

N° 1655

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 17 décembre 2013.

## RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

AU NOM DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES  
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES <sup>(1)</sup> SUR LE PROJET DE LOI (n° 1380), ADOPTÉ PAR LE  
SÉNAT, *pour l'égalité entre les femmes et les hommes*,

PAR MMES CATHERINE COUTELLE, PRÉSIDENTE, BRIGITTE BOURGUIGNON,  
ÉDITH GUEUGNEAU, MONIQUE ORPHÉ et BARBARA ROMAGNAN,

Députées

---

---

(1) La composition de cette délégation figure au verso de la présente page.

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est composée de : Mme Catherine Coutelle, *présidente* ; Mme Conchita Lacuey, Mme Monique Orphé, M. Christophe Sirugue, Mme Marie-Jo Zimmermann, *vice-présidents* ; Mme Édith Gueugneau ; Mme Cécile Untermaier, *secrétaires* ; Mme Marie-Noëlle Battistel ; Mme Huguette Bello ; M. Jean-Louis Borloo ; Mme Brigitte Bourguignon ; Mme Marie-George Buffet ; Mme Pascale Crozon ; M. Sébastien Denaja ; Mme Sophie Dessus ; Mme Marianne Dubois ; Mme Virginie Duby-Muller ; Mme Martine Faure ; M. Guy Geoffroy ; Mme Claude Greff ; Mme Françoise Guégot ; M. Guénaël Huet ; Mme Valérie Lacroute ; Mme Sonia Lagarde ; M. Serge Letchimy ; Mme Geneviève Levy ; Mme Martine Lignières-Cassou ; M. Jacques Moignard ; Mme Dominique Nachury ; Mme Ségolène Neuville ; Mme Maud Olivier ; Mme Barbara Pompili ; Mme Josette Pons ; Mme Catherine Quéré ; Mme Barbara Romagnan ; M. Philippe Vitel

## SOMMAIRE

	Pages
<b>INTRODUCTION</b> .....	9
<b>I.- L'ÉGALITÉ DANS LA VIE PROFESSIONNELLE</b> .....	12
<b>A. DES OUTILS VOLONTARISTES POUR L'ÉGALITÉ DANS LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE</b> .....	13
1. L'accord national « qualité de vie au travail et égalité professionnelle » de 2013 .....	14
2. La réflexion sur l'harmonisation des différents congés parentaux et personnels (article 2 A) .....	15
3. De meilleures garanties pour le salarié au retour du congé parental (article 2 B) ..	15
4. Supprimer les inégalités et discriminations au sein des classifications des emplois et engager des actions de rattrapage (article 2 C) .....	17
a. La nécessité de réviser les classifications professionnelles constatée dès 2004 .....	17
b. Les modalités des travaux sur la révision des classifications .....	17
c. La révision des classifications entraînera une réelle mise à jour des anciennes grilles des emplois et des salaires .....	19
5. Le lien entre la négociation obligatoire consacrée aux objectifs d'égalité professionnelle et salariale et la négociation salariale (articles 2 D et 2 E) .....	20
6. Le respect de l'égalité professionnelle pour soumissionner à un marché public (article 3) .....	23
7. La mise en œuvre des obligations d'égalité dans les entreprises de moins de 50 salariés (article 6 <i>sexies</i> ) .....	25
8. Améliorer les droits sociaux des collaborateurs des professions libérales (article 4) .....	25
a. La parentalité pénalisée : une réalité très perceptible chez les collaborateurs et collaboratrices libéraux .....	26
b. La nécessité de faire bénéficier les collaborateurs libéraux de garanties du droit commun .....	26

B. RENFORCER LES OUTILS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE .....	27
1. Renforcer la logique de l'approche intégrée de genre dans la négociation des accords.....	27
2. Perfectionner le rapport de situation comparée (article 6 <i>ter</i> et 6 <i>quater</i> ).....	28
3. Introduire une approche sexuée pour l'évaluation des risques psycho-sociaux .....	30
4. Mieux protéger les salariés aux horaires atypiques .....	30
5. Agir à l'encontre de la dispersion des heures travaillées.....	31
6. Lever les obstacles à l'employabilité des jeunes mères en situation de précarité (6 <i>quinquies</i> ).....	32
7. Élargir le financement de la formation professionnelle à l'égalité.....	32
C. RÉDUIRE LE RECOURS EXCESSIF DES ENTREPRISES AU TEMPS PARTIEL - ÉVITER LA PAUPÉRISATION DES FEMMES.....	33
1. Le temps partiel est un facteur de précarité et entraîne des conditions de vie dégradées.....	34
2. Réduire les conséquences défavorables du temps partiel en termes de protection sociale et de retraite .....	36
a. Améliorer les droits sociaux des salariés à temps partiel.....	36
b. Contrecarrer les effets négatifs du temps partiel sur la retraite.....	37
c. Améliorer l'organisation du travail à temps partiel .....	38
d. Réduire la précarité des salariés à temps partiel.....	38
D. LA PRISE EN COMPTE DE LA QUESTION DU HANDICAP .....	39
1. Instituer une personne chargée de mission pour rendre le lieu de travail plus sûr aux personnes handicapées .....	39
2. Introduire plus de souplesse dans le dispositif du congé enfant malade.....	40
E. L'ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PERSONNELLE .....	42
1. Repenser l'accueil et la préscolarisation des enfants de moins de trois ans .....	43
2. Modifier l'organisation du travail pour promouvoir un « équilibre des temps »....	44
3. Prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et personnelle dans les processus de ressources humaines .....	45
4. Promouvoir un équilibre des temps individuels et collectifs.....	46
<b>II – PROMOUVOIR UNE RESPONSABILITÉ ÉDUCATIVE RÉELLEMENT PARTAGÉE AU SEIN DU COUPLE .....</b>	<b>46</b>
A. LES AMBIGUÏTÉS DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION.....	47
B. LA RÉFORME DU COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITÉ : UN LEVIER POUR FAIRE ÉVOLUER LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES .....	48
1. Le dispositif en vigueur .....	49
2. La réforme prévue par le projet de loi (article 2).....	50

3. Promouvoir, à terme, un congé parental plus court et mieux rémunéré .....	52
<b>C. MIEUX IMPLIQUER LES PÈRES DANS L'ACCUEIL DE L'ENFANT .....</b>	<b>54</b>
1. Favoriser la présence du père autour de la naissance .....	54
2. Renforcer le congé pour événement familial et le congé de paternité.....	54
<b>D. AMÉLIORER LA SITUATION DES SPORTIVES DE HAUT NIVEAU .....</b>	<b>56</b>
<b>E. UNE DISPOSITION PEU OPPORTUNE : LA SYSTÉMATIICITÉ DE LA RÉSIDENCE EN ALTERNANCE PARITAIRE (article 17 bis nouveau).....</b>	<b>56</b>
<b>III.– RÉDUIRE LA PRÉCARITÉ DES FAMILLES MONOPARENTALES .....</b>	<b>57</b>
A. LE RÔLE DE L'ALLOCATION DE SOUTIEN FAMILIAL DANS LE CAS D'IMPAYÉ DE PENSION ALIMENTAIRE .....	57
B. UN DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL (article 6) .....	59
C. UN DISPOSITIF À COMPLÉTER .....	60
<b>IV.– LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET LES ATTEINTES À LEUR DIGNITÉ .....</b>	<b>63</b>
A. LA NÉCESSAIRE PROTECTION DES FEMMES CONTRE LES VIOLENCES.....	63
1. Les femmes victimes de violence : une réalité inquiétante.....	63
a. L'enquête ENVEFF conduite en 2000.....	64
b. La nouvelle enquête VIRAGE .....	65
c. L'étude nationale annuelle de la Délégation aux victimes sur les morts violentes au sein du couple .....	66
2. La réponse du législateur : plusieurs lois successives pour lutter contre les violences.....	68
3. Les conclusions de l'évaluation de l'application de la loi du 9 juillet 2010.....	71
4. Il est nécessaire de faire évoluer l'ordonnance de protection : les travaux de votre Délégation aux droits des femmes .....	74
B. UN PROJET DE LOI AMBITIEUX ET NOVATEUR .....	79
1. Améliorer le dispositif de l'ordonnance de protection en tirant les conséquences des évaluations effectuées (article 7) .....	79
a. La réduction des délais de délivrance .....	79
b. L'allongement de la durée des mesures .....	80
c. La priorité donnée au maintien de la victime dans les lieux .....	80
2. Restreindre la médiation pénale aux seuls cas où la victime en fait expressément la demande (article 8).....	81
3. Privilégier l'éviction du conjoint violent du domicile (articles 9 et 11).....	82
4. Généraliser le dispositif « femmes en très grand danger » (article 10) .....	83
5. Harmoniser les définitions des délits de harcèlement moral au travail et de harcèlement psychologique au sein du couple (article 12) .....	84

6. Prendre en compte les violences faites aux femmes handicapées (article 13).....	85
7. Exonérer les femmes étrangères victimes de violence des taxes de délivrance et de renouvellement des titres de séjour (article 14).....	86
8. Responsabiliser les auteurs de violences pour éviter la récurrence (article 15) .....	86
9. Former les professionnels impliqués dans les violences (article 15 <i>bis nouveau</i> )..	87
<b>C. PROTÉGER LA DIGNITÉ DES FEMMES</b> .....	88
1. Le renforcement des missions du Conseil supérieur de l’audiovisuel (article 16) ..	88
2. Faciliter le signalement de contenus Internet attentatoires à la dignité des femmes (article 17) .....	89
3. L’organisation de concours de beauté pour les mineures (article 17 <i>ter nouveau</i> ).....	90
<b>D. RENFORCER LES MOYENS DE LUTTE CONTRE LE VIOL</b> .....	92
<b>E. LUTTER CONTRE LES MARIAGES FORCÉS</b> .....	93
<b>V.– L’EXIGENCE DE PARITÉ</b> .....	95
<b>A. LE PARTAGE DU POUVOIR : RENFORCER LA PARITÉ POUR L’ENSEMBLE DES ÉLECTIONS</b> .....	96
1. La parité aux élections législatives : les mesures incitatives ont montré leurs limites.....	97
a. L’état des lieux : des progrès fragiles depuis la loi du 6 juin 2000 .....	97
b. Renforcer l’incitation des partis à respecter la parité (article 18).....	100
2. Éviter les logiques discriminantes qui freinent l’achèvement de la parité.....	103
<b>B. LA PARITÉ DANS LES FÉDÉRATIONS SPORTIVES : DÉPASSER LES STÉRÉOTYPES DE GENRE</b> .....	104
1. La féminisation des pratiques sportives et des instances représentatives montre une évolution contrastée.....	105
a. Une intervention législative tardive et l’annulation du décret d’application .....	105
b. Une évolution verticale lente.....	106
c. Une évolution horizontale encourageante .....	107
2. La féminisation du monde du sport appelle une stratégie globale.....	108
3. Une réforme de la parité à renforcer (article 19) .....	110
<b>C. L’ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES</b> .....	113
1. L’extension du principe de représentation équilibrée aux EPIC de moins de 200 salariés (article 20) .....	113
2. La représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d’administration et de surveillance (article 20 <i>bis</i> ) .....	114
a. La précision apportée à la loi du 27 janvier 2011.....	114
b. Les femmes au sein des conseils d’administration : être présentes dans tous les lieux de pouvoir de l’entreprise.....	116

3. La représentation équilibrée dans les autorités et instances consultatives ou délibératives (article 23).....	118
4. La promotion des femmes dans les institutions représentatives des intérêts économiques privés.....	119
a. Les chambres de commerce et d'industrie (article 21) .....	120
b. Les chambres d'agriculture (article 22) .....	121
c. Les chambres de métiers et de l'artisanat (article 22 ter).....	122
d. Un bilan à venir (article 22 quater).....	124
5. Les Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (article 22 <i>bis</i> ).....	124
6. Les ordres professionnels (article 23 <i>bis</i> ) .....	125
D. LE DOMAINE DE LA CULTURE : OÙ SONT LES FEMMES ? (article 18 A et article 22 <i>quinquies</i> ).....	127
<b>VI.- LA FÉMINISATION DES NOMS DE MÉTIERS, TITRES ET FONCTIONS DANS LE LANGAGE OFFICIEL .....</b>	<b>131</b>
<b>TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION .....</b>	<b>135</b>
<b>RECOMMANDATIONS ADOPTÉES.....</b>	<b>155</b>
<b>PERSONNES ENTENDUES PAR LES RAPPORTEURES .....</b>	<b>167</b>
<b>COMPTES RENDUS DES AUDITIONS DE LA DÉLÉGATION .....</b>	<b>173</b>
<b>ANNEXE 1 .....</b>	<b>313</b>
<b>ANNEXE 2 .....</b>	<b>315</b>





MESDAMES, MESSIEURS,

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes s'est saisie avec beaucoup d'attentes du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, présenté le 3 juillet par Mme Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes.

Ce projet de loi est un texte global traitant des inégalités entre les femmes et les hommes dans tous les domaines – inégalités professionnelles, précarité des femmes, violences faites aux femmes et parité.

Le projet de loi a été adopté en première lecture par le Sénat le 17 septembre 2013 : un certain nombre de modifications lui ont été apportées, que notre assemblée devra examiner de manière approfondie.

Certaines d'entre elles ont été intégrées à l'initiative du Gouvernement et portent sur le volet « égalité professionnelle » du projet : elles tiennent compte de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, négocié par les partenaires sociaux, portant sur l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle.

Le texte présente de nombreuses qualités et notamment celle de faire exister un débat large et ouvert sur un ensemble de questions. Il privilégie une approche transversale, comme le manifeste son article premier : en d'autres termes, il porte l'idée que les violences, la précarité, les inégalités dans la vie personnelle et professionnelle ainsi que l'exclusion des lieux de pouvoir sont étroitement liées, et qu'il est donc nécessaire pour en venir à bout de développer une action politique simultanée et cohérente.

L'article premier du projet de loi est essentiel puisque pour la première fois, l'État et les collectivités territoriales s'engagent dans une démarche d'approche intégrée de l'égalité, qui pourra avoir de nombreuses conséquences. Dans le domaine budgétaire par exemple, il peut ouvrir la voie au *gender budgeting* qui vise à analyser sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes toutes les dépenses et de recettes publiques ainsi que leurs conséquences sur la situation des femmes et des hommes.

Pour y contribuer, la mise en place de nouveaux outils et organes de réflexion et de proposition tels le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, de hauts fonctionnaires dédiés dans chaque ministère, ou d'études d'impact genrées, permettront d'orienter plus efficacement les politiques publiques pour construire l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Chacun des volets du projet de loi vise l'égalité entre les femmes et les hommes, mais ne prend tout son sens et son effet qu'avec l'appui des autres. C'est en cela que l'approche est dite « intégrée », chaque mesure étant à comprendre et à replacer parmi l'ensemble des mesures proposées par le projet de loi. C'est cette vision globale qui doit permettre à la fois la compréhension et l'effectivité de chacune des mesures proposées.

Le projet de loi sera donc, nous l'espérons, un instrument décisif pour instaurer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà de l'entrée en vigueur du projet de loi, d'autres évolutions considérables interviendront dans les mois qui viennent, découlant ou non de celui-ci.

Ainsi, en matière de parité, des dispositions à prendre par ordonnance appliqueront le principe de parité à plus de 600 instances décisionnelles ou consultatives françaises qui n'étaient jusqu'à présent pas tenues à la parité, ou même à une représentation équilibrée.

Pour ce qui concerne le droit du travail, les partenaires sociaux mèneront dans les mois qui viennent, au niveau des branches professionnelles, des travaux visant à rendre plus efficace la négociation portant sur l'égalité professionnelle, à lutter contre les stéréotypes de genre, à favoriser l'exercice de la parentalité pour les hommes comme pour les femmes, ainsi qu'une articulation plus adaptée des temps, de vie personnelle et de vie professionnelle.

Ces avancées, comme l'enrichissement du dialogue social et les nouvelles impulsions qu'il manifeste, sont en lien avec le projet de loi, même si le Gouvernement veille rigoureusement à préserver le temps de la négociation avant de proposer des dispositions législatives.

Après ses travaux consacrés au projet de loi, la Délégation s'intéressera à un autre droit que les femmes ont obtenu et qui doit encore être consolidé pour ne pas rester qu'un droit formel : l'accès à la contraception et à l'IVG. La Délégation devra examiner la manière dont les dispositions de meilleur accès et de gratuité récemment prises par le Gouvernement sont appliquées, et fera un bilan de l'effectivité de ces droits pour les femmes et les jeunes filles.

Le projet de loi est riche de multiples dispositions et très ambitieux : c'est pourquoi la Délégation a nommé cinq rapporteuses pour étudier les différents volets du projet de loi : l'égalité dans la vie professionnelle et les dispositions relatives à la lutte contre la précarité, par Mme Barbara Romagnan (titres I, II et

III du présent rapport), la protection des femmes contre les violences et les atteintes à leur dignité, par Mmes Édith Gueugneau et Monique Orphé (titre IV du rapport), et la mise en œuvre de l'objectif de parité, par Mme Brigitte Bourguignon (titre V du rapport).

La coordination des travaux de la Délégation a été assurée par sa présidente, Mme Catherine Coutelle, qui a tenu à attirer l'attention du gouvernement, dans le présent rapport, sur deux sujets qui ne font pas l'objet de dispositions dans le projet de loi, mais qu'elle tient à évoquer ici pour en rappeler l'importance dans le débat qui nous occupe aujourd'hui : l'articulation des temps de vie ; la féminisation des noms de métiers et de fonctions.

Les travaux de la Délégation consacrés aux dispositions du projet de loi relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, au partage de la responsabilité éducative au sein du couple et à la lutte contre la précarité ont été conduits par Mme Barbara Romagnan, rapporteure.

## I.- L'ÉGALITÉ DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Les femmes se heurtent encore dans la sphère professionnelle à plusieurs types de discriminations ou de préjugés.

Il arrive encore trop souvent qu'elles soient considérées par leur employeur ou un futur employeur comme des personnes qui ont ou auront des difficultés à articuler leurs vie professionnelle et vie personnelle, alors que ce genre de considération n'est pas de mise lorsqu'on envisage d'embaucher ou lorsqu'on travaille avec un homme.

L'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale est en effet une dimension essentielle, et nombre de mesures du texte tentent de répondre de manière pragmatique à cet aspect. Cependant toutes les femmes ne sont pas mères et qu'elles le soient ou pas, les discriminations ou les difficultés auxquelles elles ont à faire face au travail ou dans l'accès au travail, ne se limitent pas à cette question.

Aussi vos Rapporteuses ont-elles considéré nécessaire d'approfondir la question des inégalités entre les femmes et les hommes et notamment les inégalités salariales que l'on évalue à 27 %, trente ans pourtant après la « loi Roudy » sur l'égalité professionnelle.

Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dans sa version initiale présentée le 3 juillet 2013, ne comportait que peu de dispositions relatives à l'égalité professionnelle : il comptait quatre articles destinés à favoriser cette égalité à travers deux leviers.

Le premier était un meilleur recours aux dispositifs de soutien à la parentalité pour favoriser le partage des responsabilités parentales et permettre ainsi aux mères de jeunes enfants de ne pas être exclues du monde du travail d'une manière préjudiciable à leur carrière et à leurs droits en matière de retraite ; le second levier concernait l'application effective des obligations d'égalité professionnelle par les entreprises et les professions libérales, par le biais d'actions précises : la condition d'accès aux marchés publics et la protection des salariés lorsqu'ils deviennent parents.

Le choix du Gouvernement a été celui de procéder à l'ajout, dans le projet de loi, de dispositions relatives au droit du travail à l'issue de la négociation des partenaires sociaux sur l'amélioration de la qualité de vie au travail et sur l'égalité

professionnelle. L'origine de cette négociation est une délibération sociale du 13 juin 2012, qui a fait ressortir des points de convergence entre patronat et syndicats, et a permis de mettre en lumière les grands thèmes de la négociation. Elle a défini, à l'article premier de l'accord, la notion de qualité de vie au travail, et a ainsi délimité le champ de la négociation : « *La notion de qualité de vie au travail ... peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu individuellement et collectivement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, le sentiment d'implication et de responsabilisation, l'équité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* ».

La négociation s'est achevée le 19 juin 2013 par la rédaction d'un accord national interprofessionnel, rendu valide le 8 juillet par les premières signatures de partenaires sociaux. Trois syndicats ont à ce jour signé cet accord : la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC.

Le Gouvernement a donc présenté, lors de l'examen en séance publique par le Sénat, le 16 septembre, des amendements portant cinq nouveaux articles, lesquels ont été adoptés et insérés dans le titre premier du projet de loi que nous examinons. Cette « transposition » de l'accord contribue à mettre en œuvre le souhait du Président de la République de faire de la qualité de vie au travail l'un des thèmes majeurs du dialogue social pour son quinquennat <sup>(1)</sup>.

Ces amendements n'ont pu être examinés par les commissions compétentes du Sénat, aussi leur examen par l'Assemblée nationale n'en a-t-il que plus de poids.

Avant d'entrer dans l'analyse de cette partie, vos Rapporteuses souhaitent attirer l'attention sur l'importance d'ouvrir la possibilité de mener des actions de groupe pour lutter contre les discriminations au travail et notamment contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

**Recommandation n° 1 : mettre en place la possibilité de mener des actions de groupe pour lutter contre les discriminations au travail et notamment contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ouvrir aux syndicats l'action en justice afin de faire constater une discrimination systémique, obliger les employeurs à y mettre un terme et obtenir réparation pour les personnes lésées.**

#### **A. DES OUTILS VOLONTARISTES POUR L'ÉGALITÉ DANS LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE**

Avant d'analyser les dispositions proposées par le Gouvernement, inspirées par le récent accord national interprofessionnel, il sera brièvement rappelé la teneur de cet accord.

---

(1) Vœux du Président de la République aux partenaires sociaux janvier 2013.

La négociation « qualité de vie au travail et égalité professionnelle » s'est située dans le prolongement des dispositions des accords nationaux interprofessionnels sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (du 1<sup>er</sup> mars 2004), sur le stress au travail (du 2 juillet 2008) et sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail (du 26 mars 2010).

### **1. L'accord national « qualité de vie au travail et égalité professionnelle » de 2013**

L'accord a pour objectif d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux par les employeurs, les salariés et leurs représentants, de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'égalité professionnelle (EP). Les enjeux s'expriment en termes d'amélioration tant de la qualité de l'emploi, du bien-être au travail que de la performance de l'organisation.

Il fournit un cadre pour l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, dans une approche systémique qui, en améliorant les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, doit avoir des répercussions favorables sur la performance économique de l'entreprise. Cette approche a pour ambition de résoudre les difficultés liées à « l'empilement des textes, le cloisonnement des thèmes, les obligations de négocier selon des modalités et échéances qui ne coïncident pas avec la dynamique (temps et contenu) du dialogue social dans les branches et les entreprises », comme le souligne l'accord.

Selon l'accord, la qualité de vie au travail nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée dans l'entreprise autant dans les conditions de l'accès à l'emploi et à la promotion, que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail. Cette démarche peut alors contribuer à une meilleure mixité des emplois.

Étant donné son caractère expérimental, cet accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, à partir de sa date d'entrée en vigueur. Un premier bilan d'étape sera réalisé à mi-parcours.

La méthode prévue par l'accord national interprofessionnel est la suivante.

C'est aux partenaires sociaux que revient l'initiative d'examiner, **au niveau de l'entreprise ou de la branche**, la possibilité de lancer, **à titre expérimental, une négociation sur la qualité de vie au travail** qui pourra regrouper dans une négociation unique celles parmi les différentes négociations obligatoires, qui participent de cette démarche.

Si les partenaires sociaux conviennent de mettre en place une telle négociation et si elle aboutit à un accord, l'accord d'entreprise ou de branche sera conclu **pour une durée de trois ans**.

Trois éléments importants peuvent être soulignés : l'article 15 de l'accord propose des types d'indicateurs de suivi pour identifier les phénomènes et mesurer les évolutions dans le temps (indicateurs de perception des salariés, de fonctionnement, de suivi au travail) ; une liste des domaines d'action concernés est dressée, enfin, figure en annexe une liste d'éléments descriptifs pour l'élaboration de la démarche de qualité de vie au travail.

## **2. La réflexion sur l'harmonisation des différents congés parentaux et personnels (article 2 A)**

**L'article 2 A**, introduit par le Sénat à l'initiative de Mme Catherine Génisson et plusieurs sénateurs du groupe socialiste et apparentés, fait obligation au Gouvernement de remettre, avant le 31 décembre 2014, un rapport portant, d'une part, sur une harmonisation des droits aux différents types de congés existant actuellement, en termes d'ouverture et d'indemnisation, d'autre part, sur la portabilité de ces droits et le cadre de leur mise en œuvre.

Cette disposition a pour objectif de donner suite à la réflexion que pourront avoir les partenaires sociaux à la suite de l'ANI de 2013 : cet accord prévoit en effet que ceux-ci entameront, au premier trimestre 2014, une réflexion sur ces sujets.

Il convient de souligner qu'une loi sur la formation professionnelle devrait être élaborée prochainement, en consacrant une réflexion au congé individuel de formation (CIF). Aussi, l'on pourrait considérer que le travail sur cette future loi sera une opportunité meilleure pour la réflexion sur les congés personnels.

**Peut-être serait-il plus pertinent de réaliser ce rapport après les travaux du Gouvernement et des partenaires sociaux, qui auront pour conséquence de modifier les congés personnels.**

## **3. De meilleures garanties pour le salarié au retour du congé parental (article 2 B)**

**L'article 2 B**, introduit par le Sénat, vise à compléter l'article L. 1225-57 du code du travail, relatif à un aspect du congé parental d'éducation : l'entretien du salarié qui reprend son activité après le congé parental avec son employeur, en vue de son orientation professionnelle.

Cet ajout est une « transposition » de l'article 8 de l'ANI, lequel met en œuvre une déclaration commune des partenaires sociaux du 6 mars 2013 manifestant la volonté de rendre l'égalité entre les femmes et les hommes effective, notamment par un congé parental rénové incitant au partage et à un rééquilibrage des rémunérations et des parcours professionnels, y compris dans les postes d'encadrement.

L'article L. 1225-57 du code du travail prévoit que le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental « a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle ».

L'amendement reprend les termes de l'ANI. Il précise que « *l'entretien organise le retour à l'emploi du salarié et définit les éventuels besoins de formation* ». L'entretien sera aussi le lieu pour « *examiner les conséquences de la période de congé sur la rémunération et l'évolution de carrière du salarié* », afin notamment d'assurer le respect de l'article L. 3221-2, qui affirme le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Il prévoit aussi que dorénavant, cet entretien pourra avoir lieu avant la fin du congé.

L'obligation d'organiser l'entretien ne sort pas renforcée de l'amendement ; d'ailleurs l'ANI engage les partenaires à « permettre aux salariés, qui en font la demande, de bénéficier d'un entretien ».

Concrètement, ainsi que l'a expliqué la ministre des Droits des femmes au Sénat, cet entretien doit permettre d'analyser les conséquences que le congé est susceptible d'avoir sur la suite de la carrière et pour le salarié et de s'assurer qu'il n'aura pas à en pâtir sur le plan professionnel.

La ministre a indiqué que cet entretien serait l'occasion de prévoir l'accès aux formations ou aux valorisations des acquis de l'expérience ; de faire en sorte également que le salarié puisse bénéficier d'une partie des augmentations que tous les autres salariés auront reçues pendant son absence.

Une question se pose en ce qui concerne l'augmentation de salaire auquel pourrait avoir droit le salarié de retour de congé parental.

Pourrait être étudiée l'hypothèse d'étendre à tous les congés familiaux les dispositions applicables au congé de maternité depuis la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui prévoit qu'à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, la salariée bénéficie à son retour de congé de maternité d'une augmentation de salaire égale à la moyenne des augmentations générales et individuelles dans l'entreprise.

Le travail des femmes ne doit pas être une variable d'ajustement ; ce sont au contraire les modes de garde, l'organisation du travail dans les entreprises qui doivent favoriser l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.



#### **4. Supprimer les inégalités et discriminations au sein des classifications des emplois et engager des actions de rattrapage (article 2 C)**

L'article 2 C, adopté au Sénat à l'initiative du Gouvernement, vise à modifier l'article L. 2241-7 du code du travail relatif à la négociation obligatoire sur les classifications professionnelles.

##### ***a. La nécessité de réviser les classifications professionnelles constatée dès 2004***

Cet article est une transposition dans la loi d'une disposition figurant dans l'**accord national interprofessionnel**, non du 19 juin 2003 mais du **1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle**.

Cet accord, dont les syndicats représentatifs des salariés soulignent qu'il a été très peu mis en œuvre, prévoyait dans son article 13 que, lorsqu'un écart moyen de rémunération est constaté entre les hommes et les femmes, les branches professionnelles et les entreprises doivent faire de sa réduction une priorité. L'article 13.2 précise que dans les branches professionnelles, la réalisation de cet objectif passe par une analyse, à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre.

En 2012 était publié un important travail réalisé à la demande du Défenseur des droits : le Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, qui a suscité une nouvelle prise de conscience de la nécessité de revoir les classifications des emplois afin d'y détecter les inégalités et discriminations à l'encontre des femmes qui pouvaient s'y trouver.

Cet ouvrage démontre que certains métiers, majoritairement exercés par des femmes, voient leur pénibilité sous-évaluée. Une des explications de ces inégalités serait qu'il est parfois considéré que les femmes posséderaient des qualités innées qui rendraient leur emploi moins difficile ou pénible (patience, douceur, instinct maternel) et qui ne relèveraient d'aucune qualification ou compétence justifiant un meilleur positionnement dans les grilles des emplois et des salaires.

Il faut s'efforcer de déconstruire cet imaginaire porté sur les femmes en rappelant que les aptitudes ne procèdent en rien du sexe du travailleur, et ne prédestinent donc en rien à certains métiers au motif de soi-disant qualités rattachées à un sexe.

##### ***b. Les modalités des travaux sur la révision des classifications***

L'ANI de 2013 reconnaît la nécessité de dresser un bilan de la mise en œuvre de l'article 13.2 de l'accord de 2004. Pour ce faire, l'accord prévoit qu'un

groupe de travail paritaire doit se constituer afin d'élaborer une méthodologie d'analyse des critères d'évaluation pour la définition des postes de travail, afin de repérer ceux qui sont susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux se sont engagés à aboutir à un accord méthodologique début 2014.

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle aurait pour tâche de relayer cet accord méthodologique, en travaillant selon une approche par métiers, en identifiant, avec l'aide des partenaires sociaux, de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques et de la Direction générale du travail du ministère du Travail, les métiers les plus touchés par l'inégale valorisation des compétences.

L'analyse relève de la compétence des partenaires sociaux et doit prendre place dans une négociation branche par branche, comme l'ont souhaité le Medef, la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME) et l'Union professionnelle de l'artisanat (UPA).

D'après les représentants syndicaux entendus par la Délégation, le groupe de travail serait fragilisé par le refus du patronat de participer activement à ces travaux.

Pour tirer les conséquences de ces deux accords des partenaires sociaux, le Gouvernement a proposé, dans l'article 2 C, d'enrichir l'article L. 2241-7 du code du travail, qui jusqu'à présent se limite à poser le principe de l'organisation d'une réunion au niveau des branches professionnelles, tous les cinq ans au plus tard, pour « examiner la nécessité de réviser les classifications ».

Les compléments apportés par le nouvel article sont au nombre de trois :

– il est repris de l'ANI de 2004 que « lorsqu'un écart moyen de rémunération est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, doivent faire de sa réduction une priorité » ;

– il a été ajouté, par un amendement de Mme Michelle Meunier, que dans la situation précitée, « des actions spécifiques de rattrapage sont engagées » pour réduire cet écart moyen de rémunération. Cette rédaction est plus contraignante que l'ANI de 2004 mais sans avoir conservé la notion de date butoir pour le rattrapage (« des actions de rattrapage progressif *limitées dans le temps* peuvent également être engagées à cet effet »).

– enfin, la réunion des partenaires sociaux doit analyser les critères d'évaluation qui président à la définition des différents postes de travail afin d'identifier et de corriger ceux qui induisent des discriminations. Dans cette

analyse, la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés doit être garantie.

Cette dernière insertion devrait ouvrir le champ à la prise en considération d'autres compétences qualifiées par certains analystes de « compétences discrètes ».

L'article 2 C aura donc pour effet d'obliger **les partenaires sociaux et les entreprises à engager des actions spécifiques de rattrapage salarial en cas d'écart** moyen de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette disposition est complétée par un amendement adopté à l'initiative de Mme Gonthier-Maurin, sénatrice, constituant le nouvel article 6 *bis*. Celui-ci vise à ce que les négociations obligatoires sur les salaires au sein des branches ne se contentent pas d'afficher des objectifs mais déterminent aussi les moyens de les atteindre.

*c. La révision des classifications entraînera une réelle mise à jour des anciennes grilles des emplois et des salaires*

La question des classifications est cruciale et bouleverse l'approche des compétences, car toute une série de compétences, qu'elles soient organisationnelles, temporelles ou émotionnelles, sont insuffisamment prises en compte, comme l'a souligné Mme Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, entendue par la Délégation.

Ces compétences sont pourtant essentielles et trouvent leur pleine orchestration dans la notion de pénibilité au travail qui ne se rencontre pas seulement dans le secteur de l'industrie lourde, mais consiste aussi à répondre lors du contact avec le public ou encore à conserver son calme dans des situations de stress. Ces compétences, parce qu'associées à des qualités prétendues féminines ou naturelles, ne sont pas valorisées et font l'objet de nombreux stéréotypes.

Pour compléter le dispositif ainsi élaboré par l'ANI et par la loi, il serait souhaitable de prévoir que **les branches fournissent un rapport quinquennal à la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au CSEP sur la révision des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.**

Pourtant, l'objectif de réduction des discriminations en raison du sexe dans les catégories n'est pas clairement formulé dans le code du travail. Votre Rapporteur estime nécessaire de l'introduire clairement dans ce code, par une disposition complétant l'article L. 3221-6 du Code du travail.

La disposition nouvelle prendrait appui juridiquement sur la définition des discriminations en raison du sexe donnée par la loi du n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation en droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Il sera rappelé ici que cette loi

transposait notamment la directive du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail <sup>(1)</sup>. L'adoption de cette dernière directive consacrait, il faut le rappeler, le principe de non-discrimination sexiste et plus « seulement » sexuelle.

**Recommandation n° 2 : inscrire dans le code du travail l'objectif de réduction des discriminations en raison du sexe dans les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ;**

Cette inscription se traduit par l'ajout d'un objectif de non-discrimination à l'article L. 3221-6 du code du travail.

**Recommandation n° 3 : prévoir que les branches professionnelles fournissent un rapport quinquennal à la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) sur la révision des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.**

L'effectivité de l'égalité salariale concerne aussi la Fonction publique, bien qu'elle ne soit pas concernée par le projet de loi. Il conviendra de poursuivre le travail d'analyse portant sur le respect du principe de traitement égal pour un travail de valeur égal au sein des différents postes des trois fonctions publiques.

**Recommandation n° 4 : s'assurer de l'exemplarité de l'État en matière d'égalité professionnelle et appliquer le protocole d'accord signé le 8 mars 2013. S'assurer du respect du principe de traitement égal pour un travail de valeur égale dans les grilles de la Fonction publique.**

#### **5. Le lien entre la négociation obligatoire consacrée aux objectifs d'égalité professionnelle et salariale et la négociation salariale (articles 2 D et 2 E)**

Les deux articles 2 D et 2 E ont pour objectif de lier la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle et la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

**L'article 2 D** est relatif à la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise prévue par les articles L. 2242-1 et suivant du code du travail. En particulier, l'article L. 2242-2 précise que lors de la première réunion entre l'employeur et les partenaires sociaux, sont précisées les informations qui doivent

---

*(1) La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (dite directive refonte) reprenait les avancées de la doctrine et de la jurisprudence concernant la non-discrimination sexiste.*

*Elle définissait à l'article 2 la discrimination directe et indirecte, le harcèlement sexiste ou encore la possibilité de recourir à des actions positives.*

être remises par l'employeur aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation et la date de leur remise.

L'article L. 2242-2 indique que les informations à fournir doivent « *permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons de ces situations.* »

L'amendement adopté au Sénat prévoit que « *ces informations doivent permettre une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes, compte tenu de la dernière mise à jour des données prévues dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57* », c'est-à-dire, pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport sur la situation économique de l'entreprise (avec une analyse sur la situation respective des femmes et des hommes) et, pour les entreprises de plus de 300 salariés, le rapport de situation comparée.

En vertu du droit en vigueur, ces rapports doivent être mis à jour chaque année. La mention de la « dernière mise à jour » par l'article renforce l'obligation d'actualisation et devrait conduire à ce qu'elle soit réalisée avant la négociation annuelle obligatoire, portant notamment sur les salaires.

La ministre des Droits des femmes a indiqué, lors de l'examen en séance publique par le Sénat, que « ***l'obligation d'actualisation allait favoriser l'utilisation dynamique du rapport de situation comparée*** ». Elle a souligné aussi une autre conséquence : ce rapport entrerait alors dans le champ des dispositions qui permettent de faire jouer la conditionnalité des allègements de cotisations sur les bas salaires. Toutefois, l'amendement ne modifie pas le droit en vigueur pour faire de l'actualisation des rapports une condition de l'allègement des cotisations.

De fait, cet article correspond à l'article 5 de l'ANI de 2013, qui prône une utilisation dynamique du rapport de situation comparée. L'accord prévoit par ailleurs que pour donner suite à cette disposition, les organisations signataires créeront un groupe de travail national paritaire chargé de réfléchir à l'utilisation des éléments de la base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 du code du travail, sur laquelle doit s'appuyer l'analyse de la situation comparée, afin de la rendre plus efficace, notamment pour les PME.

**L'article 2 E** établit une nouvelle articulation entre trois dispositions du code du travail relatifs à la négociation dans l'entreprise : l'article L. 2242-5, l'article L. 2242-7 et l'article L. 2242-8.

Il répond à une préconisation formulée dans l'article 4 de l'ANI de 2013 ainsi formulée : « Les signataires du présent accord souhaitent que les obligations en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale soient réarticulées entre les articles L. 2242-5 (obligation annuelle de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), et L. 2242-7 (mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes) du Code du

*travail, afin d'améliorer l'efficacité globale du dispositif, et sa cohérence, sans en réduire la portée ni remettre en cause le contenu desdites obligations et des textes réglementaires en vigueur. »*

L'article L. 2242-5 décrit les éléments sur lesquels doit notamment porter la négociation concernant les objectifs d'égalité professionnelle et salariale que l'employeur doit engager chaque année : il s'agit des conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, ainsi que l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

L'article adopté par le Sénat complète ces éléments par l'ajout dans cet article d'un autre thème pour la négociation annuelle : **la définition et la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**. Cet élément était donc jusqu'à présent inscrit à l'article L. 2242-7 de la même sous-section. La cohérence quant au contenu de la négociation d'égalité professionnelle est donc renforcée.

Cette nouvelle articulation a pour effet de lier l'objectif d'égalité salariale à l'objectif d'égalité professionnelle plutôt qu'à la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires et la réduction du temps de travail prévue par l'article L. 2242-8.

L'article 2 E précise que lorsqu'un accord comportant des objectifs et des mesures de réduction des écarts de rémunération sera signé dans une entreprise, l'obligation de négocier y deviendra triennale.

En revanche, si les partenaires à la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle ne parviennent pas à un accord, la question de la définition et de la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération reviendrait aux partenaires de la négociation sur les salaires effectifs (article L. 2242-8), en restant donc annuelle.

En cas de réussite, il faut souligner que les partenaires réunis pour la négociation sur les salaires ne devront pas se désintéresser de la question de l'égalité salariale, puisqu'ils devront suivre la mise en œuvre des mesures visant à la suppression des écarts de rémunération.

**Recommandation n° 5 : faire des obligations légales concernant le rapport de situation comparée, la négociation sur l'égalité professionnelle ou le plan d'action, une condition de l'allègement de cotisations sur les bas salaires.**

## **6. Le respect de l'égalité professionnelle pour soumissionner à un marché public (article 3)**

L'observatoire économique de l'achat public établit à 87,8 milliards d'euros le montant des marchés publics en France en 2011.

Aussi peut-on considérer que les marchés publics constituent un bon levier pour inciter les entreprises au respect de dispositions légales et réglementaires jugées particulièrement importantes.

