

A S S E M B L É E   N A T I O N A L E

X I I I <sup>e</sup>   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 M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail, au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, accompagné de M. Benjamin Raigneau, chef du bureau des revenus et de la durée de travail..... 2

Mardi

10 novembre 2010

Séance de 14 heures

Compte rendu n° 3

SESSION ORDINAIRE DE 2010-2011

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



*L'audition est ouverte à quatorze heures.*

**La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a procédé à l'audition de M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail, au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, accompagné de M. Benjamin Raigneau, chef du bureau des revenus et de la durée de travail.**

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Merci d'avoir répondu à notre invitation. Nous avons des sujets très importants à aborder ensemble, qui touchent à l'état de la négociation collective et aux contrôles qui sont ou qui devraient être effectués sur le respect par les entreprises des règles posées par les différentes lois relatives à l'égalité professionnelle. Mes interrogations portent, en particulier, sur le rapport de situation comparée (RSC) des femmes et des hommes dans l'entreprise.

**M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail.** La Direction générale du travail (DGT) suit la négociation collective au niveau à la fois des branches et des entreprises. C'est ainsi que la sous-commission des conventions et accords est conduite, au sein de la Commission nationale de la négociation collective, à examiner obligatoirement tous les accords de branche soumis à extension. À cette occasion, nous sommes presque toujours amenés à émettre des réserves, dans la mesure où ces accords contiennent souvent, par rapport aux exigences de la loi, des dispositions insuffisantes en matière d'égalité hommes-femmes. Sans que cela doive être pour autant interprété comme étant la faute des partenaires sociaux, il faut malgré tout bien reconnaître que nous avons du mal à faire passer ce thème, tant du côté patronal que du côté syndical. Ainsi, sur les 707 accords de branche de l'année passée, vingt-quatre seulement portaient spécifiquement sur l'égalité hommes-femmes. Quant aux autres, si certains y faisaient allusion, les dispositions relatives à cette égalité y étaient insuffisantes – ce qui justifiait nos réserves.

Si, devant la Commission nationale de la négociation collective, l'importance des questions d'égalité professionnelle et salariale promues par le législateur est reconnue, ce sont en revanche des problèmes de méthode qui sont mis en avant. En d'autres termes, les partenaires sociaux ont du mal à mettre à prendre en compte dans leurs accords des dispositions dépassant la simple déclaration d'intention.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Il s'agit tout de même de la loi !

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Il n'empêche que l'on nous demande toujours ce qu'il faut faire en la matière. Voilà pourquoi nous rédigeons des guides de bonnes pratiques. Reste que ce n'est pas nécessairement à l'État de le faire. Il serait beaucoup plus logique que les partenaires sociaux eux-mêmes s'en préoccupent, branche par branche.

Pour autant, pourquoi nous contentons-nous d'émettre des réserves ? Pour des raisons tenant à la fois au droit et à l'opportunité. Un accord sur les salaires ou les classifications, qui aura, à la fois du côté patronal et du côté syndical, pris beaucoup de temps pour être négocié, peut en effet se révéler globalement très favorable pour les salariés, même s'il ne contient pas de dispositions spécifiques à l'égalité hommes-femmes. Refuser dans ces conditions l'extension n'est pas évident, sachant que émettre des réserves sous-entend de mener de nouvelles négociations pour compléter l'accord.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Il est vrai que dans notre pays, pour des raisons liées à notre culture, le thème de l'égalité n'est pas abordé naturellement dans les accords.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** D'autant que dans nos diverses instances – Conseil supérieur de la prud'homie, Commission nationale de la négociation collective, Conseil d'orientation des conditions de travail, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle –, la présence insuffisante de femmes est un problème.

Pour revenir à la question des branches professionnelles, nous nous heurtons à plusieurs difficultés. Du fait de la multiplicité de branches – jusqu'à 1 000, suivant la façon dont on compte –, certaines, comme la chimie ou la sidérurgie, sont très importantes tandis que d'autres sont toutes petites. Or, négocier suppose du temps, des moyens et des expertises aussi bien du côté patronal que du côté syndical, et il est difficile de trouver des gens qui acceptent d'y consacrer des heures et parfois des nuits. Dans un tel schéma, on trouve davantage d'hommes que de femmes autour de la table : les accords de branche sont signés en majorité par des hommes. Le vrai sujet demeurant celui des salaires, une fois que l'on a réussi à aboutir en ce domaine, la question de l'égalité hommes-femmes devient alors secondaire.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Dans les accords de branche, le diagnostic est-il aujourd'hui intégré ?

