarial mais également de nombreux autres aspects de la vie des entreprises. En France, nombre d'entre elles se retrouveraient alors en difficulté !

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a noté que tel n'est pas l'objectif recherché, mais que cela ne doit pas dispenser les entreprises de faire des efforts en la matière.

Mme Martine Derobert a remarqué qu'effectivement ce n'est pas dans le sens de la démarche qui a été engagée mais que près de sept ans après le vote de la première loi sur le sujet, la situation n'a guère évolué et les organisations syndicales commencent à perdre patience. Les efforts fournis par certaines grandes entreprises sont toujours mis en avant, mais ce n'est pas en leur sein que travaille la majorité des femmes. Or, rien ne se passe dans le reste des entreprises !

Le niveau de branche n'est pas suffisamment utilisé alors que c'est là qu'il faudrait faire porter une incitation forte. Trop peu d'accords de branche sur l'égalité professionnelle ont été signés depuis 2001 : une quinzaine seulement. Or, l'accord de branche permet de couvrir les entreprises où il n'y a pas de représentation syndicale et il est beaucoup plus facile à suivre pour l'État.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a rappelé que selon un rapport du Sénat, 72 % des entreprises en 2004 ne connaissaient même pas la loi. Combien sont-elles aujourd'hui dans ce cas ? Et les accords interprofessionnels ont-ils permis d'inciter les entreprises à mieux appliquer la loi ?

Mme Valérie Chartier a noté que certaines entreprises qui ne l'avaient pas encore fait ont ensuite contacté les organisations syndicales en vue d'ouvrir des négociations. Toutefois ce n'est qu'un frémissement, qui doit être confirmé dans le cadre de négociations régulières. Or, la culture d'entreprise n'a pas encore intégré un tel type de négociations. L'important est qu'un accord d'entreprise ou de branche ne se contente pas de rappeler les principes généraux de la loi. En revanche il est intéressant de noter que certaines entreprises emblématiques ont conclu des mesures de rattrapage qui ont été reprises par des entreprises plus petites.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a demandé si la Conférence sur l'égalité peut avoir valeur pédagogique. L'engagement de l'État au sein de cette Conférence incitera-t-il les entreprises à intégrer dans les négociations professionnelles l'égalité entre les hommes et les femmes ?

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieux a affirmé que c'était possible, à condition toutefois que les moyens nécessaires soient mis en œuvre, notamment en termes d'information des délégués syndicaux. Dans le cas contraire, leurs revendications resteront lettres mortes. Les délégués syndicaux doivent avoir connaissance de tous les indicateurs permettant d'évaluer la situation pour négocier de façon efficace.

Selon **Mme Catherine Coutelle** la médiatisation de la Conférence pourrait se révéler un bon moyen pour faire avancer les choses. La création d'un secrétariat d'État aux droits des femmes serait également nécessaire pour qu'on ne les oublie pas dans l'ensemble des politiques mises en œuvre.

Mme Martine Derobert a regretté que la préparation de la Conférence ne soit pas très relayée par les médias.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a noté toutefois que le quotidien *Métro* a évoqué la Conférence, ce qui n'est pas négligeable compte tenu de la diffusion de ce « gratuit » qui entend poursuivre l'enquête qu'il a commencé sur l'égalité professionnelle. Il n'est pas exclu, avec l'accord des membres de la Délégation, que celle-ci, lorsqu'elle aura terminé les auditions, fasse connaître les propositions qu'elle souhaite adresser à la Conférence.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a rappelé que le message de M. Nicolas Sarkozy, au cours de la campagne pour l'élection présidentielle, était de faire preuve de volonté pour faire progresser l'égalité homme/femme. Personne ne saurait décevoir les attentes des acteurs de la Conférence ni, plus généralement, des femmes.

Mme Valérie Chartier a souligné qu'il serait préjudiciable de donner un signal si celui-ci n'est pas suivi de mesures concrètes.

Mme Martine Derobert a observé que peu d'acteurs considèrent comme crédible la réalisation de l'égalité salariale en 2009, au lieu de 2010, comme cela a été annoncé. Il semble

impossible de prendre des mesures pérennes dans un délai aussi court car il faut se pencher sur les causes. Il faut se méfier des effets d'annonce qui ne feront que décevoir.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a déclaré qu'on peut craindre qu'un délai aussi court soit difficile à respecter. Par ailleurs, il faut intégrer la question de l'égalité celle du temps partiel.