Dans la mesure où les marchés publics mobilisent des fonds publics issus notamment de l'impôt, il apparaît légitime d'introduire dans les procédures de sélection des critères qui permettent de favoriser les entreprises qui s'efforcent de mettre en œuvre un modèle social acceptable. Si l'emploi de l'argent public impose bien entendu de rechercher l'efficacité et le mieux disant, les pratiques sociales des acteurs économiques font partie aujourd'hui incontestablement de la dimension éthique de la dépense publique.

En 2005, par exemple, la loi dite « Handicap » avait modifié le code des marchés publics pour y introduire un lien avec l'action de l'entreprise à l'égard des personnes à mobilité réduite <sup>(1)</sup>.

L'article 3 du présent projet de loi complète les motifs d'interdiction de soumissionner aux marchés publics énoncés par l'article 8 de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics.

Il propose d'ajouter trois conditions d'accès aux marchés publics :

– ne pas avoir été l'objet, durant les cinq dernières années, d'une condamnation pour discrimination au titre de l'article L. 225-1 du code pénal ;

– ne pas avoir été l'objet d'une condamnation, durant les cinq dernières années, pour méconnaissance des obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail ;

– avoir manqué à l'obligation d'engager, pour les entreprises de plus de 50 salariés, des négociations annuelles sur les objectifs d'égalité professionnelle prévues à l'article L. 2242-5 du code du travail. Cette obligation porte, il convient de le rappeler, sur les entreprises de plus de 50 salariés. Dans ce cas, la situation pourra être régularisée jusqu'à la date de soumission.

L'étude d'impact annexée au projet de loi précise que cette dernière obligation se matérialisera par le versement au dossier de candidature, par l'entreprise candidate, d'une déclaration sur l'honneur attestant le respect de la législation en matière d'égalité professionnelle.

---

(1) Loi n° 2005-112 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite « loi handicap ».

Ces dispositions introduisent ce que la doctrine appelle des « politiques publiques secondaires », ainsi que l'a souligné le Professeur Stéphane Braconnier : ce sont des politiques publiques dont le vecteur, le support, sont d'autres actions publiques. La politique ici défendue est celle de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elles sont inspirées de deux modèles étrangers, la loi belge du 31 mai 2007 sur l'égalité professionnelle et la politique québécoise des plans d'accès à l'égalité.

**En Belgique**, un candidat à un marché public peut devoir signer une déclaration sur l'honneur qui atteste qu'il respecte la législation en matière d'égalité des chances et de salaires entre femmes et hommes et la non-discrimination ; également, indiquer sur le cahier spécial des charges que, par leur participation à la procédure, il déclare ne pas avoir enfreint la législation sociale qui concerne l'égalité des chances et la non-discrimination.

**Au Québec**, une entreprise qui souhaite être candidate à un marché public doit avoir mis en place un plan en faveur de l'égalité professionnelle.

Votre Rapporteur se félicite du principe posé par l'article 3.

Elle propose d'y apporter une précision.

Serait demandé, pour les entreprises de plus de 300 salariés, que figure dans le dossier de candidature de l'entreprise une attestation ou une déclaration sur l'honneur manifestant que le rapport de situation comparée (RSC) et le plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont bien été déposés auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Pour les entreprises de moins de 300 salariés, il en serait de même pour le plan d'action.

**Recommandation n° 6 : les entreprises, pour pouvoir soumissionner à une procédure de marché public, doivent respecter la législation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le dossier de candidature doit comprendre une attestation ou une déclaration de dépôt du rapport de situation comparée (RSC) ou du plan d'action auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).**

**Recommandation n° 7 : élargir, à l'ensemble des contrats publics, la condition de respect par l'entreprise des obligations relatives à l'égalité professionnelle.**



## **7. La mise en œuvre des obligations d'égalité dans les entreprises de moins de 50 salariés (article 6 *sexies*)**

L'article 6 *sexies* demande au Gouvernement, avant le 31 décembre 2014, la production d'un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Cet article est issu de la recommandation n° 14 adoptée par la Délégation aux droits des femmes du Sénat dans son rapport d'information portant sur le projet de loi <sup>(1)</sup>. Cette recommandation demandait un rapport sur la situation de l'égalité dans les entreprises de moins de 50 salariés, afin que les femmes dans ces entreprises ne demeurent pas « les grandes oubliées des droits des femmes ».

L'ANI signé le 19 juin dernier demande aux branches professionnelles de définir « des modalités adaptées qui permettront aux PME et TPE de mettre en œuvre les dispositions de l'accord et examineront la nécessité de développer une information sexuée » en vue d'actions favorables à l'égalité professionnelle et à la mixité.

La ministre des Droits des femmes s'est montrée favorable à une telle enquête.

## **8. Améliorer les droits sociaux des collaborateurs des professions libérales (article 4)**

L'article 18 de la loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a créé un statut légal du professionnel libéral collaborateur. Déjà très répandu chez les avocats, ce mode d'exercice a été étendu à toutes les professions libérales soumises à statut législatif ou réglementaire tels que médecins, dentistes, architectes, notamment.

Le contrat de collaboration libérale présente l'avantage pour le professionnel débutant de se familiariser avec la gestion d'un cabinet, de nouer des contacts qui favoriseront sa future installation, tout en évitant dans un premier temps des investissements qui peuvent être importants.

L'étude d'impact annexée au projet de loi indique qu'il existait en France, en 2011, 751 323 professionnels libéraux. Les avocats constituent l'essentiel des collaborateurs libéraux. À Paris, par exemple, 40,4 % des avocats exercent en qualité de collaborateur et 64,4 % des collaborateurs sont des collaboratrices.

---

(1) *Rapport d'information n° 788 Projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes : premier jalon vers une approche intégrée, présenté par Madame Gonthier-Maurin, présidente de la Délégation aux droits des femmes du Sénat, 22 juillet 2013.*

***a. La parentalité pénalisée : une réalité très perceptible chez les collaborateurs et collaboratrices libéraux***

Pour les collaboratrices libérales, la maternité est une période de fragilisation de la carrière, car le contrat de collaboration libérale peut être rompu à tout moment et sans motivation, étant donné qu'il n'entre pas dans le champ du droit du travail (le collaborateur libéral n'est pas salarié).

Le collaborateur libéral est un professionnel indépendant, qui est responsable de ses actes professionnels. Ces personnes relèvent du régime d'assurance maladie maternité des travailleurs non-salariés des professions non agricoles.

Certaines professions ont prévu des dispositions protectrices. Ainsi l'article 14 du Règlement intérieur de la profession d'avocat interdit la rupture du contrat de collaboration pendant la grossesse et le congé maternité : « à dater de la déclaration de grossesse et jusqu'à l'expiration de la période de suspension du contrat à l'occasion de l'accouchement, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu sauf manquement grave aux règles professionnelles non lié à l'état de grossesse ».

Cette protection n'apparaît pas suffisamment efficace puisque souvent il est mis fin au contrat au retour du congé maternité des avocates collaboratrices libérales et que les pères sont, eux dissuadés, voire empêchés de prendre leur congé paternité.

Selon un sondage réalisé par l'Union des jeunes avocats (UJA) auprès d'environ 1 200 membres du barreau de Paris, 51 % des collaboratrices interrogées ont eu le sentiment d'avoir été pénalisées sur le plan professionnel après la naissance d'un enfant, tandis que 90 % des sondés estiment que les femmes évoluent moins rapidement que les hommes dans les cabinets. Ils sont 70 % à penser que les collaboratrices encourent un risque accru de voir leur contrat rompu à l'initiative du cabinet à leur retour du congé de maternité.

Par un arrêt en date du 11 octobre 2011, la Cour d'appel de Paris a considéré que le principe de non-discrimination fondé sur la grossesse ne s'appliquait pas à la rupture d'un contrat de collaboration libérale.

***b. La nécessité de faire bénéficier les collaborateurs libéraux de garanties du droit commun***

Dans ce contexte, l'article 4 du projet de loi complète les dispositions législatives relatives au contrat de collaboration libérale en vue de garantir à la collaboratrice libérale enceinte et au collaborateur libéral souhaitant interrompre temporairement son activité lors de la naissance d'un enfant, la possibilité de reprendre leur emploi à l'issue de la suspension de leur contrat.

Le paragraphe I de l'article 4 vise à transposer les dispositions du code du travail au contrat de collaboration libérale dans le respect de ses spécificités. Il instaure donc une période pendant laquelle le contrat d'une collaboratrice libérale enceinte ne pourra être rompu. Cette période débutera à la déclaration de grossesse et s'achèvera huit semaines après la fin de la période de suspension du contrat de travail à l'occasion de l'accouchement, elle-même d'une durée minimale de seize semaines.

La même protection est accordée au collaborateur libéral souhaitant suspendre son contrat de travail à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant pendant onze jours consécutifs, ou dix-huit en cas de naissances multiples.

Néanmoins, la rupture restera logiquement possible en cas de manquement grave aux règles déontologiques ou propres à l'exercice professionnel de l'intéressé, dès lors qu'elle est sans relation avec l'état de grossesse ou la paternité.

Par ailleurs, désormais, le contrat devra dès sa signature déterminer « les modalités de sa suspension afin de permettre au collaborateur de bénéficier des indemnités prévues par la législation de la sécurité sociale en matière d'assurance maternité et de congé paternité et d'accueil de l'enfant ».

Le paragraphe II de l'article 4 permet que les dispositions de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, s'appliquent aussi aux personnes régies par un contrat de collaboration libérale.

**La Délégation est favorable à cet article qui vise à sécuriser le parcours professionnel des collaborateurs et surtout collaboratrices libéraux. Il permettra d'encourager le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, tout en limitant les cas de rupture du contrat liés à la maternité.**

## **B. RENFORCER LES OUTILS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

### **1. Renforcer la logique de l'approche intégrée de genre dans la négociation des accords**

La Délégation considère qu'il serait souhaitable de saisir l'opportunité d'une prédisposition favorable du Gouvernement et du Parlement pour renforcer la logique de « *mainstreaming* » dans la négociation des accords, au-delà des accords relatifs à l'égalité professionnelle stricto sensu.

La loi du 9 août 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a imposé la prise en compte de l'objectif d'égalité dans toutes les négociations de branches et d'entreprises. Les retards largement constatés dans le domaine de l'égalité appellent à la modification de cette disposition pour la rendre plus efficace : il pourrait être prévu que **toutes ces négociations** – qui peuvent

concerner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les travailleurs handicapés, la gestion de la formation et de l'apprentissage, l'épargne salariale, la prévoyance maladie, l'intéressement – **incluent non seulement l'objectif d'égalité professionnelle mais aussi les mesures pour atteindre cet objectif**. Cette idée est à présent intégrée s'agissant des accords sur la classification, mais il serait très important qu'elle le soit pour l'ensemble des accords.

**Recommandation n° 8 : inclure l'objectif d'égalité professionnelle ainsi que les mesures pour atteindre cet objectif de manière transversale dans l'ensemble des négociations.**

**Recommandation n° 9 : ajouter le sujet des discriminations au cours de la carrière aux thématiques à traiter au sein de la négociation sur l'égalité professionnelle.**

## **2. Perfectionner le rapport de situation comparée (articles 6 *ter* et 6 *quater*)**

Le rapport de situation comparée (RSC), instauré par la loi du 13 juillet 1983 pour les entreprises de plus de 300 salariés, est un outil décisif de l'égalité professionnelle dans les grandes entreprises.

En vertu de l'article L. 2323-57 du code du travail, il comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs qui reposent sur des éléments chiffrés généraux, accompagnés éventuellement d'indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Cet outil, élaboré par l'employeur pour les partenaires sociaux, permet donc, notamment, d'évaluer les différences de situations entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise. Or, tel qu'il est réalisé actuellement, le RSC masque certaines inégalités entre les femmes et les hommes, alors qu'il devrait contribuer à les faire apparaître.

Par exemple, l'égalité salariale peut sembler acquise dans une entreprise alors même que les femmes y atteignent un certain niveau de rémunération à 45 ans contre 35 ans pour les hommes d'une même catégorie d'emploi.

Les spécialistes de droit du travail et les nombreux praticiens entendus par la Délégation ont mentionné la nécessité de former les représentants du personnel à la lecture de données sexuées, existantes ou à instituer, afin de permettre leur publicité au sein de l'entreprise.

L'outil qu'est le RSC pourrait être amélioré sous l'angle de sa transparence et sa lisibilité. Tant les spécialistes du droit du travail que les partenaires sociaux observent que les RSC sont aujourd'hui très complexes ; ils comportent des données en valeur absolue, et non pas en ratios, et sont dépourvus de nuages de points permettant de voir où se situent les salariés en termes de catégories professionnelles.

**L'article 6 ter** du projet de loi, issu d'un amendement de Mme Gonthier-Maurin, sénatrice, remédie en partie à ce défaut en prévoyant que le rapport de situation comparée analysera notamment dans quelle mesure les niveaux de rémunération des salariés des deux sexes s'expliquent par **leur niveau de qualification et par leur ancienneté**. L'élaboration et l'actualisation du RSC seront l'occasion de mieux comprendre les origines des différences de rémunération.

Les RSC sont également lacunaires sur la prise en compte des taux de promotion des femmes. Ce point a été partiellement satisfait lors de l'examen du projet de loi au Sénat, par l'adoption de l'amendement prévoyant la prise en compte de ces taux de promotion par catégorie professionnelle, qui a été évoqué plus haut. Cet ajout figure à **l'article 6 quater**, voté avec l'appui de la ministre aux Droits des femmes.

Toutefois, il faudrait également prendre en compte ces taux de promotion par âge et par qualification de façon à mieux prendre en compte l'ensemble de la carrière des femmes. Cette modification supposerait de compléter le 3° des articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail de manière à préciser que le rapport de situation comparée recoupe les données en fonction de l'âge et du sexe des salariés.

**Recommandation n° 10 : recouper les données salariales du rapport de situation comparée en fonction de l'âge et du sexe des salariés occupant des postes équivalents.**

Il faut donc, ainsi que l'a souligné Mme Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, entendue par la Délégation, « enrichir les RSC pour mieux les lire ».

Une autre amélioration consisterait à renforcer la capacité d'expertise du comité d'entreprise en lui permettant d'en demander une en cas de non-présentation du rapport de situation comparée. Le comité d'entreprise pourrait alors recourir à un expert technique en vue d'établir ce document et de réaliser un audit et un accompagnement.

Cette mesure pourrait être introduite à l'article L. 2325-38-1 du code du travail.

De même, pourrait être généralisé le diagnostic égalité professionnelle pour les entreprises de 10 à 50 salariés : ce diagnostic est mis à disposition depuis

le 1er janvier 2010, de manière expérimentale, et élaboré en lien avec le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et avec l'appui de la CNAV. Il consiste à produire des données à partir de celles fournies par les entreprises dans leurs déclarations sociales.

**Recommandation n° 11 : renforcer la capacité d'expertise du comité d'entreprise en lui permettant de demander une expertise en cas de non-présentation du rapport de situation comparée.**

**Recommandation n° 12 : généraliser le diagnostic « égalité professionnelle » pour les entreprises de 10 à 50 salariés afin de produire des données à partir de celles fournies par les entreprises dans leurs déclarations sociales.**

**Recommandation n° 13 : rendre les rapports de situation comparée, les accords négociés et les plans d'action publics et disponibles sur le site du ministère du travail et de l'emploi ou des DIRECCTE.**

### **3. Introduire une approche sexuée pour l'évaluation des risques psycho-sociaux**

La délégation souhaite que soit renforcée l'approche par genre dans le document d'évaluation des risques psycho-sociaux. Les enquêtes Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (SUMER) et les enquêtes sur les conditions de travail comportent trop peu de données sexuées sur les risques psycho-sociaux, comme l'a souligné le récent rapport de Mme Sophie Ponthieux sur l'information statistique sexuée dans la statistique publique.

Le développement systématique des statistiques sexuées dans le cadre du document d'évaluation des risques psycho-sociaux pourrait être renforcé par l'adoption d'un texte de nature législative. La modification de l'article L. 4121-3 du code du travail pour permettre d'y inscrire la dimension genrée des risques professionnels est une piste.

Les travaux de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) peuvent à cet égard constituer une base d'information.

**Recommandation n° 14 : rendre obligatoire l'évaluation genrée des risques professionnels et psycho-sociaux.**

### **4. Mieux protéger les salariés aux horaires atypiques**

Près de deux salariés sur trois ont des horaires dits « atypiques » selon les études de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).

L'expression « horaire atypique » s'applique à tous les aménagements du temps de travail situés en dehors du cadre de la semaine standard de cinq jours

travaillés, du lundi au vendredi, avec des horaires compris entre 7h00 et 20h00, et une régularité des jours et heures travaillés et l'absence de travail les jours fériés.

La pratique du travail de nuit, du travail posté ou encore du travail le week-end s'est généralisée, tant dans l'industrie que dans les services, accompagnant les mutations sociétales et économiques.

Pourtant, travailler à contretemps n'est pas sans risque pour la santé : l'INRS établit que les troubles du sommeil, les problèmes digestifs ou les maladies cardio-vasculaires peuvent faire leur apparition, tout comme la baisse de vigilance et les risques d'accident du travail ou de trajet. En particulier, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) classe depuis 2008 le travail de nuit posté comme « probablement cancérigène pour l'homme ».

C'est pourquoi il serait souhaitable de renforcer les examens médicaux de la médecine du travail pour les personnes dont les emplois prévoient des horaires atypiques. Pour cela, il conviendrait d'inscrire à l'article L. 3122-42 du code du travail que les examens médicaux ont lieu pour ces salariés tous les quatre mois, contre six actuellement.

**Recommandation n° 15 : faire en sorte qu'aucun salarié ne soit à l'écart de la médecine du travail et rendre plus fréquents les examens médicaux effectués dans ce cadre pour les salariés soumis à des horaires atypiques.**

## **5. Agir à l'encontre de la dispersion des heures travaillées**

La délégation estime utile de redéfinir le temps effectif de travail dans des secteurs particulièrement sujets à la dispersion quotidienne des heures travaillées comme dans les services à la personne.

En effet, les entreprises de mise à disposition de personnel proposent parfois jusqu'à quatre lieux de travail différents par jour à leurs salariés, sans prise en charge des déplacements, avec des amplitudes journalières excessives. Il serait souhaitable de mettre fin à cette situation.

Il pourrait être prévu d'inclure, dans le calcul de la durée légale du travail, les déplacements entre différents lieux de travail sur une même journée.

**Recommandation n° 16 : redéfinir le temps effectif de travail dans des secteurs particulièrement sujets à la dispersion des heures travaillées**

– soit en incluant dans le calcul de la durée légale du travail, les déplacements entre différents lieux de travail sur une même journée,

– soit en prenant en compte le temps de déplacement lorsque le temps travaillé est inférieur à trois heures.

## **6. Lever les obstacles à l'employabilité des jeunes mères en situation de précarité (6 *quinquies*)**

L'article 6 *quinquies* est une disposition présentée par Mme Catherine Génisson, sénatrice. Il vise à permettre aux femmes bénéficiaires de la prestation partagée d'accueil de l'enfant (PPAE), qui ne sont pas titulaires d'un congé parental d'éducation, d'accéder aux places prioritaires en crèche lorsqu'elles s'inscrivent dans un parcours d'insertion.

Il s'agit d'une mesure utile pour accompagner les femmes bénéficiaires de cette prestation, en leur permettant de trouver une solution ponctuelle d'accueil lorsqu'elles suivent une formation. De telles mesures ont été prises par des collectivités territoriales pour lever les obstacles à l'employabilité des femmes peu qualifiées ou en situation de précarité.

La délégation approuve cette disposition.

## **7. Élargir le financement de la formation professionnelle à l'égalité**

Les actions de promotion de la mixité dans les métiers de l'entreprise ne bénéficient pas actuellement d'un financement suffisant. Il conviendrait donc de permettre leur financement par les crédits de la formation professionnelle, dans la mesure où les organismes collecteurs agréés (OPCA) disposent de moyens financiers plus importants.

Pour s'assurer de la compétence des organismes de formation en la matière, un agrément ou un label pourraient être prévus. Pour la formation dispensée dans les entreprises, un cursus de formation devrait être défini, composé de modules obligatoires et incluant la définition des discriminations à l'égard des femmes. Un système d'évaluation des organismes par les entreprises, qui serait centralisé par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pourrait aussi être envisagé.

Dans cette perspective, il conviendrait de modifier l'article L. 6313-1 du code du travail comportant la liste des catégories d'actions de formation pour y insérer les actions de promotion à la mixité dans les entreprises ainsi que des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Recommandation n° 17 : intégrer dans la formation de l'ensemble des professionnels chargés de l'accompagnement vers l'emploi, ou de l'orientation, une sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la question de la segmentation sexuelle du marché du travail.**

**Recommandation n° 18 : former les responsables des ressources humaines et les élu-e-s des instances représentatives du personnel (IRP), aux questions de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité professionnelle et des violences sexistes.**



**Recommandation n° 19 : inclure, parmi les catégories d'action de formation professionnelle prévues par l'article L. 6313-1 du code du travail, les actions de promotion à la mixité dans les entreprises ainsi que les actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

### **C. RÉDUIRE LE RECOURS EXCESSIF DES ENTREPRISES AU TEMPS PARTIEL - ÉVITER LA PAUPÉRISATION DES FEMMES**

Au cours des vingt-cinq dernières années, l'emploi à temps partiel a connu une forte progression en France : s'il concernait, en 1982, 8,2 % des salariés, cette proportion s'est élevée à 18,7 % des salariés en 2011, selon une étude sur l'emploi à temps partiel publiée en 2013 par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail.

Cette forme d'emploi, qui ne concernait que 15 % des femmes au début des années 1980, s'est considérablement développée pendant les années 1980 et encore davantage pendant les années 1990.

À partir de 1992, un abattement de cotisations patronales sur les emplois à temps partiel a été instauré dans le secteur privé ; cet abattement a pu se cumuler avec des allègements généraux des cotisations sociales « employeurs » sur les bas salaires. Au final, si les modalités d'application de ces mesures ont varié, il en a résulté un encouragement de l'emploi à temps partiel. En 2001, l'abattement « temps partiel » a été supprimé et depuis 2003, le calcul du nouveau régime d'allègement sur les bas salaires basé sur la rémunération horaire est devenu neutre pour l'emploi à temps partiel.

La proportion de femmes travaillant à temps partiel a atteint 30 % à la fin des années 1990 et s'est stabilisée depuis à ce niveau alors que 6 % seulement des hommes occupent un poste à temps partiel.

#### **TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET LA DURÉE DU TEMPS PARTIEL**

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
<b>Temps complet</b>	69,9	93,1	82,1	40,4
<b>Temps partiel (1)</b>	30,1	6,9	17,9	79,9
<i>dont :</i>				
<i>Moins de 15 heures</i>	4,4	1,1	2,6	78,4
<i>De 15 à 29 heures</i>	15,8	3,6	9,4	80,0
<i>30 heures ou plus</i>	8,9	1,6	5,1	83,8
<i>Non renseigné</i>	1,0	0,7	0,8	58,5
<b>Ensemble</b>	100,0	100,0	100,0	47,5
<b>Effectifs (en milliers)</b>	12 240	13 538	25 778	

(1) : Y compris les personnes n'ayant pas déclaré d'horaires habituels.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (âge courant).

Source : Insee, enquête Emploi 2011.

Au-delà de l'accroissement de l'activité des femmes et de l'augmentation de la part des services dans l'économie, **le développement du temps partiel doit bien être relié aux mesures de politique publique incitative prises en faveur de ces emplois.**

Le fort développement des services à la personne, soutenu par les pouvoirs publics, explique également pour partie l'envolée de l'emploi à temps partiel.

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi représente **une avancée majeure en instituant une durée d'activité minimale hebdomadaire de vingt-quatre heures** pour les temps partiels, ce qui doit entraîner pour les salariés une meilleure rémunération et un meilleur accès aux droits sociaux.

Il conviendra cependant d'examiner avec vigilance les conséquences des dérogations autorisées par la loi (dérogations prévues dans le cadre d'accords de branche ou dérogation à la demande écrite du salarié).

### **1. Le temps partiel est un facteur de précarité et entraîne des conditions de vie dégradées**

La délégation considère nécessaire que la loi édicte clairement que cette forme de travail, occupée à 82,5 % par des femmes, n'est pas souhaitable, car elle est la plupart du temps subie et, lorsque ce n'est pas le cas, si elle est recherchée par les femmes, c'est souvent en raison d'une répartition inégale des tâches familiales et domestiques.

Le temps partiel, bien qu'il ait semblé un temps être synonyme d'autonomie et d'accès au marché du travail pour les femmes, **est essentiellement un facteur de précarité du fait des faibles revenus qu'il procure.** En termes de retraite, il s'avère désastreux tant pour la validation de carrières complètes que pour les montants de pensions obtenus au moment de la liquidation des droits.

D'après une étude de la Dares de 2013, la moitié des salariés à temps partiel percevrait un salaire mensuel net (primes et compléments compris) inférieur à 850 euros par mois, prime et compléments compris. Le salaire mensuel net moyen pour un salarié à temps partiel s'élèverait à 996 euros par mois contre 1 997 euros pour ceux à temps complet.

Si les salariés à temps partiel perçoivent des salaires peu élevés, c'est en raison de leur faible durée du travail (23,9 heures en moyenne) mais aussi en raison de leur type d'emploi. Le temps partiel est fréquent dans les emplois peu qualifiés et les professions faiblement rémunérées.

C'est ainsi qu'apparaît une frange de salariés pauvres, ni chômeurs, ni exclus, ni assistés, mais qui travaillent sans parvenir à gagner leur vie : dans la plupart des cas, il s'agit de femmes travaillant à temps partiel. Les femmes représentent 70 % des « travailleurs pauvres ».

Si la loi sur la sécurisation de l'emploi devrait contribuer à une diminution du nombre de salariés dont le salaire est inférieur à 850 euros par mois, elle ne changera guère fondamentalement la situation de la plupart des salariés à temps partiel dont la durée moyenne de travail s'établit à 23,9 heures par semaine.

**La rémunération des temps partiels ne permet pas l'autonomie financière du travailleur, et ne peut donc être considérée comme une organisation pérenne de son travail.**

En effet, l'organisation du travail à temps partiel s'accompagne souvent d'horaires instables et atypiques.

Ainsi, dans les services de nettoyage, les femmes ont souvent des durées de travail courtes (au maximum vingt heures pour 60 % des salariés), le plus souvent en dehors des horaires d'ouverture des bureaux, et cumulent en outre plusieurs employeurs ou plusieurs lieux d'emploi.

Dans l'hôtellerie et la restauration, la saisonnalité des activités entraîne une grande diversité des contrats et des horaires : sept salariés à temps partiel sur dix travaillent occasionnellement ou habituellement le samedi et près de six sur dix le dimanche.

Dans la grande distribution, les horaires sont irréguliers pour s'adapter au flux de clientèle.

Dans le secteur des aides à la personne, les horaires sont souvent atypiques : plus de la moitié des aides à domicile travaille le samedi habituellement ou occasionnellement et plus d'un tiers travaille également le dimanche. La situation est particulièrement défavorable dans les très petites entreprises de ce secteur où une personne sur deux est à temps partiel, le plus souvent en CDD, avec une durée moyenne de travail de 12 à 15 heures par semaine et des horaires morcelés.

Le dimanche est ouvert pour plus du tiers des salariés à temps partiel.

Dans tous les cas, le travail à temps partiel se conjugue avec des conditions de travail et de vie dégradées : stress et fatigue, problèmes de transport liés aux horaires décalés (tôt le matin ou tard le soir), craintes d'agressions verbales ou physiques, perturbations de la vie familiale.

Enfin, le temps partiel pénalise également le déroulement de la carrière et fait obstacle à l'accès aux postes à responsabilité. En effet, la période de temps partiel des femmes cadres se situe en général entre 30 et 40 ans, décennie déterminante pour le plan de carrière. L'obtention d'un poste de management est quasiment impossible pour une femme dont le temps partiel est inférieur aux 4/5èmes.

Il faut également ajouter que la faiblesse voire l'absence de formation professionnelle pour les salariés les moins qualifiés, a fortiori à temps partiel, peut se révéler aussi pénalisante en termes de déroulement de carrière.

## **2. Réduire les conséquences défavorables du temps partiel en termes de protection sociale et de retraite**

**Les salariés à temps partiel voient incontestablement leurs droits sociaux restreints**, comme l'ont bien analysé nos collègues Mme Ségolène Neuville et M. Christophe Sirugue dans leur rapport d'information sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi <sup>(1)</sup>.

### *a. Améliorer les droits sociaux des salariés à temps partiel*

L'accès à l'assurance chômage, en l'état actuel de la réglementation, exige d'avoir effectué 910 heures de travail durant les 22 derniers mois, soit dix heures trente hebdomadaires pour bénéficier du dispositif. En dessous de ce seuil, une personne perdant son emploi ne sera pas indemnisée alors qu'elle aura néanmoins cotisé. Les travailleurs à temps partiel peuvent se trouver exclus du dispositif s'ils n'atteignent pas le quota d'heures requis. Or en 2011, 4,4 % des femmes à temps partiel travaillaient moins de 15 heures par semaine,

D'autre part, la perception des allocations chômage n'est ouverte qu'en cas de perte d'au moins 30 % du salaire total antérieur. Ainsi, si un travailleur à temps partiel, cumulant plusieurs emplois, vient à perdre l'un de ceux-ci, il ne recevra d'allocation chômage que si cette perte atteint le seuil de 30 % de son salaire total antérieur.

Les seuils existants pour le versement des prestations en espèces conduisent également à exclusion de leur bénéfice les salariés effectuant un très faible nombre d'heures. Pour percevoir des indemnités journalières pour un arrêt de travail de moins de six mois, il faut avoir travaillé 200 heures sur 3 mois, soit environ 16 heures hebdomadaires. Pour percevoir des prestations en nature, il faut avoir travaillé au moins soixante heures pendant un mois civil (soit quinze heures par semaine environ).

Cette situation très défavorable appelle plusieurs mesures selon votre Rapporteur.

**Recommandation n° 20 : renforcer les droits sociaux pour les contrats courts, ouvrir des droits sociaux à tous les contrats et supprimer la notion de *prorata temporis* pesant notamment sur les droits à la formation et la protection sociale.**

---

(1) Rapport d'information de Mme Ségolène Neuville et M. Christophe Sirugue sur le projet de loi (n° 774), relatif à la sécurisation de l'emploi, présenté au nom de la délégation aux droits des femmes le 20 mars 2013.

**Recommandation n° 21 : ouvrir davantage l'accès aux indemnités journalières, permettant de compenser la perte de salaire en cas d'arrêt de travail, aux personnes travaillant à temps très partiel et n'y ayant pas accès ; une première étape pourrait consister à abaisser le palier de 200 heures à 150 heures pour valider un trimestre ouvrant ces droits.**

**Recommandation n° 22 : instituer une surcotisation à l'assurance chômage pour les emplois à temps partiel.**

**Recommandation n° 23 : banaliser une journée par an, sur le temps de travail, pour l'information et la sociabilisation des employés à temps partiel, et afin de lutter contre leur isolement et la méconnaissance de leurs droits relatifs à l'hygiène, la santé et la sécurité, à la formation professionnelle et à la représentation collective du personnel.**

*b. Contrecarrer les effets négatifs du temps partiel sur la retraite*

La Délégation aux droits des femmes a, à plusieurs reprises, dans son rapport d'activité en 2004 et dans son rapport d'information sur le temps partiel de juin 2011, dénoncé les effets très négatifs du temps partiel sur les retraites des femmes. Cette critique reste malheureusement vraie en 2013.

Le contexte qui vient d'être rappelé montre que l'on ne peut se satisfaire de la situation des femmes salariées à temps partiel, avec ces risques de précarité, encore accrus au moment de la retraite.

La Délégation souhaite faire dans ce domaine plusieurs propositions.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a ouvert aux salariés à temps partiel la possibilité de cotiser à l'assurance vieillesse du régime général sur la base d'un temps plein, mais cette possibilité est méconnue et peu utilisée ; elle reste soumise à l'accord de l'employeur.

En vertu de l'article L. 241-3-1 du code de la Sécurité sociale, il est d'ores et déjà possible pour les employés à temps partiel de surcotiser pour ne pas subir cette réduction de pension, mais cette surcotisation est soumise à l'acceptation de l'employeur. Celle-ci pourrait être rendue obligatoire.

Une possibilité identique devrait être ouverte pour la cotisation à l'assurance chômage : une sur-cotisation pourrait contribuer à dissuader l'embauche à temps partiel et faire bénéficier les salariés d'une ouverture de droits au chômage supérieurs.

**Recommandation n° 24 : rendre la surcotisation obligatoire pour les employeurs lorsqu'ils abusent du recours à l'emploi à temps partiel ; un seuil de 50 % de salariés à temps partiel pourrait être retenu pour l'application de cette surcotisation.**

Enfin, votre Rapporteuse estime, ainsi que l'avait déjà indiqué la Délégation en juin 2011, qu'il conviendrait de renforcer la priorité d'embauche des salariés à temps partiel sur des postes équivalents temps complet prévue à l'article L. 3123-8 du code du travail. Il conviendrait ainsi d'interdire le recrutement d'un salarié à temps plein pour un type d'emploi, lorsqu'au sein de l'entreprise, un ou plusieurs salariés à temps partiel exercent un emploi équivalent et ont manifesté par écrit leur désir de travailler à temps plein.

**Recommandation n° 25 : rendre obligatoire l'actuelle possibilité pour l'employeur de prendre en charge les cotisations patronales additionnelles sur la base du temps plein lorsque les négociations prévues sur les modalités d'organisation du temps partiel n'ont pas été menées.**

**Recommandation n° 26 : inclure systématiquement la possibilité de l'employeur de prendre en charge les cotisations patronales additionnelles sur la base du temps plein dans la négociation annuelle sur le temps de travail.**

*c. Améliorer l'organisation du travail à temps partiel*

**Recommandation n° 27 : éviter le contournement de la majoration des heures complémentaires par le recours à un avenant, et décourager le recours aux avenants en augmentant la majoration des heures complémentaires effectuées dans ce cadre.**

**Recommandation n° 28 : inviter les partenaires sociaux à revoir, au niveau des accords de branche, dans un sens plus strict, les dérogations aux dispositions légales relatives aux interruptions de travail et aux délais de prévenance en cas de modification d'horaires.**

**Recommandation n° 29 : supprimer la possibilité pour les entreprises de réduire le délai de prévenance par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.**

**Recommandation n° 30 : inviter les interlocuteurs sociaux à mener des négociations sur les horaires atypiques et sur la possibilité de décourager le recours aux horaires atypiques en majorant les heures effectuées très tôt ou très tard.**

**Recommandation n° 31 : encourager les entreprises retenues pour un marché public à réaliser les tâches de ménage et d'entretien pendant les heures habituelles de travail afin de limiter les horaires atypiques.**

*d. Réduire la précarité des salariés à temps partiel*

La Délégation souhaite, de plus, proposer la création d'une prime de précarité pour le travail à temps partiel, afin de reconnaître le caractère incertain et temporaire du temps partiel, qui n'a pas vocation à se substituer de manière

durable au travail à temps plein. Cette prime est proche, dans son objectif, de l'indemnité de fin de contrat prévue pour les contrats à durée déterminée.

Cette prime s'ajouterait, lors du départ du salarié, à l'indemnité de licenciement ou à l'indemnité de départ à la retraite qui lui sont dues, évoquées notamment par l'article L3123-13 du code du travail. Cette disposition, il convient de le rappeler, indique les modalités de calcul de ces deux indemnités lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise. Il pourrait être prévu, ainsi que le proposait M. Christophe Sirugue en 2011, que la prime de précarité versée au départ d'un salarié à durée déterminée est majorée lorsque celui-ci était à temps partiel.

**Recommandation n° 32 : ajouter une prime de précarité à l'indemnité de licenciement ou à l'indemnité de départ du salarié lorsqu'il quitte l'entreprise. Cette prime est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée pendant la durée du contrat.**

**La prime de précarité versée au départ d'un salarié à durée déterminée est majorée lorsque celui-ci était à temps partiel.**

#### **D. LA PRISE EN COMPTE DE LA QUESTION DU HANDICAP**

Votre Rapporteur a souhaité, dans le cadre de l'examen de la loi pour l'égalité, que ne soit pas négligée la mise en œuvre du principe d'égalité au regard de la situation des femmes handicapées face à l'insertion professionnelle par exemple. Elle a conscience qu'aborder le thème de l'insertion des personnes handicapées dans la société et dans l'emploi doit se faire dans un cadre plus général et avec l'ambition de franchir de nouvelles étapes, après la loi « Handicap » de 2005.

C'est pourquoi ne sera abordé ici qu'un aspect de cette question très importante, dont votre Rapporteur appelle à s'emparer.

Il en est de même de la situation des familles dont l'un des enfants est handicapé, qui appelle une étude approfondie afin de détecter les aides et soutiens qui pourraient leur être apportés. Ne sera présentée ici qu'une mesure intervenant dans le droit du travail, qui pourrait constituer une facilité appréciable pour ces familles.

##### **1. Instituer une personne chargée de mission pour rendre le lieu de travail plus sûr aux personnes handicapées**

L'insertion professionnelle des femmes handicapées est un sujet difficile qui devra être examiné de manière autonome : en effet, l'insertion de ces femmes au travail est moitié moindre que celle des hommes. Selon Mme Maudy Piot, présidente de l'association « Femmes pour le dire, femmes pour agir », 22 % des femmes handicapées contre 48 % des hommes trouvent du travail.

Cette même association souhaiterait que les quotas de 6 % de travailleurs handicapés dans les entreprises, soient composés de manière strictement paritaire : 3 % d'hommes et 3 % de femmes. Il conviendrait également de faciliter l'usage de la langue des signes dans le milieu professionnel et dans l'espace public. Les femmes handicapées revendiquent leur droit à une citoyenneté pleine et entière.

Votre Rapporteur souhaite attirer l'attention sur une question touchant à la fois à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences : le harcèlement sexuel et les violences qui s'exercent à l'encontre des femmes handicapées au travail. Ces phénomènes sont peu dénoncés par les victimes, qui se trouvent dans une situation encore plus fragile que les femmes valides, et peu étudiés.

Elle préconise qu'une étude soit entreprise sur ce phénomène, éventuellement dans le cadre de l'enquête Virage dont il sera question plus loin ou dans le cadre de travaux universitaires.

Elle souhaite par ailleurs que soit examinée, par le ministère en charge des Personnes handicapées et le ministère du Travail, la possibilité de la création d'un chargé de mission « handicapés » dans les entreprises, ou la nomination d'une personne référente, qui pourrait être le lien entre ces personnes et la direction de l'entreprise, ou avec l'inspection du travail, pour relayer des problèmes relationnels ou de harcèlement.

Si des chargés de mission « handicap » sont nommés dans les grandes entreprises qui font de l'intégration des personnes handicapées une vraie politique appuyée par une communication interne et externe, il n'en est pas ainsi partout, et ce n'est pas le cas, généralement, dans les petites et moyennes entreprises.

S'il est difficile d'imposer une telle obligation aux très petites entreprises, elle pourrait cependant être établie dans les entreprises où il existe des délégués du personnel, c'est-à-dire dans les entreprises qui comptent plus de dix salariés.

## **2. Introduire plus de souplesse dans le dispositif du congé enfant malade**

L'arrivée d'un enfant handicapé dans une famille a un impact important sur le travail de sa mère, le plus souvent contrainte de réduire voire de cesser son activité. Cet isolement professionnel peut se doubler par la suite d'un isolement social mais aussi affectif, en cas de divorce.

Le risque de paupérisation qui a déjà été souligné pour les femmes ayant réduit leur activité professionnelle se retrouve dans leur cas. S'y ajoute la difficulté plus grande de la prise en charge de l'enfant dès le plus jeune âge : peu de places de crèches peuvent accueillir un enfant handicapé. Par la suite, le parcours de socialisation et de scolarisation de l'enfant connaîtra des « ruptures » de prise en charge qui solliciteront beaucoup la présence des parents. Le nombre d'enfants se trouvant sans aucune solution d'éducation en dehors de la famille, est évalué à 13 000 par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).



Le nombre des enfants handicapés scolarisés a progressé régulièrement depuis l'adoption de la loi « handicap ». Cependant les associations comme l'Unapei, dont votre Rapporteuse a entendu les représentants, déplorent que l'accueil pendant le temps périscolaire et dans les activités extra-scolaires ne progresse guère.

Il serait utile de mieux connaître la situation matérielle et morale des mères d'enfants handicapés à travers différents éléments : le contexte de la prise en charge éducative des enfants handicapés aux différents moments de la journée scolaire et extra-scolaire, suivi sanitaire et soutien psychologique apporté aux parents et particulièrement à la mère, par exemple.