**M. Benjamin Raigneau, chef du bureau des revenus et de la durée de travail.** Cela dépend. Les bons accords suivent toujours le même schéma : ils posent le diagnostic et programment des mesures. Malheureusement, très souvent, il n'y a pas de diagnostic et donc pas de mesures. C'est ce qui nous permet de distinguer les accords de branche insuffisants de ceux qui comportent réellement des avancées.

Pour autant, refuser l'extension des accords comportant des dispositions insuffisantes reviendrait à stigmatiser certains qui ont pourtant essayé de faire quelque chose alors que tant d'autres ne font rien. C'est pourquoi nous préférons une approche pédagogique. Nos réserves sont graduées : lorsque l'accord est vraiment insuffisant, nous faisons remarquer qu'il ne répond à rien ; lorsque l'accord est moyen, nous relevons les bons éléments et nous donnons des conseils pour l'améliorer – notre contrôle de légalité aboutit ainsi à orienter les intéressés vers ce qu'il faudrait faire ; enfin, lorsque l'accord est bon, nous n'émettons pas de réserves et nous indiquons dans la lettre de notification que le travail a été bien fait.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** La sanction vise celui qui a commis une faute. Mais il n'y a pas nécessairement de faute. Les problèmes peuvent être dus à un manque de méthode ou de moyens. Cela dépend en fait des branches : sanctionner une branche structurée, qui a des moyens et des experts des deux côtés, pourra être suivi d'effet mais pas pour une toute petite branche de 600 salariés, qui n'a pas de moyens.

Depuis des années, la France a renvoyé à la négociation collective nombre de sujets : temps de travail, égalité hommes-femmes, épargne salariale, etc. De mon point de vue, c'est une très bonne évolution. Mais le problème est de savoir si les partenaires sociaux sont suffisamment structurés à cet effet. Les sujets sont très complexes, et si on veut les aborder sérieusement, cela suppose beaucoup de temps, de moyens et d'expertise technique. Or, certaines branches, à l'évidence, ne sont pas au niveau, ce qui explique qu'elles ne négocient pas, peu ou mal. Le rapport de M. Poisson sur la négociation collective et les branches

professionnelles est clair sur ce point. Et même fixées à 10 ou 15 % des rémunérations, des sanctions financières seraient inopérantes.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Il semble que, depuis la loi de 2001, l'obligation de discuter sur la base du RSC n'a toujours pas été intégrée.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Ayant été nommé cette année-là, je remarque d'ailleurs que tous les ans ou tous les deux ans, une strate législative supplémentaire intervient sur ces questions d'égalité.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Il n'y en pas eu tant que cela : en 2001, puis en 2006 et en 2007.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Alors, pourquoi le système ne fonctionne-t-il pas de façon satisfaisante ? Pour moi, dès lors que l'on sort des grandes branches, on se heurte à un double problème : l'un de représentation des femmes autour de la table des négociations, l'autre de compétences et d'expertise chez les partenaires sociaux. S'il ne faut pas pour autant baisser les bras, ce n'est pas en renforçant les sanctions que l'on s'en sortira. Mieux vaut faire passer le message aux confédérations ou aux fédérations syndicales sur les conditions de négociation. En tout cas, les réunions du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle ou encore de la Commission nationale de la négociation collective ne se déroulent pas de la même façon suivant qu'on y compte davantage d'hommes ou de femmes.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** En 2006, j'avais déposé des amendements – qui ont finalement été déclarés contraires à la Constitution – fixant à 20 % le pourcentage de femmes au sein des organisations syndicales. C'est une question qu'il faudrait approfondir.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** La négociation de l'accord intervenu dans la branche des hôtels, cafés et restaurants a duré toute une nuit : elle s'est terminée à cinq heures du matin à la DGT, et il n'y avait quasiment que des hommes. La tranche d'âge des gens qui négocient correspond en effet à celle des mères de famille.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Le fait d'avoir réalisé le RSC ne rend-il pas la négociation plus facile ?

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Si.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** C'est donc par là qu'il faut commencer.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Le rapport de situation comparée constitue en effet l'élément central. À partir du diagnostic, on peut connaître la situation et envisager les actions à mener.

Dans les très grandes entreprises, tout dépend en fait du dirigeant. Quel que soit le domaine – conditions de travail, stress ou égalité hommes-femmes –, des avancées ont lieu si il estime que le sujet doit être pris en considération. Reste que de très beaux rapports de situation comparée peuvent être trompeurs.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Vous ne pouvez tromper personne si les critères sont appliqués.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** En effet, mais les critères une fois posés, il faut engager une action. Cela suppose que les dirigeants s'engagent en consacrant des moyens en termes de formation, d'embauche et d'évolution de carrière.