Mme Claude Greff a fait remarquer qu'étant donné qu'il s'agit d'une volonté présidentielle, le travail effectué en amont par la Délégation comme par l'ensemble des acteurs exige qu'un délai relativement court soit envisagé, sous peine de voir la résolution de ce problème sans cesse repoussée. Cette annonce est peut-être une occasion à saisir, en dépit des risques qu'elle contient.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a affirmé que M. Xavier Bertrand partage cette volonté d'aboutir. Mais, le souhait exprimé de refondre l'ensemble des dispositions existantes est un véritable sujet de préoccupation.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieux a déclaré attendre de la Conférence qu'elle aboutisse à une véritable mise en application de la loi. Elle espère qu'à cette occasion les services de l'État confirmeront leur volonté de se montrer fermes sur le sujet, notamment en demandant à l'Inspection du travail de procéder à des contrôles en matière de remise de rapports de situation comparée reposant sur les indicateurs pertinents. Des groupes de travail doivent pouvoir se réunir de nouveau au sein du CSEP, fût-ce dans le cadre d'une commission créée *ad hoc*. Les moyens doivent également suivre.

Mme Claude Darciaux a alors demandé de quels moyens il s'agissait : d'incitations de contrôle, ou de coercition ?

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieux a répondu qu'il s'agissait avant tout de moyens de contrôle.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a rappelé que, au moment du vote de la loi de 2006, la délégation avait demandé davantage de moyens pour les inspecteurs du travail ainsi que pour les déléguées aux droits des femmes. Si des inspecteurs du travail motivés peuvent contrôler les rapports de situation comparée, l'évaluation de la politique des entreprises en termes d'égalité professionnelle sera rendue possible. De même, les déléguées aux droits des femmes sont un appui pour résoudre des situations difficiles, mais elles sont chargées de multiples tâches, devant effectuer des interventions dans de nombreux domaines, outre l'application des lois relatives à l'égalité professionnelle. Trop souvent aussi les préfets ne mettent pas suffisamment en valeur le rôle de ces déléguées.

Mme Claude Darciaux a demandé si les inspecteurs du travail reçoivent aujourd'hui des consignes en vue de faire appliquer l'égalité salariale et étaient convaincus du caractère prioritaire de cette mission.

Mme Martine Derobert a ajouté qu'être convaincu ne suffit pas quand on n'a pas les moyens de sa mission. Or, effectuer des contrôles prend du temps. Depuis des années, la méthode a consisté à convaincre. Il convient dorénavant d'en changer pour contraindre sans tomber toutefois dans le tout coercitif. Des étapes doivent impérativement être franchies, faute de quoi on sera condamné au surplace.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a rappelé qu'elle était intervenue lors de la discussion du projet de loi de 2006 pour souligner que prévoir des sanctions financières au vu d'un bilan à mi-parcours portait en soi l'échec de la loi puisque c'était donner un signal négatif pour les trois années à venir.

Mme Martine Derobert a précisé que le rapporteur de la Conférence allait retenir des propositions en vue d'un plan d'action sur lequel les syndicats s'exprimeront. C'est la seule démarche possible, puisque la Conférence n'offre pas le cadre d'une négociation.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a remercié Mmes Marie-Alice Medeuf-Andrieux, Valérie Chartier et Martine Derobert.

La Délégation aux droits des femmes a ensuite entendu Mme Dominique Méda du Centre d'études pour l'emploi.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a remercié Mme Dominique Méda d'avoir répondu à l'invitation de la Délégation, qui souhaitait l'auditionner en raison de ses travaux sur l'égalité entre hommes et femmes, pour aborder avec elle les questions relatives aux tendances du travail féminin, à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, à l'évolution ou l'absence d'évolution de la répartition des tâches domestiques entre les hommes et les femmes et sur les aides à apporter aux familles pour permettre un meilleur partage de ces tâches.

Il faudra aussi trouver des solutions pour pallier les difficultés en termes d'évolution de carrière rencontrées par les femmes qui se sont arrêtées de travailler pour élever un enfant ou prendre soin d'un parent âgé.