Un rapport pourrait être diligenté à cette fin par le ministère délégué en charge des Personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, rapport dont l'un des objectifs serait de préciser les mesures d'aide et de soutien qui pourraient être prises en matière éducative, sociale et sanitaire pour les familles d'enfants handicapés.

Parmi ces mesures pourrait être proposé le fractionnement du congé pour enfant malade afin que les parents puissent mobiliser quelques heures pour accompagner leur enfant à des visites médicales ou des examens médicaux. Ce qui dépend actuellement d'un accord avec le supérieur immédiat pourrait faire l'objet d'une règle définie par les conventions collectives.

Cette question d'articulation du temps professionnel avec les impératifs familiaux ou personnels sera abordée dans les développements qui suivent (paragraphe E).

**Recommandation n° 33 : le ministère délégué en charge des Personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion examine l'éventualité de l'institution, dans les entreprises, d'une personne chargée de mission ou référente pour les salariés handicapés.**

**Recommandation n° 34 : le ministère délégué en charge des Personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion diligente un rapport sur la situation des mères d'enfants handicapés à travers différents éléments tels que la prise en charge éducative des enfants handicapés aux différents moments de la journée scolaire et extra-scolaire, le suivi sanitaire et soutien psychologique apporté aux parents et particulièrement à la mère.**

**L'objectif de ce rapport pourrait être de préciser les mesures d'aide et de soutien à prendre en matière éducative, sociale et sanitaire pour les familles d'enfants handicapés.**

**Recommandation n° 35 : inciter les partenaires sociaux à prévoir la possibilité de fractionner le congé pour enfant malade afin que les parents d'un enfant handicapé puissent mobiliser quelques heures pour accompagner leur enfant à des visites médicales ou des examens médicaux.**

## E. L'ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PERSONNELLE

Avec la Présidente, votre Rapporteuse souhaite évoquer ici un sujet qui occupe une place importante dans la réflexion sur l'égalité réelle, celui de l'articulation des temps de vie.

La réflexion sur l'articulation des temps de vie entre vie professionnelle et vie personnelle doit conduire à reconnaître que les salariés ont des besoins différents au cours de leur vie professionnelle, en termes d'aménagement du temps de travail, de fractionnement de congés, par exemple. Leurs besoins sont en effet très différents selon les responsabilités parentales ou filiales qu'ils devront assumer, et donc variables selon les époques de la vie.

Pourtant, il s'agit d'un enjeu fondamental d'équilibre des temps de vie, qui vise en outre un objectif d'équité car les devoirs et les tâches de la parentalité reposent encore beaucoup, comme le démontrent les statistiques, sur les femmes. Cependant, les représentations sociales et les modes de vie évoluent, et pour les générations plus jeunes, on constate que les hommes sont également désireux, de plus en plus, de disposer de temps personnel ou familial, et de participer, et non seulement en fin de semaine, à l'éducation de leurs enfants.

Selon l'Observatoire de la parentalité en entreprise, 97 % des salariés parents affirment que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est un important sujet de préoccupation et 72 % considèrent que leur employeur ne fait pas grand-chose pour les aider. Deux adolescents sur trois décrivent le travail de leurs parents comme stressant, fatigant, voire très dur et, selon une ancienne enquête, quatre femmes sur dix se déclarent stressées à l'idée d'annoncer leur grossesse à leur manager. Ces trois chiffres témoignent qu'il faut inciter les entreprises à agir en faveur des salariés parents.

Le baromètre de la parentalité en entreprise réalisé par l'Observatoire indique que la proportion d'entreprises prenant en compte les mesures les plus souhaitées par les salariés est encore faible – de 15 % à 20 %.

Aussi, selon Mme Brigitte Grézy<sup>(1)</sup>, la création d'un droit individuel à la parentalité, à la manière d'une garantie portable, pourrait représenter un progrès considérable pour les femmes. Ce droit profiterait aussi aux hommes, en prenant en considération la réalité des tensions entre la vie professionnelle et familiale, accrues par le stress au travail.

À ce titre devrait être examinée la possibilité d'adapter les rythmes de travail selon les phases de la vie ou selon les impératifs liés à la famille ou d'adapter les horaires de travail.

---

(1) Audition de Mme Brigitte Grézy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, le 13 novembre 2013.

Réfléchir à l'organisation du travail pour la rendre compatible avec une parentalité épanouie, mais aussi de manière générale avec une vie personnelle permettant une pluralité de sphères d'épanouissement – familiale, mais aussi, entre autres, artistique, spirituelle, politique ou sportive, sans oublier la phase où les salariés deviennent les aidants de leurs parents âgés, c'est aussi réfléchir à la notion de réussite.

Ainsi que l'a souligné de manière très juste M. Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire, *« il y a trente ans, « réussir » signifiait, au masculin, réussir professionnellement et, au féminin, réussir familialement. Aujourd'hui, les lignes se brouillent et chaque individu doit forger son propre projet de vie. Travailler à ce que les femmes aient une meilleure place dans le monde professionnel, c'est travailler à faire évoluer les cultures et les organisations des entreprises au bénéfice des hommes aussi, qui sont parfois cantonnés dans une sorte de prison existentielle, où ils ont l'obligation de réussir professionnellement. En leur faisant comprendre qu'une société plus équilibrée leur permettra d'avoir eux aussi leur propre projet et qu'ils pourront eux aussi partir un peu plus tôt pour aller faire du sport ou s'impliquer dans une association, on libérera des énergies. »*

La délégation souhaite ouvrir quelques pistes de réflexion sur la manière dont on pourrait favoriser une meilleure ouverture du monde du travail à la parentalité et à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les associations doivent s'emparer de ce sujet, afin que soient élaborées des propositions construites et définies les mesures à prendre dans les différentes sphères collectives pour favoriser la conciliation des différents rythmes de vie.

Un aménagement plus efficace et plus respectueux des rythmes de vie produit d'excellents résultats tant pour diminuer le stress des salariés qu'en termes de productivité des entreprises.

### **1. Repenser l'accueil et la préscolarisation des enfants de moins de trois ans**

L'accueil des jeunes enfants fait l'objet d'une véritable césure entre les enfants de moins de trois ans et ceux qui ont trois ans révolus et sont admissibles à l'école maternelle.

Il existe en outre une très forte inégalité des enfants face à la scolarisation et à la socialisation : en fonction du mois où ils sont nés et de l'endroit où ils habitent, les enfants ne seront pas socialisés au même âge. Ainsi, un enfant né au mois de janvier dans une zone connaissant une pénurie d'accueil pour les modes de garde collectifs et un engorgement des écoles maternelles ne sera scolarisé qu'à trois ans et demi, alors qu'un enfant né en décembre pourra l'être avant trois ans. Le bien-être de l'enfant et sa capacité à être socialisé ne sont aucunement pris en considération : il s'agit plutôt de « gérer la pénurie » sur le territoire.

Notre système d'accueil n'est pensé ni du point de vue de l'égalité des femmes, ni de celui de la socialisation de l'enfant.

C'est pourquoi il serait préférable de repenser l'accueil des enfants de moins de six ans en articulant l'accueil des très jeunes enfants et l'entrée dans la préscolarisation. Ainsi que votre Délégation l'a déjà préconisé dans une contribution remise à la ministre déléguée, chargée de la Famille, en janvier 2013, il faut certes accroître le nombre de places en crèche et à l'école préélémentaire ainsi que le Gouvernement s'y est engagé, mais aussi développer un modèle encore peu présent sur le territoire : les classes passerelles qui permettent le passage de la petite enfance à la préscolarisation, avec un accueil adapté à cet âge.

Ces classes passerelles seraient rattachées à l'école maternelle et accueilleraient au fil de l'année un flux d'entrées au coup par coup : l'enfant y entrerait à deux ans au titre de son droit à être socialisé. On éviterait ainsi l'effet massif de calendrier selon lequel les places en crèche se libèrent en septembre parce que les enfants sont scolarisés – de telle sorte qu'une femme qui accouche en janvier et veut reprendre son travail en avril doit attendre jusqu'à septembre une place pour son enfant. Cet effet serait donc limité par l'existence des classes passerelles. L'enfant y serait accueilli dès deux ans dans des conditions adaptées.

Le financement pourrait être apporté à la fois par le budget général, par les caisses d'allocations familiales et grâce à la participation contributive des familles.

Le développement de ces classes contribuerait à donner sens à un service public d'accueil de la petite enfance, garantissant aux enfants et aux parents un droit plus uniforme sur le territoire : il permettrait alors de voir évoluer le congé parental d'éducation vers un congé plus court et mieux rémunéré, sachant que l'enfant bénéficierait d'un accueil socialisant entre sa deuxième et sa troisième année.

**Recommandation n° 36 : augmenter et diversifier l'accueil des jeunes enfants de moins de trois ans, en développant l'école préélémentaire et les classes passerelles, avec l'ambition de mettre en place un véritable service public de la petite enfance, auquel les familles monoparentales auraient un accès prioritaire. En parallèle, développer les services de prise en charge de la dépendance.**

## **2. Modifier l'organisation du travail pour promouvoir un « équilibre des temps »**

L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 comporte un article 11 consacré à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle par une articulation adaptée des temps.

L'article mentionne que le salarié pourra demander, à l'occasion notamment de l'entretien professionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, « que soient examinées les possibilités

d'aménagement horaires, compatibles avec ses missions qui lui permettraient une meilleure articulation entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle pour une période limitée ».

Au-delà de cette ouverture, il conviendrait d'encourager les employeurs, ainsi que le fait l'Observatoire de la parentalité en entreprise avec la Charte de la parentalité, à promouvoir quelques actions positives pour les salariés et qui seraient aussi des leviers de performance pour l'entreprise.

Ainsi que le préconise M. Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire, ces actions peuvent être simples, comme celles qui consistent à éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir, mais elles se heurtent à une culture du présentéisme à la française, où le fait de partir après 19 heures est un signe de motivation aux yeux de l'employeur, alors qu'il est plutôt perçu comme un signe d'inefficacité dans les pays anglo-saxons. Cette culture pénalise les femmes, qu'une « deuxième journée » attend souvent à la maison et qui doivent partir plus tôt, alors que les hommes créent le soir dans les couloirs ou les bureaux des réseaux informels où se font les carrières – y compris celles des femmes.

D'autres mesures supposent simplement l'application d'une certaine souplesse en matière d'horaires et de prise des congés, notamment du congé parental, ainsi que le télétravail. Celui-ci est très peu développé en France, où il concerne 16 % environ des salariés, contre 40 % au Royaume-Uni.

Le télétravail, limité à un ou deux jours par semaine, permettrait à des salariés qui peuvent passer jusqu'à trois heures par jour dans les transports en commun de faire une pause. Il pourrait permettre également de travailler sur des sujets de fond sans être dérangé, de réorganiser sa semaine et d'être plus disponible au bureau pour des réunions et pour le travail en réseau.

**Le Gouvernement pourrait proposer aux partenaires sociaux l'ouverture d'une réflexion sur le télétravail.**

### **3. Prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et personnelle dans les processus de ressources humaines**

La prise en compte de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle dans les processus de ressources humaines pourrait être l'une des actions les plus importantes, avec pour objectif que les parents ne soient pas discriminés dans leurs carrières.

Les chefs d'entreprise, tout comme d'ailleurs les directeurs d'administration dans le secteur public, devraient assurer la sensibilisation des managers « de proximité ».

Ces managers doivent réagir de manière adaptée dans les situations concrètes, comme l'annonce d'une grossesse ou de l'intention de prendre un congé de paternité.

**Recommandation n° 37 : orienter, par l'intermédiaire des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), davantage de fonds de formation en direction des ateliers de sensibilisation des managers de proximité au sujet de la conciliation de la vie professionnelle et personnelle. Mettre au point des formations-action afin que les managers réagissent de manière positive aux événements familiaux ou personnels de leurs salariés.**

#### **4. Promouvoir un équilibre des temps individuels et collectifs**

Évoquons ici une démarche initiée à Poitiers : la création d'un « bureau des temps ». L'association Tempo Territorial, créée en 2009, a ainsi pour objet de favoriser entre les acteurs locaux des démarches temporelles territoriales. Il s'agit d'intégrer la dimension temporelle dans les politiques publiques, à l'échelle adaptée à chacune, dans les domaines de l'aménagement et de l'environnement, du développement économique, des transports, de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs, ainsi que des services.

Une démarche temporelle territoriale implique d'analyser les pratiques temporelles des pouvoirs publics, entreprises, habitants, salariés, usagers et leurs représentants. Lorsque cette « carte » des pratiques est dressée à la manière d'un diagnostic, et que les tensions sont repérées, l'objectif est de sensibiliser les acteurs publics et privés aux coordinations et solutions qu'ils peuvent mettre en place pour que chaque citoyen puisse bénéficier d'une véritable conciliation entre ces acteurs : une bonne accessibilité horaire des services, l'articulation entre le temps de travail et hors travail, la gestion d'un espace public, l'organisation concertée des transports publics, pour ne citer que quelques exemples.

Cette démarche, qui associe tous les acteurs concernés et les rend partenaires, est en fait très innovante et doit à chaque fois s'adapter aux contextes territoriaux. Son objectif est à la fois symbolique et très concret : offrir une maîtrise harmonieuse du temps individuel et collectif au bénéfice des citoyens.

**Votre Rapporteuse et votre Présidente considèrent qu'il convient d'initier une réflexion nationale sur la nécessité d'intégrer la dimension temporelle dans les politiques publiques au bénéfice des citoyens, et de faire connaître les bonnes pratiques initiées en France et à l'étranger.**

## **II – PROMOUVOIR UNE RESPONSABILITÉ ÉDUCATIVE RÉELLEMENT PARTAGÉE AU SEIN DU COUPLE**

Ce deuxième volet du projet de loi est important à la fois par la modification de la norme juridique qu'il entraîne et par le fait qu'il aborde les représentations sociales. À travers les dispositions ici examinées, il s'agit de mieux reconnaître les hommes en tant que pères, parce que cela nous paraît juste,

souhaitable pour les enfants et que cela est susceptible aussi d'aider les femmes à partager la responsabilité de la parentalité et de l'éducation.

Ce projet de loi est l'occasion de montrer que l'implication dans le travail, dans l'éducation des enfants ou dans les tâches domestiques ne dépend pas du sexe des personnes mais bien de constructions sociales liées à notre éducation.

Un préjugé fréquent concernant les femmes consiste à estimer que leur implication familiale serait plus naturelle que celle des hommes, – préjugé que les hommes subissent s'ils sont maintenus à distance lors de la naissance des enfants et pendant l'éducation de ceux-ci. Ces préjugés ont donc pour conséquence, souvent, une moindre implication des pères dans la construction de l'enfant, ce qui lui est bien entendu dommageable.

## **A. LES AMBIGÜITÉS DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION**

Le congé parental a été créé sous sa forme actuelle en 1986, où il était initialement ouvert à partir du troisième enfant. En 1994, le dispositif a été élargi au deuxième enfant, ce qui a permis d'en mesurer l'effet désincitatif sur l'activité des femmes : de nombreuses mères de jeunes enfants n'auraient pas arrêté de travailler si on ne leur avait pas proposé ce congé.

Une prestation a été créée, l'allocation parentale d'éducation (APE), dont peuvent bénéficier les parents d'enfants de moins de trois ans en congé parental total ou partiel. Elle vise à compenser, au moins en partie, la perte de revenu induite par l'arrêt ou la réduction de l'activité professionnelle. La prestation est versée jusqu'aux trois ans de l'enfant.

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) est une prestation individuelle qui s'est substituée à l'allocation parentale d'éducation lors de la création, en 2004, de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) dont il constitue un des volets.

Le congé parental est pris à 98 % par les mères. Le recours au congé est fortement lié pour les parents aux modes d'accueil alternatifs disponibles, car il est en partie choisi par défaut, lorsque les parents n'ont pas d'autre possibilité que l'interruption de leur carrière.

Ainsi que l'analyse justement Mme Hélène Périvier, économiste, entendue par la Délégation, le congé parental est un dispositif hybride, pensé aux confins de trois types de politiques : la politique de l'emploi, la politique sociale et la politique familiale.

Du point de vue de la politique de l'emploi, l'élargissement du dispositif au deuxième enfant en 1994, en période de chômage de masse, en a fait un instrument permettant, momentanément au moins, de retirer du marché du travail un certain nombre de personnes, notamment des femmes, ce qui est dommageable

en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Du point de vue de la politique sociale, ce dispositif est en partie perçu comme offrant à des femmes en situation d'emploi ou de non-emploi une allocation sociale. Du point de vue de la politique familiale, il a pour objet de permettre aux parents de passer du temps avec leurs enfants.

Pourtant, si le congé parental doit permettre à un parent qui travaille d'arrêter de travailler pour s'occuper de son enfant, durant une période définie par la loi, sans effet négatif, ce n'est pas le cas aujourd'hui.

Si certaines femmes bien insérées dans l'emploi, qui cumulent le complément de libre choix d'activité (CLCA) avec un congé parental au sens du droit du travail, retrouvent leur emploi au terme de cette interruption, ce n'est pas le cas de nombreuses autres pour qui le congé parental de trois ans sera le début d'un éloignement plus ou moins durable du marché du travail.

Il s'agit souvent de femmes mal insérées – voire pas insérées – dans l'emploi. L'éligibilité au CLCA supposant d'avoir eu deux ans d'activité dans les quatre ans précédant la naissance de l'enfant, certaines personnes sans emploi peuvent y recourir. Pour celles-ci, le retour à l'emploi au terme des trois ans de congé est tout à fait compromis et aucun dispositif ne leur permettra de « raccrocher » leur carrière.

Peu de pères figurent parmi les bénéficiaires du dispositif : 2 % d'hommes recourent au congé parental, qui présentent selon les études consacrées à ce sujet des profils atypiques par rapport à ceux que l'on trouve sur le marché du travail.

## **B. LA RÉFORME DU COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITÉ : UN LEVIER POUR FAIRE ÉVOLUER LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES**

L'interruption d'activité des femmes à la naissance des enfants diminue leurs possibilités de réintégrer par la suite le marché du travail dans de bonnes conditions et ce, d'autant plus que la durée d'interruption a été longue.

Une réflexion a donc été engagée pour un meilleur partage des responsabilités parentales des deux membres du couple. Le Haut conseil de la famille, notamment, dans un avis du 11 février 2010, avait souligné l'intérêt de réserver au second parent une période de deux mois non transmissible au bénéficiaire principal du CLCA.

Un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), remis en janvier 2013, et portant sur la politique d'égalité professionnelle en France, soulignait l'intérêt de « créer les conditions juridiques d'une répartition des congés parentaux entre les deux parents » en s'inspirant de l'exemple suédois

Plusieurs pays, comme l'Allemagne ou la Suède, ont en effet déjà instauré un partage du congé parental.



Dans son avis sur le projet de loi, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a salué « *une disposition centrale pour déconstruire les stéréotypes liés à la parentalité et pour faire évoluer les rôles sociaux de sexe : d'une part, parce qu'un congé parental partagé entre les deux parents est susceptible de mieux répartir les tâches au sein du foyer ; d'autre part parce qu'il peut contribuer à rééquilibrer les « risques professionnels » au sein du couple. Lorsque l'employeur sait qu'un homme, autant qu'une femme, est susceptible d'interrompre son activité professionnelle pour ses enfants, c'est toute l'organisation de l'entreprise qui doit être repensée et non plus seulement les recrutements et parcours des femmes* ».

Le dispositif du complément de libre choix d'activité sera brièvement rappelé avant d'analyser la modification proposée par le Gouvernement à l'article 2 du projet de loi.

### **1. Le dispositif en vigueur**

Le dispositif résulte de la refonte, en 2004, de l'architecture des prestations familiales avec l'instauration de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje). Cette prestation est composée de plusieurs allocations, soumises ou non à condition de ressources : la prime de naissance ou d'adoption, l'allocation de base, le complément de libre choix du mode de garde (CMG) et le complément de libre choix d'activité (CLCA).

Cette dernière prestation, qui remplace l'ancienne allocation parentale d'éducation (APE), s'adresse aux parents d'enfants de moins de trois ans qui ne travaillent plus ou qui travaillent à temps partiel. Elle vise à compenser, au moins en partie, la perte de revenu induite par l'arrêt ou la réduction de l'activité professionnelle.

Le CLCA peut être perçu à taux plein, lorsque le parent ne travaille plus, ou à taux partiel, lorsque le parent poursuit son activité à temps partiel.

La perception du CLCA n'est pas soumise à condition de ressources. Son montant, non imposable, est cependant modulé selon que le foyer auquel appartient le bénéficiaire perçoit ou non l'allocation de base de la Paje. Il dépend également du degré d'interruption d'activité.

Au 1<sup>er</sup> avril 2013, les montants du CLCA sont ainsi fixés :

– pour un arrêt total d'activité, le CLCA est de 388,19 euros par mois en cas de perception de l'allocation de base de la Paje ; de 572,81 euros par mois dans le cas contraire ;

– pour une activité professionnelle inférieure ou égale à un mi-temps, le CLCA est de 250,95 euros par mois en cas de perception de l'allocation de base de la Paje ; de 435,57 euros dans le cas contraire ;

– pour une activité professionnelle comprise entre 50 % et 80 %, le CLCA est de 144,77 euros par mois en cas de perception de l'allocation de base de la Paje ; de 329,38 euros dans le cas contraire.

**La durée de versement du CLCA varie selon le nombre d'enfants à charge :**

– **pour un premier enfant**, le CLCA peut être versé au maximum pendant six mois à compter de la fin du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de maladie ou, à défaut, à partir de la naissance. Cette durée de six mois maximum inclut les éventuels congés (congés annuels, RTT notamment) que pourrait prendre le bénéficiaire ;

– **pour deux enfants à charge ou plus**, le CLCA peut être versé jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire du dernier enfant. Le congé peut être fractionné par mois entier, mais les périodes non consommées ne peuvent être reportées au-delà des trois ans de l'enfant.

En cas de reprise d'une activité professionnelle entre le dix-huitième et le vingt-neuvième mois de l'enfant, il est possible de cumuler, pendant une période de deux mois, le revenu d'activité et le CLCA à taux plein.

S'il n'est, en l'état actuel du droit, pas possible pour les deux membres d'un couple de cumuler deux compléments à taux plein, chacun peut en revanche percevoir un complément à taux partiel, le montant cumulé des deux prestations ne devant pas dépasser celui du complément à taux plein.

Au 31 décembre 2012, la Cnaf comptabilisait près de **530 000 bénéficiaires du CLCA**.

Parmi les bénéficiaires du complément, 60 % le perçoivent à taux plein et 40 % à taux partiel.

**Le CLCA bénéficie à 96,5 % à des femmes**, et ce pourcentage n'a pas évolué depuis la création de la mesure. Elle ne concerne que 18 000 pères.

## **2. La réforme prévue par le projet de loi (article 2)**

L'article 2 du projet de loi institue une période de partage des droits au CLCA entre les parents, qui s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

La fixation de la durée initiale de versement du complément relève du décret : elle variera en fonction du rang de l'enfant. Cette durée sera de six mois pour un premier enfant ; de trente mois à partir du deuxième. Si les deux membres du couple font valoir leur droit au CLCA, cette durée initiale pourra être prolongée jusqu'à ce que l'enfant atteigne un âge limite fixé par décret en fonction de son rang.

La durée totale de versement du CLCA sera ainsi de douze mois pour un premier enfant ; de trente-six mois à partir du deuxième.

L'étude d'impact annexée au projet de loi précise qu'**une part du CLCA, qui sera fixée à six mois, ne pourra être prise que par le second parent** :

– pour les couples n'ayant qu'un enfant, ces six mois s'ajouteront à ceux actuellement prévus par le code de la sécurité sociale ;

– pour les couples ayant deux enfants ou plus, qui prennent un congé parental de trois ans, six mois seront réservés au second parent.

Les familles monoparentales ne seront pas concernées par ce dispositif de partage et leurs droits actuels seront maintenus.

La fixation de la période de partage à six mois est une première étape, le Gouvernement se laissant la possibilité de la faire évoluer en fonction de la capacité de la réforme à atteindre ses objectifs.

**Le Sénat a adopté plusieurs modifications à l'article tel que présenté initialement par le Gouvernement.**

Parmi ces modifications, l'une, à l'initiative des sénateurs, a pour effet de changer le nom de la mesure en « prestation partagée de l'accueil de l'enfant » : il est certain que cette appellation répond mieux à la réalité selon laquelle le recours au complément par les femmes ne résulte pas toujours d'un libre choix mais d'un choix pragmatique dicté par l'absence de mode d'accueil de l'enfant, ou par le coût des solutions d'accueil envisageables.

Une autre modification importante a été l'introduction, à l'initiative du Gouvernement, d'un régime dérogatoire permettant, sous certaines conditions, la prolongation du versement de la prestation au-delà de la date butoir liée aux trois ans de l'enfant, jusqu'au mois de septembre suivant la date anniversaire de l'enfant, afin de permettre une jonction avec l'entrée de l'enfant en école préélémentaire.

Cette dérogation pourra intervenir si plusieurs conditions sont réunies : conditions de ressources, condition liée à l'activité professionnelle de l'un des parents au moins, condition d'avoir entrepris des démarches infructueuses pour inscrire l'enfant à l'école préélémentaire ou dans une structure collective d'accueil.

L'analyse approfondie du nouveau système fait apparaître un cas qui reste sans réponse précise et certaine dans la rédaction actuelle de l'article 2 (III) : celui où les deux parents ne pourraient partager le droit au CLCA et ne trouveraient aucune solution d'accueil acceptable de l'enfant. Le couple se trouverait alors dans une situation plus difficile qu'actuellement : la mère ne pourrait bénéficier du complément jusqu'aux trois ans de l'enfant et son entrée à l'école maternelle, et si

aucune solution d'accueil collectif financièrement accessible n'est disponible, le couple devrait recourir par exemple à une assistante maternelle – lesquelles ne souhaitent pas toujours accueillir un enfant pour six mois seulement.

Répondre à cette situation supposerait d'autoriser une dérogation à l'obligation de partage en permettant à la mère de retrouver ses droits au CLCA pour l'ensemble de la période lorsque le père ne peut y accéder.

En effet, l'ouverture du droit au CLCA est subordonnée à l'exercice d'une activité professionnelle antérieure pendant une période de référence dont la durée varie selon le nombre d'enfants à charge.

L'article L.531-4 du code de la sécurité sociale (III) prévoit que le bénéficiaire doit justifier d'au moins huit trimestres – continus ou non – au titre d'une activité professionnelle :

– au cours des deux années précédant la naissance, pour un premier enfant ;

– au cours des quatre années qui précèdent la naissance, pour un deuxième enfant ;

– au cours des cinq dernières années qui précèdent la naissance, à partir du troisième enfant.

Mais ouvrir des dérogations est de nature à remettre en question la teneur du dispositif et risque d'en réduire l'impact. C'est pourquoi la Délégation considère plutôt que c'est à la collectivité de prendre le relais avec la mise à disposition de solutions d'accueil dans l'attente de l'admission de l'enfant à l'école préélémentaire.

### **3. Promouvoir, à terme, un congé parental plus court et mieux rémunéré**

La Délégation considère que, au terme d'une période assez longue pour permettre l'évolution des mentalités et des choix familiaux, le complément de libre choix d'activité devra être de deux fois six mois, répartis à égalité entre les deux parents et mieux rémunéré.

Pour parvenir à ce résultat, un objectif chiffré de raccourcissement du CLCA à un horizon de dix ans devrait être posé.

En effet, un congé plus court pour la mère aurait pour avantage d'éloigner moins durablement les femmes de l'emploi, et la généralisation du congé pour les pères permettrait de l'inscrire dans les représentations sociales, à terme, comme une pratique sans lien avec le sexe des salarié(e)s. La réduction du congé permettrait également la réévaluation de sa rémunération sans augmenter le coût global du dispositif.

Un exemple étranger peut être évoqué, cité par Mme Michelle Meunier, sénatrice, dans son rapport sur le projet de loi<sup>(1)</sup> : la réforme de l'allocation parentale d'éducation (*Elterngeld*) et du congé parental (*Elternzeit*) **en Allemagne** en 2007.

Avant la réforme, une allocation forfaitaire de 300 euros mensuels était versée sous condition de ressources au parent en congé parental pendant une durée maximale de deux ans à compter de la naissance de l'enfant.

Cette allocation a été remplacée par **une allocation proportionnelle aux revenus du parent, versée pendant un an**. L'Allemagne a donc fait le choix **d'un congé parental plus court mais mieux rémunéré**.

Afin d'inciter les pères à prendre un congé parental, une période de congé non transférable a également été instaurée : la famille peut bénéficier de deux mois supplémentaires de versement de l'allocation à condition que le père accepte de s'occuper à son tour de l'enfant pendant deux mois.

**En Suède**, le congé parental est de quatre cent quatre-vingt jours – il peut être pris jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant –, dont soixante sont exclusivement réservés à chacun des deux parents ; les trois cent soixante jours restant appartiennent pour moitié à chaque parent mais un transfert à l'autre parent est possible. Les deux parents peuvent ainsi librement partager le congé, en dehors des soixante jours réservés à chacun. Depuis 2008, les parents sont incités fiscalement à opter pour un partage égalitaire.

La mesure a porté ses fruits puisqu'en 2011, plus de 24 % des jours de congé parental étaient pris par les pères.

Votre Rapporteur serait favorable à une évolution, inspirée de ces exemples, vers un congé plus court et mieux rémunéré, rejoignant l'avis du Haut conseil à l'égalité récemment publié. La collectivité ne peut pas, actuellement, financer un congé de trois ans bien rémunéré. Mais elle peut l'envisager pour un congé plus court et partagé plus également. Cette idée, comme le note l'économiste Hélène Périer, est encore perçue comme la restriction d'un droit qui serait l'apanage des femmes, mais les conséquences négatives pour les femmes sur le marché du travail ont un coût important.

C'est pourquoi la réforme portée par le projet de loi constitue un signal fort et un levier pour montrer que la division sexuelle du travail familial doit évoluer.

L'évolution du congé parental doit aussi s'inscrire dans une perspective d'assurance du travail, avec une indemnisation proportionnée au salaire. Le modèle d'indemnisation pourrait s'apparenter à celui qui s'applique pour le congé

---

(1) Rapport pour avis (n° 794) présenté par Mme Michelle Meunier, sénatrice, le 23 juillet 2013.

de paternité ou de maternité, avec un droit individuel qui pourrait être de six mois pour le père et six mois pour la mère.

**Cette évolution est à mettre en lien avec la redéfinition du système d'accueil de la petite enfance**, selon des modalités qui seront évoquées dans la partie du présent rapport consacrée à la parentalité tout au long de la vie.

**Recommandation n° 38 : fixer un objectif chiffré de raccourcissement du congé libre choix (CLCA) permettant une meilleure rémunération. La réduction du congé permettra la réévaluation de sa rémunération sans augmenter le coût du dispositif.**

## **C. MIEUX IMPLIQUER LES PÈRES DANS L'ACCUEIL DE L'ENFANT**

D'autres mesures pourraient intervenir afin de faire davantage participer les pères aux soins des enfants dès l'arrivée de l'enfant au foyer. Donner aux pères la possibilité de partager le suivi de la grossesse serait aussi un apport à la préparation de la parentalité.

### **1. Favoriser la présence du père autour de la naissance**

L'implication des pères dans le processus d'accueil d'un enfant doit être encouragée dès ses étapes premières : c'est à ce titre que la Délégation propose que les pères bénéficient au même titre que les futures mères d'autorisations d'absence pour les examens prénataux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse, afin qu'ils puissent s'y rendre, s'ils le souhaitent, .

En outre, si les conventions collectives prévoient la participation des futures mères aux formations de puériculture, elles ne le prévoient pas pour les futurs pères ce qui est regrettable, car elles seraient aussi un moyen pour les futurs pères de s'impliquer davantage.

Il conviendrait alors de modifier l'article L. 1225-16 du code du travail afin de préciser que les autorisations d'absences de la mère valent également pour le père. Les conventions collectives pourraient prévoir de quelle manière les futurs pères peuvent s'absenter pour bénéficier des formations en puériculture, et le financement de leur absence.

**Recommandation n° 39 : prévoir pour les pères le bénéfice d'une autorisation d'absence pour se rendre avec la mère de leur enfant à naître aux examens prénataux obligatoires.**

### **2. Renforcer le congé pour événement familial et le congé de paternité**

La proportion de pères qui prennent le congé de paternité est de 70 %, mais les pratiques varient beaucoup selon les statuts : les pères travailleurs

indépendants ne sont que 29 % à prendre le congé, contre 85 % dans le secteur public.

Il est en effet très important, au regard des observations formulées par les psychiatres et pédopsychiatres, que le père soit encouragé à s'impliquer dès les premiers jours dans l'éducation de ses enfants, sans quoi l'investissement peut n'être à terme que partiel, distant, ou envisagé sous la forme d'une assistance portée à la mère, qui reste la principale actrice de cette éducation. Il en est de même bien évidemment en cas d'adoption.

C'est pourquoi votre Rapporteuse souhaiterait que soit donné un caractère obligatoire au congé paternité. Il conviendrait de modifier l'article L. 1225-35 du code du travail afin de préciser que les onze jours du congé de paternité que le père peut actuellement prendre, revêtent désormais un caractère obligatoire.

La question peut se poser alors d'admettre la possibilité de fractionner ce congé afin de permettre au salarié de pendre des journées selon les besoins familiaux. Ce fractionnement devrait alors être limité à la première année de l'enfant, par exemple.

Il faut souligner que l'indemnisation journalière du congé de paternité n'est pas obligatoire dans les TPE et les PME : cela peut être un frein à la prise du congé.

Pour les raisons évoquées plus haut, il conviendrait aussi de faire bénéficier les jeunes pères de certaines des garanties juridiques acquises aux mères, telles qu'elles sont prévues par l'article L. 1225-4 du code du travail. Il s'agit en particulier de la garantie contre la rupture par l'employeur du contrat de travail à l'encontre d'une femme enceinte et en congé de maternité. Une telle garantie pourrait être étendue au père pendant son congé de paternité, qui, il convient de le rappeler, peut bénéficier de 11 jours de congé (ou de 18 jours en cas de naissances multiples) s'il le souhaite.

Au-delà, pourrait être envisagée une protection juridique anti-licenciement pour les nouveaux pères dans le mois suivant la naissance d'un enfant : un père fatigué parce qu'il se lève plusieurs fois dans la nuit pour alimenter son enfant bénéficierait ainsi d'une sécurité qui serait aussi, symboliquement, la reconnaissance d'une paternité active.

**Recommandation n° 40 : renforcer le congé de trois jours pour événement familial lié à une naissance qui n'a actuellement qu'un caractère facultatif.**

**Recommandation n° 41 : permettre le prolongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à 4 semaines ;**

**– étendre aux pères, pour la même période, les garanties dont bénéficie la femme enceinte aux termes de l'article L 1225 – 4 du code du travail.**

#### **D. AMÉLIORER LA SITUATION DES SPORTIVES DE HAUT NIVEAU**

Les sportives françaises de haut niveau en situation de grossesse se trouvent dans une situation particulière au regard du droit du travail car, pour une partie d'entre elles, l'intégralité de leur traitement ne leur est pas versée, étant donné qu'elles ne figurent plus sur la liste des sportifs de haut niveau. La maternité peut donc les placer dans l'insécurité matérielle ce qui est contraire à l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes et aux principes du droit du travail.

Votre Rapporteur considère qu'il convient de garantir le maintien des revenus de ces sportives durant la grossesse, puis que la moitié de ces revenus pourrait être maintenue pendant les six mois suivant l'accouchement. Le maintien de leur statut de sportive de haut niveau permettra en outre que soient honorées jusqu'à leur terme les clauses des contrats privés par lesquels ces sportives sont liées avec des sponsors ou des annonceurs publicitaires.

Cette amélioration de leur situation suppose de modifier l'article L. 221-14 du code du sport, afin qu'elles puissent demeurer inscrites sur la liste mentionnée à l'article L. 221-2.

**Recommandation n° 42 ; permettre aux sportives de haut niveau de continuer de percevoir l'intégralité de leur traitement pendant la durée de leur grossesse, puis la moitié de ce traitement dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.**

#### **E. UNE DISPOSITION PEU OPPORTUNE : LA SYSTÉMATIQUITÉ DE LA RÉSIDENCE EN ALTERNANCE PARITAIRE (article 17 bis nouveau)**

Le IV de l'article 17 bis nouveau, introduit par le Sénat, vient modifier l'actuelle rédaction de l'article 373-2-9 du code civil en insérant quatre nouveaux alinéas.

Le premier impose au juge aux affaires familiales, si un parent le demande, d'examiner prioritairement la possibilité de « fixer l'hébergement de l'enfant de manière égalitaire entre ses parents » ; le deuxième précise qu'en cas de désaccord de l'un des parents, celui-ci doit expliquer au juge les motifs de son désaccord au regard de l'intérêt de l'enfant et que la décision du juge qui ne retiendrait pas une résidence en alternance paritaire devrait être « dûment exposée et motivée ».

Les deux derniers alinéas précisent que le non-respect par un parent, de ses obligations à l'égard de l'enfant, remet en cause la décision de résidence en



alternance et que le tribunal statue « en tout état de cause, en tenant compte des circonstances concrètes de la cause et de l'intérêt des enfants et des parents ».

**Recommandation n° 43 : maintenir la possibilité du juge d'estimer la diversité des situations et faire en sorte que l'intérêt supérieur de l'enfant prévale dans les décisions relatives aux choix concernant sa résidence en cas de séparation des parents. Les dispositions du titre III *bis* du projet de loi sont particulièrement inadaptées aux situations de violences faites aux femmes dont l'enfant peut être la victime directe ou indirecte, en tant que témoin.**

### **III.- RÉDUIRE LA PRÉCARITÉ DES FAMILLES MONOPARENTALES**

L'article 6 du présent projet de loi s'inscrit dans l'objectif de lutte contre la précarité. Les femmes y sont particulièrement exposées, comme le montrent les données établies par l'INSEE : 4,7 millions de femmes vivaient en 2010 sous le seuil de pauvreté, et 70 % des « travailleurs pauvres » sont des femmes.

La répartition inégale des tâches familiales et éducatives, les inégalités professionnelles se traduisent souvent en cas de séparation, par des difficultés financières importantes pour les mères élevant seules leurs enfants. Le ministère des Droits des femmes indique, dans son rapport « Chiffres-clés pour 2012 » sur l'égalité entre les femmes et les hommes, que 34,5 % des familles monoparentales disposaient en 2010 d'un revenu inférieur au seuil de pauvreté.

L'article 6 vise donc à améliorer la situation des personnes qui élèvent seules leurs enfants à la suite d'une séparation ou d'un divorce, et dont les ressources peuvent être dépendantes d'une pension alimentaire, laquelle concentre souvent les désaccords entre les parents en cas de divorce <sup>(1)</sup>.

#### **A. LE RÔLE DE L'ALLOCATION DE SOUTIEN FAMILIAL DANS LE CAS D'IMPAYÉ DE PENSION ALIMENTAIRE**

Il convient de rappeler que **la pension alimentaire versée au titre de l'article L. 373-2-2 du code civil est désignée comme une contribution à l'entretien et à l'éducation de l'enfant. Elle ne consiste pas tant en un transfert d'argent d'un parent à l'autre, qu'un transfert d'argent du parent débiteur à son enfant représenté légalement par le parent créancier. En atteste le fait que la pension est versée directement à l'enfant qui atteint la majorité.**

La pension alimentaire est la traduction de l'obligation légale des parents de subvenir aux besoins de l'enfant. Elle est prononcée par le juge aux affaires

---

(1) Ministère de la Justice, infostat n° 93.

familiales (JAF) en cas d'ordonnance de non-conciliation ou de jugement de divorce, ou en cas de séparation des conjoints non mariés si la filiation est établie à l'égard du débiteur de l'obligation. La pension est en principe proportionnée aux ressources du débiteur et aux besoins du créancier. Elle prend la plupart du temps la forme d'une somme d'argent versée tous les mois.

En cas d'impayés, les différents moyens de recouvrement de la créance sont les suivants : paiement direct, saisie sur salaire, recouvrement par le Trésor public, ou l'aide de la caisse d'allocation familiale (CAF). Cette aide peut alors prendre deux formes.

La première est le versement de l'allocation de soutien familial (ASF), qui consiste soit en l'avancement des impayés par la CAF, qui est alors subrogée dans les droits du créancier – la CAF peut se retourner en son nom propre contre le débiteur en vertu de l'article L. 581-1 du code de la sécurité sociale – soit en un versement automatique et complet de l'ASF pour des cas particuliers tels que : une mère ou un père qui assume seul(e) la charge de l'enfant, un enfant recueilli par une personne ou un couple, un orphelin de père ou de mère ou une filiation non légalement établie à l'égard d'un ou des deux parents.