Le rapport Grésy sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a montré non seulement que les femmes ont souvent de meilleurs résultats que les hommes dans les écoles d'ingénieurs ou de commerce, mais qu'au moment de l'embauche, les très grandes entreprises ne faisaient pas de différence entre les hommes et les femmes.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Ce n'est pas ce que dit l'association Grandes écoles au féminin, par exemple.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** D'après certains RSC, la situation se dégrade dans le temps, entre vingt-deux ou vingt-trois ans – l'âge de l'embauche – et trente ans. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, ce n'est pas la maternité, vers vingt-huit ans, qui pénalise la carrière d'une femme. C'est avant même le congé de maternité que tout se joue – vers vingt-cinq ou vingt-six ans – et que la situation des hommes et des femmes commence à diverger. Sans doute les entreprises anticipent-elles un éventuel congé maternité et considèrent-elles qu'elles pourront donc davantage compter sur les hommes que sur les femmes – d'autant plus qu'elles demandent beaucoup à leurs cadres. S'il s'agit, par exemple, d'installer un établissement à Singapour, elles choisiront plutôt M. X que Mme Y. Ce sont toutes ces microdécisions qui s'accumulent au détriment des femmes et qui aboutissent, en fin de compte, à des comités exécutifs composés majoritairement d'hommes.

**Mme Catherine Coutelle.** Vous parlez de grandes branches et de petites branches, pouvez-vous nous donner des exemples précis ?

J'observe par ailleurs qu'au moment du débat sur les retraites, nous nous sommes rendus compte que les syndicats – sauf un – n'avaient mis que très tardivement en avant la question de la retraite des femmes. Il faut dire que les mesures spécifiques concernant les femmes risquent d'être considérées comme inconstitutionnelles, au nom du principe d'égalité, parce qu'elles aboutissent à favoriser une catégorie.

Je voudrais vous enfin vous exposer le cas d'une jeune femme de trente ans, non mariée, sans enfant, sans perspective d'en avoir, qui travaille dans une très grande société d'audit financier. Elle touche le même salaire que ses collègues masculins. Mais en discutant avec eux, elle s'est aperçue que sa prime annuelle était trois fois moindre que la leur – 7 000 euros contre 21 000 – alors que ses évaluations étaient excellentes. Quand elle a protesté auprès de la DRH, cette dernière a été incapable de le lui expliquer pourquoi il en était ainsi, et on s'est contenté de lui accorder 1 000 ou 2 000 euros de plus ! Pour des raisons culturelles, ces inégalités sont profondément ancrées dans les mentalités des entreprises.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Même si le salaire est le même, si la différence de prime ne peut pas être justifiée, il s'agit là d'une violation directe du principe d'égalité. Il me semble pourtant qu'aujourd'hui, dans la majorité des cas, les différences entre les rémunérations des hommes et des femmes, surtout à partir d'un certain âge, sont liées au fait que la structuration des salaires et des carrières dans les entreprises est discriminatoire. C'est là que l'on retrouve le problème du rapport de situation comparée : un RSC peut répondre à la loi sans traduire, pour autant, une véritable action.

Certaines entreprises, minoritaires, ont pourtant pris le sujet à bras-le-corps et prévu, par exemple, des rattrapages de carrière pour les femmes. Mais ces grandes entreprises, bien que volontaristes, commencent à rencontrer des problèmes avec les hommes.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Comme cela s'est produit dans certaines banques.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Le RSC peut se contenter de faire certaines constatations. Si l'on veut aller plus loin, cela suppose du temps et des moyens.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Et des moyens de contrôle, comme je le demande à l'Assemblée nationale. Sinon, ce que nous déciderons restera lettre morte.

**Mme Catherine Coutelle.** Le ministère procède-t-il à une synthèse des rapports de situation comparée – du moins de ceux dont il dispose ?

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Nous avons une vision de l'ensemble des accords de branche.