En outre, la Délégation souhaiterait bénéficier d'un éclairage sur la situation des familles monoparentales et sur la question du temps partiel et de ses incidences sur l'évolution de la carrière et la retraite.

Mme Dominique Méda a, au préalable, fait part de son pessimisme après avoir travaillé sur le sujet depuis une dizaine d'années, notamment dans le cadre de la DARES. Elle a également travaillé à de nombreuses reprises avec les déléguées et les ministres aux droits des femmes des gouvernements successifs et a ainsi pu observer que sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, il existait un véritable plafond de verre. Du point de vue politique, ces sujets n'ont pas acquis la « noblesse » qui leur permettrait de faire l'objet d'un véritable débat public – comme dans les pays du Nord par exemple. Au plan administratif, il existe un service aux droits des femmes dont le travail est remarquable, mais dont les propositions ont du mal à s'imposer, car les déléguées aux droits des femmes évoluent dans un monde d'hommes qui oppose une très grande résistance à toute évolution des mentalités.

Aujourd'hui, il convient de s'appuyer sur une argumentation qui tourne résolument le dos à toute perspective victimaire. Si l'exigence de justice doit toujours être prise en considération – il est juste que les femmes aient les mêmes chances professionnelles que les hommes –, il faut aussi prendre en compte des arguments d'ordre économique.

En effet, l'emploi des femmes est une nécessité pour financer la protection sociale. L'augmentation du travail féminin – telle est la position de la Commission européenne et de l'OCDE – aura un effet bénéfique sur la croissance.

Le salaire féminin constitue par ailleurs un rempart contre la grande pauvreté : dans une famille monoparentale, la femme doit évidemment travailler et le salaire féminin est une nécessité lorsque le mari est au chômage.

Par ailleurs, il a été prouvé qu'il existait une corrélation positive entre les taux d'activité féminine et le taux de fécondité ; les arguments d'ordre démographique ne peuvent donc plus être opposés au travail féminin. En effet, les femmes qui veulent avant tout travailler mais qui désirent également avoir des enfants le font, si elles ont l'assurance de pouvoir poursuivre leur carrière professionnelle.

Enfin, l'investissement de l'État dans l'éducation des filles est un véritable gâchis financier s'il n'est pas rentabilisé en termes d'activité professionnelle des femmes. Il ne l'est, d'ailleurs que partiellement, lorsque l'emploi occupé est d'un niveau inférieur aux compétences acquises.

Tous ces arguments d'ordre économique montrent que la société tout entière a intérêt à promouvoir l'emploi des femmes et qu'il est donc légitime d'investir sur ce point.

Il convient pour cela de mettre en place un service de garde des enfants qui permette d'accueillir tous les enfants de 0 à 3 ans, car toutes les études montrent que la présence de jeunes enfants est corrélée avec des taux d'activité féminins plus bas, surtout chez les femmes peu diplômées. Dans Le Deuxième âge de l'Émancipation, avec Hélène Périvier, nous avons chiffré le coût d'une telle mesure, en utilisant toutes les formes de modes de garde : crèches, assistantes maternelles, garde à domicile, école et jardins d'enfants.

Il est également absolument nécessaire de mettre en œuvre un nouveau congé parental, qui devrait se substituer à l'actuel complément de libre choix d'activité dont les effets dirimants sur l'emploi des femmes peu diplômées ont été bien mis en évidence par les études. Le complément de libre choix d'activité incite les femmes peu qualifiées à quitter le marché du travail. Il faut donc mettre en place un nouveau congé parental, plus proche du modèle nordique, et prenant en compte les limites de celui-ci.

Le congé parental devrait être plus court – dans le livre nous proposons une durée de quarante-deux semaines –, totalement partageable entre le père et la mère et bien rémunéré, seules façon d'assurer les conditions d'un choix véritable pour les hommes comme pour les femmes, ce qui n'est pas aujourd'hui le cas. Hommes et femmes auraient ainsi les mêmes possibilités de poursuivre leur carrière ou de l'interrompre momentanément pour se consacrer à leurs enfants. Un tel dispositif (service public de la petite enfance et substitution d'un congé parental plus égalitaire à l'actuel complément de libre choix d'activité) coûterait chaque année environ 5 milliards d'euros en dépenses de fonctionnement. C'est assurément un investissement important. La société peut toutefois le consentir en raison du profit qu'elle en retirera en termes d'élévation du taux d'emploi des femmes, du taux de croissance, de financement de la protection sociale et d'économies réalisées par les nombreuses dépenses sociales qui seraient rendues inutiles. On obtiendra de cette façon, un véritable retour sur l'investissement consacré à l'éducation des filles.