Cette procédure, plus protectrice du parent, qui ne reçoit plus la pension alimentaire, et de l'enfant en ce que la CAF « prend sur elle » le problème de l'impayé, est soumise à des conditions précises : vivre seul, fournir une décision de justice fixant la pension alimentaire, avoir des enfants à charge, montrer que l'autre parent ne s'acquitte plus de son obligation envers l'enfant ou les enfants.

La deuxième forme est le mandat donné par le créancier à la CAF pour recouvrer les sommes dues. La CAF agit en tant que mandataire au nom du créancier contre le débiteur (article L. 581-2 du code de la sécurité sociale).

Cette procédure est réservée aux personnes qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier de la subrogation prévue à l'article L. 581-1 du code de la sécurité sociale.

Dans les deux cas, l'impayé est juridiquement constaté au bout de 2 mois successifs de non-versement de la pension alimentaire. Le parent qui ne remplit pas ou plus les conditions de solvabilité et d'adresse connue est libéré de son obligation de pension ; il est déclaré « hors d'état ».

Au 31 décembre 2012, la CNAF versait l'allocation de soutien familial à 725 000 familles, dont 1,3 % de couples <sup>(1)</sup>.

Le Premier ministre a présenté, le 3 juin dernier, un plan pour la rénovation de la politique familiale, lequel prévoit la revalorisation progressive du montant de l'ASF de 25 % de plus que l'inflation à l'horizon 2018, soit une

---

(1) Sénat, Avis n° 794 de Mme Michelle MEUNIER, présenté au nom de la commission des Affaires sociales sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

augmentation de 90,40 euros à 120 euros en quatre ans. La première revalorisation aura lieu le 1er avril 2014.

## **B. UN DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL** (article 6)

L'article 6 propose la mise en place d'un mécanisme de renforcement des garanties contre les impayés de pensions alimentaires, expérimenté dans les départements dont la liste serait fixée par arrêté interministériel, pour une durée de trois ans.

Le nouveau dispositif comporterait trois volets :

- le premier consiste à autoriser la communication d'informations sur la situation du parent débiteur au juge aux affaires familiales et au parent créancier afin, d'une part, de fixer le montant de pension le plus juste possible, et d'autre part de mieux contrôler la notion de « hors d'état » du parent débiteur.

- le deuxième étend l'ASF différentielle à tous les parents créanciers d'une pension alimentaire. Jusqu'à présent, cette allocation différentielle permet de compléter, en cas d'impayé total ou partiel, la différence entre le montant de l'ASF et le montant versé par le parent débiteur. Dans ces deux cas, le parent créancier perçoit, finalement, le montant de l'ASF, soit 90,40 euros par mois.

En revanche, lorsque le parent débiteur s'acquitte loyalement de son obligation, le parent créancier ne peut percevoir l'ASF, même lorsque ce montant est inférieur à 90,40 euros. Or les juges aux affaires familiales prononcent régulièrement des « petites » pensions alimentaires (inférieur à l'ASF) afin de garantir l'effectivité de leur versement. Le dispositif actuel incite donc les parents à ne pas payer la pension pour percevoir une allocation supérieure, et désavantage les parents débiteurs qui restent loyaux.

- le troisième consiste à renforcer les moyens d'action des CAF contre les débiteurs défaillants. Ce dernier volet ne s'adresse qu'aux cas de subrogation dans les droits (article L. 581-1 du code de la sécurité sociale). Le taux de recouvrement des CAF dans ces cas est de 40 % seulement. Afin d'améliorer le recouvrement de pension, les mensualités recouvrables seront étendues aux vingt-quatre derniers mois et non plus seulement aux six derniers, ce qui devrait permettre de financer l'extension de l'allocation différentielle.

Le projet de loi prévoit enfin la production d'un rapport dans les neuf mois précédant la fin de l'expérimentation, afin d'évaluer le dispositif avant son éventuel élargissement à toutes les CAF.

Lors de l'examen par le Sénat, le projet de loi a été enrichi d'un amendement présenté par la commission des Affaires sociales, proposant de définir par décret les conditions dans lesquelles un parent peut être considéré « hors d'état » (paragraphe III bis nouveau). Aujourd'hui, ces conditions sont en

effet fixées de manière insuffisamment précises par une circulaire de la CNAF du 21 août 2001, ce qui a deux conséquences préjudiciables : la différence de traitement d'une CAF à l'autre ; la possibilité pour les débiteurs de profiter de ce flou juridique pour organiser leur insolvabilité.

Par ailleurs, et pour l'expérimentation seulement, la durée de non-versement permettant de constater l'impayé et d'engager les différentes procédures de recouvrement serait ramenée à un mois au lieu de deux (paragraphe IV *bis* nouveau).

### C. UN DISPOSITIF À COMPLÉTER

Votre Délégation est particulièrement attentive au problème des impayés de pensions alimentaires, dans la mesure où, selon le collectif de victimes « Abandon de famille – tolérance zéro », 96 % des impayés sont le fait des pères. Les femmes, qui par ailleurs se trouvent le plus souvent dans une situation économique plus faible que leurs conjoints, sont de surcroît victimes d'une négligence volontaire (pour les cas où le débiteur n'a pas été déclaré « hors d'état » de remplir son obligation) à l'égard de l'enfant, qui pèse par ricochet sur leur situation. Ce constat appelle un changement, et la Délégation salue le renforcement du dispositif de recouvrement des impayés que se propose de mettre en place le projet de loi.

Il semble que la dépendance d'une mère à bas revenu envers son ex-conjoint créée par la pension alimentaire contribue à entretenir un véritable climat de violence économique. L'intensité de cette violence est inversement proportionnelle à la situation économique du parent seul, qui, pour 34,5 % des cas, vit sous le seuil de pauvreté, comme nous l'avons déjà souligné. En effet, comme la délégation a pu l'entendre lors de l'audition de Mme Christine Kelly représentant l'association « K d'urgence »<sup>(1)</sup>, 56 % des familles monoparentales n'ont qu'un seul enfant, ce qui les prive de l'allocation familiale (à ne pas confondre à avec l'ASF).

Par ailleurs, il conviendrait de porter attention aux cas où le parent créancier d'une pension alimentaire, mais débiteur de son côté (de dettes locatives par exemple), se trouve doublement fragilisé par l'impayé de la pension, donc une perte de ressources et le risque d'être poursuivi par ses créanciers. La réduction du délai qui constate juridiquement l'impayé de deux à un mois seulement de non-versement de la pension alimentaire semble répondre en partie à ce problème.

**Votre Rapporteur se réjouit donc de cet ajout résultant d'un amendement adopté par le Sénat, mais recommande de réfléchir à un statut protégé du parent qui ne recouvre plus sa créance, jusqu'au versement effectif, soit de l'allocation au soutien familial (ASF), soit des impayés en cas de recouvrement pour d'autres procédures possibles.**

---

(1) Audition du 18 juillet 2013.

Ce statut protecteur permettrait au parent qui ne perçoit plus la pension de ne pas être poursuivi par ses propres créanciers jusqu'à temps que le problème de l'impayé de pension soit réglé.

**Recommandation n° 44 : ouvrir une réflexion sur la protection du parent qui, en cas de divorce ou séparation, ne recouvre plus la pension alimentaire ou la prestation compensatoire. Cette protection aurait pour effet de le protéger d'éventuelles procédures dues à son insolvabilité, jusqu'au versement effectif, soit de l'allocation au soutien familial (ASF), soit des impayés en cas de recouvrement.**

**Recommandation n° 45 : analyser la possibilité de créer un statut pour les familles monoparentales afin de leur permettre d'accéder plus facilement à certains services, notamment à des tarifs préférentiels dans les transports, ou encore à des places d'accueil pour la petite enfance.**

\*

\* \*



Les travaux de la Délégation consacrés aux dispositions du projet de loi relatives à la protection des femmes contre les violences et les atteintes à leur dignité ont été conduits par Mmes Edith Gueugneau et Monique Orphé, rapporteuses.

#### **IV.– LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET LES ATTEINTES À LEUR DIGNITÉ**

Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes consacre son titre III à la protection des femmes contre les violences et les atteintes à leur dignité, un volet essentiel dans un texte à visée aussi transversale.

Car malheureusement, les statistiques disponibles qui ont d'ailleurs grand besoin d'être actualisées, montrent que les violences faites aux femmes persistent et en particulier au sein du couple.

Face à cette réalité, le législateur n'est pas resté inactif et plusieurs lois successives ont entamé le combat contre ce fléau. La loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, a notamment mis en place l'ordonnance de protection, outil juridique nouveau mais dont l'application reste perfectible. Aussi le présent projet de loi devrait-il compléter le travail déjà accompli et en particulier, modifier les dispositifs en vigueur afin de renforcer la protection des victimes.

##### **A. LA NÉCESSAIRE PROTECTION DES FEMMES CONTRE LES VIOLENCES**

Les phénomènes de violence que nous allons évoquer touchent l'ensemble du territoire français, mais pour autant, toutes les régions ne sont pas égales dans la lutte contre ce phénomène. Ainsi les régions rurales et ultramarines disposent de moins de structures, les associations y sont moins présentes et moins connues, les distances à parcourir par la victime pour trouver aide et conseil sont plus longues et peuvent la dissuader. Dans les départements d'outre-mer, également, la connaissance des faits est moindre et nécessite que les enquêtes et les études leur soient étendues, ce qui n'a pas été le cas jusqu'à présent.

##### **1. Les femmes victimes de violence : une réalité inquiétante**

Disposer de données statistiques quantitatives et qualitatives est un préalable nécessaire à l'action publique. En France, la dernière enquête statistique d'envergure sur les violences faites aux femmes remonte à l'année 2000 : il s'agit de l'Enquête nationale sur les violences faites aux femmes en France, plus

communément appelée ENVEFF et réalisée par l'Institut de démographie de l'université Paris I.

#### **a. L'enquête ENVEFF conduite en 2000**

Commandée par le Secrétariat d'État aux Droits des femmes, l'enquête portait sur toutes les formes de violences : dans l'espace public, au travail, au sein du couple et incluait les violences coutumières. Réalisée par téléphone de mars à juillet 2000 auprès de 6 970 femmes âgées de 20 à 59 ans, elle constitue la base de référence de tout travail portant sur les violences subies par les femmes. Les chiffres qui en sont issus constituent encore aujourd'hui la référence dans le débat public sur les violences conjugales.

En distinguant bien la violence au sein du couple du conflit conjugal qui est, lui, interactif et met en présence deux sujets sur un plan d'égalité, ainsi que l'a souligné Édouard Durand lors de son audition par la délégation, le constat de l'enquête était le suivant : la violence dont sont victimes les femmes au sein du couple est à la fois malheureusement fréquente et grave, puisque 10 % des femmes sont victimes de violences et qu'une femme meurt tous les deux jours et demi sous les coups de son conjoint, compagnon ou « ex ». Ces deux statistiques témoignent d'une même réalité, celle d'une violence grave et ordinaire subie par les femmes.

Si l'on extrapole les résultats de cette enquête à la population française, on peut estimer à environ 1,3 million le nombre de femmes qui vivent chaque jour dans la violence de leur conjoint. Certaines femmes subissent des violences cumulées, à la fois physiques, sexuelles et psychologiques.

L'enquête montre que tous les milieux sociaux sont concernés par le phénomène, même si la désaffiliation sociale (au sens de fragilisation des liens professionnels et familiaux) semble être un facteur aggravant. Les disparités entre régions et entre zones rurales et urbaines sont faibles. Cependant, l'accès au droit peut se révéler plus problématique dans les zones rurales.

Les circonstances du passage à l'acte ont également été explorées. Le premier facteur déterminant dans le déclenchement des violences est celui de la première grossesse. L'alcool est également un élément important du passage à l'acte. Les violences ne cessent pas avec la séparation du couple, au contraire, puisque les violences commises par les « ex » constituent un nombre non négligeable des faits commis à l'encontre des femmes.

L'ENVEFF cherchait aussi à identifier les formes de violences psychologiques par des questions portant sur des paroles ou des attitudes. Selon l'enquête, environ 8 % des femmes interrogées étaient en situation de harcèlement psychologique, alors que les agressions physiques concernaient 2,5 % d'entre elles et les agressions sexuelles au sein du couple 1 % environ. Les violences psychologiques s'accompagnent le plus souvent d'un phénomène d'emprise caractérisé par une inversion de la culpabilité et l'incapacité à se rendre compte de la gravité de la situation.



Le coût annuel des violences a été estimé à 2,5 milliards d'euros dans le cadre du projet européen Daphné 2006.

La mission d'évaluation de la politique de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, constituée en décembre 2008 au sein de l'Assemblée nationale, concluait, dans son rapport de juillet 2009, à la nécessité d'une nouvelle enquête ENVEFF, qui fut pionnière mais non réitérée.

### ***b. La nouvelle enquête VIRAGE***

En 2011, la Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, adoptée sous l'égide du Conseil de l'Europe<sup>(1)</sup>, a enjoint les États signataires à mesurer les violences liées aux rapports de genre et à mieux évaluer les conséquences sur les victimes.

À l'écoute de ce besoin de connaissances, une équipe de chercheurs s'est constituée au sein de l'unité de recherche « Démographie, genre et sociétés » de l'Institut national des études démographiques (INED), afin de réaliser une nouvelle enquête plus de quinze ans après l'ENVEFF. Cette enquête est coordonnée par Mme Christelle Hamel, sociologue, entendue par la Délégation le 20 novembre.

Intitulé « Violences et rapports de genre (VIRAGE) : contexte et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes », ce projet a déjà reçu le soutien financier du ministère des Droits des femmes, de la Caisse nationale d'allocations familiales et de l'Agence pour la cohésion sociale via le Fonds interministériel pour la prévention de la délinquance. Néanmoins, à ce jour et malgré tout l'intérêt que présente cette enquête, le financement total de ce travail n'est pas assuré.

Aussi la délégation aux droits des femmes rejoint-elle le Haut conseil à l'égalité pour demander qu'un accord interministériel établisse les modalités de financement de cette enquête.

L'enquête VIRAGE entend actualiser et approfondir la connaissance statistique des violences faites aux femmes et prévoit d'étendre son champ d'investigation à la population masculine. Elle concernera 35 000 personnes (17 500 femmes et 17 500 hommes) âgées de 20 à 69 ans.

Les phénomènes de violence au sein du couple sont peu connus et décrits pour les départements d'outre-mer ; pourtant, en 2011, six réunionnaises sont décédées sous les coups de leur conjoint, ce qui représente près de 4 % des Françaises qui ont succombé aux violences de leur partenaire, alors que La Réunion ne représente que 1 % de la population française. Selon l'enquête « Cadre de vie et sécurité » menée en 2009-2010 à La Réunion, 9 % seulement des cas de

---

(1) *Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, signée à Istanbul le 11 mai 2011.*

violences physiques conjugales et des violences sexuelles donnent lieu à un dépôt de plainte.

L'opération de collecte des informations est prévue en 2015 pour la métropole et l'extension aux départements d'outre-mer n'a tout d'abord été annoncée que pour une phase ultérieure. **Vos Rapporteuses insistent sur la nécessité absolue d'inclure les DOM dans cette enquête dès son début.**

L'enquête devra décrire la complexité du phénomène en considérant les contextes où la violence se produit : famille, travail, espace public, et les formes hétérogènes qu'elle prend : violence verbale, physique, sexuelle... Elle entend distinguer les violences subies selon la nature, la fréquence, le contexte et les conséquences des actes subis. La construction d'une typologie permettra de distinguer la situation des victimes selon la gravité des situations subies et notamment, d'établir dans quelle mesure les violences subies par les personnes des deux sexes se ressemblent ou au contraire se distinguent, de façon à adapter la prévention aux réalités vécues par chacun des deux sexes.

L'enquête entend aussi estimer le nombre de victimes de violences physiques et sexuelles au travail et étudier les liens entre harcèlement moral et harcèlement sexuel.

Vos Rapporteuses attirent l'attention sur l'intérêt qu'il y aurait à concevoir, dans un deuxième temps, **une enquête visant plus spécifiquement les personnes âgées (70-90 ans)** qui peuvent être victimes de violences ou d'actes de maltraitance. Il y a aujourd'hui peu de connaissances sur ce sujet.

**Recommandation n° 46 : établir les modalités d'un financement interministériel pour l'enquête « Violences et rapports de genre » dite enquête Virage ;**

**– inclure sans délai les départements d'outre-mer dans le champ de l'enquête.**

**Recommandation n° 47 : initier des enquêtes plus fréquentes et suivies sur les violences faites aux femmes.**

*c. L'étude nationale annuelle de la Délégation aux victimes sur les morts violentes au sein du couple*

En 2012, pour la septième année consécutive, la Délégation aux victimes (DAV) a recensé, pour le ministère de l'Intérieur, les morts violentes survenues au sein du couple, en se fondant sur les statistiques de la police et de la gendarmerie.

Il ressort de l'étude que 95 faits ont été recensés en zone police et 79 en zone gendarmerie, soit 174 faits qualifiés d'homicides, assassinats ou violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner, soit 28 faits de plus qu'en 2011. Parmi les victimes, on compte 148 femmes soit 85,06 %. Sur les

26 femmes auteurs d'homicides commis sur les hommes, 17 d'entre elles étaient elles-mêmes victimes de violences de la part de leur partenaire, soit 62,38 %.

En 2012 toujours, les morts violentes dans le couple représentent 22 % des homicides et violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner, constatés au plan national.

Compte tenu de la hausse significative du nombre de faits, le ratio par jour pour les femmes est revenu à son niveau antérieur (de 2007 à 2010) : une femme décède en moyenne tous les deux jours et demi (contre une tous les 3 jours en 2011), tandis que le ratio pour les hommes est désormais de un tous les 14 jours (contre un tous les 15 jours en 2011).

Les décès sont survenus au sein de 98 couples mariés (56,32 %), 54 couples en concubinage (31,03 %) et 1 couple pacsé. 21 autres couples étaient séparés ou divorcés : 6 faits concernent des anciens conjoints et 15 faits ont été commis entre anciens concubins. Les circonstances le plus souvent mises en évidence dans les cas d'homicides au sein du couple sont la séparation (53) et la dispute (49).

Au moins une forme de violence antérieure dans le couple a été rapportée chez 65 victimes d'homicide (60 femmes et 5 hommes) et chez 32 auteurs (18 femmes et 14 hommes).

Il est à noter que 58 des auteurs d'homicide au sein du couple étaient déjà connus des services de police ou de gendarmerie, pour avoir été précédemment mis en cause dans une autre affaire (crime ou délit).

La présence d'alcool dans le sang a été constatée chez 42 auteurs soit 24,14 % des affaires. Parmi ces auteurs figurent 32 hommes et 10 femmes. Dans 19 cas, ce sont les deux membres du couple qui étaient sous l'emprise de l'alcool au moment des faits. Dans 6 affaires, on constate la consommation de stupéfiants. Dans 32 cas (soit 18,39 %) l'auteur faisait l'objet d'un suivi psychologique ou psychiatrique antérieur, notamment pour dépression.

On peut noter que dans 50,57 % des cas (soit 88 faits), la présence d'aucune substance susceptible d'altérer le discernement de l'auteur ou de la victime au moment des faits n'est constatée (alcool, stupéfiants, médicaments psychotropes) ni aucune autre addiction.

Les auteurs n'exercent pas d'activité professionnelle dans 66,09 % des cas (+8,09 %) : 33,33 % sont à la retraite et 32,76 % sont sans emploi. Les victimes sont, elles aussi, majoritairement inactives à 60,92 % avec 32,18 % de personnes sans emploi et 28,74 % à la retraite.

Il convient de noter que 9 enfants mineurs ont été tués par leur père en même temps que leur mère. Dans 16 affaires, les meurtres ont été commis devant les enfants mineurs.

Quelques éléments complémentaires peuvent venir enrichir ce tableau des violences. Les enquêtes de victimation conduites par l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP), et notamment les enquêtes « cadre de vie et sécurité » de 2008 à 2012, menées sur un échantillon de personnes de 18 à 75 ans, permettent de déduire un taux de « personnes s'étant déclarées victimes de violences physiques ou sexuelles par conjoint ou ex-conjoint ». Les nombres estimés de victimes déclarées sur deux ans s'établissent à environ 400 000 pour les violences physiques ou sexuelles par conjoint et à environ 150 000 pour les violences physiques ou sexuelles par ex-conjoint. Ce chiffre est rappelé dans l'étude d'impact du Gouvernement attachée au projet de loi.

Il convient enfin de noter que les infractions correspondant aux violences faites aux femmes se caractérisent par des taux de plaintes plus faibles que pour les autres infractions, ce qui signifie que beaucoup d'affaires restent hors enquête et impunies.

## **2. La réponse du législateur : plusieurs lois successives pour lutter contre les violences**

La prise de conscience des phénomènes de violence a suscité la mise en place progressive d'une politique publique et l'adoption de plusieurs lois. Depuis l'entrée en vigueur du nouveau code pénal en 1994, la qualité de conjoint constitue une circonstance aggravante des infractions de violences. **La loi n° 2005-1549 du 12 décembre 2005** relative au traitement de la récidive des infractions pénales a, pour la première fois, posé le principe de l'éviction du conjoint violent hors du domicile du couple.

Par la suite, des travaux parlementaires ont été à l'origine de deux lois spécialement consacrées aux violences conjugales, qui forment l'essentiel du cadre juridique actuel en matière de protection des victimes et de lutte contre les violences intrafamiliales.

Résultant d'une proposition de loi sénatoriale, **la loi n° 2006-399 du 4 avril 2006** renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs a, notamment, réprimé le viol et les agressions sexuelles entre époux ; elle a érigé en circonstance aggravante le fait qu'un crime ou un délit soit commis au sein du couple ; elle a complété le code pénal pour permettre aux juridictions françaises de réprimer les mutilations sexuelles commises à l'étranger sur une victime mineure résidant habituellement sur le territoire français. Cette loi a par ailleurs fixé l'âge du mariage à dix-huit ans pour les hommes comme pour les femmes (auparavant, l'âge de nubilité de la femme était de quinze ans).

Enfin, **la loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010** relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants est issue d'une proposition de loi de l'Assemblée nationale, nourrie par un important travail préalable au sein de la mission

d'évaluation de la politique de prévention et de lutte contre les violences dont la présidente était Mme Danièle Bousquet et le rapporteur M. Guy Geoffroy.

Cette loi a été adoptée à l'unanimité des membres de l'Assemblée nationale et du Sénat,

Cette dernière loi de 2010 a adopté, comme mesure centrale, la création de l'ordonnance de protection. Celle-ci est rendue par le juge aux affaires familiales et vise à fournir un cadre d'ensemble aux femmes victimes de violences et à stabiliser leur situation juridique.

La liste des mesures que peut prendre le juge aux affaires familiales sur le fondement de l'article 515-11 du code civil est particulièrement complète. Elle est présentée dans l'encadré suivant.

**Article 515-11** : L'ordonnance de protection est délivrée par le juge aux affaires familiales, s'il estime, au vu des éléments produits devant lui et contradictoirement débattus, qu'il existe des raisons sérieuses de considérer comme vraisemblables la commission des faits de violence allégués et le danger auquel la victime est exposée. À l'occasion de sa délivrance, le juge aux affaires familiales est compétent pour :

1° Interdire à la partie défenderesse de recevoir ou de rencontrer certaines personnes spécialement désignées par le juge aux affaires familiales, ainsi que d'entrer en relation avec elles, de quelque façon que ce soit ;

2° Interdire à la partie défenderesse de détenir ou de porter une arme et, le cas échéant, lui ordonner de remettre au service de police ou de gendarmerie qu'il désigne les armes dont elle est détentrice en vue de leur dépôt au greffe ;

3° Statuer sur la résidence séparée des époux en précisant lequel des deux continuera à résider dans le logement conjugal et sur les modalités de prise en charge des frais afférents à ce logement. Sauf circonstances particulières, la jouissance de ce logement est attribuée au conjoint qui n'est pas l'auteur des violences ;

4° Attribuer la jouissance du logement ou de la résidence du couple au partenaire ou au concubin qui n'est pas l'auteur des violences et préciser les modalités de prise en charge des frais afférents à ce logement ;

5° Se prononcer sur les modalités d'exercice de l'autorité parentale et, le cas échéant, sur la contribution aux charges du mariage pour les couples mariés, sur l'aide matérielle au sens de l'article 515-4 pour les partenaires d'un pacte civil de solidarité et sur la contribution à l'entretien et à l'éducation des enfants ;

6° Autoriser la partie demanderesse à dissimuler son domicile ou sa résidence et à élire domicile chez l'avocat qui l'assiste ou la représente ou auprès du procureur de la République près le tribunal de grande instance pour toutes les instances civiles dans lesquelles elle est également partie. Si, pour les besoins de l'exécution d'une décision de justice, l'huissier chargé de cette exécution doit avoir connaissance de l'adresse de cette personne, celle-ci lui est communiquée, sans qu'il puisse la révéler à son mandant ;

7° Prononcer l'admission provisoire à l'aide juridictionnelle de la partie demanderesse en application du premier alinéa de l'article 20 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique.

Le cas échéant, le juge présente à la partie demanderesse une liste des personnes morales qualifiées susceptibles de l'accompagner pendant toute la durée de l'ordonnance de protection. Il peut, avec son accord, transmettre à la personne morale qualifiée les coordonnées de la partie demanderesse, afin qu'elle la contacte.

En plus de la création de l'ordonnance de protection, la loi du 9 juillet 2010 a inséré un article 222-14-3 au sein du code pénal, transcrivant la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de violences. Désormais « les violences (...) sont réprimées **quelle que soit leur nature, y compris s'il s'agit de violences psychologiques** ».

Le législateur a également décidé de faire du mariage forcé une circonstance aggravante d'infractions existantes, telles les menaces ou les

violences. L'existence de cette circonstance aggravante permet de considérer que la législation pénale française est conforme aux exigences du premier alinéa de l'article 37 de la Convention du 11 mai 2011 dite Convention d'Istanbul, qui devrait être prochainement ratifiée par la France.

Par ailleurs, les associations ayant fait valoir que la médiation pénale ne saurait trouver sa place dans les situations de violences conjugales, l'article 30 de la loi de 2010 a introduit, dans le code de procédure pénale, une présomption de non-consentement à la médiation pénale pour les personnes bénéficiant d'une ordonnance de protection.

Enfin, l'article 16 de la loi a modifié le délit de dénonciation calomnieuse afin de ne pas rendre automatique la condamnation des personnes qui portent plainte pour violences conjugales quand elles ne parviennent pas à prouver la réalité des violences dont elles sont victimes et que les auteurs sont relaxés au bénéfice du doute.

Plus récemment, à la suite de l'abrogation du délit de harcèlement sexuel par le Conseil constitutionnel, **la loi n°2012-954 du 6 août 2012** relative au harcèlement sexuel a rétabli ce délit en élargissant le champ afin de prendre en compte l'ensemble des manifestations possibles de ce délit.

Enfin, **la loi n°2013-711 du 5 août 2013** portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice en application du droit de l'Union européenne et des engagements internationaux de la France apporte au droit en vigueur des compléments, pour le rendre conforme, notamment, à la directive européenne du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains, et pour permettre la ratification de la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique, dite convention d'Istanbul.

Ainsi, le texte crée une infraction spécifique de mariage forcé à l'étranger et incrimine la tentative d'interruption illégale de grossesse sans le consentement de la personne, l'incitation à subir une mutilation sexuelle ainsi que le fait de contraindre ou de forcer une personne à avoir des relations sexuelles avec un tiers. Sur le plan procédural, il prévoit l'information de la victime en cas d'évasion de l'auteur des faits et permet l'indemnisation des victimes étrangères en situation irrégulière sur le territoire national.

Après ce rappel des réponses apportées par le législateur, signalons la création, par le **décret n° 2013-7 du 3 janvier 2013**, d'une Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) dont la responsable est Mme Ernestine Ronai, entendue par la délégation aux droits des femmes.

### **3. Les conclusions de l'évaluation de l'application de la loi du 9 juillet 2010**

En janvier 2012, Mme Danielle Bousquet et M. Guy Geoffroy ont présenté, au nom de la commission des Lois de l'Assemblée nationale, un rapport d'information sur l'application de la loi du 9 juillet 2010.

**Le premier constat est que la loi de 2010 est pleinement applicable mais mal connue.**

La loi est applicable car tous les textes d'application réglementaires ont été publiés. En revanche, aucun des trois rapports prévus par la loi n'a été remis au Parlement dans les délais impartis.

Deux articles prévoient la conclusion de conventions entre l'État et les bailleurs de logement d'une part, et entre l'État et les centres régionaux des œuvres universitaires (CROUS) d'autre part, afin de fournir des logements aux femmes victimes de violences. Or, le rapport a constaté que peu de conventions ont été signées.

En l'absence du rapport prévu à l'article 21 de la loi sur la formation des professionnels confrontés aux violences conjugales, les rapporteurs ont souligné la grande difficulté à dresser un bilan d'ensemble des formations entreprises pour porter la loi à la connaissance des personnes chargées de l'appliquer.

**Le deuxième constat est que l'ordonnance de protection créée par la loi de 2010 connaît une montée en régime progressive mais inégale sur le territoire.**

Trop peu d'ordonnances sont délivrées et la marge de progression reste importante en la matière, selon l'avis des professionnels consultés par les rapporteurs. D'une part, le dispositif est souvent mal connu et les avocats peuvent hésiter à utiliser cette nouvelle procédure, préférant par exemple recourir au référé. D'autre part, le délai moyen de délivrance d'une ordonnance de protection, estimé à 26 jours dans le rapport d'évaluation, est beaucoup trop long, s'agissant de répondre à des situations de danger immédiat.

En revanche, la liste des mesures que peut prendre le juge aux affaires familiales dans le cadre de l'ordonnance de protection sur le fondement de l'article 515-11 du code civil est particulièrement complète et son contenu apparaît adapté aux besoins des victimes.

Pour ce qui est de la mise en œuvre de l'ordonnance de protection, trois difficultés spécifiques ont été soulignées.

La première concerne les modalités d'exercice de l'autorité parentale et notamment la possibilité de prévoir des rencontres en présence d'un médiateur. Or, les lieux de rencontre sécurisants pour les victimes sont en nombre insuffisant. Vos Rapporteurs rejoindront les préconisations de la délégation aux droits des

femmes du Sénat en demandant un recensement de ces lieux mais aussi un accroissement de leur nombre.

**Recommandation n° 48 : le ministère de la Justice doit inviter les tribunaux à recenser les lieux susceptibles de constituer des espaces de rencontre médiatisés et protégés et accroître le nombre de ces espaces.**

Une autre difficulté réside, pour les personnes étrangères, dans l'articulation entre la délivrance d'une ordonnance de protection et celle d'un titre de séjour. En effet, les articles 11 et 12 de la loi du 9 juillet 2010 ont rendu automatique la délivrance d'une carte de séjour aux personnes victimes de violences conjugales, qu'elles soient en situation régulière ou irrégulière, mais des problèmes d'application ont été soulignés par les associations.

Enfin, peu de tribunaux de grande instance ont établi la liste des personnes morales qualifiées prévue au dernier alinéa de l'article 515-11 du code civil, liste mettant à disposition des victimes les coordonnées des associations susceptibles de les assister dans leurs démarches.

Le dernier point critique dans l'application de l'ordonnance de protection est sa durée insuffisante : de l'avis unanime des professionnels concernés et entendus dans le cadre du rapport d'évaluation, la durée retenue pour la mesure de protection, à savoir quatre mois, se révèle trop courte pour assurer la stabilisation juridique de la situation de la victime et l'organisation pratique de sa vie quotidienne. Cette durée gagnerait à être portée à six mois.

**Troisième point du rapport d'évaluation : les mesures d'ordre pénal contenues dans la loi de 2010, dans le but de prévenir la récidive et de sanctionner pénalement toutes les formes de violences.**

L'article 26 de la loi a pour objectif d'améliorer la continuité du suivi des auteurs de violences en évitant toute rupture dans la prise en charge entre la phase de contrôle judiciaire et celle du sursis avec mise à l'épreuve, une même association suivant le parcours de l'auteur de violences. Le rapport d'évaluation, constatant l'absence de données en la matière, ne pouvait quantifier la mise en œuvre de cette disposition.

La loi prévoyait également l'expérimentation du dispositif électronique de protection anti-rapprochement et du téléphone de grand danger. Le premier dispositif, mis en œuvre tardivement, n'a pu être évalué par le rapport d'information. Le second en revanche, expérimenté à l'initiative de l'Observatoire des violences de Seine-Saint-Denis, a connu un certain succès et permis d'éviter des meurtres.

Par ailleurs, on l'a vu plus haut, la loi du 9 juillet 2010 a créé plusieurs infractions pénales : violence psychologique au sein du couple, mariage forcé.



**Dernier point : les clefs du succès : orientation des victimes, implication et mise en réseau des acteurs, prévention.**

Les victimes doivent être orientées vers la bonne procédure. La voie pénale doit demeurer la principale réponse aux situations de violences conjugales, la sollicitation d'une ordonnance de protection ne devant être vue comme pouvant s'y substituer, mais plutôt comme la première étape de la procédure judiciaire.

Concernant l'introduction d'une procédure de divorce, l'ordonnance de non-conciliation, préférée par certains avocats, n'offre pas, en cas de violences, une protection aussi complète et ne comprend pas de mesures pénales.

Le succès de la politique de lutte contre les violences faites aux femmes, à l'échelle d'un territoire, repose essentiellement sur l'implication des différents acteurs et sur leur mise en réseau, ainsi qu'en témoigne la réussite de la Seine-Saint-Denis où un protocole départemental a été défini. Afin de favoriser l'implication des acteurs, un effort de formation doit être fait.

Enfin, la dernière clef du succès réside dans une action de prévention des violences, à la fois dans les médias et à l'école.

À titre d'exemple, sera présenté ci-après le bilan des décisions prises en matière d'ordonnances de protection par le TGI de Bobigny du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 30 avril 2013, document remis par le tribunal lors du déplacement à Bobigny de vos Rapporteurs.

**DÉCISIONS PRISES EN MATIÈRE D'ORDONNANCES DE PROTECTION  
PAR LE TGI DE BOBIGNY  
1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2010 - 30 AVRIL 2013**

**Nombre total de décisions rendues : 619**

Les requêtes ont toutes été présentées par des femmes, sauf sept :

- quatre par un homme,
- trois par le procureur de la République, pour une femme en danger.

La requérante était assistée d'un avocat dans 524 dossiers, et sans avocat dans 80 dossiers. Aucune des requêtes ne concernait une situation de mariage forcé.

**Nature de la décision prise :**

- ordonnance de protection : **414** (soit 66,90 % des décisions)
- rejet de la demande, la vraisemblance des faits de violence et du danger allégué n'étant pas établie : **141** (soit 22,80 %)
- désistement, caducité ou radiation (après avoir déposé la requête, la demanderesse ne se présente pas, ou fait savoir qu'elle renonce à sa demande) : **64** (soit 10,30 %)

**Délai moyen entre le dépôt de la requête et la décision : 12 jours**

Ordonnances faisant interdiction au conjoint violent d'entrer en contact avec la demanderesse ; 402

Ordonnances attribuant la jouissance du logement à la victime des violences : 264 (dans presque tous les autres cas, le couple est déjà séparé)

Ordonnances statuant sur les modalités d'exercice de l'autorité parentale : 329 (soit presque tous les dossiers où le couple a des enfants, sauf ceux où la situation a été réglée en amont par une décision récente du juge aux affaires familiales)

**Modalités spécifiques d'exercice du droit de visite ou d'hébergement :**

– au sein d'un espace de rencontre : 121

– remise par un tiers de confiance : 53

– remise de l'enfant par le représentant d'une association agréée : 6 (premières mises en œuvre de la mesure d'accompagnement protégé)

Ordonnances décidant une interdiction de sortie du territoire des enfants sans l'autorisation des deux parents : 106

La transmission par le parquet d'éléments sur les procédures pénales en cours concernant le défendeur apparaît dans environ 40 ordonnances.

On peut estimer à une vingtaine le nombre d'ordonnances qui ont été frappées d'appel.

**4. Il est nécessaire de faire évoluer l'ordonnance de protection : les travaux de votre Délégation aux droits des femmes**

À la demande de la ministre des Droits des femmes, **Mmes Edith Gueugneau et Monique Orphé** ont effectué **une étude en amont de la présentation du présent projet de loi** afin de proposer des améliorations à apporter à la loi de 2010. S'appuyant à la fois sur le rapport d'évaluation « Bousquet-Geoffroy » et sur de nombreuses auditions, dont la liste figure en annexe au rapport, elles se sont interrogées sur l'opportunité de modifier le dispositif de l'ordonnance de protection et se sont également rendues au TGI de Bobigny.

**Déplacement de Mme Édith Gueugneau et Mme Monique Orphé, rapporteuses, au TGI de Bobigny, le 17 juin 2013**

Comme ont pu le constater vos deux Rapporteuses qui, à l'invitation de Mme Ernestine Ronai, responsable de l'Observatoire des violences de Seine-Saint-Denis, se sont rendues au TGI de Bobigny le 17 juin 2013, il existe un parcours permettant de guider les victimes vers les acteurs pertinents.

Au sein du tribunal, **le parcours d'accueil des victimes de violences** conduit les requérantes du guichet central à la permanence juridique, puis au bureau d'aide juridictionnelle et enfin au bureau du juge aux affaires familiales de permanence. Un partenariat a été noué avec l'association *SOS Femmes* qui dispose de places d'hébergement pour une semaine, pour les femmes qui demandent une ordonnance de protection, c'est-à-dire le temps que l'ordonnance soit rendue.

Par ailleurs, le parquet assure la coordination entre la demande civile de protection, une éventuelle procédure pénale et le dispositif du téléphone de grand danger. De cette manière, la victime peut se trouver protégée dans la journée, l'ensemble des démarches étant effectuées dans le cadre d'une étroite collaboration entre les différents acteurs. Des partenariats ont d'ailleurs été signés pour formaliser cette coopération.

Selon Mme Paule Aboudaram, vice-présidente du Conseil national des Barreaux, entendue par la Commission des lois, la mise en place de tels parcours sur le modèle du tribunal de Bobigny est la condition *sine qua non* du succès du dispositif.

À la suite de ce travail d'analyse, vos Rapporteures ont proposé plusieurs éléments d'amélioration du dispositif.

● **Concernant l'ordonnance de protection**

– Le délai de délivrance de l'ordonnance de protection : ce délai étant trop long, il conviendrait d'inscrire dans la future loi un délai maximal pour la délivrance de l'ordonnance ;

– La durée de l'ordonnance de protection : celle-ci est jugée souvent trop courte ; il est donc proposé de la porter à six mois, renouvelable une fois. Cette proposition se trouvait également dans le rapport d'évaluation de 2012 ;

On verra plus loin que ces deux points ont été pris en compte dans le présent projet de loi.

– Le champ d'application de l'ordonnance de protection : celle-ci vise les violences exercées au sein du couple, mais certaines associations auraient souhaité l'étendre à l'ensemble des violences faites aux femmes, suggestion que vos rapporteures n'ont pas retenue, les violences intrafamiliales correspondant à un champ spécifique ;

– Le juge compétent : lorsqu'une procédure pénale est engagée, le juge pénal devrait pouvoir également rendre une ordonnance de protection ;

– L'autorité parentale : l'ordonnance de protection pourrait, durant la durée de son application, entraîner une suspension de l'exercice de l'autorité parentale pour l'auteur des violences. Selon M. Édouard Durand, magistrat, reçu en audition par la Délégation, il faut casser le mythe qu'un mauvais mari (violent) peut être un bon père.

Dans le cas où un homicide conjugal est commis, l'automaticité de l'attribution de l'autorité parentale au parent vivant meurtrier pose problème. Il est donc suggéré qu'au moment de la décision de la Cour d'assises, le retrait de l'autorité parentale soit prioritairement envisagé pour le parent auteur, sauf si l'intérêt de l'enfant s'y oppose.

L'on peut ensuite s'interroger sur l'opportunité d'introduire dans le code civil une définition de l'intérêt de l'enfant, ainsi que l'avaient envisagé les députés lors de l'examen de la loi de 2010.