**M. Benjamin Raigneau.** Le problème du ministère est qu'il agrège les informations, notamment les indicateurs des rapports de situation comparée. Cela nous empêche de distinguer, par exemple, ce qu'il advient dans la période entre vingt-trois et trente et ans. Nous n'avons qu'une vision globale. Le pourcentage que tout le monde connaît, à savoir 26 % d'écart salarial entre les hommes et les femmes, n'est pas significatif en lui-même parce qu'il ne nous permet pas de dire sur quel levier il faudrait appuyer. Nous pouvons donner des lignes directrices, mais les solutions et les actions pratiques doivent partir du bas.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Certes, il faut des études et des moyens. Mais il faut aussi une volonté de la part des partenaires. Aussi bien au niveau des entreprises que des branches, la situation économique est très difficile, et aussi bien les responsables d'entreprise que les responsables syndicaux s'inquiètent : aussi, qu'on le veuille ou non, la question de l'égalité, par rapport aux questions de salaire et aux problèmes de licenciement, passe en second.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Parce que l'on n'a pas de culture égalitaire, ce qui me navre. Mais avez-vous l'impression que les entreprises font malgré tout des efforts ?

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Oui, mais c'est difficile.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Sur une centaine d'entreprises de plus de 500 salariés, combien font un rapport ?

**M. Benjamin Raigneau.** 50 %.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Approximativement, si la moitié de ces entreprises fait un rapport de situation comparée, à l'intérieur de cette moitié, 10 ou 15 % seulement délivrent de vrais rapports de situation comparée qui prévoient des mesures.

**Mme Catherine Coutelle.** Quelles entreprises justement ont aujourd'hui une vraie politique volontariste ?

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Accor, PSA, Thalès...

**M. Jean-Denis Combrexelle.** On pourrait penser qu'il vaut mieux avoir une DRH qu'un DRH. Mais ce n'est pas si évident que cela. Le DRH, surtout en ce moment, est dans une position assez difficile, et il ne peut agir qu'avec ceux qui ont l'avenir de l'entreprise entre leurs mains, à savoir le directeur financier et le directeur des opérations. Ceux-ci peuvent opposer à la mise en place de l'égalité hommes-femmes d'autres préoccupations, par exemple la nécessité de remplir le carnet de commandes. Certes, si le directeur financier ou le directeur des opérations est une femme, cela peut jouer sur l'équilibre du comité exécutif. Mais c'est impossible à faire figurer dans un texte.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** On ne peut pas encore agir sur les comités de direction (Codir) ou les comités exécutifs (Comex). Mais on pouvait agir sur les conseils d'administration. On aurait pu intégrer les rapports de situation comparée dans les documents du conseil d'administration – ce qui aurait d'ailleurs facilité votre travail.

**Mme Catherine Coutelle.** La question de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle est importante. Vous avez fait remarquer que les négociations salariales pouvaient durer toute une nuit. Mais les séances de l'Assemblée aussi : c'est ce qui s'est passé pendant le débat sur les retraites. Il est vrai que les étrangers ne comprennent pas nos méthodes de travail ; au Canada, si vous ne partez pas à dix-sept ou dix-huit heures, vous êtes considéré comme un mauvais cadre. Chez nous, si vous partez à ces heures-là, vous êtes mal vu et mal noté.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Il y a un problème du rapport au temps en France. Si le politique pouvait donner un peu l'exemple, cela pourrait changer aussi dans les entreprises.

**Mme Catherine Coutelle.** Je voudrais m'arrêter sur un autre phénomène dont on n'a pas parlé. L'écart de 26 % des salaires entre les hommes et les femmes s'entend toutes carrières des femmes confondues, qu'elles soient à temps plein ou à temps partiel. Cet écart salarial entre les hommes et les femmes tombe à 18 ou 19 % à temps de travail égal. Reste qu'aujourd'hui, 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes, phénomène qu'il faudrait souligner dans le bilan de l'entreprise, et contre lequel il conviendrait de lutter.

S'il s'agit, comme vous nous le dites, d'une question de mentalités, on en a pour cinquante ans ! Quelles sont dans ces conditions nos perspectives d'action ?

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Il sera difficile de légiférer, mais on peut tout de même agir là où sont prises les décisions : conseils d'administration et comités exécutifs où, dans notre pays, les femmes siègent peu.

Prenons par ailleurs l'exemple d'une session de formation. Vous pouvez soit l'organiser à Paris pendant deux ou trois jours soit la démultiplier dans vingt-cinq régions. Pour les femmes, la formule choisie changera tout : viendront à Paris les hommes, éventuellement des femmes célibataires sans enfants, voire quelques mères qui auront pu s'arranger avec les parents ou beaux-parents pour garder les enfants...

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** C'est la réalité. En 2006, des délégués syndicaux m'avaient fait comprendre que les femmes – ayant de fait un double emploi – ne pouvaient pas prendre de responsabilités dans une organisation syndicale !