Il faudra convaincre les entreprises du bien-fondé de ces mesures, ce qui est très difficile. Dans les années soixante-dix et quatre-vingts, la société ne s'est pas adaptée à la montée rapide de l'activité féminine car les institutions n'ont pas modifié leur mode de fonctionnement : on n'a pas touché à la norme d'emploi à temps plein, peu compatible avec l'éducation de jeunes enfants ni à l'inégale répartition des tâches domestiques, ni à l'offre de

modes de garde, surtout pour les enfants de la naissance à trois ans. Aujourd'hui, seulement 36 % d'entre eux vont en crèche ou dans des jardins d'enfants.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, s'est interrogée sur la possibilité d'intervenir dans la sphère privée.

Mme Dominique Méda a répondu que la sphère privée n'est pas sans répercussions sur la sphère professionnelle. Elle s'est interrogée sur les raisons pour lesquelles un véritable plafond de verre pèse sur ces questions et a rappelé que le Conseil d'analyse stratégique avait récemment publié un rapport selon lequel il était nécessaire de mettre en œuvre un service public de la petite enfance qui semblait avoir été difficilement discuté dans les différentes instances administratives pour finalement se perdre dans les sables. La question de la garde des enfants est toujours sous-évaluée, car elle est considérée exclusivement comme un investissement improductif sous prétexte que rien ne viendrait prouver que les femmes aient réellement le désir de travailler ou que le travail féminin soit bénéfique à la société. Le fait que nos taux de fécondité soient meilleurs que ceux du reste de l'Europe de même que nos taux d'activité féminins moyens fait passer la question des inégalités au second plan.

Une enquête menée dans les pays de l'OCDE : *l'International social survey programme* a porté, en 2002, sur le rôle de la famille. Elle a montré les contradictions existant entre des aspirations modernes, notamment en matière de partage des tâches domestiques entre les hommes et les femmes, et le rôle traditionnel toujours dévolu à la mère de famille : de faibles pourcentages répondent que s'il y a un enfant d'âge préscolaire la mère doit travailler à temps plein. En revanche, nombreux sont ceux qui pensent qu'elle doit travailler à temps partiel ou rester à la maison. L'idée selon laquelle les mères sont les mieux placées pour s'occuper du jeune enfant reste encore profondément ancrée dans les mentalités et les croyances.

Les syndicats – il convient de le reconnaître – ne se sont sans doute pas suffisamment emparés de cette question. Telle est la raison pour laquelle un pessimisme relatif est justifié : l'emploi des femmes reste en grande partie un sujet tabou. A l'occasion des différentes réformes de la politique de la famille on a bien vu que la seule administration qui portait la voix des femmes actives ou désireuses de l'être était le Service des droits des femmes et de l'égalité. Aucune coalition d'intérêts suffisamment importante ne s'est jusqu'à présent formée pour promouvoir l'emploi des femmes.

La lutte pour les talents ainsi que l'augmentation des besoins de recrutement en emplois qualifiés dans les années à venir, comme le révèle le rapport conjoint de la DARES et du CAS : *Les métiers en 2015*, représentent pour les femmes une véritable chance qu'elles doivent saisir, d'autant qu'elles sont aujourd'hui plus qualifiées que les hommes et que la population active se stabilise. Certaines grandes entreprises commencent à mener une politique en ce sens, comme Schlumberger, qui recrute en proportion de la présence des filles dans les écoles d'ingénieurs (20 % de femmes). Cependant encore faut-il que le nombre de femmes ingénieurs augmente. Or, une récente enquête IPSOS, effectuée à la demande de Total, révèle qu'une majorité de lycéennes de 1^{ère} S et de Terminale S considèrent que le métier d'ingénieur n'est pas pour elles, trop repoussant, le portrait de l'ingénieur étant celui d'un homme ennuyeux qui passe à côté de l'existence. Il convient donc de travailler sur l'orientation.