À cet égard, il est intéressant de noter que Mme Marie Derain, adjointe au Défenseur des droits, a remis au président de la République le 20 novembre, un rapport portant sur « *l'enfant et sa parole en justice* ». Elle y formule dix

propositions pour que la parole des enfants soit mieux écoutée par la justice, notamment en matière de séparations conflictuelles. **Elle appelle, en particulier, à conférer un statut juridique précis à l'enfant témoin, statut qui lui garantisse des droits et prenne en compte la vulnérabilité due à sa minorité.** Ce statut serait adapté au cas des enfants témoins des affaires les plus graves.

– La médiation pénale est une question controversée. Des associations préconisent sa suppression dans les situations de violences conjugales. Même en dehors de l'ordonnance de protection, vos Rapporteuses ont proposé de s'en tenir à la solution retenue par la loi du 9 juillet 2010.

– La formation des différents acteurs : des instructions de la part de la chancellerie sont nécessaires afin de rendre plus fréquent le recours à l'ordonnance de protection. Ce point est prévu dans le prochain projet de loi. Le succès rencontré par le département de la Seine-Saint-Denis dans la mise en œuvre du dispositif montre la voie à suivre : les protocoles en vigueur dans ce département devraient être généralisés pour faciliter le partenariat.

Le 4<sup>ème</sup> plan interministériel de lutte contre les violences (2014-2016), présenté au mois de novembre par la ministre des Droits des femmes, prévoit, sur la base d'expériences locales réussies, de diffuser un protocole pour une utilisation plus précoce et plus régulière de l'ordonnance de protection. Il sera décliné dans chaque département dans le cadre d'un travail partenarial associant le tribunal de grande instance, le Parquet, l'ordre des avocats, la chambre des huissiers, les associations et les services des collectivités territoriales. Sa mise en place sera accompagnée par la MIPROF dans le cadre d'un programme de formation à destination de l'ensemble des professionnels intervenant dans la procédure.

**Recommandation n° 49 : instaurer par la loi le principe de la suspension de l'exercice de l'autorité parentale pour l'auteur des violences durant la durée de l'ordonnance de protection**

**Recommandation n° 50 : instaurer par la loi le principe du retrait de l'autorité parentale au parent auteur d'un crime sur le conjoint, sauf si l'intérêt de l'enfant s'y oppose.**

**Recommandation n° 51 : encourager et faciliter la mise en place de protocoles de partenariat, pour la prise en charge des victimes, entre tous les acteurs impliqués : parquet, ordre des avocats, chambre des huissiers, associations, collectivités territoriales.**

**Recommandation n° 52 : prendre en compte les conséquences des violences sur les enfants et les situations de violences dans les décisions concernant le droit de visite et le droit de garde lorsque la sécurité des enfants et de la femme est menacée ; identifier les réponses inadaptées aux situations de violences telles que la résidence alternée systématique.**

**Recommandation n° 53 : rappeler par circulaire que le juge a la possibilité, dans le cadre d'une ordonnance de protection, prononcer le retrait partiel de l'autorité parentale ou du droit de garde du parent violent, s'il a la conviction que cette décision est conforme à l'intérêt supérieur de l'enfant.**

**Recommandation n° 54 : éviter, dans les cas où une ordonnance de protection est délivrée, sauf circonstances particulières justifiées par l'intérêt supérieur de l'enfant, de fixer la résidence de l'enfant au domicile du conjoint violent ou d'ordonner une résidence alternée.**

**Recommandation n° 55 : permettre le secret de l'adresse des femmes victimes de violences, notamment lorsque l'auteur de ces violences détient conjointement l'exercice de l'autorité parentale.**

**Recommandation n° 56 : prolonger le délai autorisant la dissimulation de l'adresse de la victime après la fin de l'ordonnance de protection (avec la fixation d'un délai précis), et a fortiori quand l'auteur continue de détenir conjointement l'exercice de l'autorité parentale.**

**Recommandation n° 57 : autoriser la domiciliation auprès d'associations agréées pour les affaires de la vie quotidienne pendant l'ordonnance de protection et en cas de prolongation de la mesure.**

- *Concernant d'autres points*

Pour pallier l'insuffisance de l'articulation civil-pénal, il était proposé que la désignation, dans chaque TGI, d'un magistrat du parquet spécialisé dans le suivi des violences faites aux femmes, devienne systématique et non facultative.

Proposer une prise en charge ou une thérapie aux auteurs apparaît primordial pour éviter les récidives et ce point sera pris en compte dans le projet de loi.

– L'accompagnement social des victimes est important également, et les actions de prévention et de lutte contre les stéréotypes doivent être développées.

À cet égard, il convient de noter que le 4<sup>ème</sup> plan interministériel de lutte contre les violences déjà évoqué prévoit de doubler le nombre des intervenants sociaux en commissariats et brigades de gendarmerie d'ici 2017.

**Recommandation n° 58 : désigner dans chaque TGI un magistrat référent dans le suivi des procédures relatives aux violences faites aux femmes. Mettre en place un référent égalité femmes hommes chargé du suivi des violences faites aux femmes dans l'ensemble des institutions (hôpitaux, préfectures, consulats, commissariats).**

**Recommandation n° 59 : prévoir des actions de prévention et de lutte contre les stéréotypes pour combattre les violences, et ce dès le plus jeune âge.**

– Le rôle du médecin dans le signalement des violences conjugales est essentiel.

Il leur revient de repérer les maltraitances verbalisées ou non, de les constater et de les signaler aux instances ad hoc. Ainsi que l’a rappelé le Dr Irène Kahn-Bensaude, vice-présidente du conseil national de l’Ordre des médecins, entendue par la Délégation, le médecin ne peut faire un signalement qu’avec l’accord de la femme, sauf si elle est dans un état de vulnérabilité (article 226-14 du code pénal). Il doit en revanche faire un certificat de coups et blessures. Ceux-ci constituent dans les procédures de violences conjugales, des pièces essentielles lors du dépôt de plainte. Les certificats ne peuvent en eux-mêmes établir de lien de causalité entre les blessures constatées et les violences conjugales.

Dès lors, la formation des médecins est un enjeu fondamental, notamment dans la rédaction des certificats médicaux, et il conviendra d’y apporter toute l’attention nécessaire.

À la suite du rapport d’évaluation de la loi de 2010 par l’Assemblée nationale, un second rapport de juin 2013 commun à l’Inspection générale des affaires sociales et à l’Inspection générale des services judiciaires <sup>(1)</sup> a procédé à une évaluation de l’ordonnance de protection. Il s’est appuyé sur un questionnaire adressé à l’ensemble des TGI et des déplacements en juridiction.

Pour la période de référence, entre le 1<sup>er</sup> juin 2011 et le 30 avril 2013, plus de 2600 ordonnances de protection ont été délivrées pour plus de 3300 saisines, selon une répartition très inégale entre les juridictions. Environ un quart des procédures n’ont pas abouti, soit que la requête ait été rejetée, soit que le requérant se soit désisté.

Quatre TGI ont délivré plus de 100 ordonnances de protection : Bobigny (318), Nanterre (131), Paris (120), Nice (117), et huit plus de 50 : Lille (95), Toulouse (93), Lyon (88), Pontoise (80), Créteil (59), Rennes (57), Perpignan (54), et Marseille (56).

Par rapport à l’évaluation faite par le rapport « Bousquet-Geoffroy » en 2012, le rapport constate une progression des mesures ordonnées dans des juridictions de taille importante. Trois cours d’appel se démarquent : Paris, Versailles et Aix-en-Provence. Toutefois, ce contentieux reste minoritaire par rapport à l’activité générale des juges aux affaires familiales.

Aucun service de juge aux affaires familiales n’indique répondre dans les 72 heures. 46,4 % des ordonnances sont prononcées dans un délai inférieur à 20 jours ; ce délai de réponse a cependant diminué par rapport à la première évaluation.

---

(1) *Rapport de l’Inspection générale des services judiciaires et de l’Inspection générale des affaires sociales : Mission d’évaluation de l’ordonnance de protection, juin 2013.*

Les questions institutionnelles et partenariales restent un point faible du dispositif. Pour 66,4 % des réponses, aucune formation ou action de sensibilisation n'a été mise en œuvre au sein de la juridiction sur l'ordonnance de protection et dans 96,4 % des juridictions aucun protocole de mise en œuvre n'a été élaboré.

77 % des répondants précisent qu'il n'y a pas de convention conclue avec un partenaire pour l'accompagnement des enfants pour des droits de visite et d'hébergement et 72,1 % indiquent que la liste des personnes morales qualifiées qui doit être remise aux bénéficiaires de l'ordonnance de protection, n'a pas été élaborée.

Le rapport conjoint de l'IGAS et de l'IGSJ établit également des préconisations: renforcer la formation de tous les professionnels et acteurs; favoriser la mise en réseaux des acteurs; consolider les parcours de rupture des victimes en refondant le droit au logement; assurer l'effectivité de la mesure de dissimulation de l'adresse de la victime de violences conjugales; délivrer systématiquement la liste des personnes morales; porter la durée de l'ordonnance de protection de 4 à 6 mois en la décomptant à partir de la date du prononcé; garantir l'effectivité du droit au séjour pour les étrangers.

Face aux difficultés d'application de la loi de 2010 et en particulier de l'ordonnance de protection, le projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes entend apporter des réponses nouvelles.

## **B. UN PROJET DE LOI AMBITIEUX ET NOVATEUR**

### **1. Améliorer le dispositif de l'ordonnance de protection en tirant les conséquences des évaluations effectuées (article 7)**

Le projet de loi sur l'égalité tire les conséquences des différentes évaluations évoquées plus haut pour procéder à des ajustements du dispositif.

#### ***a. La réduction des délais de délivrance***

Le premier point concerne la réduction des délais de délivrance de l'ordonnance de protection, compte tenu des observations faites sur le terrain. L'étude d'impact jointe au projet de loi rappelle que deux options étaient possibles. La première consiste à fixer dans la loi un délai fixe, par exemple dix jours. Mais la création d'un délai précis pour statuer se heurterait aux contraintes procédurales inhérentes à la procédure devant le juge aux affaires familiales. En effet, un tel délai serait incompatible avec la convocation par lettre recommandée. Elle pourrait surtout porter atteinte au principe du contradictoire si la partie défenderesse n'a pas été en mesure de préparer sa défense.

En outre, le non-respect de ce délai ne pourrait pas être sanctionné, les sanctions envisageables (par exemple, la nullité de la procédure) n'étant pas dans l'intérêt de la victime. Inversement, le non-respect d'un tel délai pourrait engager

la responsabilité de l'État alors même qu'il ne serait pas imputable au juge (en cas de problème dans la convocation par exemple).

La seconde option, retenue dans le projet de loi, est de prévoir que le juge statue « *dans les meilleurs délais* ». Affirmer spécifiquement à l'article 515-11 du code civil que le juge doit statuer « *dans les meilleurs délais* » permet de concilier l'impératif de la procédure et de respect du principe du contradictoire, le juge pouvant apprécier que les parties ont bénéficié d'un délai raisonnable avant la tenue d'une audience.

### ***b. L'allongement de la durée des mesures***

Il est proposé de modifier l'article 515-12 du code civil afin de porter de quatre à six mois la durée maximale des mesures prises dans l'ordonnance de protection. Le Sénat a choisi de faire courir ce délai à partir de la date de notification, ce qui diffère du projet de loi initial qui avait retenu la date de délivrance.

L'allongement de la durée des mesures à six mois est un compromis satisfaisant entre la protection apportée aux victimes de violences et l'atteinte aux libertés individuelles que les mesures de protection peuvent générer. Le juge appréciera en fonction de chaque situation la durée des mesures, sans aller au-delà de six mois.

Les Rapporteuses se félicitent de cette mesure qui rejoint l'une de leurs recommandations.

### ***c. La priorité donnée au maintien de la victime dans les lieux***

L'article 515-11 du code civil serait modifié pour que le juge aux affaires familiales, saisi lors de la demande d'ordonnance de protection, puisse préciser lequel des partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou des concubins, continuera à résider dans le logement commun et statuer sur les modalités de prise en charge des frais afférents à ce logement. Il est prévu comme en matière pénale que la jouissance de ce logement est attribuée au partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou au concubin qui n'est pas l'auteur des violences.

Il s'agit ici d'aligner les conditions d'attribution du logement du couple, pour les concubins et les partenaires d'un pacte civil de solidarité, sur celles prévues pour les époux.

Par ailleurs, il est à noter qu'après son examen en première lecture par le Sénat, le texte de l'article 7 a été modifié. Il est prévu que la possibilité actuellement ouverte au juge de tenir les audiences en chambre du conseil, c'est-à-dire à huis clos, devienne systématique.



Le texte voté par le Sénat prévoit également que l'ordonnance de protection puisse être délivrée si les enfants de la victime sont eux aussi exposés à la violence. Cette possibilité est déjà ouverte à l'article 515-9 du code civil.

Le juge, lorsqu'il délivre une ordonnance de protection, pourrait ordonner dans le même temps une prise en charge sanitaire, sociale ou psychologique de l'auteur des violences.

Enfin, le juge devrait informer sans délai le procureur de la République de la délivrance d'une ordonnance de protection lorsque les enfants sont en danger.

## **2. Restreindre la médiation pénale aux seuls cas où la victime en fait expressément la demande (article 8)**

Si la médiation pénale peut être un outil utile pour des cas ponctuels de violences, commises à l'occasion d'un conflit ou d'une séparation par exemple, elle peut se révéler, en revanche, contreproductive et nocive dans les cas de violences conjugales manifestant une emprise de l'auteur sur la victime.

La loi du 9 juillet 2010 a déjà restreint les conditions de mise en œuvre de la médiation pénale en prévoyant qu'elle ne soit possible « *qu'à la demande ou avec l'accord de la victime* ». De plus, la victime de violences conjugales est présumée ne pas consentir à la médiation pénale lorsqu'elle a saisi le juge aux affaires familiales d'une demande d'ordonnance de protection.

La circulaire d'application de cette loi, datée du 3 août 2010, a de nouveau insisté pour que cette procédure ne soit utilisée « *que de façon résiduelle voire exceptionnelle* ».

L'article 8 du projet de loi initial proposait d'aller plus loin, en ne rendant la médiation pénale possible d'une part, qu'à la demande expresse de la victime et, d'autre part, en prévoyant que, en cas de réussite de cette procédure, elle devait obligatoirement être suivie d'un rappel à la loi. Celui-ci participe de la prévention de la réitération des actes.

Le Sénat a modifié le projet de loi en interdisant le recours à la médiation pénale lorsque des violences ont été commises par le conjoint, l'ex-conjoint, le concubin ou le partenaire d'un pacte civil de solidarité. Cette interdiction pure et simple a pris en compte la demande de certaines associations pour lesquelles la médiation pénale constitue un déni de justice en cas de violences conjugales.

Vos Rapporteuses restent cependant favorables au dispositif initial du Gouvernement, qui lui paraît équilibré en gardant la possibilité de la médiation, considérant qu'elle peut être une réponse pour un petit nombre de cas.

### 3. Privilégier l'éviction du conjoint violent du domicile (articles 9 et 11)

Les dispositions relatives à l'éviction du conjoint violent résultent de la loi du 12 décembre 2005 relative au traitement de la récidive des infractions pénales, complétée par la loi du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs. Elles permettent l'éviction du conjoint à tous les stades d'une procédure pénale relative à des violences commises par une personne contre son (ex)-conjoint, son (ex)-concubin, ou son (ex)-partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Cette possibilité d'éviction est prévue par les articles 41-6, 41-2 et 138 du code de procédure pénale et par l'article 132-45 du code pénal.

Cependant, il ressort des statistiques du Ministère de la Justice, les éléments suivants : du 2<sup>ème</sup> trimestre 2006 au 4<sup>ème</sup> trimestre 2011, sur les 169 754 affaires pour lesquelles une mesure d'interdiction du domicile du conjoint violent pouvait être prononcée, 25 190 mesures seulement ont été ordonnées, ce qui représente 14,8 % des affaires sur la période (10 % en 2006, 17,8 % en 2009, 19,3 % en 2010 et 13,7 % en 2011). Une modification législative s'impose donc.

L'article 9 du projet de loi prévoit en conséquence que l'avis de la victime doit être recueilli systématiquement par le Procureur de la République sur l'opportunité de prononcer une mesure d'éviction à l'encontre de l'auteur de violences et qu'en cas de « *faits de violences susceptibles d'être renouvelés, l'éviction de l'auteur des faits doit, sauf circonstances particulières, être privilégiée si la victime le sollicite* ».

L'article 11 prévoit, de manière complémentaire, des modifications à la loi du 1<sup>er</sup> septembre 1948 portant modification et codification de la législation relative aux rapports des bailleurs et locataires ou occupants de locaux d'habitation ou à usage professionnel et instituant des allocations de logement. Ces mesures sont de deux natures : elles visent, d'une part, pour les locataires du parc social à élargir le droit au maintien dans les lieux des victimes de violences et, d'autre part, à supprimer des bénéficiaires de ce droit, les personnes déclarées coupables de violences.

Dans le cas où la victime de violences préfère quitter le domicile conjugal, le Gouvernement s'est engagé, dans le 4<sup>e</sup> plan interministériel de lutte contre les violences, à accroître l'offre d'hébergement d'urgence de 1 650 places d'ici 2017. Cela correspond au minimum réclamé par l'association « Solidarité Femmes » qui estime, pour sa part, le besoin à 4 000 places d'hébergement.

Le Gouvernement rendra public chaque année l'évolution du nombre de solutions d'urgence dédiées et adaptées aux femmes victimes de violences.

Les Rapporteurs se réjouissent de cette disposition qui élève au rang de principe, le maintien de la victime au domicile, notamment grâce au transfert de bail et d'éviter ainsi une double peine.

Enfin, il convient de rappeler ici qu'en vertu des dispositions du code de la construction et de l'habitation (article R.441-5), le préfet dispose, au bénéfice des personnes prioritaires – dont les femmes victimes de violences – d'un droit de réservation de logements dans le parc de logements sociaux. Ce droit de réservation peut atteindre au maximum 30 % des logements dans le parc d'un organisme HLM.

#### **4. Généraliser le dispositif « femmes en très grand danger » (article 10)**

La loi de juillet 2010 sur les violences intrafamiliales avait institué à titre expérimental deux dispositifs de télé-protection :

– le dispositif électronique anti-rapprochement (DEPAR) : l'auteur porte un bracelet électronique et ne peut se rapprocher de la victime. ;

– le dispositif de télé-protection : un téléphone d'alerte est remis à la victime qui peut prévenir la police en cas de violation des obligations imposées au mis en examen.

Mais ces dispositifs étaient assortis de conditions très restrictives : ils n'étaient possibles que si le conjoint violent avait été condamné ou encourait une peine d'au moins cinq ans de prison.

En marge de ces dispositifs légaux, un autre dispositif expérimental a été mis en place dans le ressort du tribunal de Bobigny et du tribunal de Strasbourg sur la base d'une convention de partenariat signée entre l'État, les collectivités territoriales, les associations d'aide aux victimes et des opérateurs privés.

Le principe en est simple : un téléphone d'alerte, équipé d'un bouton d'appel préprogrammé renvoyant directement vers des écouteurs professionnels, est attribué par le procureur de la République à une femme identifiée comme particulièrement exposée à un risque de violences conjugales. En cas de danger, l'appel est immédiatement dirigé vers un téléopérateur qui dispose de toutes les informations relatives à la victime. Évaluant la situation de danger, ce téléopérateur prend contact directement, par une ligne dédiée, avec les services de police ou de gendarmerie qui interviennent alors dans de brefs délais (10 minutes en moyenne dans le ressort du TGI de Bobigny).

Les bilans réalisés par les juridictions de Bobigny, où se sont rendues les rapporteuses, et Strasbourg témoignent du bon fonctionnement de ce dispositif et de son utilité pour prévenir les violences. Les personnes bénéficiaires sont également satisfaites, ainsi qu'en a témoigné Mme Ernestine Ronai, responsable de la MIPROF : elles éprouvent un sentiment de sécurité accru, bénéficiant de l'écoute de l'opérateur et de la réactivité de la police.

Ainsi, en Seine-Saint-Denis, sur les trois années d'expérimentation, 92 femmes ont été admises au dispositif « femmes en très grand danger ». 33 d'entre elles ont fait usage au moins une fois de leur téléphone d'alerte pour

des situations de danger. Chacun de ces appels d'urgence a donné lieu à une intervention des services de police (soit 68 interventions). Lors de ces interventions, quatre interpellations concernant trois hommes ont pu être effectuées et ont systématiquement donné lieu à des déferrements au parquet : trois en comparution immédiate aboutissant, pour deux d'entre eux, à une peine d'emprisonnement ferme assortie d'un mandat de dépôt et pour le troisième à une relaxe. La quatrième procédure a donné lieu à une convocation par procès-verbal avec placement sous contrôle judiciaire, interdisant à l'homme violent d'entrer en contact avec la victime dans l'attente du jugement.

Les expériences de téléphone portable grand danger dit « TGD » initialement conduites par les parquets de Bobigny et Strasbourg, ont ensuite été étendues aux TGI de Pontoise, Basse-Terre, Pointe-à-Pitre, Douai et Paris en lien avec les collectivités territoriales.

Les résultats très concluants du TGD ont conduit le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012 à annoncer la généralisation de ce dispositif, ce qu'envisage précisément l'article 10 du projet de loi.

La généralisation du téléphone d'alerte pour femmes en très grand danger, vise à réduire le nombre de victimes de meurtre commis au sein du couple. Elle interviendra à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

L'étude d'impact annexée au projet de loi précise les modalités de financement de cette généralisation : des crédits budgétaires seront attribués au ministère des Droits des femmes (programme 137 *Égalité entre les femmes et les hommes*) ainsi que du Fonds interministériel de prévention de la délinquance, mais le financement s'appuiera aussi sur les collectivités territoriales. Ces crédits sont en effet inscrits au projet de loi de finances pour 2014 à hauteur de 0,9 million d'euros.

Le Sénat a enrichi le texte du projet de loi d'un paragraphe supplémentaire à l'article 10 : il prévoit qu'un TGD puisse aussi être attribué, par le juge d'instruction ou le juge des libertés et de la détention, à une personne victime de viol, lorsque l'auteur des faits est placé sous contrôle judiciaire assorti de l'obligation de s'abstenir d'entrer en relation avec la victime. À cette occasion, la ministre des Droits des femmes a, en effet, rappelé lors du débat en séance publique intervenu au Sénat, que dans la grande majorité des cas (huit cas sur dix), l'auteur du viol est connu de la victime

##### **5. Harmoniser les définitions des délits de harcèlement moral au travail et de harcèlement psychologique au sein du couple (article 12)**

L'article 12 tend à harmoniser la nouvelle définition du harcèlement sexuel, résultant de l'adoption de la loi du 6 août 2012, avec celles des délits de harcèlement moral au travail et de harcèlement psychologique au sein du couple

(créé par la loi de juillet 2010). Ces deux dernières définitions se réfèrent en effet aux « *agissements répétés* » tandis que la définition du harcèlement sexuel se réfère aux « *comportements ou propos répétés* ». Le présent article propose, sur le modèle des dispositions retenues en matière de harcèlement sexuel, de remplacer les termes « *d'agissements répétés* » par « *comportements ou propos répétés* », ce qui permettra un élargissement du champ de l'incrimination et notamment de son élément matériel. Il est espéré une meilleure application des dispositions sur les violences psychologiques au sein du couple.

## **6. Prendre en compte les violences faites aux femmes handicapées (article 13)**

L'article L.114-3 du code de l'action sociale et des familles impose à l'État, aux collectivités territoriales et aux organismes de protection sociale de mettre en œuvre « *des politiques de prévention, de réduction et de compensation des handicaps et les moyens nécessaires à leur réalisation qui visent à créer les conditions collectives de limitation des causes du handicap, de la prévention des handicaps se surajoutant, du développement des capacités de la personne handicapée et de la recherche de la meilleure autonomie possible* ».

L'article 13 propose de compléter ces dispositions afin d'inclure, dans la politique de prévention du handicap, **des actions de sensibilisation et de prévention concernant les violences faites aux femmes handicapées.**

Aujourd'hui, il n'y a pas de statistiques nationales disponibles sur le nombre de femmes handicapées victimes de violences. Néanmoins, l'association « Femmes pour le dire, femmes pour agir » estime qu'il y aurait, parmi les femmes handicapées, un pourcentage deux fois plus important de femmes subissant des violences de la part de leur compagnon que parmi les femmes valides.

L'étude d'impact précise que la question des violences faites aux femmes handicapées sera prise en compte dans la nouvelle enquête Virage. De même, le plan de formation élaboré par la MIPROF abordera la thématique des violences faites aux femmes handicapées.

Il convient de rappeler que la vulnérabilité constitue une circonstance aggravante pour plusieurs incriminations pénales, notamment les violences sexuelles.

Vos Rapporteurs approuvent la prise en compte, par le projet de loi, de la situation des femmes handicapées victimes de violences, que leur vulnérabilité expose plus encore à de tels actes.

## **7. Exonérer les femmes étrangères victimes de violence des taxes de délivrance et de renouvellement des titres de séjour (article 14)**

L'article 14 vise à exonérer les personnes étrangères victimes de violences des frais de délivrance ou de renouvellement de titre de séjour : c'est l'objet du nouvel article L.311-17 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

L'étude d'impact évalue le coût de cette mesure à 160 000 euros par an.

Vos Rapporteuses soutiennent cette disposition qui viendra en aide à de nombreuses femmes étrangères victimes de violences et souvent en situation de précarité économique. Votre délégation avait d'ailleurs émis une recommandation allant en ce sens dans son rapport sur la lutte contre le système prostitutionnel, en faveur des personnes de nationalité étrangère victimes de la traite et du proxénétisme.

**Recommandation n° 60 : faciliter l'accès à un titre de séjour pour les femmes étrangères en danger de violences (que ce soit en raison de violences conjugales, de polygamie, de mariage forcé, d'excision, notamment.)**

## **8. Responsabiliser les auteurs de violences pour éviter la récidive (article 15)**

La lutte contre les violences faites aux femmes ne peut se limiter au soutien apporté aux victimes, il faut aussi considérer l'auteur des violences.

L'article 15 du projet de loi propose la création d'un stage de sensibilisation à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes. Il pourrait être imposé au conjoint violent par le procureur de la République, comme alternative aux poursuites ou comme mesure de composition pénale, ou par le juge, comme obligation spécifique d'un sursis avec mise à l'épreuve ou comme peine complémentaire. Le coût du stage serait à la charge de l'auteur des violences, ce qui devrait avoir des vertus pédagogiques. Il s'agit également de prévenir la réitération des faits.

Il convient de noter que le code pénal prévoit actuellement, comme peine complémentaire, différents types de stages aux objectifs variés : stage de citoyenneté, stage de responsabilité parentale, stage de sensibilisation à la sécurité routière, stage de sensibilisation à l'usage de produits stupéfiants.

Un décret précisera les modalités pratiques de mise en œuvre de la mesure.

Le Sénat a préféré retenir l'expression « *stage de responsabilisation* » qui lui paraît plus conforme à son objectif.

Vos Rapporteuses se félicitent de cette mesure, à visée pédagogique.

Par ailleurs, dans leur contribution remise à la ministre des Droits des femmes, vos Rapporteures s'étaient interrogées sur l'opportunité d'envisager une obligation de soins pour les auteurs de violences, susceptible de prévenir la récurrence. D'ores et déjà, une obligation de soins peut être décidée par le juge au stade présentiel dans le cadre d'un contrôle judiciaire, ou comme alternative totale ou partielle d'une peine d'emprisonnement en cas de sursis avec mise à l'épreuve. La violation de cette obligation peut conduire dans le cas du contrôle judiciaire à une mise en détention provisoire, et dans celui du sursis avec mise à l'épreuve à la révocation du sursis et donc à l'incarcération de l'intéressé.

Quant à l'injonction de soins codifiée à l'article 131-36-4 du code pénal, elle intervient dans le cadre du suivi socio-judiciaire. Celui-ci est prononcé par le tribunal ou la cour en complément ou à la place de la peine privative de liberté.

L'injonction de soins peut être prononcée par la juridiction de jugement, dès lors qu'une expertise médicale a confirmé l'efficacité de prescrire un traitement à la personne poursuivie.

#### **9. Former les professionnels impliqués dans les violences (article 15 *bis* nouveau)**

La question de la formation des professionnels est identifiée par l'ensemble des acteurs des droits des femmes comme un élément incontournable des politiques publiques en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, ce que souligne aussi l'étude d'impact jointe au projet de loi. Cette question n'est pas nouvelle et depuis 2005, trois plans triennaux de lutte contre les violences faites aux femmes ont permis de mobiliser les services de l'État sur l'objectif de formation des professionnels confrontés à cette problématique.

L'article 21 de la loi du 9 juillet 2010 disposait qu'un « *rapport remis par le Gouvernement sur la mise en place d'une formation spécifique en matière de prévention et de prise en charge des violences faites aux femmes et des violences commises au sein du couple est présenté au Parlement avant le 30 juin 2011* ». Ce rapport n'a jamais été remis.

Les actions de formation mises en place apparaissent hétérogènes, à la fois suivant les professions et sur les territoires. Si la formation des forces de sécurité a nettement progressé ces dernières années, les autres professions sont restées plus en retrait.

C'est pourquoi le comité interministériel aux droits des femmes du 30 novembre 2012 a confié à la MIPROF le soin de définir le cahier des charges d'un plan de formation transversal et interministériel sur les violences faites aux femmes, afin d'assurer une meilleure formation des professionnels. Selon le 4<sup>ème</sup> plan interministériel de lutte contre les violences, ce cahier des charges a été élaboré et devrait être diffusé par la MIPROF avant fin décembre 2013.

Le Sénat a fait le choix d'introduire un article 15 bis nouveau qui **pose le principe de l'obligation de formation de l'ensemble des acteurs de la lutte contre les violences**, en modifiant l'article 21 de la loi du 9 juillet 2010.

La déclinaison de ce principe législatif au sein des différentes professions concernées relève du pouvoir réglementaire. Par cohérence, le Sénat a supprimé, au sein de l'article 23 du projet initial, les dispositions habilitant le Gouvernement à prendre de telles dispositions par ordonnance.

Par ailleurs, le Sénat a créé un article 15 quater qui complète la loi de juillet 2010. Il demande la remise au Parlement d'un rapport annuel piloté par le ministère des Droits des femmes faisant un « *bilan de l'application de la loi en matière de traitement des violences envers les femmes sous toutes leurs formes* ».

**Vos Rapporteuses approuvent pleinement l'obligation de formation des acteurs introduite par le Sénat.** Elle rejoint une recommandation adoptée par la Délégation dans son rapport d'information consacré au harcèlement sexuel.

## C. PROTÉGER LA DIGNITÉ DES FEMMES

### 1. Le renforcement des missions du Conseil supérieur de l'audiovisuel (article 16)

La loi du 30 septembre 1986 définit le rôle et les missions du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA). Le Conseil a notamment pour mission de contribuer à la lutte contre les discriminations dans le domaine de la communication audiovisuelle et de veiller à ce que la programmation audiovisuelle reflète la diversité de la société française.

L'article 16 vise à renforcer les pouvoirs du CSA en ce sens, dans le domaine du respect des droits des femmes.

D'après les données fournies dans l'étude d'impact, les femmes ne sont représentées qu'à hauteur de 35 % dans les programmes télévisés et seulement 13 % dans les programmes sportifs. D'un point de vue qualitatif, si 35 % des personnages de fiction sont des personnages féminins, seuls 25 % des personnages centraux le sont.

Les dispositions de l'article 16 s'inscrivent dans le prolongement des mesures prises dans la loi du 9 juillet 2010. Il convient notamment de rappeler que la faculté de saisine du CSA afin de demander l'engagement d'une procédure de mise en demeure d'un éditeur ou d'un distributeur de service de communication audiovisuelle, a également été étendue aux associations de défense des droits des femmes.

Le 1° de l'article 16 complète les attributions du CSA définies par l'article 3-1 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de



communication, en insérant un alinéa relatif à la place des femmes dans les médias. Sa nouvelle mission consisterait à assurer le respect des droits des femmes dans le domaine de la communication audiovisuelle. Pour cela, il lui faudrait veiller à une juste représentation des femmes dans les programmes audiovisuels et à ce que l'image des femmes dans ces programmes contribue à la lutte contre les stéréotypes, les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes.

Car, déjà en 2008, dans son rapport sur l'image des femmes dans les médias, Mme Brigitte Grésy, rapporteure pouvait écrire : *« Ainsi, les femmes meublent le champ plus qu'elles ne l'occupent ; elles font du remplissage et de la figuration, pas toujours intelligente. Elles constituent la matière première pour remplir un devoir vertueux d'une mixité politiquement correcte. Elles sont un ingrédient de bonne conscience et non de responsabilité assumée ; ...elles sont le plus souvent des passantes et non pas des rouages de la marche du monde »*.

Le nouvel article 20-5 introduit par le 2° du présent article conduirait à créer une obligation incombant aux chaînes nationales de télévision diffusées par voie hertzienne terrestre, de diffusion de programmes relatifs à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes. Les conditions d'application devraient être précisées par le CSA.

Enfin, le 3° de l'article 16 réécrit les missions de service public des sociétés de l'audiovisuel public pour introduire explicitement les droits des femmes aux côtés de la cohésion sociale, de la diversité culturelle et de la lutte contre les discriminations, dans la liste des matières devant faire l'objet d'actions menées par les chaînes de télévision et de radio publiques.

Vos Rapporteuses approuvent cette disposition positive qui pourra participer à la déconstruction des stéréotypes.

## **2. Faciliter le signalement de contenus Internet attentatoires à la dignité des femmes (article 17)**

La loi pour la confiance dans l'économie numérique, adoptée le 21 juin 2004, a introduit une règle particulière destinée à lutter contre la diffusion sur Internet de certains contenus portant infraction au régime de la presse. La règle prévoit l'obligation pour les fournisseurs d'accès à Internet ainsi que pour les hébergeurs de mettre à la disposition des internautes un dispositif en ligne facilement accessible permettant à tout usager de leur signaler les contenus illicites.

Les infractions concernées sont : les provocations et apologies de crimes de guerre, les crimes contre l'humanité, les provocations au terrorisme, provocations à la haine, à la violence et au racisme.

L'objectif de la réforme est d'ajouter à la liste des infractions déjà combattues par ce dispositif légal, les provocations à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur

orientation sexuelle ou de leur handicap. La mesure proposée par l'article 17 est de nature à élargir et faciliter le signalement en ligne de contenus attentatoires à la dignité des femmes.

Par ailleurs, Les deux ministres, Mmes Fleur Pellerin et Najat Vallaud-Belkacem, ont saisi le Conseil national du numérique début décembre. Elles leur ont confié une mission pour travailler sur l'image des femmes dans le secteur du web. Un groupe de travail réfléchira à la manière dont cette image est relayée sur les réseaux sociaux et dans les jeux vidéo, ainsi que sur la façon d'inciter les femmes à faire carrière dans le secteur. Il doit rendre ses propositions au gouvernement fin mars.

### **3. L'organisation de concours de beauté pour les mineures (article 17 *ter* nouveau)**

Le Sénat a adopté en première lecture, contre l'avis du Gouvernement, un amendement de Mme Chantal Jouanno, visant à interdire l'organisation de concours de beauté pour les enfants âgés de moins de 16 ans. L'infraction serait passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Il s'agit concrètement d'interdire ce que l'on appelle les concours de « mini-miss ».

Ces manifestations, qui renforcent les stéréotypes sexistes, transforment des petites filles parfois très jeunes en mini-mannequins maquillés et affichant des attitudes séductrices. Ces spectacles assez consternants tendent à renforcer ce que Mme Chantal Jouanno appelle, dans son rapport d'information présenté en 2012 <sup>(1)</sup>, « l'hypersexualisation des petites filles ».

Ce phénomène a également été étudié aux États-Unis par l'American Psychological Association qui a dénoncé de manière très documentée, en 2007, la sexualisation de plus en plus précoce des petites filles avec, pour conséquence, des dégâts psychologiques indiscutables. Cette sexualisation y est définie par le fait que la valeur personnelle est réduite au « *sexual appeal* », à l'exclusion de toute autre caractéristique, selon des normes esthétiques étroites et imposées. La personne devient ainsi un objet pour les autres, défini par leur regard, et non un sujet autonome libre de ses choix et riche de sentiments personnels, ainsi que le souligne Mme Marie Duru-Bellat, sociologue et professeur à Sciences-Po, dans son article paru dans la collection Études « Femmes hommes : penser l'égalité » (la Documentation française-2012).

La délégation aux droits des femmes ne saurait approuver ce type de manifestations qui transforment les petites filles en objets-poupées et définissent la valeur de la personne par la capacité de séduction apprise dès le plus jeune âge.

Faut-il pour autant établir une interdiction de ces concours ?

---

(1) Mme Chantal Jouanno : *Contre l'hypersexualisation, un nouveau combat pour l'égalité*, mars 2012.

La ministre des Droits des femmes, lors de son audition par la délégation le 12 novembre dernier, a défendu une position plus équilibrée pour soustraire les petites filles à des manifestations à visée commerciale. Selon elle, il conviendrait d'abord de distinguer les enfants de moins de 13 ans et de plus de 13 ans. L'interdiction serait posée pour les moins de 13 ans. Pour les plus de 13 ans, pourrait être envisagé un système déclaratif : les concours devraient être déclarés auprès de la préfecture et présenter des garanties suffisantes quant à la dignité et la sécurité des enfants. Le préfet aurait la possibilité de refuser l'organisation d'un tel concours en cas de garanties insuffisantes.

Il convient toutefois de rappeler ici que d'ores et déjà, le code du travail encadre l'utilisation d'enfants dans le spectacle, les professions ambulantes, la publicité et la mode.

Ainsi, l'article L.7124-1 dispose que « **Un enfant de moins de seize ans ne peut sans autorisation individuelle préalable, accordée par l'autorité administrative, être, à quelque titre que ce soit, engagé ou produit ;**

- 1) *Dans une entreprise de spectacles, sédentaire ou itinérante ;*
- 2) *Dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores ;*
- 3) *En vue d'exercer une activité de mannequin au sens de l'article L.7123-2. »*

De même, l'article R.7124-1 précise que « **Toute personne souhaitant engager ou produire un enfant âgé de moins de seize ans pour un spectacle ou une production déterminés, dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrement sonore, dépose préalablement une demande d'autorisation auprès du préfet du siège de l'entreprise.**

*Lorsque le siège de l'entreprise se trouve à l'étranger ou lorsque l'entreprise n'a pas de siège fixe, la demande est déposée auprès du préfet de Paris.*

**Une demande d'autorisation est également déposée par toute personne, autre que l'agence de mannequins agréée, qui souhaite sélectionner, engager, employer ou produire un enfant âgé de moins de seize ans pour exercer une activité de mannequin au sens de l'article L.7123-2 ».**

Le code du travail offre donc déjà une protection contre l'utilisation abusive d'enfants pour des manifestations à visée commerciale, ce qui est le cas pour les concours de mini-miss. Pour être plus précis, il pourrait être fait expressément mention, dans l'article L.7124-1, de « l'organisation de concours de beauté », ce qui répondrait à la préoccupation traduite par l'amendement de Mme Jouanno.

**Recommandation n° 61 : compléter le code du travail pour inclure les concours de beauté dans les manifestations visées aux articles L.7124-1 et R.7124-1 du code du travail.**

Au total, les dispositions du projet de loi concernant les violences faites aux femmes, apportent des solutions appropriées et efficaces aux problèmes posés par ce phénomène aux visages multiples. Le texte pourrait, pour vos Rapporteuses, être toutefois complété par une disposition relative au viol.

**D. RENFORCER LES MOYENS DE LUTTE CONTRE LE VIOL**

La délégation aux droits des femmes du Sénat a d'ailleurs, pour sa part, souhaité mettre en garde contre la pratique inacceptable de la correctionnalisation des viols. La pratique de la « correctionnalisation » s'est vue indirectement consacrée par l'introduction de l'article 186-3 dans le code de procédure pénale par la loi n°2004-204 du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité. Dix ans après l'introduction de ce texte, une évaluation de ce dispositif apparaît nécessaire et une mission sera confiée à cette fin par la garde des sceaux à l'Inspection générale des services judiciaires (IGSJ), ainsi que l'a annoncé le 4<sup>ème</sup> plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.