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Autant sur le plan législatif la situation est à peu près stabilisée, autant il faut maintenant s'intéresser aux instances de décision au sein des entreprises.

**M. Benjamin Raigneau.** On a dressé un bilan assez noir. Mais il faut souligner que la situation progresse, quantitativement et qualitativement, à un rythme quand même assez rapide. 3 % des accords de branche voilà cinq ans abordaient l'égalité. Aujourd'hui on est à 10 %. Qualitativement, c'est encore plus net. Il est de plus en plus fréquent que nous n'ayons pas à faire de réserves, alors qu'il y a trois ans, nous émettions pratiquement toujours les réserves maximales. Il faut dire que nous diffusons les bonnes pratiques et que, lorsque nous repérons quelque chose de bien, nous le faisons savoir à tout le monde.

Nous avons peut-être mal apprécié les problèmes de méthode. Lorsqu'ils savent exactement ce qu'il faut faire, les employeurs comme les salariés sont plutôt prêts à s'engager dans des actions. Des idées aussi pragmatiques que celle de la décentralisation des formations par exemple, à laquelle ils n'avaient simplement pas pensé, passent plutôt bien auprès des négociateurs.

Je ferai une remarque personnelle. Je ne suis pas sûr qu'il soit efficace d'évoquer à tout propos comme une honte l'écart de 25 % de salaire entre les hommes et les femmes. Je comprends bien qu'il y a urgence et qu'il ne faut pas valider absolument tous les accords, mais du fait de certaines pesanteurs sociologiques, il faut laisser du temps au temps. Les lignes bougent tout de même.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** A-t-on aujourd'hui un bilan de la négociation relative à la surcotisation de l'assurance vieillesse pour les salariés à temps partiel question que l'article 31 *bis* de la loi portant réforme des retraites a remise au goût du jour ?

**M. Benjamin Raigneau.** La surcotisation pour les temps partiels est apparue assez fréquemment dans les accords seniors, un des sujets abordés étant la réduction progressive d'activité et donc celui du temps partiel. Sur le terrain de la norme, le travail est fait, avec l'article 31 *bis*.

**Mme Catherine Coutelle.** C'est une incitation, pas une obligation.

**M. Benjamin Raigneau.** Il faudra encourager les négociateurs à franchir le pas et à aborder concrètement le thème dans les accords. Vous pouvez être sûrs que nous le ferons savoir.

**Mme Catherine Coutelle.** Je voudrais insister sur ce point : il faut informer les salariées du montant de retraite induit par le temps partiel. La plupart des femmes découvrent en découvrent les effets lorsqu'il est trop tard.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Avez-vous des moyens pour communiquer sur le sujet ? Si vous ne risquez pas de sortir de votre devoir de réserve, peut-être me répondriez-vous que je ferai mieux de voter un autre budget...

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Puisque vous parlez de budget, une des lignes de celui du ministère du travail est consacrée à la formation économique et sociale. Mais après les restrictions budgétaires et les mises en réserve, l'Assemblée nationale, en commission des affaires sociales, vient de proposer de ponctionner cette ligne de 10 millions d'euros au profit des maisons de l'emploi.



Revenons à la négociation collective, qui est maintenant au centre de bien des choses. Encore faut-il que cette négociation collective existe et qu'elle soit de qualité. Or, pour dire les choses un peu brutalement, je ne suis pas sûr, au niveau aussi bien de l'entreprise que des branches, de la qualité des négociateurs tant employeurs que syndicaux – même s'il y en a parfois d'admirables. La formation à l'économie et à la négociation est donc essentielle.

Les instances de décision sont très importantes, car c'est là que tout se passe. À la DGT, on compte ainsi un comité directeur restreint, avec trois sous-directions dirigées par trois sous-directrices. Or un comité de direction avec trois sous-directrices décide différemment d'un comité de direction composé de trois sous-directeurs.

Pour revenir à l'administration, dans les DIRECCTE – les nouvelles directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – on compte très peu de femmes, et des problèmes d'évolution de carrière se posent. Dans le vivier des personnes promouvables, les hommes sont en majorité.

**Mme Catherine Coutelle.** Avec la RGPP, les carrières se sont fermées.

**M. Jean-Denis Combrexelle.** Il ne faut pas pour autant baisser les bras. Simplement, les sanctions ne suffiront pas à lever les blocages, qui sont d'ordre psychologique. La situation est délicate, mais elle évolue, malgré un contexte économique difficile.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Je vous remercie, messieurs.

*L'audition s'achève à quinze heures dix.*