Si l'on regarde du côté des « modèles » qui marchent, nous en présentons dans notre ouvrage deux types. Le premier est le modèle nordique, qui engendre toutefois une trop

grande segmentation entre un secteur public favorable aux femmes mais dont les salaires restent modestes et un secteur privé moins protecteur et aux salaires plus élevés, mais davantage réservé aux hommes. Aux États-Unis, en revanche qui constituent un second modèle, les femmes peuvent accéder à toutes les professions car elles ont cessé de se limiter aux filières éducatives traditionnellement réservées aux femmes pour investir des filières rentables – les professions libérales et l’encadrement notamment – après avoir misé sur l’amélioration de leur formation. Des mesures anti-discrimination en termes d’éducation et d’embauche ont assurément joué un rôle très positif. Toutefois, ces progrès ne signifient pas que les salaires des femmes aient rejoint ceux des hommes.

Pour en revenir au modèle nordique, la nouvelle mesure imposant en Norvège 40 % de femmes dans les conseils d’administration a eu un effet très positif.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a constaté qu’en France une mesure similaire, mais visant à imposer seulement 20 % de femmes, n’a pas pu être adoptée.

Pour **Mme Dominique Méda**, il convient donc de passer en France à la vitesse supérieure car toutes les études indiquent que le pays ne réussit pas à combler son retard en matière d’emploi des femmes et traiter des interruptions de carrière professionnelle des femmes, de l’implication des hommes dans la vie familiale et de la question du temps partiel subi et choisi.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a rappelé que ces deux dernières questions sont au cœur de la problématique mais qu’on ne saurait entrer dans les ménages pour traiter de l’implication des hommes dans la vie familiale.

Mme Dominique Méda a insisté sur le fait que cette implication ne relevait pas seulement du domaine privé.

Mme Claude Greff a observé que le constat dressé n’était malheureusement pas nouveau et s’est étonnée que l’on évoque le rôle du ministère des finances dans l’absence de véritable politique en vue de promouvoir l’égalité professionnelle, tout en reconnaissant qu’il s’agissait d’un problème avant tout culturel. S’il est vrai que Bercy ne donne pas l’exemple, les communautés de communes ne font pas nécessairement preuve de plus d’engagement.

Mme Catherine Coutelle a confirmé que le nombre des crèches est insuffisant et leurs possibilités trop limitées notamment en ce qui concerne les horaires décalés.

Mme Claude Darciaux a insisté sur le fait que la politique en matière de garde d’enfant ne pouvait pas dépendre exclusivement de la solidarité locale, surtout lorsqu’il s’agit de communes défavorisées. Seule la solidarité nationale peut pallier le manque de moyens. Les collectivités territoriales sont dans l’incapacité financière d’assumer ces politiques.

Il sera impossible à de nombreuses communes pauvres de banlieue qui sont au bord de l’asphyxie financière de faire un effort pour accueillir les enfants le samedi matin, comme l’a souhaité le ministre de l’éducation nationale. Les communes des banlieues défavorisées sont asphyxiées financièrement.

Mme Claude Greff a souligné que l’on ne pouvait pas tout attendre de l’État.

Mme Claude Darciaux a donné l’exemple d’un prêt de 90 000 euros à taux zéro consenti par la Caisse d’allocations familiales pour aider au financement d’une crèche. Mais

ce prêt ne finance que des dépenses d'investissement. La région quant à elle ne s'occupe pas de la petite enfance, le financement des crèches n'étant pas de son ressort mais de celui du conseil général et de l'État.

Mme Geneviève Lévy a demandé à Mme Dominique Méda comment faire pour sensibiliser largement à cette question afin d'être ensuite en mesure de définir des moyens d'action. Aujourd'hui, on a l'impression de se heurter à un mur.

Mme Claude Greff a constaté également que les collectivités n'ont pas évolué sur le sujet. Il en est de même des entreprises et des familles. La question concerne donc l'être humain au plus profond de lui-même et il faut cesser de tout demander à l'État qui lui aussi est fait d'hommes et de femmes qui n'ont pas envie de changer.

Mme Catherine Coutelle a rappelé le travail effectué avec Dominique Méda à la suite de son livre : *Le temps des femmes*, qui portait sur la révolution silencieuse opérée par les femmes dans les années soixante-dix et que personne n'a accompagné alors que quelques années plus tard c'est l'image de la « *wonder woman* » qui va être véhiculée.