**Recommandation n° 62 : juger les infractions de nature criminelle devant la cour d'assises et éviter toute correctionnalisation des viols.**

Vos Rapporteuses souhaitent prendre ici en considération les cas, certes peu nombreux, mais qui ne sont cependant pas exceptionnels, de personnes victimes de viol et souffrant d'amnésie sur cet épisode violent ou sur un ensemble d'agissements intervenus pendant l'enfance ou l'adolescence. Lorsque cette victime retrouve la mémoire des faits, ou plus simplement qu'elle décide de porter plainte, il peut arriver qu'elle se heurte au délai de prescription : ce délai est de dix ans après les faits, vingt ans en cas de crime sexuel sur mineur. Ces cas dramatiques nous appellent à étudier l'hypothèse d'un report de l'ouverture du délai de prescription à la découverte des faits et non de leur commission. Il arrive en effet fréquemment que la victime ne révèle les faits que plus de dix ans après.

Une affaire judiciaire tendant à faire reconnaître un viol plus de dix années après sa commission est actuellement soumise à la cour de cassation. Si le pourvoi est rejeté, la victime a indiqué qu'elle saisirait la Cour européenne des droits de l'homme.

En France, seules les victimes d'abus de bien social bénéficient d'un délai supplémentaire puisque la prescription court seulement à partir du moment où les faits sont révélés. C'est cette différence de traitement qui est portée devant la cour de cassation. Le défenseur de la victime considère « *inacceptable qu'en France, les victimes d'infraction sexuelle ne bénéficient pas du même régime que les*

*victimes d'infraction financière dès l'instant qu'il a été établi scientifiquement qu'elle ne pouvait pas le faire plus tôt ».*

Le 18 décembre 2013, la chambre criminelle de la Cour de cassation a rejeté le pourvoi de cette femme victime d'une amnésie traumatique. La chambre criminelle de la Cour a estimé que « *l'action publique était éteinte par acquisition de la prescription au jour du dépôt de la plainte* ». Cette décision vient donc confirmer le refus de la justice d'instruire sa plainte car les faits sont prescrits, la seule exception prévue par la loi concernant les crimes contre l'humanité.

**Recommandation n° 63 : ouvrir au sein du ministère de la Justice une réflexion sur l'allongement du délai de prescription pour l'action publique en matière de viol.**

Par ailleurs, il faut souligner que la prise en charge des victimes est souvent défectueuse : seules des unités médico-judiciaires agréées peuvent constater qu'il y a eu pénétration sexuelle de la victime, mais ce constat intervient souvent trop tard si la victime est éloignée d'une telle unité ou si elle est mal conseillée dans les moments qui suivent son agression. C'est pourquoi une délégation de la compétence d'établir la constatation médicale du viol pourrait être faite aux services hospitaliers.

Le 4<sup>ème</sup> plan interministériel de lutte contre les violences prévoit d'expérimenter un kit de constatation en urgence proposé aux SAMU selon des conditions et modalités définies par un groupe de travail associant les ministères concernés et les acteurs de terrain. Cette expérimentation devrait permettre d'assurer une meilleure prise en charge de la victime, en lui prodiguant des soins mais aussi en préservant les preuves nécessaires à l'enquête en lien avec l'UMJ, et l'orientation vers un commissariat de police en vue d'un dépôt de plainte.

**Recommandation n° 64 : mettre fin à l'exclusivité des unités médico-judiciaires pour dresser la constatation médicale dans les cas de viol.**

## **E. LUTTER CONTRE LES MARIAGES FORCÉS**

Rappelons ici que la loi n° 2013-711 du 5 août 2013 portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice en application du droit de l'Union européenne et des engagements internationaux de la France a intégré une nouvelle incrimination dans le code pénal français sous l'article 222-14-4 qui sanctionne d'une peine d'emprisonnement de trois ans « le fait de tromper une personne aux fins de l'emmener à l'étranger pour la forcer à y contracter un mariage ».

Au-delà des évolutions législatives, le 4<sup>e</sup> plan interministériel de lutte contre les violences prévoit d'engager dès 2013 les actions suivantes :

– recensement auprès des consulats de France dans le monde des structures locales susceptibles d’accueillir les victimes de mariages forcés afin d’établir une cartographie des secours disponibles à l’étranger ;

– actions de formation des agents consulaires à la problématique des mariages forcés ;

– actions de communication auprès du grand public ;

– renforcement des réseaux de prévention régionaux des mariages forcés mis en place par le mouvement français pour le planning familial ;

– partenariat avec l’association « Voix de femmes », au travers de la signature d’une convention pluriannuelle d’objectifs 2014-2016 ;

– prise en compte de la problématique des mariages forcés par la plateforme « 39-19 » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Recommandation n° 65 : renforcer la lutte contre le mariage forcé, notamment ceux commis à l’étranger à l’encontre de Françaises et d’étrangères résidant habituellement en France, et sensibiliser dès le plus jeune âge aux risques encourus.**

**Recommandation n° 66 : poursuivre et punir les auteurs se rendant coupables d’un empêchement du retour sur le territoire français en vue d’imposer un mariage.**

**Recommandation n° 67 : développer des dispositifs d’alerte pour les personnes en danger de mariage forcé.**

\*

\* \*

Les travaux de la Délégation consacrés aux dispositions du projet de loi visant à mettre en œuvre l'objectif constitutionnel de parité ont été conduits par Mme Brigitte Bourguignon, rapporteure.

## V.- INVESTIR SUR LA PARITÉ

Poursuivant toujours son objectif d'égalité effective entre les femmes et les hommes, le projet de loi, en conformité avec l'article premier de notre Constitution tel que modifié par la réforme constitutionnelle du 23 juillet 2008, qui confie à la loi le soin de « *favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* », propose la mise en place de mesures de parité ou de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans un grand nombre de sphères politiques, économiques et sociales.

L'enjeu du projet de loi est extrêmement important, dans la mesure où il vise à garantir aux femmes, qui représentent la moitié de la population française, une place à égalité dans l'organisation de la société, grâce notamment à une présence paritaire au sein des instances décisionnaires dans l'ensemble des secteurs de la vie politique, économique et sociale. La parité est en effet l'un des aspects de l'approche « intégrée » qui est celle du projet de loi.

Votre rapporteure présentera une analyse des dispositions du projet de loi, qui traduisent la volonté du Gouvernement d'établir la parité entre les femmes et les hommes, mais aussi une meilleure représentation des femmes. La parité sera exigée dans toutes les instances de décision et tous les secteurs de la vie politique, culturelle, sportive, sociale et économique.

Le Sénat a introduit des dispositions supplémentaires pour assurer la parité dans les Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER), ainsi que dans les Conseils de l'Ordre.

Cependant, pour que les femmes obtiennent la pleine reconnaissance et effectivité de leur droit au partage égal des responsabilités, ce projet de loi devra, selon votre Délégation, être enrichi de dispositions supplémentaires pour que d'autres enceintes de décision non mentionnées soient, elles aussi, concernées par la parité. C'est pourquoi des recommandations assez nombreuses seront faites pour compléter le projet de loi à plusieurs égards.

Avant d'aborder ces dispositions, une remarque préliminaire peut être apportée.

En 1997, dans sa déclaration de politique générale, le Premier ministre, M. Lionel Jospin, s'était engagé à réformer la Constitution pour y inscrire la parité : c'est ainsi que la révision constitutionnelle du 8 juillet 1999 a complété

l'article 3 de la Constitution par la disposition suivante : « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ». Depuis la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, ce principe d'égal accès figure à l'article 1er de la Constitution. La loi du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux <sup>(1)</sup>, a mis en œuvre cet objectif constitutionnel de manière suffisamment claire pour qu'il ne s'agisse plus seulement de « favoriser », mais de « garantir » cet égal accès des femmes et des hommes.

S'appuyant sur cette avancée, la Délégation considère que la Constitution devrait être à nouveau modifiée pour intégrer cette notion plus volontariste de « garantir » l'égal accès. L'évolution sémantique est importante.

**Recommandation n° 68 : inscrire dans la Constitution que la loi « garantit » l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. Son article 1<sup>er</sup> (deuxième alinéa) doit être modifié à cette fin lors d'une prochaine révision constitutionnelle.**

#### **A. LE PARTAGE DU POUVOIR : RENFORCER LA PARITÉ POUR L'ENSEMBLE DES ÉLECTIONS**

L'accès des femmes à la citoyenneté et à la parité est un combat difficile : les Françaises ont dû attendre jusqu'au 21 avril 1944 pour obtenir le droit de vote et d'éligibilité, 96 ans après l'instauration du suffrage « universel » masculin. L'émancipation au regard des droits civils et civiques a aussi été tardive en France, et, pour ce qui est de la participation à la vie politique, le combat reste pleinement d'actualité.

Si ce combat pour la parité dans la vie politique est déjà ancien, la parité réelle n'est pas encore en place et la France n'est pas un modèle en la matière.

**En 2013, en France, 90 % des maires, 73 % des députés sont des hommes. Et les exécutifs des assemblées locales sont trop souvent occupés par des hommes.**

Certes, l'adoption de législations imposant la stricte parité sur les listes électorales a porté ses fruits, en assurant une place presque égale aux femmes dans les conseils régionaux, dans les communes de plus de 3 500 habitants ou dans la délégation française au Parlement européen. Les femmes seront bientôt davantage présentes dans les conseils départementaux, grâce à la loi du 17 mai dernier précitée.

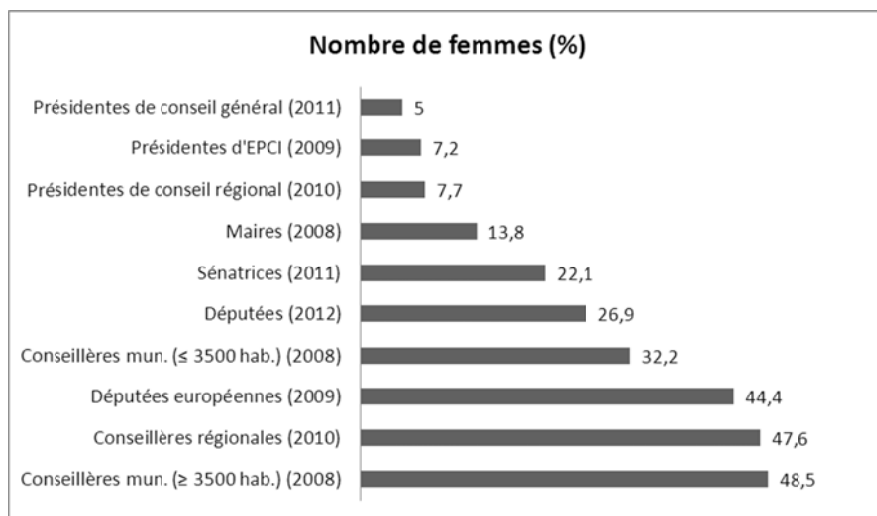
Des étapes doivent encore être franchies : le tableau suivant fait apparaître clairement que lorsque la loi a imposé la parité, les femmes sont présentes, mais lorsque la loi s'est limitée à une incitation, les progrès sont lents et incertains.

---

(1) Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral



## La place des femmes aux différentes fonctions électives (2012)



Source : Observatoire de la Parité, 2012.

### 1. La parité aux élections législatives : les mesures incitatives ont montré leurs limites

Notre pays était situé, en 2012, au 37<sup>e</sup> rang mondial pour ce qui concerne la présence des femmes au Parlement, selon le classement de l'Union interparlementaire (UIP) et de la Fondation Robert Schuman, ce qui a déjà constitué un grand progrès par rapport au 31 décembre 2006 où la France se classait au 70<sup>e</sup> rang.

#### *a. L'état des lieux : des progrès fragiles depuis la loi du 6 juin 2000*

L'article 4 de la Constitution impose, depuis la révision constitutionnelle de 1999, l'obligation, pour les partis et groupements politiques, de contribuer à la mise en œuvre de l'objectif fixé au deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> : « l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ».

Dans le nouveau cadre constitutionnel ainsi mis en place, le Parlement a adopté la loi du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, dite « loi sur la parité ».

Cette loi a créé un système de retenue sur l'aide publique allouée aux partis politiques, en cas de non-respect de la parité lors de la présentation des candidatures aux élections.

Revenons d'abord sur le dispositif d'aide public aux partis et groupements politiques, et sur le mode de calcul de l'éventuelle retenue sanctionnant le non-respect de la parité dans les candidatures.

La loi n° 88-227 du 11 mars 1988, dans ses articles 8 et 9, prévoyait les modalités suivantes pour la répartition de l'aide publique :

– une première fraction dont le versement est subordonné aux résultats obtenus lors des plus récentes élections législatives, et dont le montant est proportionnel au nombre de suffrages obtenus ; pour prétendre au bénéfice de cette aide, un parti doit avoir présenté un candidat dans au moins 50 circonscriptions ou dans au moins un département ou une collectivité d'outre-mer, et obtenir pour chacun d'eux 1 % des suffrages exprimés au moins (ceci vise à lutter contre la multiplication des candidatures et à s'assurer que le financement profite aux partis réellement représentatifs) ;

– une seconde fraction réservée aux partis et groupements politiques bénéficiaires de la première fraction ; elle est calculée, pour chaque parti, en proportion du nombre de membres du Parlement qui ont déclaré au bureau de leur assemblée y être inscrits ou s'y rattacher.

À ce dispositif initial, la loi du 6 juin 2000 a ajouté un système de retenue sur l'aide publique, à proportion de l'écart entre le nombre de candidats hommes et femmes présentés par un groupe ou parti politique, à partir de 2 %. La modulation a alors été fixée à 50 % de l'écart constaté.

D'un autre côté, le dernier alinéa de l'article 4 de la Constitution garantit « *les expressions pluralistes des opinions et la participation équitable des partis et groupements politiques à la vie démocratique de la Nation* ».

Entre les deux objectifs constitutionnels **d'expression pluraliste des opinions** d'une part, et celui **d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives**, d'autre part, il y a une certaine tension : les moyens mis en place pour atteindre le second, tels que des modulations de l'aide publique, s'opposent au premier en réduisant les aides publiques aux partis, aides qui constituent souvent l'unique ressource pour les petits partis. Cette tension cependant n'a pas été jugée contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel, qui a décidé que le dispositif « *ne revêt pas le caractère d'une sanction mais celui d'une modulation de l'aide publique* » <sup>(1)</sup>, dont l'objet est d'inciter au respect de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.

Le système incitatif a ensuite été renforcé par la loi n° 2007-128 du 31 janvier 2007 qui a porté la retenue, à partir de 2012, à 75 % de l'écart exprimé en proportion entre les femmes et les hommes présentés par un parti politique.

---

(1) Décision n°2000-429 DC du 30 mai 2000 du Conseil constitutionnel.

Les aides perçues par les partis et groupements politiques ayant présenté des candidats dans au moins 50 circonscriptions (de métropole) figurent dans un tableau joint en annexe au présent rapport. La modulation (diminution) de l'aide publique a pu atteindre près de 4 millions d'euros pour l'UMP, et presque 1,4 million d'euros pour le PS.

Le tableau suivant présente le résultat obtenu dans ce cadre législatif en termes de parité, c'est-à-dire l'évolution de la proportion de femmes parmi les candidats, et parmi les élus, aux élections législatives, pour les différentes élections tenues depuis 1997.

#### PART DES FEMMES CANDIDATES ET ÉLUES À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Année (retenue)	1997 (0 %)	2002 (50 %)	2007 (50 %)	2012 (75 %)
Femmes candidates	23,2 %	39,3 %	41,6 %	40,0 %
Femmes élues	10,8 %	12,1 %	18,5 %	26,9 %

Source : INSEE, 2012.

On peut donc voir que **la proportion de femmes candidates, qui avait augmenté considérablement de 1997 à 2007, s'est arrêtée de progresser entre 2007 et 2012, en dépit du renforcement de la retenue.**

En revanche, **la part de femmes élues est en progression constante.**

Malgré ces résultats encourageants, les femmes ne représentent pas même le tiers des députés, et l'écart important entre la part de candidates et la part d'élues signifie que les femmes sont principalement investies dans des circonscriptions plus difficilement gagnables pour le parti qui leur donne l'investiture.

Parmi les dix premiers partis politiques français (en termes de suffrages recueillis aux élections législatives), trois formations politiques – les Verts, le Parti communiste et le Front national – respectent la parité des candidatures et ne subissent aucune retenue sur les subventions publiques auxquelles ils sont éligibles. Les deux plus grands partis politiques français ne sont pas encore parvenus à respecter l'objectif de parité : le Parti socialiste s'en approche, mais ce n'est pas le cas de l'UMP.

Le tableau qui suit montre l'impact de la retenue sur la première fraction du financement des partis politiques. Il montre aussi comment, en pratique, la subvention au titre de la deuxième fraction a pour effet de compenser ou de « lisser » l'impact de la retenue. En effet, si l'on compare le pourcentage de la sanction par rapport à la première fraction avec le pourcentage de la sanction par rapport à la dotation globale, on constate une pondération qui atténue le caractère contraignant de la sanction.

#### L'IMPACT DE LA SANCTION FINANCIÈRE SUR LA SUBVENTION ATTRIBUÉE AUX PRINCIPAUX PARTIS (2013)

En euros

Parti ou groupement politique	% de candidates (élections législatives 2012)	Retenue	Subventions au titre de la première fraction après retenue	% sanction par rapport à la 1 <sup>re</sup> fraction potentielle	Subvention au titre de la deuxième fraction	Dotation globale	% sanction financière /dotation globale
PS	42,6 %	1 396 823	11 121 431	<b>11,2 %</b>	17 359 311	28 480 743	<b>4,9 %</b>
UMP	25,5 %	3 927 612	6 757 161	<b>36,8 %</b>	13 113 149	19 870 310	<b>19,8 %</b>
FN	49,0 %	0	5 460 388	-	83 258	5 543 646	-
EELV	49,4 %	0	2 314 550	-	1 207 242	3 521 792	-
PCF	49,3 %	0	2 139 966	-	1 082 355	3 222 321	-
URCID	44,1 %	101 899	1 045 392	<b>9,0 %</b>	1 498 646	2 544 037	<b>4,0 %</b>
PRG	36,8 %	137 240	558 107	<b>19,7 %</b>	1 123 984	1 682 092	<b>8,2 %</b>
Nouveau Centre	36,7 %	143 273	576 763	<b>19,9 %</b>	582 807	1 159 570	<b>12,4 %</b>
Le Centre pour la France	37,4 %	129 938	557 088	<b>18,9 %</b>	374 661	931 749	<b>13,9 %</b>
Forces de gauche	43,3 %	64 364	574 502	<b>10,0 %</b>	124 887	699 389	<b>9,2 %</b>
Debout la République	53,0 %	10 864	228 937	<b>4,5 %</b>	83 258	312 195	<b>3,5 %</b>
La France en action	40,7 %	25 405	157 511	<b>13,9 %</b>	0	157 511	<b>16,1 %</b>
Le Trèfle	55,4 %	8 994	102 134	<b>8,1 %</b>	41 629	143 763	<b>6,3 %</b>
Total métropole	42,9 %	6 033 403	31 593 929	<b>16,0 %</b>	36 675 187	68 269 116	<b>8,8 %</b>

Source : Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Un autre tableau en annexe (voir « Les aides publiques aux partis politiques en 2013 ») montre de manière générale que les partis qui respectent le moins la parité dans leurs candidats sont plus financés par la deuxième fraction que par la première, sauf à ne pas être éligible à la deuxième fraction, c'est-à-dire à n'avoir remporté aucun siège.

Face à ce constat, le Gouvernement propose un renforcement de la modulation, afin de pénaliser davantage les partis qui ne respectent pas l'objectif de parité. On peut pourtant s'interroger sur l'impact potentiel de cette mesure, étant donné que **la simple modulation de l'aide financière a échoué à mettre en place la parité au sein de l'Assemblée nationale.**

#### ***b. Renforcer l'incitation des partis à respecter la parité (article 18)***

**Le présent projet de loi vise à doubler le taux de modulation, qui serait alors de 150 % de l'écart entre les candidats de chaque sexe ayant déclaré être rattachés à un même parti, rapporté au nombre total de candidats pour ce groupement politique. Il est précisé que cette diminution ne peut excéder le montant total de la première fraction de l'aide, afin que la mesure incitative ne devienne pas une amende ou une mesure confiscatoire.**

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, dont votre Délégation a entendu la présidente, Mme Danielle Bousquet, le 6 novembre, recommande d'aller plus loin dans la sanction, et de supprimer la totalité de l'aide accordée au titre de la première fraction <sup>(1)</sup>. C'est également ce que préconisait en 2010 la proposition de loi de M. Bruno Le Roux <sup>(2)</sup> visant à renforcer l'exigence de parité des candidatures aux élections législatives.

Une question de constitutionnalité est parfois soulevée face à cette proposition : l'équilibre entre les dispositions constitutionnelles relatives à la parité (article 1<sup>er</sup> de la Constitution) et celles concernant l'« exigence de pluralisme des courants d'idées et d'opinions » (article 4) serait rompu. La nécessaire conciliation de ces deux principes ne serait pas satisfaite, au détriment du pluralisme des courants d'idées et d'opinions.

Le Haut Conseil considère sur ce point que l'on peut écarter ce risque d'inconstitutionnalité car, d'une part, ce sont les plus gros partis qui seront les plus concernés par les retenues financières, et que, d'autre part, une évolution jurisprudentielle serait perceptible sur ce sujet dans les décisions du Conseil constitutionnel <sup>(3)</sup>. Aussi peut-on considérer qu'une telle sanction renforcée ne devrait pas porter atteinte à l'exigence constitutionnelle de pluralisme des courants d'idées et d'opinion.

Votre Rapporteur craint que **la modulation portée par le présent projet ne suffise pas pour entraîner une réelle parité à l'Assemblée nationale**, alors que les femmes représentant 52 % de la population nationale.

Il serait souhaitable de supprimer tout financement au titre de la première fraction pour les partis qui ne présenteraient pas autant d'hommes que de femmes dans leurs candidats. Le principe de parité qui a prévalu avec les scrutins de liste et, depuis 2013, avec le scrutin binominal pourrait ainsi être réellement respecté pour l'élection des députés et députées.

Les nouvelles dispositions du projet de loi seraient applicables pour les prochaines élections législatives, soit en 2017.

**Recommandation n° 69 : supprimer, au niveau national, la dotation publique, au titre de la première fraction, aux partis politiques ne respectant pas la parité des candidatures aux élections législatives.**

---

(1) Avis n°2013-0912-HCE-007, recommandation 39.

(2) Proposition de loi n° 2422 du 1<sup>er</sup> avril 2010 et rapport n° 2512 du 12 mai 2010 fait au nom de la Commission des lois, de la législation, de l'administration générale de la République, sur la proposition de loi (n° 2422) visant à renforcer l'exigence de parité des candidatures aux élections législatives.

(3) Il s'agit de l'analyse portée par Mme Charlotte Girard, maîtresse de conférences à l'Université Paris Ouest-Nanterre, et M. Dominique Rousseau, professeur de droit à l'Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne, sur la décision n° 2013-667 DC du 16 mai 2013 portant sur la loi n° 2013-403 du 17 mai 2003 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit la modification des modalités de rattachement d'un candidat à un parti ou groupement politique.

Actuellement, chaque candidat aux élections législatives peut se rattacher au parti politique qu'il souhaite rallier lors de sa déclaration de candidature. Cette déclaration a un caractère « *exclusif et irrévocable* »<sup>(1)</sup> : ni l'État ni les partis eux-mêmes n'ont de moyens de contrôle de ces rattachements, et ne peuvent donc prévoir si une sanction leur sera appliquée pour non-respect de la parité dans les investitures, ni, plus précisément, quel sera le montant de cette sanction.

**Pour éviter que les efforts de parité des partis ne soient mis en échec par le rattachement de candidats dissidents (souvent des hommes)**, le durcissement des sanctions doit logiquement s'accompagner d'une meilleure maîtrise, pour les partis, du rattachement des candidats à leurs listes. L'**article 18** instaure donc le principe selon lequel les rattachements de candidats non présentés par un parti ne soient plus pris en compte au regard de la répartition du financement. Ainsi, le calcul de la première fraction de l'aide publique reflétera-t-il plus fidèlement les efforts des formations politiques en matière de parité.

**Votre Rapporteur juge approprié ce « contrepoint » à l'alourdissement de la modulation, qui doit être accompagnée d'une meilleure prévisibilité de son « assiette ».**

On mentionnera que la commission des Lois du Sénat avait modifié, à l'initiative de sa Rapporteur, Mme Virginie Klès, la disposition en cause de manière à ce que les candidats puissent se rattacher librement à un parti, mais en laissant au parti la possibilité de contester ce rattachement en prouvant, sur la base d'éléments objectifs, qu'il n'a pas souhaité présenter ce candidat. Mme Klès avait considéré que laisser le parti décider seul sans contestation possible pouvait ouvrir la voie à des risques de détournement avec des rattachements *a posteriori* de candidats dissidents. Cette disposition n'a pas été adoptée en séance publique, et l'article a été adopté dans la version initiale du Gouvernement.

Votre Rapporteur se ralliera à la disposition initiale, plus lisible, selon laquelle le rattachement d'un candidat non présenté par un parti ne sera plus pris en compte au regard de la répartition du financement.

L'hypothèse d'une retenue sur la deuxième fraction de l'aide publique a été envisagée dans l'étude d'impact du projet de loi et par plusieurs amendements déposés au Sénat. Mais cette hypothèse a été écartée en raison du caractère « personnel » de la deuxième fraction, qui est calculée sur le nombre de parlementaires tels que les a élus le peuple souverain. « *C'est alors le choix souverain fait par les électeurs et non l'investiture par les partis politiques qui serait sanctionné, au nom du principe de parité* », comme l'a souligné l'étude d'impact elle-même du projet de loi initial. Une telle disposition serait donc contraire à l'expression du suffrage.

---

(1) Conseil d'État, 28 juillet 2000, n° 214774.

## **2. Éviter les logiques discriminantes qui freinent l'achèvement de la parité**

« *Sous des dehors techniques, les débats liés aux modes de scrutin revêtent un caractère hautement politique, puisqu'ils mettent en jeu le fonctionnement de la démocratie* » comme l'écrivent les chercheuses Sandrine Dauphin et Réjane Sénac dans un ouvrage publié en 2012 <sup>(1)</sup>.

Le mode de scrutin institué par la V<sup>e</sup> République favorise un certain type de candidats. Basé sur l'échelon local, le système encourage, dans les petites circonscriptions, la personnalisation et le lien direct du candidat à l'électeur le plus étroit possible. Les partis ont donc tendance à investir le candidat le mieux connu des électeurs, c'est-à-dire bien souvent le sortant lui-même.

De même, le système électoral incitait jusqu'à présent à des stratégies individuelles d'accumulation des mandats, grâce auxquelles se constituaient de véritables « fiefs » électoraux. C'est ainsi qu'en mai 2012, 80 % des députés étaient en situation de cumul.

Le scrutin uninominal favorise donc la réinvestiture des mêmes personnes, ce qui freine l'entrée des femmes en politique. Elles sont peu souvent retenues lors des investitures, et sont investies dans des circonscriptions peu gagnables, comme en atteste l'écart entre le nombre de candidates et le nombre d'élues, inférieur pour chaque parti au nombre de candidats homme et femme total sur le nombre d'élus homme et femme total, comme le montrent les deux tableaux précédents.

C'est pourquoi il conviendrait de poursuivre l'œuvre entreprise pour assurer la parité en politique, ce qui appelle les mesures suivantes.

### **Recommandation n° 70 : garantir la parité dans toutes les instances politiques élues :**

**– limiter dans le temps le cumul des mandats locaux et nationaux à trois mandats successifs ;**

**– attribuer un-e suppléant-e du sexe opposé au/à la candidat-e à tous les scrutins uninominaux majoritaires ;**

**– étendre le scrutin proportionnel prévu aux élections sénatoriales aux départements comportant deux sièges ;**

**– instaurer la parité au sein des bureaux des Commissions de l'Assemblée nationale et du Sénat ;**

**– établir, au niveau de chaque département, à partir des candidatures aux législatives enregistrées dans chaque préfecture, des listes selon les**

---

(1) Voir sur cette partie « La logique discriminante du système uninominal », in *Femmes, hommes, penser l'égalité*, sous la direction de Sandrine Dauphin et Réjane Sénac, La Documentation française, Paris, 2012.

**groupements et partis politiques. Toute liste dont l'écart entre les candidatures de femmes et d'hommes est supérieur à un ne pourrait être enregistrée ;**

**– instaurer la parité au bureau des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ;**

**– instaurer la parité entre le chef de l'exécutif local et son premier adjoint ou vice-président ;**

**– étendre les règles de parité s'appliquant aux collectivités territoriales aux institutions satellites dans lesquelles siègent des élu(e)s (syndicats, SEM, comités de tourisme, agences d'urbanisme, notamment).**

## **B. LA PARITÉ DANS LES FÉDÉRATIONS SPORTIVES : UNE ÉVOLUTION À ENCOURAGER**

L'entrée des femmes dans le sport a commencé, avec beaucoup d'obstacles et de difficultés, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, car la pratique du sport était très liée à la vie militaire, donc masculine. Elle a ensuite progressé tout au long du XX<sup>e</sup> siècle. Le domaine du sport est très représentatif, par son histoire, de la lutte des femmes pour leur égalité avec les hommes.

Parce qu'il allie affirmation de soi et respect de l'autre, le sport est *un vecteur essentiel de la mixité et de l'égalité*. Il est en outre souvent considéré comme un facteur de cohésion sociale et un élément important de modernité dans nos démocraties. L'article L.100-1 du code du sport rappelle à cet égard la contribution des activités sportives à la « *réduction des inégalités sociales et culturelles* ».

**Le sport, parce qu'il rend visible le corps et le modifie, pose la question de la « féminité » et de la « virilité » dans leur conformité avec les attentes sociales et les stéréotypes traditionnels.** Le monde du sport est un enjeu symbolique de la domination masculine, c'est pourquoi le projet de loi s'intéresse tout particulièrement à l'évolution de la composition des instances représentatives nationales des fédérations sportives. Il ne s'agit évidemment pas d'imposer la pratique sportive par un nombre de licenciés strictement paritaire, mais de **rendre libre le choix de chaque activité sportive, et de libérer celle-ci de toute représentation sociale imposée et donc, très souvent, subie.**

Pour ce faire, une plus grande présence des femmes dans les instances des différentes fédérations permettra de promouvoir une pratique auprès des deux sexes, et facilitera la diminution des orientations sexuées vers telle ou telle activité.

Car l'objectif reste d'assurer un traitement égal aux deux sexes dans leurs choix, leur accès aux disciplines et donc aussi aux responsabilités.



## 1. La féminisation des pratiques sportives et des instances représentatives montre une évolution contrastée

Le constat actuel est loin d'être favorable : les femmes n'ont pas toute leur place dans le sport.

Pourtant, le développement des pratiques sportives féminines et la mixité des institutions sportives sont des objectifs de la politique de l'État depuis une quinzaine d'années. Or, les femmes ne représentent qu'un petit tiers des élus, 20 % des cadres techniques nationaux. Il n'y a que quatre femmes directeurs techniques nationaux (DTN), soit 6 % du total.

Si la présence des femmes au sein des institutions sportives n'est globalement pas satisfaisante, et révèle un phénomène de « plafond de verre », leur répartition entre les différentes disciplines sportives montre une évolution encourageante quant au caractère prétendu « masculin » ou « féminin » de tel ou tel sport.

### *a. Une intervention législative tardive et l'annulation du décret d'application*

Rappelons brièvement le cadre juridique en vigueur.

L'article L. 131-8 du code du sport, relatif à l'agrément des fédérations par le ministre chargé des sports, leur permet de participer à l'exécution d'une mission de service public sous certaines conditions. Les fédérations signent à cette fin une convention avec le ministère, ce qui leur ouvre droit au soutien financier de l'État.

La loi du 6 juillet 2000 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives <sup>(1)</sup> prévoit, dans son article 5, que la délivrance de l'agrément des fédérations sportives est notamment fondée sur l'existence de dispositions statutaires garantissant, entre autres, l'égal accès des femmes et des hommes aux instances dirigeantes. Un décret de 2004 <sup>(2)</sup> a précisé que les femmes sont présentes dans ces instances à proportion du nombre de licenciées éligibles, établissant ainsi une règle précise d'application des exigences du législateur.

Cependant, le Conseil d'État <sup>(3)</sup> a récemment considéré que « **le législateur est seul compétent, tant dans les matières définies notamment par l'article 34 de la Constitution que dans celles relevant du pouvoir réglementaire en application de l'article 37, pour adopter les règles destinées à favoriser l'égal accès des**

---

(1) Loi n° 2000-627 du 6 juillet 2000 modifiant la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

(2) Décret n° 2004-22 du 7 janvier 2004, pris pour l'application de l'article 16 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 et relatif à l'agrément des fédérations sportives, aux dispositions obligatoires des statuts des fédérations sportives agréées et à leur règlement disciplinaire type.

(3) CE Ass., 7 mai 2013, Fédération CFTC de l'agriculture, Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes Force Ouvrière, n° 362280.

*femmes et des hommes aux mandats, fonctions et responsabilités mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> [de la Constitution] ».*

Il n'y a donc plus aujourd'hui de décret d'application du principe d'égal accès des femmes et des hommes aux instances dirigeantes des fédérations, qui garantirait une application uniforme et égale de la loi du 6 juillet 2000. Si les statuts des fédérations ont intégré la règle de la proportionnalité, rien ne peut les contraindre aujourd'hui à la maintenir.

Par ailleurs, comme l'a souligné le rapport pour avis de Mme Maryvonne Blondin <sup>(1)</sup>, sénatrice, certaines fédérations, comme celle de gymnastique, à 80 % féminine, contestent le principe de proportionnalité dans la mesure où il fait obstacle à l'adoption de statuts prévoyant une composition paritaire du comité directeur de la fédération.

***b. Une évolution verticale lente***

On entendra par évolution « verticale » des femmes au sein des fédérations, leur élection ou leur nomination aux postes de représentation ou à responsabilité.

Deux rapports du Sénat, celui présenté par Mme Brigitte Deydier en 2004 et celui présenté par Michèle André en 2011 <sup>(2)</sup>, ont constaté une **augmentation encourageante du nombre de femmes tant dans les instances dirigeantes qu'au niveau des affiliés**.

Pour autant, sur l'Olympiade achevée en 2012, environ la moitié des fédérations **ne satisfaisaient pas au minimum de représentation proportionnelle édicté par le décret de 2004** pour l'une au moins de leurs instances dirigeantes (comité directeur ou bureau fédéral), et un tiers ni pour l'une ni pour l'autre <sup>(3)</sup>.

Le rapport sénatorial de 2011 dresse l'état de la féminisation des instances de direction : 21 % des élus aux bureaux fédéraux, 15 % des cadres de fédérations, 18,3 % des conseillers techniques nationaux 15,5 % des conseillers techniques régionaux, et 5 % des directeurs techniques nationaux.

Ce rapport établit que, la même année, les femmes représentaient 35 % des licenciés des fédérations sportives, 35 % des sportifs de haut niveau, un tiers des étudiants de la filière universitaire « Sciences et techniques des activités physiques et sportives », 10 % des entraîneurs nationaux, 5 à 10 % des journalistes sportifs.

---

(1) Avis n° 831, Commission de la culture, de l'éducation et de la communication, Mme Maryvonne Blondin, Sénat, 2012-2013.

(2) « Femmes et Sports », rapport effectué par Mme Brigitte Deydier, sénatrice, à la demande du ministère de la Jeunesse, des sports et de la vie associative, avril 2004.

(3) Étude d'impact du projet de loi pour l'égalité entre les hommes et les femmes, juillet 2013.

Le rapprochement de ces deux séries de statistiques montre, comme en d'autres domaines, que la présence des femmes aux postes à responsabilité et de direction est en retard sur la réalité de leur participation à la vie sportive.

Si l'on compare les chiffres du rapport de 2011 avec ceux de 2012 <sup>(1)</sup>, on constate une faible évolution : on compte seulement 4 femmes sur 64 directeurs techniques nationaux, 15 % de femmes chez les entraîneurs nationaux, 20 % de femmes chez les conseillers techniques nationaux, 18 % de femmes chez les conseillers techniques régionaux.

L'étude d'impact annexée au projet de loi indique que, au 1<sup>er</sup> mai 2013, les comités directeurs comportent 372 femmes élues sur 1 574 membres, soit 23,6 %, et 116 femmes ont été élues membres des bureaux fédéraux, sur 486 membres au total, soit 23,9 %.

Le tableau suivant récapitule les données disponibles quant à la part des femmes dans les postes de responsabilité du monde du sport.

#### LA FÉMINISATION DES EMPLOIS TECHNIQUES DU SPORT EN 2012

	% de femmes	Nombre de femmes	Effectif total
<b>Conseillers techniques sport</b>	17,4 %	298	1402
<b>Directeurs techniques nationaux</b>	6,3 %	4	64
<b>Entraîneurs nationaux</b>	15,1 %	44	292
<b>Conseillers techniques nationaux</b>	20,2 %	126	497
<b>Conseillers techniques régionaux</b>	17,9 %	113	548
<b>Diplômés STAPS*</b>	38,8 %	2556	6586

Source : Direction des Sports janvier 2013.

\* Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives, de la licence professionnelle au doctorat.

#### *c. Une évolution horizontale encourageante*

L'évolution « horizontale » représente la répartition des femmes entre les différentes fédérations, et donc leur intérêt pour telle ou telle discipline.

**La proportion de femmes pratiquant un sport présente une grande disparité selon les fédérations.** Elles sont seulement 3,4 % à pratiquer le football, 4,7 % le rugby et 9,4 % des affiliés à la Fédération Française de tir, soit dans des domaines socialement considérés comme plutôt masculins. À l'inverse, elles sont surreprésentées au sein des licenciés en équitation (82,2 %), en gymnastique (80 %) ou en randonnée pédestre (62,4 %), soit des domaines qui **étaient** socialement considérés comme plutôt masculins dans le passé.

**Le caractère « masculin » ou « féminin » d'une discipline n'est pas figé.** Il peut changer, notamment grâce au prestige que pourront acquérir certaines sportives de premier plan et grâce à une politique volontariste favorisant la mixité.

(1) Les chiffres de 2012 sont fournis par l'association Femix Sport, entendue par Mme Brigitte Bourguignon le 27 novembre 2013.

## **2. La féminisation du monde du sport appelle une stratégie globale**

Chaque fédération a, depuis le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité du 30 novembre 2012, l'obligation d'encourager la féminisation des pratiques grâce à l'élaboration et l'adoption de plans de féminisation. Une lettre du Directeur des sports, datée du 27 mars 2013, a en conséquence demandé à l'ensemble des fédérations engagées par une convention d'objectifs avec l'État de présenter un plan de féminisation dans le cadre des prochaines conventions d'objectifs 2014-2017.

Certaines fédérations s'étaient dotées de plans depuis le milieu des années 2000 ; à ce jour, les plans adressés au ministère des Sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative sont au nombre de 57, sur la centaine de fédérations auxquelles s'applique cette obligation.

Les engagements qu'ils portent sont de valeur inégale, aussi le ministère a-t-il annoncé qu'ils seraient évalués. Les plans n'ont pas encore permis, dans les fédérations qui comptent peu de sportives, comme par exemple le sport automobile (11 % de femmes) ou le motocyclisme (4 %), d'augmenter significativement le nombre des licenciées, de manière à ce que des femmes s'engagent notamment dans les instances représentatives de ces fédérations. Certaines fédérations, comme le hockey sur glace, ont réussi à porter le nombre des licenciées féminines à 12 %, ce qui est un résultat exceptionnel, fruit d'une action très volontariste.

**Pour votre rapporteure, les plans de féminisation doivent donc être évalués, et le ministère des Sports doit engager les fédérations, à l'occasion de la négociation des contrats d'objectifs avec elles, à travailler sur leur contenu.**

Le mouvement Femix-sports, dont votre rapporteure a entendu la présidente, Mme Marie-Françoise Potereau, souligne que le manque de femmes dans les fonctions de direction est une réalité qui perdure : le modèle de la carrière dans le monde du sport est construit par et pour les hommes, et l'ascension professionnelle y passe par la maîtrise des codes masculins.

Briser les plafonds de verre est très difficile dans le monde sportif : la Femix note la surévaluation des exigences par les femmes elles-mêmes et leur difficulté à se projeter dans des carrières sportives, explicables notamment par l'absence de modèles féminins.

La Femix mène une action de promotion des femmes dans les directions techniques régionales, afin d'amener des femmes de la pratique du sport aux responsabilités régionales, puis nationales. Cependant, être directeur technique suppose d'avoir été entraîneur ; or les exigences physiques et techniques posées pour cette fonction sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes : peu d'entre elles obtiennent la notation suffisante dans ces conditions.

**Changer la situation suppose donc la mise en œuvre de stratégies globales prenant en compte le développement de la pratique sportive de tout niveau, l'accompagnement des équipes par des femmes et l'accès aux postes de direction.**

Cela implique aussi la formation et l'encouragement des femmes pour occuper des postes d'encadrement, la mise en place d'indicateurs de mixité aux niveaux régionaux par exemple, une gestion plus attentive des ressources humaines ou l'évolution de la stratégie de communication sur la pratique du sport par les femmes.

La pratique féminine du sport se heurte encore à des obstacles à tous les niveaux : l'accès aux terrains de sport à des heures praticables est souvent accordé prioritairement aux équipes masculines ; l'accès à un équipement adapté pour les équipes féminines (forme des maillots par exemple) doit être négocié et ne va pas de soi.

L'accès aux soutiens financiers, à la fois cause et conséquence de toutes les autres difficultés, est rendu difficile par la faible visibilité des équipes féminines : les sponsors n'y voient pas un investissement rentable.

Il conviendrait donc d'assurer une plus grande visibilité du sport féminin par l'accroissement des émissions sportives féminines dans le paysage audiovisuel français. La médiatisation du sport féminin est un élément essentiel pour obtenir les progrès que nous espérons : elle est actuellement très faible. Si la présence des femmes est évaluée à 35 % toutes thématiques médiatisées confondues, elle n'est plus que de 14 % lorsqu'on parle de sport, et les compétitions d'équipes féminines ne comptent que pour 7 % des retransmissions. Pour ces 7 % de retransmission, 95 % concernent des chaînes payantes <sup>(1)</sup>.

On sait que l'organisation des pratiques sportives repose sur un engagement associatif de femmes et d'hommes passionnés et prêts à consacrer leur temps libre pour l'épanouissement des jeunes et des adultes. Ces personnes engagées et disponibles se recrutent le plus souvent parmi les pratiquants de la discipline : ils reflètent donc l'assise des clubs, qui peuvent être composés majoritairement d'hommes ou de femmes.

Les clubs et les fédérations sont des associations, et leur liberté d'organisation doit être préservée. On notera cependant que certaines fédérations sont parvenues à promouvoir la parité dans les instances dirigeantes alors que les licenciés sont majoritairement des hommes ou des femmes : par exemple, la fédération de gymnastique compte 80 % de pratiquantes et a fait émerger un bureau paritaire.

**Aussi, fixer une règle de progression vers la parité au niveau des bureaux nationaux constituera un message important pour l'évolution du**

---

(1) Le sport féminin à la télévision, *site du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA)*, 19 mars 2013.

**monde du sport vers la féminisation.** Pour les autres fonctions d'encadrement ou de représentation, la démarche doit être incitative; elle prend en compte la réalité de la vie associative et de la pratique du sport au niveau des clubs.

**Recommandation n° 71 : le ministère des Sports doit inciter les fédérations sportives à mettre en place une stratégie globale pour la féminisation des sports tant en ce qui concerne la pratique sportive que dans la représentation des sportifs et sportives au sein des fédérations. Généraliser les bonnes pratiques à l'ensemble des fédérations ;**

**– de même, les fédérations doivent promouvoir des femmes parmi les cadres sportifs : les entraîneurs, les conseillers techniques régionaux, les conseillers techniques nationaux, les directeurs techniques nationaux enfin ;**

**– les fédérations doivent veiller à la formation de cadres femmes, condition nécessaire pour qu'elles accèdent à ces postes.**

Les fédérations doivent considérer aussi la question de l'égal l'accès des équipes féminines et masculines aux équipements sportifs, en particulier au regard des créneaux horaires, ce qui n'est actuellement pas toujours le cas, les équipes féminines devant se contenter d'horaires tardifs en soirée par exemple pour s'entraîner. Les fédérations pourraient attirer l'attention des élus chargés des sports au sein des collectivités locales afin que l'accès des équipes féminines aux installations soit amélioré.

**Recommandation n° 72 : le Gouvernement présente un rapport qualitatif sur le contenu des plans de féminisation des fédérations sportives, le respect qui leur est accordé par les fédérations, et leur efficacité par rapport aux objectifs qui y sont définis.**

**L'application du plan de féminisation doit être prise en considération par le ministère des Sports au moment du renouvellement de l'agrément de la fédération.**

La Délégation aux droits des femmes, quant à elle, suivra avec attention l'élaboration des nouveaux plans de féminisation, pour les fédérations qui n'en ont pas encore adopté, et examinera la manière dont ils sont mis en œuvre.

**Recommandation n° 73 : le Conseil supérieur de l'audiovisuel doit promouvoir le respect de l'équité dans les retransmissions mettant en présence les sportives et les sportifs. Un objectif de progression de retransmission des compétitions et rencontres mettant en présence des équipes féminines doit être formulé.**

### **3. Une réforme de la parité à renforcer (article 19)**

**Le présent projet de loi se propose d'accélérer la féminisation des instances.** Les statuts des fédérations devront être modifiés dans le sens de la

féminisation de leurs bureaux, de manière à ce que les nouvelles règles entrent en application dès le prochain renouvellement de ces bureaux.

**Le projet initial** prévoyait l'inscription, dans les statuts des fédérations, des nouvelles règles suivantes :

– la **composition strictement paritaire** dans les fédérations comptant 25 % ou davantage de licenciés de chaque sexe. La parité pouvait être, par dérogation, reportée au deuxième renouvellement des instances, sans que la composition de celles-ci puisse descendre en dessous de 25 % de représentation de l'un ou l'autre sexe.

– la **composition proportionnelle**, avec un plancher minimum de 25 %, pour les fédérations qui comptent moins de 25 % de licenciés de l'un ou l'autre sexe.

Face à cette disposition, une majorité des acteurs a demandé, *a minima*, une transition proportionnelle vers la féminisation, afin de prendre en compte les freins culturels et le besoin d'accompagnement et de formation des femmes, du moins pour les fédérations qui estiment que suffisamment de femmes pourront prendre des responsabilités pour que soit respectée la représentation équilibrée au sein des instances dirigeantes. Ils ont fait valoir qu'il y a un temps d'adaptation nécessaire entre l'arrivée de femmes d'une part et la formation et la volonté de s'engager dans la fédération d'autre part. Les élus des fédérations sont majoritairement bénévoles, aussi la question de la disponibilité a-t-elle été soulevée par les représentants de différentes fédérations pour appeler à une souplesse et à une progressivité.

D'autres fédérations se sont montrées inquiètes face au déséquilibre important des pratiquants des deux sexes. Elles ont demandé la mise en place de fourchettes, mieux à même d'accompagner la progression vers une représentation équilibrée au sein des instances dirigeantes.

**Le projet adopté par le Sénat** résulte d'une modification du projet initial, proposée par la commission de la Culture, de l'éducation et de la communication du Sénat. Cette dernière a considéré préférable d'assouplir le dispositif en indiquant que les instances dirigeantes compteront, lorsque la proportion de licenciés d'un des deux sexes est supérieure ou égale à 25 %, au moins 40 % de personnes du sexe minoritaire dans la fédération.

Le système de dérogation pour le prochain renouvellement des instances est maintenu, afin d'assurer un temps d'adaptation de plusieurs années pour susciter des vocations au niveau des clubs ou des échelons supérieurs. En dépit de cette dérogation, l'impact bénéfique pour les femmes devrait être perceptible dès le premier renouvellement.

C'est donc un **système par paliers** qui a été retenu :

– pour les fédérations dont le nombre de licenciés du sexe minoritaire est compris entre 0 et 25 %, une représentation minimale de 25 % est assurée dans les instances dirigeantes ;

– pour les fédérations dont le nombre de licenciés du sexe minoritaire est supérieur à 25 %, une représentation minimale de 40 % est assurée dans les instances dirigeantes, ou, **par dérogation et pour le premier renouvellement de l'instance**, une représentation au moins égale à sa proportion parmi les licenciés sans pouvoir être inférieure à 25 %.

Certaines fédérations, notamment celle du sport automobile, ont fait part de leur étonnement face à la différence de traitement ainsi établie selon que les fédérations seraient concernées par le premier ou par le second palier. Pour l'application du premier (0 à 25 %), il n'y aurait pas de temps d'adaptation, alors que s'agissant du second (25 à 50 %) une dérogation serait accordée pour le premier renouvellement suivant l'entrée en vigueur de la loi.

L'expression retenue d'« instances dirigeantes » a été discutée, et les fédérations ont toutes indiqué qu'elles comprenaient cette expression comme désignant les comités et bureaux seulement.

Votre rapporteure considère que le dispositif tel que modifié par le Sénat peut permettre de concilier, dans un premier temps, la progression vers l'objectif de parité et la prise en compte de la sociologie du monde sportif.

Toutefois, le sport étant particulièrement représentatif de la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, il conviendra de continuer d'évoluer vers un objectif de parité, et non de représentation plus équilibrée.

L'objectif restant la parité, votre rapporteure est favorable les dispositions de l'article 19, mais recommande la mise en place d'une obligation de résultat pour la deuxième olympiade suivant l'entrée en vigueur de la loi, soit 2020.

**Recommandation n° 74 : les fédérations sportives doivent mettre en place la parité au sein de leurs instances de décision ; cet objectif doit être respecté d'ici deux olympiades.**

Par ailleurs, il faut noter que l'entrée des femmes dans les instances dirigeantes des fédérations peut également être favorisée par la limitation du cumul des mandats et des mandats successifs. En effet, ces deux phénomènes « bloquent » des places et empêchent l'arrivée de nouveaux responsables au sein des fédérations.

**Recommandation n° 75 : le ministère des Sports doit inviter les fédérations sportives à rechercher les leviers possibles pour la féminisation des cadres sportifs dans les fédérations ; doit être envisagée à ce titre l'instauration du non-cumul des mandats et la limitation à deux mandats**



**successifs pour les postes de responsabilité régionaux et nationaux et porter une attention toute particulière à la mixité des formations.**

### **C. L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES**

La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, dite « loi Copé-Zimmermann », a constitué une importante avancée pour la participation des femmes aux responsabilités dans les grandes entreprises, en prévoyant notamment que les conseils d'administration des entreprises moyennes ou grandes sont composés « en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes », et que la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % dans ces sociétés.

Le présent projet de loi s'inscrit dans cette démarche en la transposant à d'autres instances représentatives et décisionnaires de la sphère économique.

#### **1. L'extension du principe de représentation équilibrée aux EPIC de moins de 200 salariés (article 20)**

La présence des femmes dans les postes à responsabilité du secteur privé est en progression constante. En 2011, il y avait 20,8 % de femmes dans les conseils d'administration du C.A.C. 40, contre 15,3 % en 2010 et 10,5 % en 2009 <sup>(1)</sup>. La même année, les femmes représentaient 17,4 % des administrateurs des Sociétés boursières françaises (SBF 120) <sup>(2)</sup>. En 2012, cette proportion a augmenté : **21,9 % de femmes dans les sociétés cotées du SBF 120 et 28 % dans celles cotées du CAC 40** <sup>(3)</sup>. Il y a par ailleurs 2 % de femmes présidentes-directrices générales, 4 % de présidentes de conseil d'administration non PDG, 14 % de présidentes de conseil de surveillance dans 500 sociétés françaises cotées sur Euronext Paris <sup>(4)</sup>.

Le projet de loi a pour objectif de faire progresser cette situation, tant dans les entreprises privées où elle doit refléter l'égalité entre les femmes et les hommes et mettre fin au « plafond de verre », que dans les entreprises publiques qui, en plus des mêmes raisons, se doivent d'être exemplaires.

La loi n° 83-675 relative à la démocratisation du secteur public du 26 juillet 1983, telle que modifiée plusieurs fois depuis 2001, comporte des dispositions relatives à la composition équilibrée des conseils d'administration ou de surveillance des entreprises publiques et des établissements publics.

---

(1) *Capitalcom, Bilan des AG 2011, cité par : site du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, « repères statistiques ».*

(2) *Source : Ethic & Board, 2 novembre 2011, cité par : site du HECfh, « repères statistiques ».*

(3) *Quatrième rapport annuel sur le code AFEP-MEDEF, décembre 2012.*

(4) *Gouvernance & Structures 2011, cité par : site du HECfh, « repères statistiques ».*

L'article 6-1 de la loi du 27 janvier 2011, précitée, précise que « *la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe (...) ne peut être inférieure à 40 %. Lorsque sont nommés par décret au plus huit membres, l'écart entre le nombre des membres de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.* »

En outre, le second alinéa du même article prévoit une sanction : « *toute nomination intervenue en violation du premier alinéa et n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition du conseil est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur ou le membre du conseil irrégulièrement nommé.* »

Cependant, en vertu de l'article 4 de la loi, certains établissements ou entreprises publics n'étaient pas tenus d'appliquer ces règles favorables aux femmes.

Le projet de loi du Gouvernement propose d'ajouter à la loi de 1983 un article 6-2 qui étend à de nouveaux établissements ou entreprises publics l'obligation de représentation de chaque sexe à hauteur minimum de 40 %, ainsi que l'interdiction, lorsque sont nommés par décret huit membres au plus, d'un écart entre le nombre des membres de chaque sexe supérieur à deux. La sanction par la nullité des nominations est étendue de la même manière.

Désormais, seraient concernés les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) de l'État dont le personnel est soumis au droit privé ainsi que les entreprises et sociétés dans lesquelles l'État détient directement plus de la moitié du capital, lorsque le nombre de salariés est inférieur à 200, et qu'il n'existe aucune filiale.

Les nouvelles obligations devront être appliquées à compter du deuxième renouvellement des instances suivant la publication de la loi. Un seuil intermédiaire à 20 % est prévu, comme c'était le cas dans la « loi Copé-Zimmermann ».

**On ne peut qu'approuver l'extension des règles de représentation équilibrée des sexes aux EPIC de moins de 200 salariés. Cette extension doit être complétée à terme par un renforcement de l'obligation de parité.**

## **2. La représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance (article 20 bis)**

Le nouvel **article 20 bis** a été introduit lors de l'examen du projet de loi au Sénat, à l'initiative de la Rapporteuse de la commission des Lois.

### **a. La précision apportée à la loi du 27 janvier 2011**

Cet article a vocation à clarifier le I de l'article 5 de la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils

d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle du 27 janvier 2011.

Cette loi s'applique aux sociétés cotées ainsi qu'aux sociétés qui, **pour le troisième exercice consécutif**, emploient un nombre moyen d'au moins cinq cents salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros. En vertu de ses dispositions, les conseils d'administration ou de surveillance (l'appellation dépend de la forme de la société) devront comporter, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, au moins 40 % de membres de chaque sexe.

Si, pour les sociétés cotées, l'obligation s'applique clairement à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour les autres (sociétés de plus de 500 salariés et plus de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires) le législateur a voulu différer l'application de l'obligation au 1<sup>er</sup> janvier 2020 parce que, non cotées, elles pouvaient garder un aspect familial et éprouver plus de difficultés à respecter le seuil légal de représentation des sexes.

Or, la rédaction retenue en 2011 a laissé une ambiguïté sur ce point. L'article 5 dispose en effet que « *Le troisième exercice consécutif prévu (...) s'entend à compter du 1er janvier de la sixième année suivant l'année de publication de la présente loi* ». Selon cette rédaction, deux lectures différentes sont possibles. Certains estiment que le troisième exercice au-delà des seuils, qui déclenche l'application de l'obligation, s'entend comme celui qui s'ouvre au 1<sup>er</sup> janvier 2017, et donc que l'obligation sera applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cette lecture n'est pas conforme à la volonté du législateur, qui entendait les trois premiers exercices à considérer comme étant 2017, 2018 et 2019, soit une entrée en vigueur de l'obligation au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'**article 20 bis** du projet de loi clarifie donc les dispositions de la loi de 2011 afin que l'entrée en vigueur pour les grandes entreprises non cotées soit clairement fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Votre rapporteure tient à souligner les effets positifs de la loi pour la prise de responsabilité des femmes par leur entrée dans les conseils d'administration des grandes entreprises.

De surcroît, il faut également rappeler que la féminisation augmente le nombre d'administrateurs indépendants, les femmes étant surreprésentées dans cette catégorie.

Un administrateur est dit « indépendant » dès lors qu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la société, son groupe ou sa direction, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement. Les administrateurs indépendants sont des gages de neutralité et donc de rationalité dans la prise de décision d'une entreprise. Or, les femmes administratrices sont plus souvent indépendantes que les hommes administrateurs : 74 % d'administrateurs

indépendants femmes dans le CAC 40, contre 61 % pour les hommes, et 65 % dans le SBF 120, contre 43 % pour les hommes <sup>(1)</sup>.

**Il faut aller plus loin et plus rapidement dans cette avancée quantitative en faveur des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises.**

En effet, il convient avant tout de rappeler que l'objectif reste la parité, et que les aménagements à ce principe ne sont qu'un moyen de l'atteindre qui ne doivent pas faire perdre de vue la règle de partage égale des responsabilités. Les différentes étapes de la féminisation des entreprises ne sont pas des fins. **Le minimum de 40 % est un seuil, et la parité à 50 % est l'objectif à atteindre.**

Au niveau des entreprises concernées par le dispositif, il apparaît à votre Rapporture que les seuils à partir desquels les dispositions de la loi deviennent applicables pourraient être abaissés. La féminisation des organes de décision doit être également menée dans les entreprises de taille plus modeste, pour la double raison, d'une part, des femmes et de leur égalité avec les hommes, et des entreprises d'autre part, qui tireront un intérêt à profiter de la richesse créée par la diversification de leurs instances de gouvernance et de contrôle.

Enfin, et de même que pour la logique électorale, **le cumul des mandats doit être limité** dans le but de favoriser le renouvellement régulier des conseils d'administration, ce qui aura pour conséquence directe l'entrée des femmes au sein de ces instances.

**Recommandation n° 76 : l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde de l'entreprise doit être poursuivie au moyen des trois leviers suivants :**

– expliciter que l'objectif à atteindre de 40 % de femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance est un seuil, la parité à 50 % demeurant l'objectif. Préciser les échéances pour l'atteindre ;

– étendre les obligations de parité aux entreprises de plus de 200 salariés ;

– limiter le cumul des mandats au sein des conseils d'administration à deux mandats simultanés au lieu de cinq aujourd'hui.

***b. Les femmes au sein des conseils d'administration : être présentes dans tous les lieux de pouvoir de l'entreprise***

Si l'entrée progressive des femmes dans les conseils d'administration, confirmée par les données statistiques, est un progrès incontestable, elle ne doit

---

(1) Marc Sanglé-Ferrière et Paul Jaeger, associés au sein du cabinet de chasse de têtes Russell Reynolds, cités par Les clefs d'efficacité des conseils d'administration, *Les Échos*, journal du 9 octobre 2013.

pas nous empêcher d'observer avec vigilance la réalité du partage du pouvoir entre les deux sexes.

En effet, les conseils d'administration et de surveillance sont composés, depuis une ordonnance de 2008<sup>(1)</sup>, de comités spécialisés qui s'avèrent être les lieux stratégiques de gouvernance de l'entreprise, lieux où l'influence sur la prise de décision est la plus importante. Ils ont en effet un rôle de suivi dans les questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières.

Dans la mesure où ces comités sont des émanations directes des conseils d'administration ou de surveillance des entreprises, il est apparu à votre délégation que **le seuil minimum de 40 %, avec le but d'atteindre la parité ultérieurement, pourrait être repris dans la composition de ces comités spécialisés, afin que les administratrices participent effectivement à la direction stratégique des entreprises**, et ne soient pas uniquement admises au conseil d'administration ou de surveillance pour satisfaire aux obligations légales.

Une telle avancée tirerait toutes les conséquences du principe de parité qui, lui-même, ne fait que mettre en œuvre celui de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En outre, la présence des femmes dans les comités spécialisés sera bénéfique, de la même manière qu'elle l'est déjà pour les assemblées dont ces comités sont issus : conseils d'administration et conseils de surveillance.

Selon des études telles celle du pôle recherche de l'EDHEC Business School, dont vos rapporteuses ont entendu l'un des membres, une plus grande hétérogénéité dans la composition des membres des conseils d'administration permet « de diversifier les compétences, les sensibilités et les expériences, et donc d'améliorer la qualité des décisions et des informations transmises aux dirigeants »<sup>(2)</sup>.

Cette étude identifie des apports positifs de la participation des femmes : taux de présence supérieur aux hommes dans les assemblées (conseil d'administration ou de surveillance), participation accrue aux comités spécialisés, impact positif sur le caractère rationnel des décisions des dirigeants.

C'est pourquoi la Délégation tient à souligner fortement l'utilité d'aller plus loin dans la féminisation des conseils d'administration et de surveillance. Pour cela, il conviendrait de modifier l'article L. 823-19 du code de commerce, dont la version actuelle entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014, afin d'y faire

---

(1) L'ordonnance n° 2008-1278 du 8 décembre 2008 transposant la directive 2006/43/ CE du 17 mai 2006 et relative aux commissaires aux comptes.

(2) *La féminisation des Conseils d'Administration des grandes entreprises en France : au-delà des apparences*, S. Grégoire, T-P Maury et F. Palomino, EDHEC Business School, Pôle de recherche en économie, évaluation des politiques publiques et réforme de l'État, Juillet 2013.

figurer le principe de représentation équilibrée à hauteur de 40 % minimum par sexe, et l'objectif de parité.

**Recommandation n° 77 : prévoir l'intégration de la parité dans l'ensemble des instances émanant des conseils d'administration et de surveillance concernés par l'obligation d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes, et notamment au sein des comités spécialisés (article L 823-19 du code de commerce).**

### **3. La représentation équilibrée dans les autorités et instances consultatives ou délibératives (article 23)**

Le projet de loi propose que le Parlement habilite le Gouvernement à recourir à des ordonnances pour renforcer la présence des femmes dans un certain nombre d'instances. Selon l'exposé des motifs, l'introduction de la représentation équilibrée se justifie, au-delà du principe, par l'importance particulière des missions de ces organismes. L'habilitation serait donnée pour introduire une représentation équilibrée au sein :

– des **autorités administratives indépendantes (AAI)** : au nombre de 41 en mai 2013, peu d'entre elles prévoient, dans leurs textes statutaires, des dispositions mettant en place une organisation paritaire ou équilibrée entre les sexes. L'habilitation ne concernerait évidemment que les AAI dont la composition est collégiale ;

– des **commissions et instances consultatives ou délibératives placées directement auprès du Premier ministre, des ministres ou de la Banque de France** : ce sont les entités énumérées à l'article 112 de la loi n° 95-1346 du 30 décembre 1995. On en compte 668 en 2012.

– des **conseils et conseils d'administration des caisses nationales du régime général et de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale** : la présence des femmes dans ces instances progresse, même si elle est encore insuffisante. On peut souligner en particulier **qu'aucune femme n'occupe de présidence ou de vice-présidence.**

On compte 35 % de femmes au conseil de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et autant au conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), 43 % à celui de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et 23 % à celui de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

**Votre rapporteure approuve cette démarche ambitieuse visant à la progression de la parité au sein d'instances essentielles à la politique sociale et à la protection sociale de notre pays.**

Toutefois, elle note que les conseils et conseils d'administration des caisses nationales du régime général et de l'agence centrale des organismes de

sécurité sociale sont constitués à parité de représentants des organisations syndicales nationales de salariés et des organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives. Or ceux-ci sont issus de délégations syndicales dont la composition n'est pas tenue de respecter un équilibre entre femmes et hommes.

Ils comprennent également des représentants d'autres institutions et des personnalités qualifiées nommées par le Gouvernement.

La progression vers la parité ou la représentation équilibrée devra prendre en considération les modalités de désignation particulières de ces représentants.

**Il est donc nécessaire de prendre en compte la particularité de chaque situation pour la mise en œuvre de la parité.**

**Recommandation n° 78 : organiser la progression vers la parité au sein des conseils et conseils d'administration des caisses nationales du régime général et de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).**

#### **4. La promotion des femmes dans les institutions représentatives des intérêts économiques privés**

Les articles suivants du projet de loi sont issus pour les premiers du projet de loi initial (**article 21 et 22**), pour les trois derniers d'amendements de la commission des Lois du Sénat (**articles 22 ter, 22 quater et 22 quinquies**).

Les chambres consulaires sont des établissements publics composés d'élus qui constituent des partenaires incontournables de l'État, et qui participent au fonctionnement de la vie économique. Les organismes consulaires comprennent les chambres de commerce et d'industrie (CCI), les chambres de métiers et de l'artisanat (CMA) et les chambres d'agriculture (CA).

La présence des femmes au sein de ces instances est un enjeu réel, dans la mesure où les chambres consulaires représentent le secteur privé, gèrent des équipements publics d'importance (pour les CCI), assurent la formation des acteurs et appuient le développement du territoire, et par là même sont dans **une position tant d'encadrement que de stimulation de l'initiative économique privée**.

Or, en tant qu'instances représentatives, les chambres consulaires se doivent de prendre en compte la présence des femmes au cœur de l'économie. Cette meilleure représentation sera un levier de plus dans la reconnaissance de l'égalité entre les sexes.

La situation générale des chambres consulaires vis-à-vis de la parité est encore fragile selon les données chiffrées dont on dispose.

#### **LA PLACE DES FEMMES DANS LES CHAMBRES CONSULAIRES**

---

Nombre d'élues (%)	Élues dans les bureaux	Nombre de présidentes
--------------------	------------------------	-----------------------

---

		(%)	(départ. + régions + assemblée permanente)
CA	27,15 %	moins de 15,00 %	3
CCI	12,00 %	11,8 %	5
CMA	25,00 %	18,00 %	5

Sources : étude d'impact du projet de loi ; <http://www.chambres-agriculture.fr/outils-et-modules/les-chambres-pres-de-vous/liste-par-region/> ; Comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité professionnelles entre les hommes et les femmes, feuille de route du ministère de l'Artisanat, du commerce et du tourisme.

Les dispositions ici analysées ont donc pour objectif de faire entrer la parité dans les règles qui président à l'élection des membres des chambres d'agriculture, des chambres de métiers et des chambres de commerce et d'industrie.

### **Recommandation n° 79 : instaurer, de manière progressive, la parité au sein des chambres consulaires et de leurs instances de décision.**

#### *a. Les chambres de commerce et d'industrie (article 21)*

À ce jour, **aucune disposition relative à la représentation équilibrée ne concerne les chambres de commerce et d'industrie**. Pour autant, le contrat d'objectifs et de performance entre l'État et le réseau des CCI de France, signé le 28 mai 2013 par le ministre du Redressement productif, la ministre de l'Artisanat, du commerce et du tourisme et le président de CCI France prévoit l'organisation d'une réflexion sur l'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances de gouvernance des CCI en vue des élections de 2015. Il prévoit également des actions d'information et de formation dans le but d'encourager la prise de responsabilité par les femmes cheffes d'entreprise.

La proportion de femmes dans ces instances a légèrement progressé, passant de 8 % en 2004 à presque 15 % en 2010. La progression est lente et justifie pleinement une incitation à une évolution plus dynamique.

L'**article 21** complète l'article L. 713-16 du code de commerce pour prévoir que les candidats à l'élection des membres des CCI régionales et leurs suppléants sont de sexe différent.

M. Bernard Falck, directeur délégué de CCI France pour les ressources et l'organisation, et Mme Sandrine Wehrli, directrice déléguée pour l'attractivité et la compétitivité, entendus par la délégation, ont fait connaître l'avis favorable de CCI France, tout en soulignant l'effort certain qui devra être réalisé dans certaines chambres ou dans certains secteurs, comme l'industrie.

Le contexte décrit par ces interlocuteurs serait celui d'un « manque d'audace » des femmes dans la création d'entreprise. Les femmes créent des activités mais non encore de l'emploi, et sont peu nombreuses encore à reprendre des entreprises. Pourtant, toujours selon les représentants de CCI France, « **parmi la population totale de l'entrepreneuriat, les femmes sont, comme l'observent les représentants de CCI France, en moyenne plus diplômées. Les dossiers présentés par les femmes devant une CCI lors de la création d'une entreprise sont**



*plus modestes en montant d'investissement, mais en général mieux préparés. Il y a donc un potentiel constaté dans l'entrepreneuriat féminin, qui resterait bridé pour des raisons notamment culturelles : les femmes auraient intériorisé un préjugé selon lequel le monde de l'entrepreneuriat serait un monde masculin ».*

Toutefois, ces interlocuteurs ont souligné le fait que « *le regard est en train de changer, même si des freins subsistent* ».

Votre rapporteure s'interroge toutefois sur la manière dont les questions sont posées dans ce type d'enquêtes, et la manière dont les réponses sont interprétées pour aboutir à cette conclusion faisant état d'un manque d'audace.

Les dispositions de l'**article 21** devraient permettre une évolution progressive conduisant, selon l'étude d'impact annexée, à la présence de 24 % de femmes au moins dans l'ensemble du réseau.

#### ***b. Les chambres d'agriculture (article 22)***

Pour les chambres d'agriculture, le décret n° 2012-838 du 29 juin 2012 a introduit une représentation minimale de candidats de chaque sexe d'au moins un par tranche de trois candidats. Mais cette disposition a été censurée par le Conseil d'État dans un arrêt du 7 mai 2013, au motif que « *le législateur est seul compétent (...) pour adopter les règles destinées à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes* » aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales (...). Il n'y a donc pas à ce jour de fondement juridique à la promotion de la parité au sein de ces instances.

L'**article 22** introduit l'obligation d'une représentation plus équilibrée : l'article L. 511-7 du code rural et de la pêche maritime devra prévoir que, pour chaque liste de candidats, il y aura un candidat de chaque sexe au moins par tranche de trois candidats. Cette disposition reprend la teneur du décret du 29 juin 2012 annulé pour incompétence par le Conseil d'État.

Un décret précisera les modalités d'application de l'article, les prochaines élections devant avoir lieu en 2019. Ce délai devrait permettre la présentation de candidates.

M. Guy Vasseur, président de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture (APCA) insiste sur la nécessaire cohérence entre les règles qui s'appliquent à un champ, et la sociologie de ce champ. La règle du tiers minimum (un de chaque sexe par tranche de trois candidats) lui semble donc bien adaptée aux chambres d'agriculture, dans la mesure où ce secteur comptait en 2012 environ 30 % de femmes.

Il a constaté que les femmes sont de plus en plus nombreuses dans l'agriculture, grâce à la progressive reconnaissance statutaire (notamment par la création, en 1985, de l'EARL qui leur a permis d'accéder au statut d'associée de

leur conjoint chef d'exploitation<sup>(1)</sup>, et par l'engagement de femmes qui reprennent des exploitations. Aussi, il serait important, selon lui, d'examiner s'il y a lieu de faire évoluer les règles de représentation des sexes après le renouvellement des instances en 2019, au cas où la sociologie de l'agriculture aurait évolué.

La Délégation a pris acte de cette argumentation. Toutefois, la conception amenant à prendre en compte « le respect du reflet sociologique » (la composition du champ commandant les règles de représentation de ce champ) plutôt que la parité nous semble manquer de volontarisme et risque de nous éloigner d'une réelle application de ce principe constitutionnel.

En effet, les règles de représentation ne doivent pas être tributaires de la composition du champ, au risque de subir tous les freins culturels et les stéréotypes de genre. Au contraire, c'est une volonté politique qui doit imposer des règles de représentation équilibrée dans les instances afin que la sociologie du champ évolue. Même si les spécificités de l'agriculture doivent être prises en compte. C'est pour cette raison que l'**article 22 quater** prévoit la production d'un rapport après le renouvellement de 2019 sur « les mesures permettant de progresser vers la parité au regard de l'évolution sociologique des professions concernées ». La « parité » dont il est question ici est un partage égal de la représentation. Il s'agit donc bien, et la Délégation tient à le rappeler, **d'une volonté politique de faire évoluer vers la représentation égalitaire des hommes et des femmes dans les chambres d'agriculture.**

### *c. Les chambres de métiers et de l'artisanat (article 22 ter)*

Le code de l'artisanat, en son article 7, renvoie à un décret pris en Conseil d'État pour les modalités d'organisation et de fonctionnement des établissements publics constituant le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat.

Le décret n° 99-433 du 27 mai 1999 relatif à la composition des chambres de métiers et de l'artisanat de région et de leurs sections, des chambres régionales de métiers et de l'artisanat et des chambres de métiers et de l'artisanat départementales et à l'élection de leurs membres, a été modifié en 2010<sup>(2)</sup>, afin d'intégrer les nouvelles exigences en matière de parité, dont la dernière modification date de juillet 2013, prévoit en son article 3 que « chaque liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe ».

Pour appréhender la démographie des personnes immatriculées au répertoire des métiers, nous disposons des données relatives aux demandes de cartes professionnelles des artisans, c'est-à-dire les personnes inscrites au répertoire des métiers, actives à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

---

(1) Loi n° 85-687 du 11 juillet 1985 relative à l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) et à l'exploitation agricole à responsabilité limitée (EARL).

(2) Loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services (1).

Sur les 1 141 820 demandes, 262 093 étaient demandées par des femmes (23 %).

Sur l'ensemble des **3 492 élus du réseau des CMA, 886 sont des femmes, soit 25 %**. Cette proportion correspond par ailleurs aux proportions exigées lors des élections (une femme pour quatre candidats).

Le réseau compte **249 élues dans les bureaux de chambre de métiers et de l'artisanat de niveau départemental et régional, soit 18 % du total** des élus. Il convient de noter que la proportion de femmes élues dans les bureaux de chambres de métiers ou sections (20 %) est nettement supérieure à celle des femmes élues dans les bureaux de chambres régionales des métiers ou de chambres de métiers et de l'artisanat de région (13 %).

**Enfin, le réseau ne compte que cinq présidentes**, quatre de chambre de métiers départementales et une de chambre régionale.

L'**article 22 ter** a pour effet de reprendre les dispositions du décret du 27 mai 1999 précité applicables aux chambres de métiers et de l'artisanat pour les élever au niveau de la loi, et tirer ainsi les conséquences de l'arrêt du Conseil d'État évoqué plus haut.

La présidente de la CMA de l'Ardèche, Mme Fabienne Munoz, lors de son audition, a souligné devant votre Rapporteur le fait que l'artisanat est un secteur où les entreprises se composent le plus souvent d'un seul emploi : celui de l'entrepreneur lui-même. Dans les entreprises qui comprennent plusieurs emplois, les questions de disponibilité se sont accrues avec la crise économique, qui a entraîné la réduction de ces emplois de salarié, parfois jusqu'à isoler l'artisan, qui reste donc seul dans son entreprise ou son commerce.

Pour cette raison, la grande majorité d'entre eux ne désire pas siéger à l'instance consulaire faute de disponibilité. Les femmes sont particulièrement hésitantes, car, de fait, l'indisponibilité professionnelle se cumule souvent avec leur plus grande prise en charge des responsabilités familiales. Ceci a pour conséquence que les CMA, lorsqu'elles sont réunies, connaissent souvent un absentéisme source de grandes difficultés pour atteindre le *quorum*, à défaut duquel aucune décision ne peut être votée. Or, les budgets limités de ces instances ne permettent généralement pas d'organiser une deuxième réunion pour un nouveau vote.

Quelques modifications statutaires et d'organisation devraient sans doute être étudiées pour progresser vers la parité et le fonctionnement plus fluide de l'institution.

**Recommandation n° 80 : étudier l'éventualité de modifications statutaires et d'organisation afin de faciliter la prise de décision dans les chambres de métiers et de l'artisanat. Envisager en particulier l'hypothèse d'une diminution du nombre total d'élus, ou la diminution du *quorum***

**nécessaire aux décisions, tout en prenant en compte l'impact de ces mesures sur la parité au sein de ces instances.**

**d. Un bilan à venir (article 22 quater)**

L'**article 22 quater**, introduit dans le projet de loi par le Sénat, demande au Gouvernement de réaliser deux rapports sur la présence des femmes au sein des chambres consulaires ainsi que sur les mesures permettant de progresser vers la parité au regard de l'évolution sociologique des professions concernées. Les rapports devront être présentés :

- au plus tard au 30 juin 2016 pour les chambres de commerce et d'industrie et les chambres des métiers et de l'artisanat, le renouvellement de leurs instances intervenant en 2015 ;
- au plus tard au 31 décembre 2019 pour les chambres d'agriculture, leur renouvellement intervenant en janvier 2019.

**5. Les Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (article 22 bis)**

Ajouté au projet de loi dans le sens souhaité par la recommandation n° 33 de la Délégation aux droits des femmes du Sénat, l'**article 22 bis** prévoit de transposer les règles applicables aujourd'hui au CESE (national) à tous les CESE régionaux (CESER).

Les membres des conseils régionaux sont actuellement tous désignés par différents organismes, tels que des associations, syndicats ou chambres consulaires. Ils forment quatre collèges, dont l'un, composé de personnes qualifiées, est entièrement constitué par le préfet. Dans ce dernier collège, l'on observe déjà une représentation équilibrée résultant des instructions reçues par le préfet de respecter la parité. Mais les autres en sont loin, comme le fait apparaître le tableau suivant.

**PART DES FEMMES DANS LA COMPOSITION DES COLLÈGES DES CESER**

	<b>Collège 1 : représentants des entreprises et activités professionnelles non salariées</b>	<b>Collège 2 : représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives de la région</b>	<b>Collège 3 : représentants des organismes et associations qui participent à la vie collective de la région</b>	<b>Collège 4 : personnes qualifiées</b>	<b>Total</b>
Nombre de femmes (moyenne en %)	7,4	27,1	20,6	46,3	19,5

Source : Assemblée des CESER, 2013.

La loi organique n° 2010-704 du 28 juin 2010 relative au Conseil économique, social et environnemental, a introduit, dans son article 7, le principe de stricte parité dans la nomination des membres, « dans tous les cas où une

*organisation est appelée à [en] désigner plus [d'un]* ». L'organe national comporte ainsi 102 femmes sur 233 membres, soit 43,78 %. La parité n'est pas parfaite en raison, d'une part, d'un certain nombre d'organisations qui nomment un seul membre, d'autre part d'une majorité d'organisations qui nomme un nombre impair de membres.

L'**article 22 bis** du projet de loi étend cette disposition aux CESER en l'intégrant aux articles du code général des collectivités territoriales qui concernent les CESER et le Conseil économique, social et culturel de Corse, ainsi qu'aux dispositions applicables à la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion.

Votre rapporteure note que **l'exigence de parité est introduite au moment de la nomination des membres par chaque organisation compétente, et non de manière globale**. Elle se félicite de cette solution qui laisse une pleine liberté de choix, et évite des nominations « d'ajustement ».

Le CESE et les assemblées régionales sont des lieux de représentation des organisations socio-professionnelles et de communication entre les différents acteurs de l'économie. Comme instances représentatives, et rendant des avis sur des questions de fond, il est important d'y faire entrer les femmes dans une proportion correspondant à leur importance dans notre société, afin qu'elles y participent de manière égalitaire.

**Votre délégation défend donc fermement cet article qui permettrait, en outre, de mettre fin à la situation paradoxale des assemblées de région aujourd'hui paritaires grâce à la loi du 6 juin 2000, et des CESER qui sont encore loin de l'être, alors que ces deux organes sont les centres d'impulsions de la vie économique de nos régions.**

## **6. Les ordres professionnels (article 23 bis)**

L'**article 23 bis** du projet de loi vise à garantir une représentation équilibrée des sexes au sein des conseils nationaux et locaux des ordres professionnels suivants : les professions médicales, qui comprennent les médecins, les chirurgiens-dentistes et les sages-femmes ; les infirmiers ; les pharmaciens ; les masseurs-kinésithérapeutes et les pédicures-podologues.

Pour cela il modifie les dispositions correspondantes du code de la santé publique. Il a été souligné lors des débats au Sénat que cet article défendrait également la participation des hommes, qui sont sous-représentés chez les maïeuticiens (sages-femmes) ou les infirmiers, ce qui atteste que le combat de l'égalité fait progresser la société pour tous et toutes.

Cette démarche devrait être généralisée aux autres ordres professionnels.

**Recommandation n° 81 : mettre en place une représentation équilibrée des sexes dans les ordres professionnels visant la parité.**

\*

\* \*

Renforcer les dispositions destinées à assurer la parité dans les instances de décision de la sphère économique et professionnelle suppose cependant d'adopter dans les meilleurs délais d'autres mesures, que la Délégation a formalisées dans les recommandations ci-après.