Elle a ensuite observé que des prises de conscience sont possibles. Ainsi, dans le domaine des transports, secteur dans lequel il n'y avait au milieu des années quatre-vingts aucune femme alors que les clients sont au deux-tiers des femmes, les constructeurs d'autobus ont été sensibilisés aux difficultés que rencontrent les femmes pour y monter lorsqu'elles sont accompagnées de jeunes enfants.

Il est important, comme l'a suggéré Mme Dominique Méda, de passer d'un discours de victime à une argumentation qui se révélera incontestable parce qu'elle reposera à la fois sur une exigence de justice et sur des enjeux économiques.

Il convient aussi de remarquer que des problèmes qui relèvent de la sphère privée rejaillissent sur la sphère publique. Il en est ainsi lorsqu'une femme demande à la collectivité d'assurer la garde de son enfant parce qu'il n'y a à la maison aucun partage des tâches domestiques.

De même, en ce qui concerne les services pour accompagner les horaires décalés, des élus de gauche se sont fait mettre en cause car ils étaient soupçonnés de soutenir la flexibilité à la demande du patronat. Une réflexion qui prend en considération la réalité vécue chaque jour par les femmes doit être menée sur tous ces sujets, d'autant que plus de 30 % d'entre elles travaillent régulièrement en horaires décalés.

De ce point de vue, il est intéressant de réfléchir à une initiative prise aux Pays-Bas, dont la culture interdit à une femme de ne pas aller chercher son enfant à la sortie de l'école. Cela nuit notamment à la rentabilité des investissements hospitaliers, compte tenu du nombre important de médecins anesthésistes femmes ; certaines salles d'opération ne tournant plus qu'à 40 % de leur capacité par manque de médecins. Aussi les Hollandais ont-ils aménagé le temps de travail afin de le rendre compatible avec les horaires scolaires afin d'améliorer le taux d'occupation des salles d'opération. Les arguments économiques sont pertinents.

Madame Claude Greff a remarqué qu'il ne faut pas non plus oublier les familles recomposées qui, réunissant souvent de nombreux enfants, génèrent des nouvelles difficultés pour les femmes. Bien que le phénomène soit devenu courant, la société ne s'y est pas encore adaptée. Il est du devoir des parlementaires d'y réfléchir.

Mme Claude Darciaux a souligné le rôle de l'éducation nationale et la question de l'orientation. Des études menées avec des enseignants sur les comportements ont montré qu'il était nécessaire de travailler sur l'image de certaines professions. Mme Méda l'a rappelé pour les ingénieurs, mais il en est même des professeurs de mathématiques, des scientifiques ou des techniciens. Une association Féminin Technique a été créée en vue de valoriser ces métiers réputés masculins afin d'y orienter les filles. C'est du reste le plus souvent le père qui s'occupe de l'orientation des garçons et la mère de celle des filles. Il s'agit d'en prendre conscience pour faire évoluer les mentalités, d'autant qu'on court à la catastrophe si le niveau des emplois offerts aux femmes ne suit pas l'élévation du niveau d'instruction des filles.

Mme Catherine Coutelle a souligné l'intérêt de procéder à une analyse économique des conséquences de la déqualification des métiers exercés par les femmes.

Mme Dominique Méda a alors noté que l'on manquait d'études précises à la fois sur les conséquences en termes de croissance d'une augmentation du travail des femmes et sur les conséquences de l'éducation et de l'orientation. En ce qui concerne l'orientation, la convention signée entre l'éducation nationale et le Service des droits des femmes et de l'égalité est insuffisante. Le vote de la loi relative à l'orientation scolaire n'a malheureusement pas permis d'aborder ces questions de fond.

Mme Catherine Coutelle a rappelé que les femmes souhaitent désormais concilier vie familiale et vie professionnelle, et que c'est particulièrement frappant chez les jeunes médecins. C'est même l'une des raisons pour lesquelles il y a de moins en moins de femmes généralistes.

Mme Dominique Méda a alors suggéré qu'il faudrait changer de mode d'intervention. Trop souvent les chercheurs restent entre eux au lieu de mettre en réseau toutes les instances de réflexion sur le sujet. La Délégation aux droits des femmes est à ce titre un lieu de partage très important. La vraie réforme de l'État consisterait à nommer 50 % de femmes parmi les directeurs d'administrations centrales.