**Recommandation n° 82 : toute instance créée par l'État ou les collectivités territoriales doit respecter désormais le principe de parité dès son établissement.**

**Recommandation n° 83 : les désignations effectuées par une autorité ou une collectivité au sein d'une commission ou d'une instance consultative ou délibérative doivent respecter le principe de parité.**

**Recommandation n° 84 : avancer les obligations pesant sur les conseils d'administration et de surveillance des établissements publics, afin de permettre une progression plus rapide des femmes au sein de ces instances ; préciser l'objectif de parité et les échéances pour y parvenir.**

**Recommandation n° 85 : mettre en place une publication des statistiques sexuées sur la place des femmes et des hommes dans les postes de responsabilité de la fonction publique, des opérateurs de l'État et des structures nationales bénéficiant du soutien financier public.**

**Recommandation n° 86 : évaluer l'application de la loi du 12 mars 2012 sur la réduction de la précarité dans la fonction publique, dite « loi Sauvadet », qui a introduit des quotas sexués pour les nominations aux emplois dirigeants de l'État, des grandes collectivités territoriales et des hôpitaux.**

**Recommandation n° 87 : veiller à l'établissement de la parité au sein des listes de candidats présentées par les organisations syndicales pour l'élection des délégués des comités d'entreprise ; des commissions créées par les comités d'entreprise ; des délégués du personnel ; des comités d'hygiène et de sécurité et d'améliorations des conditions de travail.**

**Recommandation n° 88 : instaurer des listes paritaires pour la constitution des listes aux élections prud'homales.**

**Recommandation n° 89 : élargir le périmètre d'application des dispositions relative à la parité dans les instances de décisions au secteur mutualiste (L.114-16 du code de la mutualité).**

#### **D. LE DOMAINE DE LA CULTURE : DES STÉRÉOTYPES TRÈS ANCRÉS (article 18 A et article 22 *quinquies*)**

En décembre 2012 sur la base d'un constat de carence particulièrement forte des grandes institutions culturelles, une proposition de résolution (n° 540) aux fins d'améliorer le processus de recrutement à leur tête était déposée à l'Assemblée nationale à l'initiative de M. Patrick Bloche, et co-signée par votre Rapporteur.

Elle réaffirmait le caractère fondamental du principe d'égalité et la nécessité d'assurer la diversité et la parité entre les femmes et les hommes dans tous les champs de l'action publique ; elle estimait aussi nécessaire de mieux garantir cette égalité et cette parité dans le processus de désignation des dirigeants des grandes institutions culturelles.

Aujourd'hui, deux dispositions du projet de loi abordent la question de la place des femmes dans la culture.

Le nouvel **article 18 A**, introduit par le Sénat à l'initiative du groupe communiste, républicain et citoyen, enjoint à l'État et aux collectivités territoriales de favoriser l'égalité de traitement et l'égal accès des femmes et des hommes à la création, la production et la diffusion d'activités culturelles, artistiques, intellectuelles et patrimoniales.

Cet article a été inséré aux fins d'introduire la culture dans les champs de lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Comme l'a souligné Mme Cécile Cukierman lors de son intervention en séance publique : « rien ne justifie que le secteur de la création soit exonéré de cette exigence républicaine. Le talent n'a pas de sexe, la démocratie non plus ! ».

Cependant, il convient de souligner que l'avis de Mme Virginie Klès, rapporteur de la commission des lois, avait été défavorable à cause du faible caractère normatif de la disposition. Par ailleurs, la commission a estimé que cet article était superfétatoire au regard des dispositions contenues dans l'article 1er du présent projet de loi.

En tout état de cause, l'**article 22 *quinquies***, introduit à l'initiative de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente de la Délégation aux droits des femmes du Sénat, prévoit la production d'un rapport par le Gouvernement sur la présence des femmes à la direction des institutions culturelles publiques ou subventionnées par l'État, ainsi que dans la programmation artistique de ces lieux.

Ce rapport permettrait de mieux connaître le degré de féminisation du milieu de la culture, particulier en ce qu'il touche à la création artistique, mais concerné par le projet de loi en ce que les arts, la culture, ont besoin de financement et du soutien public, et que ce financement doit être également réparti entre les femmes et les hommes.

Dans son rapport consacré à ce sujet <sup>(1)</sup>, la Délégation aux droits des femmes du Sénat a pu confirmer, au cours des différentes auditions, ce qui avait déjà été constaté par les deux rapports de Mme Reine Prat de 2006 et de 2009 <sup>(2)</sup>, à savoir que des inégalités fortes sont à l'œuvre aux postes stratégiques de l'administration culturelle comme dans le domaine artistique.

Ces inégalités sont moins connues en raison de l'« ouverture » censée caractériser le milieu de la culture. En réalité, le domaine des arts et de la culture est parmi les plus inégalitaires.

La ministre de la Culture, Mme Aurélie Filippetti, a mis en place un Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication, initiative que votre rapporteure approuve pleinement. Cet observatoire a rendu son premier rapport le 1<sup>er</sup> mars 2013 et a mis en valeur les disparités importantes qui président dans ces domaines.

Ces différences de traitement apparaissent tant dans la programmation – sur l'ensemble des spectacles diffusés sur la saison 2011-2012, seuls 29 % étaient mis en scène ou chorégraphiés par des femmes – que dans les postes à responsabilités – 8 % seulement des centres dramatiques nationaux sont dirigés par des femmes, et il en va de même pour les opéras nationaux. C'est sans doute que les deux sont liés par un lien de cause à effet.

La ministre a également adressé aux préfets et aux directions régionales des affaires culturelles (DRAC), en février 2013, une circulaire demandant que l'on tende vers la parité dans la composition des jurys de sélection des candidats aux postes de direction des institutions culturelles, ainsi que dans les listes restreintes. Il s'agit d'une mesure importante, qui a déjà commencé à porter ses fruits, car une augmentation des candidatures féminines est déjà constatée dans le secteur de la culture. Depuis le début de l'année 2013, il peut être souligné que les nominations à la tête des centres dramatiques nationaux sont strictement paritaires.

Le mouvement H/F, dont votre Rapporteure a entendu une représentante en la personne de Mme Aline César, membre du conseil d'administration, défend l'idée d'une veille sexuée pour mettre en évidence les évolutions de carrière et les mécanismes de plafond de verre, notamment. Toutes les administrations centrales ou déconcentrées (les DRAC), de même que les collectivités territoriales finançant l'action culturelle devraient contribuer au recueil de données sexuées, afin de connaître la répartition homme/femme des actions programmées, des structures ou actions soutenues.

---

(1) *La place des femmes dans l'art et la culture : le temps est venu de passer aux actes*, rapport d'information n° 704 présenté le 27 juin 2013 par Madame Brigitte Gonthier-Maurin, présidente de la délégation.

(2) Reine Prat, *Mission pour l'égalité et contre les exclusions, Rapport d'étape n° 1, « Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant – Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation »*, mai 2006 ; *Rapport d'étape n° 2, « Arts du spectacle – Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique – De l'interdit à l'empêchement »*, mai 2009.



Ce mouvement demande également la tenue d'assises nationales pour l'égalité femmes/hommes dans les arts et la culture, ce qui pourrait contribuer à une prise de conscience chez les programmateurs et financeurs de la culture.

Pour votre Rapporteuse, le domaine de la culture ne doit, en effet, pas rester à l'écart de la dynamique générale portant à une présence plus juste des femmes. Beaucoup de mesures, qui peuvent être souvent à caractère incitatif seulement, sont à prendre.

Si le sujet paraît exiger une analyse plus approfondie, basée sur une meilleure connaissance des réalités, des mesures peuvent être prises rapidement.

**Recommandation n° 90 : le ministère de la Culture doit favoriser la mise en place de la parité au sein des instances de décision et de sélection de la culture (théâtre, danse, musique, cinéma, beaux-arts, notamment) ;**

**Recommandation n° 91 : mener une politique globale de formation et de sensibilisation qui pourra notamment inclure l'introduction plus importante des œuvres de femmes dans les programmes de l'Éducation nationale et dans les répertoires des formations artistiques ;**

**Recommandation n° 92 : pérenniser la publication de statistiques sexuées sur la place des femmes et des hommes dans les postes de responsabilité des opérateurs de l'État et des structures nationales bénéficiant du soutien financier public ;**

**Recommandation n° 93 : mettre en place des indicateurs chiffrés afin d'évaluer la progression de la participation des femmes aux programmes télévisuels.**



Par Mme Catherine Coutelle, Présidente.

## **VI.– LA FÉMINISATION DES NOMS DE MÉTIERS, TITRES ET FONCTIONS DANS LE LANGAGE OFFICIEL**

Le présent rapport a analysé les principales dispositions du projet de loi et formulé un certain nombre de recommandations qui expriment la détermination de la Délégation aux droits des femmes à faire avancer le débat.

Dans cette perspective, et bien que le projet ne comporte pas de dispositions en ce sens, la Présidente de votre Délégation souhaite évoquer ici un sujet qui doit être pris en considération dans la construction de l'égalité réelle, celui de la féminisation des noms officiels de métiers, titres et fonctions.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes rappelle que les règles grammaticales sont, comme toute règle, issues d'une représentation du monde et du corps social. Et la règle du masculin universel est directement issue d'une représentation du monde favorable au masculin, au détriment du féminin. Il est difficile de changer les habitudes langagières, et en particulier la fonction universelle qu'on prête au masculin pour désigner des qualités attribuables aux deux sexes. En 1647, Claude Favre de Vaugelas, grammairien à l'Académie française, écrivait : « *Le genre masculin étant le plus noble, il doit prédominer chaque fois que le masculin et le féminin se trouvent ensemble.* »

Le langage est donc resté un vecteur d'inégalité et de représentation sexiste dans lequel il convient de rétablir une neutralité à l'égard des sexes.

Par ailleurs, et plus profondément, par les noms de métiers, les titres et les fonctions, dont le genre grammatical masculin est de plus en plus important au fur et à mesure que le prestige social augmente et que le mot ne désigne plus une réalité concrète mais une institution, c'est le rapport au pouvoir qui doit évoluer. Il semble à votre Délégation que c'est bien parce que le pouvoir et sa représentation sont en jeu que les difficultés rencontrées sont grandes. Il s'agit de modifier, par le langage – fruit d'une représentation du monde –, le regard que l'on peut porter sur le pouvoir et les institutions qui le détiennent.

Une commission de terminologie pour la féminisation des métiers, titres et fonctions avait été créée pour cela par la ministre des Droits des femmes, Mme Yvette Roudy, en 1984.

Les travaux de la commission ont été suivis par l'adoption, le 11 mars 1986, d'une circulaire du Premier ministre relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre dans les documents officiels. Celle-ci demandait de veiller à l'utilisation des termes arrêtés par les travaux de la commission :

– dans les décrets, arrêtés, circulaires, instructions et directives ministériels ;

– dans les correspondances et documents qui émanent des administrations, services ou établissements publics de l'État ;

– dans les textes des marchés et contrats auxquels l'État ou les établissements publics de l'État sont parties ;

– dans les ouvrages d'enseignement, de fonction ou de recherche utilisés dans les établissements, institutions ou organismes dépendant de l'État, placés sous son autorité, ou soumis à son contrôle, ou bénéficiant de son concours financier.

Manifestement peu ou pas appliquée, elle a été suivie d'une seconde circulaire le 6 mars 1998 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.

Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a adopté, quant à lui, le 21 novembre 2007, une recommandation 2007-17 qui préconise, en son sixième point, l'élimination du sexisme dans le langage et la promotion d'un langage différent reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette recommandation indique que « *la volonté politique des États et leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes à cet égard* » passe notamment par « *l'adoption/l'existence et la mise en œuvre de normes imposant au secteur public l'obligation d'utiliser un langage non sexiste dans les documents officiels, en particulier dans les textes juridiques, les documents politiques, les programmes, les formulaires et les questionnaires* ».

**Malgré les deux circulaires et la recommandation du Conseil de l'Europe, l'emploi de mots dont la féminisation a pourtant été établie grâce aux travaux de spécialistes <sup>(1)</sup> n'est pas suffisamment effective.**

Le rapport de la commission de terminologie relative au vocabulaire concernant les activités des femmes d'octobre 1998 <sup>(2)</sup> rappelle que le statut juridique de la langue, fondé par l'article 2 de la Constitution et l'article 11 de la Déclaration des droits de 1789, limite le champ possible d'une terminologie officielle obligatoire. Comme attribut de la souveraineté, par l'article 2 de la Constitution, la langue s'impose aux pouvoirs publics car elle est un instrument de la volonté générale.

---

(1) *Femme, j'écris ton nom*, Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonction, CNRS, Institut national de la langue française, Annie Becquer, Bernard Cerquiglini, Nicole Cholewka, avril 1993.

(2) *Commission générale de terminologie et de néologie*, Rapport sur la féminisation des noms de métiers, fonction, grade ou titre, octobre 1998.

En effet, dans sa décision n°94-345 du 29 juillet 1994 sur la loi du 4 août relative à l'emploi de la langue française, le Conseil avait reconnu au législateur la possibilité d'imposer aux personnes publiques comme aux personnes privées l'usage obligatoire du français dans certains domaines définis par la loi. Il avait cependant annulé une disposition de la loi jugée contraire au principe de la liberté de pensée et d'expression portant obligation pour les personnes privées et les services audiovisuels de recourir à une terminologie approuvée.

Selon la Délégation générale à la langue française et aux langues de France (DGLF), placée sous l'égide du ministère de la Culture et de la communication, la féminisation de certains mots de la langue française a, du point de vue de l'usage, progressé : « *On constate aujourd'hui une accélération du processus de féminisation, non seulement dans les administrations, mais aussi dans la langue courante, notamment dans les médias* »<sup>1)</sup>. Mais ce constat était établi par un rapport de la Commission générale de terminologie et de néologie sur la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre, qui est déjà ancien puisqu'il a été effectué en 1998.

Enfin, une note du 6 mars 2000, signée du ministre de l'Éducation nationale, de la recherche et de la technologie Claude Allègre et de la ministre déléguée, chargée de l'Enseignement scolaire Ségolène Royal a été adressée aux directeurs d'administration centrale et à l'ensemble des directeurs généraux des opérateurs du ministère, afin de leur rappeler qu'il convenait d'utiliser l'appellation professionnelle féminine dans tous les textes et documents émis par leurs services.

Les travaux récents de la délégation générale à la langue française comme ceux de la commission de terminologie ont quelque peu déserté la problématique de la féminisation des noms et n'ont pas étudié la progression de celle-ci au cours des dernières années. L'intérêt porté à cette question dans les années 1980 et 1990 semble avoir été supplanté par la problématique de l'emploi de la langue française en France, à travers la question de l'usage de termes anglophones, ou la problématique de l'usage du Français dans le monde.

Assurer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de notre société aura certainement un impact fort sur la féminisation du langage. La perception du pouvoir évoluera sous les effets d'une égalité effective entre les hommes et les femmes, avec un effet d'entraînement sur l'usage féminisé des mots.

Néanmoins, et dès à présent, il convient de rappeler que le Gouvernement doit veiller à l'application des textes réglementaires de féminisation des noms, notamment en usage dans l'administration.

---

(1) [Ddglf.culture.gouv.fr/cogether/feminisation/accueil-feminisation.html](http://Ddglf.culture.gouv.fr/cogether/feminisation/accueil-feminisation.html)

**Recommandation n°94 : le Gouvernement doit veiller à l'application des deux circulaires relatives à la féminisation des noms, notamment en ce qui concerne leur usage par l'administration.**

**Une nouvelle circulaire pourrait être adressée aux administrations et aux opérateurs pour leur rappeler l'obligation légale de la féminisation des noms, qui est l'un des éléments de l'affirmation de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

## TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION

*La Délégation aux droits des femmes s'est réunie le 3 décembre 2013 pour examiner, sur le rapport de Mmes Edith Gueugneau et Monique Orphé le volet « Lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ».*

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Nous examinons aujourd'hui le projet de rapport de Mmes Gueugneau et Orphé, rapporteuses d'information sur le titre III du projet de loi, intitulée « dispositions relatives à la protection des femmes contre les violences et les atteintes à leur dignité ».

Je vous rappelle que nous avons déjà abordé ce sujet en amont du projet de loi, avec la préparation d'une contribution à la Ministre des Droits des femmes, que nous avons adoptée en délégation le 24 avril 2013. La délégation a par ailleurs auditionné Mme Ernestine Ronai, secrétaire générale de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences (MIPROF), ainsi que récemment Mme Christelle Hamel, coordinatrice de l'enquête nationale sur les violences subies et les rapports de genre, dite enquête Virage.

Les rapporteuses ont procédé à de nombreuses auditions ; elles se sont rendues au TGI de Bobigny en juin dernier, afin de comprendre la réalité du parcours d'accueil des femmes victimes de violences qui y a été mis en place.

**Mme Monique Orphé.** Le titre III du projet de loi « Égalité » est consacré à la lutte contre les violences, un volet essentiel dans un texte à visée transversale.

Disposer de données statistiques sur la réalité des violences est un préalable nécessaire à l'action publique. En France, la dernière enquête statistique d'envergure est celle de l'ENVEFF réalisée en 2000, il y a donc plus de dix ans. Elle est la référence actuelle dans le débat sur les violences.

Une nouvelle enquête actualisée et intitulée « Virage » devrait être conduite prochainement par l'Institut national d'études démographiques (INED) et concerner l'ensemble des violences ; elle s'intéressera aussi aux hommes, ce qui est nouveau. Nous insistons pour que cette enquête inclue absolument les DOM où le problème des violences est crucial. Nous proposons également que dans un deuxième temps, une autre enquête porte sur les personnes âgées victimes de violences et de maltraitance.

L'étude nationale annuelle de la Délégation aux victimes du ministère de l'Intérieur sur les morts violentes au sein du couple est une autre source d'information sur les violences. En 2012, les statistiques issues de la police et de la gendarmerie font apparaître 174 faits qualifiés d'homicides, soit 28 faits de plus qu'en 2011. Je vous renvoie au rapport pour plus de détails statistiques.

Face au phénomène persistant des violences, le législateur a adopté successivement plusieurs lois. La loi du 12 décembre 2005 a, pour la première fois, posé le principe de l'éviction du conjoint violent du domicile du couple. La loi du 4 avril 2006 a notamment rendu possible la répression du viol entre époux. Enfin, la loi du 9 juillet 2010 a mis en place l'ordonnance de protection et permis de réprimer les violences psychologiques. La loi du 6 août 2012 a rétabli le délit de harcèlement sexuel, et la loi du 5 août 2013 complète le dispositif pour le rendre conforme à la directive européenne du 5 avril 2011.

Signalons également la création de la MIPROF par le décret du 3 janvier 2013.

**Mme Édith Gueugneau.** Une évaluation de l'application de la loi du 9 juillet 2010 a été conduite en 2012 par Mme Bousquet et M. Geoffroy. Leur rapport établit quatre constats.

Le premier est que la loi de 2010 est pleinement applicable puisque tous les textes réglementaires ont été publiés, mais qu'elle reste mal connue. Le deuxième constat est que l'ordonnance de protection connaît une montée en régime progressive mais inégale sur le territoire. Le délai de délivrance de l'ordonnance de protection est jugé trop long mais son contenu apparaît adapté aux besoins des victimes. Le troisième constat du rapport portait sur les mesures d'ordre pénal contenues dans la loi de 2010, et notamment sur l'expérimentation des dispositifs anti-rapprochement et téléphone de grand danger.

Le quatrième constat portait sur les clefs du succès : orientation des victimes, implication et mise en réseau des acteurs, stratégie de prévention.

Mme Orphé et moi-même avons effectué, à la demande de la ministre des Droits de femmes, une étude sur les violences faites aux femmes en amont du projet de loi sur l'égalité. Nous avons conduit de nombreuses auditions et nous nous sommes rendues au tribunal de Bobigny. Nous avons pu y voir le parcours mis en place pour accueillir les femmes victimes de violences.

Dans la contribution que nous avons rédigée, nous avons fait des préconisations. Concernant l'ordonnance de protection, nous suggérons d'inscrire un délai maximal pour sa délivrance et de porter la durée des mesures à six mois, ce qui a été fait par le projet de loi. Nous nous sommes interrogées sur le champ d'application de l'ordonnance de protection, sur le juge compétent, sur l'autorité parentale, sur la notion « d'intérêt de l'enfant ». Nous avons réfléchi à la question controversée de la médiation pénale, à la nécessaire formation de tous les acteurs. Nous avons aussi insisté sur l'accompagnement social des victimes, sur le rôle des médecins dans le signalement des violences conjugales. Tout cela figure dans la contribution que nous vous avons présentée le 24 avril dernier et pour plus de développements, je vous renvoie à notre rapport.

**Mme Monique Orphé.** J'en viens aux mesures contre les violences contenues dans le projet de loi « Égalité ». L'article 7 du projet de loi améliore le



dispositif de l'ordonnance de protection en tirant les conséquences des différentes évaluations effectuées. Il vise à réduire les délais de délivrance, à allonger la durée des mesures et pose en principe le maintien de la victime de violence dans son domicile. L'article 8 restreint la médiation pénale aux seuls cas où la victime en fait la demande, le Sénat ayant, quant à lui, prévu la suppression de la médiation pénale en cas de violences.

Les articles 9 et 11 permettent de privilégier l'éviction du conjoint violent du domicile. Dans l'hypothèse où la victime préférerait quitter son domicile, le 4<sup>ème</sup> plan interministériel de lutte contre les violences prévoit d'accroître l'offre d'hébergements d'urgence.

**Mme Édith Gueugneau.** L'article 10 prévoit la généralisation du téléphone « grand danger » qui a été expérimenté à Bobigny et Strasbourg. Les bilans réalisés témoignent de l'utilité de ce dispositif et de la satisfaction de ses utilisateurs. L'article 12 harmonise les définitions des délits de harcèlement moral au travail et de harcèlement psychologique au sein du couple avec la nouvelle définition du harcèlement sexuel. L'article 13 permet la prise en compte des violences faites aux femmes handicapées en menant des actions de sensibilisation et de prévention. L'article 14 permet d'exonérer les femmes étrangères victimes de violences des taxes de délivrance et de renouvellement des titres de séjour. L'article 15 prévoit l'instauration d'un stage de responsabilisation pour les auteurs de violences, dont le coût serait à la charge de l'auteur.

Le Sénat a inséré dans le projet un article 15 bis nouveau qui pose le principe de l'obligation de formation de l'ensemble des acteurs de la lutte contre les violences, ce qui nous paraît très positif.

**Mme Monique Orphé.** L'article 16 prévoit de renforcer les missions du Conseil supérieur de l'audiovisuel afin qu'il s'assure du respect des droits des femmes dans le domaine de l'audiovisuel et contribue à la lutte contre les stéréotypes. L'article 17 vise à faciliter le signalement de contenus Internet attentatoires à la dignité des femmes. Enfin, l'article 17 *ter* nouveau introduit au Sénat résulte d'un amendement de Mme Jouanno. Il vise à interdire les concours de « mini-miss », interdiction qui serait passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. La Délégation ne peut évidemment approuver ce type de manifestations mais s'interroge sur l'opportunité de les interdire. La ministre des Droits des femmes envisage de distinguer les enfants de moins de 13 ans et ceux de plus de 13 ans. Il convient toutefois de rappeler que le code du travail offre déjà une protection aux enfants mannequins et aux enfants utilisés dans les spectacles.

**Mme Édith Gueugneau.** Enfin, bien que cela ne figure pas dans le projet de loi, la Délégation s'est interrogée sur les moyens de mieux lutter contre les viols. Elle souhaiterait que le ministère de la Justice réfléchisse à un allongement du délai de prescription pour l'action publique en matière de viol. Elle souhaiterait

également que l'on mette fin à l'exclusivité des unités médico-judiciaires pour les constats de viols.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je vous remercie pour votre présentation et pour la qualité de votre travail. Nous avons eu une vue complète de vos travaux et recherches. Je vous propose, chers collègues, d'ouvrir la discussion.

**Mme Conchita Lacuey.** Je voudrais revenir sur la recommandation n° 4, qui prévoit de retirer automatiquement l'autorité parentale en cas de crime sur le conjoint, sauf si l'intérêt de l'enfant s'y oppose. Ce cas me choque. Je n'arrive pas à comprendre comment on peut laisser l'autorité parentale à des auteurs de meurtre.

**Mme Ségolène Neuville.** Sur la même recommandation, je me demandais ce qui peut advenir si une femme victime de violences tue son mari par légitime défense. Que se passerait-il pour les enfants ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Pour ma part je reste dubitative sur l'automatisme de la sanction. Nous avons des juges qui doivent juger. Nous ne pouvons adopter une telle recommandation. La Délégation aux Droits des femmes du Sénat a adopté une recommandation ainsi formulée : « La Délégation rappelle que le juge doit pouvoir prononcer, dans le cadre de l'ordonnance de protection, le retrait partiel – nous pourrions ici rajouter « ou total » - de l'autorité parentale s'il a la conviction que sa décision est conforme à l'intérêt supérieur de l'enfant ». La notion d'« intérêt supérieur de l'enfant » est législative. Le juge doit toujours prendre en compte cette notion, et je reste personnellement très réservée sur le caractère automatique du retrait de l'autorité parentale.

**Mme Monique Orphé.** Peut-être puis-je apporter un début de réponse, sans affirmer que c'est la seule solution. Nous avons bien évidemment pesé le pour et le contre durant nos travaux ; ceci dit, nous avons pu constater que dans le cadre des violences faites aux femmes, notamment en cas de crime, le père garde l'autorité parentale, et donc le pouvoir de décision, quand bien même l'exercice de cette autorité a été confié à un tiers. La question est : est-ce qu'un père qui a tué ou un mari qui a tué reste un bon père et doit garder l'autorité parentale ? Moi, je ne suis pas convaincue. J'ai entendu Mme la Ministre lors de son déplacement en Seine-Saint-Denis, à l'occasion duquel elle a signé une convention avec le département visant à protéger les enfants victimes de violences – parce qu'il s'agit bien d'une violence que d'assister à un crime de ce genre –, et elle a énoncé son désir de légiférer sur cette question dans le projet de loi pour l'Égalité entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, si cet élément n'y figure pas, je souhaite qu'on l'introduise et je présenterai un amendement sur ce sujet, même si je sais également que le juge doit garder un certain pouvoir d'appréciation.

**Madame la présidente Catherine Coutelle.** Je suis tout à fait d'accord avec votre analyse, concernant les enfants qui sont marqués, et concernant les violences en général, pas seulement l'homicide, malgré lesquelles l'autorité

parentale est maintenue. Mais c'est le mot « automatique » qui me gêne. Il faut garder une recommandation qui conserve la possibilité de prononcer « le retrait ».

Par contre, vous n'abordez pas la dissimulation d'adresse pour les femmes victimes de violences. Dans les faits, le père va souvent demander à l'instituteur l'adresse de la mère.

**Mme Monique Orphé.** Cela est déjà prévu dans le cadre de l'ordonnance de domiciliation.

**Mme Édith Gueugneau.** Pour le moment, le code civil semble clair : l'autorité parentale peut être conservée par un homme même s'il a tué sa femme. Un homme qui tue la mère de ses enfants ne peut être un bon père. Le mot « automatiquement », certes, peut paraître radical, mais cela doit s'apprécier au regard de l'intérêt de l'enfant. Peut-être ceci sera-t-il examiné dans le cadre de la loi Famille *via* les violences faites aux enfants. La vie d'un enfant est fortement marquée par son éducation. Si celle-ci est faite par un père qui a tué la mère, cela me pose beaucoup de question.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** D'autres posent la question de l'enfant qui désire retrouver son père, même s'il est l'auteur d'un crime sur la personne de la mère. Je maintiens qu'il faut laisser au juge l'appréciation de la situation.

Concernant la recommandation portant sur les protocoles de partenariat pour la prise en charge des victimes, pourquoi mentionnez-vous le « conseil général » particulièrement et non les autres collectivités ? La région ou la ville ne peuvent-elles s'impliquer selon les cas ?

**Mme Édith Gueugneau.** Le conseil général fait preuve d'une forte volonté politique concernant la lutte contre les violences faites aux femmes, et de leurs compétences liées au social. Nous avons pu noter cela en Seine-Saint-Denis.

Nous pourrions tout à fait remplacer « conseil général » par « collectivités territoriales ».

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Il est vrai que la loi ne leur fait pas une obligation d'intervenir en ce domaine mais certains le font. Après, libre à la collectivité qui s'implique le plus, en fonction du territoire, d'être le moteur de cette action.

Supposons qu'un conseil général ne veuille pas mettre en place le dispositif, est-ce qu'il bloque les autres collectivités ? Je ne le pense pas.

**M. Jacques Moignard.** Le conseil général gère l'aide sociale à l'enfance et la PMI. Je ne vois pas la compétence d'autres collectivités, que ce soient les communes, ou les conseils régionaux d'ailleurs. Ce qui n'empêche pas de mener des actions, bien sûr.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** L'hypothèse de désigner un magistrat spécialisé dans les violences a été beaucoup débattue en 2010. Ne pourrait-on pas préconiser plutôt un « référent », c'est-à-dire un magistrat spécialisé dans chaque TGI, un référent pour le suivi des violences faites aux femmes, sans préciser que cela soit un magistrat du parquet. Certaines associations demandent la création de tribunaux spécialisés. L'intitulé « tribunal spécial » a une connotation telle que nous ne souhaitons pas nous orienter vers cette idée. Le référent est une autre notion.

Ce qui manque surtout aujourd'hui, c'est un lieu où la femme victime puisse se rendre pour porter plainte puis bénéficier d'une prise en charge juridique. L'idée est similaire au numéro d'urgence 3919, qui doit être popularisé. De même, dans les tribunaux, lorsqu'une femme veut porter plainte, elle ne sait pas bien à qui s'adresser. Il faudrait qu'à l'accueil du tribunal, on puisse lui répondre que les violences sont traitées par telle équipe en tel lieu. Est-ce que ce référent doit être un magistrat, je ne sais pas.

Vous avez évoqué la formation des médecins, mais je pense qu'il conviendrait de formuler une recommandation plus générale qui trouverait sa place dans les développements relatifs à la formation initiale des acteurs (gendarmes, policiers, etc.). La loi du 9 juillet 2010 le prévoit certes déjà. Mais rien n'a été fait ! Nous n'avons même pas le rapport prévu par la loi... L'importance de la formation doit être rappelée. Les médecins ne savent pas toujours indiquer une interruption temporaire de travail (ITT), y compris pour des femmes qui ne travaillent pas. Or, ils doivent indiquer l'ITT même dans cette hypothèse.

**Mme Ségolène Neuville.** J'ai interrogé Mme Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales et de la Santé, il y a trois semaines, lors de l'examen du budget « santé ». La ministre m'a indiqué qu'un travail interministériel était en cours avec Geneviève Fioraso, à propos de la formation initiale des médecins sur les violences faites aux femmes. Ce sujet n'est pas abordé aujourd'hui dans la formation médicale. Il n'y a rien dans le texte du Sénat.

**Mme Édith Gueugneau.** L'article 15 *bis* nouveau du texte adopté par le Sénat vise la formation initiale et continue des médecins, des personnels médicaux et paramédicaux, des travailleurs sociaux, des magistrats, des agents de police.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** La Délégation peut, par une recommandation, insister fortement sur le fait que tous les acteurs doivent recevoir, dans le cadre de leur formation initiale, un enseignement ou une information sur la manière d'interroger les patients ou d'accueillir les victimes dans les commissariats. C'est un moment très important.

Enfin, je ne crois pas que les dispositions concernant les « mini-miss » relèvent tout à fait de la problématique des violences faites aux femmes. C'est une question d'image et de sexisme. Par ailleurs, il me semble que cet article

soulève un problème de constitutionnalité dans la mesure où il pose une interdiction générale qui peut être jugée contraire aux libertés fondamentales.

En ce qui concerne la répression du viol, je suis en accord avec votre recommandation d'allonger le délai de prescription, ce qui permettrait de mettre l'agresseur en examen des années plus tard, dans certains cas. J'aimerais également que l'on écarte toute prescription pour ce qui est de l'inceste.

**Mme Virginie Duby-Muller.** Sur l'inceste, nous ne disposons pas d'études sur les années antérieures ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Si ! Notre collègue Marie-Louise Fort a déposé une proposition de loi sous la précédente législature mais elle n'a pas été examinée. Il me semble qu'à l'époque, se posait un problème de définition de l'inceste. C'est un sujet trop complexe pour être abordé dans le cadre du projet sur l'égalité entre les femmes et les hommes mais nous pourrions traiter cette question dans le texte à venir sur la famille.

**Mme Monique Orphé.** Il faudrait sans doute former un groupe de travail car nous manquons d'éléments sur cette question douloureuse. Il est en effet préférable d'examiner ce sujet dans le cadre du projet de loi sur la famille.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je souhaiterais encore aborder quelques points.

Sur le mariage forcé, les ministres ont envoyé des directives aux consulats et dans les écoles. Il faut renforcer la lutte contre les mariages forcés, ainsi que vous l'indiquez.

Sur la résidence des enfants dans le cas du divorce, je pense que la Délégation devrait prendre position. Je suis pour ma part hostile à la garde alternée automatique dont le principe a été introduit dans le texte du projet de loi au cours des débats au Sénat.

**Mme Monique Orphé.** À titre personnel – je ne sais pas si Édith Gueugneau partage cette position –, je suis également opposée à la résidence alternée automatique.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** La Délégation pourrait adopter une recommandation défavorable à cette disposition.

*La Présidente constate que la Délégation se prononce à l'unanimité de ses membres présents contre le principe d'une résidence alternée systématique des enfants.*

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je remercie les rapporteuses pour ce travail. La semaine prochaine, nous examinerons la deuxième partie de notre rapport consacrée à l'égalité professionnelle et à la parité. Je vous invite à regarder l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi car la ministre des Droits des femmes s'est

déclarée prête à examiner les améliorations ou les compléments que nous pourrions apporter à cette disposition. Nous pourrions ainsi travailler pour affirmer que ce que doit être l'ambition d'un projet de loi sur l'égalité.

*La Délégation a ensuite adopté dix recommandations portant sur le titre III du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, relatif à la protection des femmes contre les violences et les atteintes à leur dignité. Elles figurent à la fin du présent compte rendu.*

\*

\* \*

*La Délégation aux droits des femmes s'est réunie le 10 décembre 2013 pour examiner, sur le rapport de Mme Barbara Romagnan, les volets « Égalité dans la vie professionnelle », « Promouvoir une responsabilité éducative réellement partagée au sein du couple » et « Réduire la précarité des familles monoparentales ».*

**Mme Catherine Coutelle, présidente de la Délégation.** Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dans sa version initiale présentée le 3 juillet 2013, ne comportait que peu de dispositions relatives à l'égalité professionnelle : il comptait quatre articles destinés à favoriser cette égalité à travers deux leviers.

Le premier était un meilleur recours aux dispositifs de soutien à la parentalité pour favoriser le partage des responsabilités parentales et permettre ainsi aux mères de jeunes enfants de ne pas être exclues du monde du travail d'une manière préjudiciable à leur carrière et à leurs droits en matière de retraite ; le second levier concernait l'application effective des obligations d'égalité professionnelle par les entreprises et les professions libérales, par le biais d'actions précises : l'accès aux marchés publics et la protection des salariés lorsqu'ils deviennent parents.

Le choix du Gouvernement a été celui de procéder à l'ajout, dans le projet de loi, de dispositions relatives au droit du travail, à l'issue de la négociation des partenaires sociaux sur l'amélioration de la qualité de vie au travail et sur l'égalité professionnelle. L'origine de cette négociation, il faut le rappeler, est une délibération sociale du 13 juin 2012, qui avait fait ressortir des points de convergence entre patronat et syndicats, et avait permis de fixer les grands thèmes de la négociation.

Cette négociation a été longue et s'est achevée le 19 juin 2013 par la rédaction d'un accord national interprofessionnel, rendu valide le 8 juillet par les premières signatures de partenaires sociaux. Je précise que trois syndicats ont à ce jour signé cet accord : la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC.

Le Gouvernement a donc présenté, lors de l'examen du projet de loi en séance publique par le Sénat, le 16 septembre, des amendements créant cinq

nouveaux articles, lesquels ont été adoptés et insérés dans le titre premier. Cette « transposition » de l'accord contribue à mettre en œuvre le souhait du Président de la République de faire de la qualité de vie au travail l'un des thèmes majeurs du dialogue social pour son quinquennat.

Les éléments ajoutés par le Sénat ne constituent qu'une petite partie du contenu des accords. Il est donc souhaitable de compléter le volet égalité professionnelle de ce projet de loi.

L'enjeu du projet de loi de manière générale est de passer d'une égalité formelle, légale, à une égalité effective.

Les recommandations que la Rapporteuse et moi-même proposerons abordent de nombreux points : un usage plus complet de l'outil qu'est le rapport de situation comparée (RSC) dans les entreprises, la formation des acteurs de l'égalité professionnelle, la révision des classifications professionnelles.

Je voudrais souligner que l'État doit être exemplaire pour la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Je demanderai qu'une évaluation de la mise en œuvre de la loi Sauvadet soit faite fin 2014, afin de voir si les nominations de femmes aux postes de responsabilité ont progressé, notamment dans la haute fonction publique.

J'avais également proposé que le rapport de situation comparée soit rendu public et diffusé sur le site du ministère du Travail.

Il faut examiner avec attention comment le projet de loi peut renforcer l'obligation existante de révision des classifications professionnelles afin que cette révision soit conduite de manière efficace pour aboutir à ce que les classifications ne soient pas discriminantes pour les femmes.

Nous faisons un certain nombre de recommandations concernant le travail à temps partiel, une forme de travail qui concerne majoritairement les femmes et qui est souvent subie, et dont nous savons qu'elle est un facteur de précarité pendant la vie professionnelle puis lors de la retraite. Nous proposons notamment d'améliorer les droits sociaux des salariés à temps partiel, et d'inclure, dans la négociation annuelle sur le temps de travail, la question de la prise en charge par l'employeur des cotisations additionnelles sur la base d'un temps plein.

**Mme Barbara Romagnan.** Les femmes se heurtent encore dans la sphère professionnelle à plusieurs types de discriminations ou de préjugés.

Il arrive encore trop souvent qu'elles soient considérées par leur employeur ou un futur employeur comme des personnes qui ont ou auront des difficultés à articuler leur vie professionnelle et leur vie personnelle, alors que ce genre de considération n'est pas de mise lorsqu'on envisage d'embaucher ou lorsqu'on travaille avec un homme.

L'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale est en effet une dimension essentielle, et certaines mesures du texte tentent de répondre de manière pragmatique à cet aspect. Cependant toutes les femmes ne sont pas mères et qu'elles le soient ou pas, les discriminations ou les difficultés auxquelles elles ont à faire face au travail ou dans l'accès au travail, ne se limitent pas à cette question.

C'est pourquoi j'ai voulu approfondir la question des inégalités entre les femmes et les hommes et notamment les inégalités salariales que l'on évalue à 27 %, trente ans, pourtant, après la loi « Roudy » sur l'égalité professionnelle.

L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 fournit un cadre pour l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, dans une approche systémique qui, en améliorant les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, doit avoir des répercussions favorables sur la performance économique de l'entreprise. Cette approche a pour ambition de résoudre les difficultés liées à « l'empilement des textes, le cloisonnement des thèmes, les obligations de négocier selon des modalités et échéances qui ne coïncident pas avec la dynamique (temps et contenu) du dialogue social dans les branches et les entreprises », comme le souligne l'accord.

De fait, la qualité de vie au travail nécessite qu'aucune forme de discrimination ne soit tolérée dans l'entreprise autant dans les conditions de l'accès à l'emploi et à la promotion, que dans la politique salariale ou dans les autres déterminants des conditions de travail.

Ma première proposition est d'admettre la possibilité de mener des actions de groupe pour lutter contre les discriminations au travail et notamment contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Créer une telle procédure permettrait aux syndicats de mener des actions en justice afin de faire constater une discrimination systémique, obliger les employeurs à y mettre un terme et obtenir réparation pour les personnes lésées. C'est un moyen d'action considérable et qui contribuerait à revaloriser les organisations syndicales.

Le rapport examine les outils nécessaires à l'évaluation et à la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes. Le travail de la délégation s'est fait particulièrement en ce domaine dans un esprit d'accompagnement du mouvement initié par la Ministre des Droits des femmes, Mme Vallaud-Belkacem. J'attire l'attention sur la nécessité de compléter les données du rapport de situation comparée (RSC) et d'explicitier les objets des négociations sur l'égalité professionnelle, en mentionnant par exemple que le RSC doit comporter des données relatives à la progression professionnelle des salariées et salariés au vu de l'âge, du sexe, de l'ancienneté et des qualifications.

La révision des classifications professionnelles doit remplir l'objectif de non-discrimination pour les carrières des femmes, ce qui pourrait être renforcé en demandant aux branches professionnelles de fournir un rapport annuel à des



instances telles que le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP). Il faut souligner que 50 % des femmes occupent des postes au sein de 12 seulement des 87 familles professionnelles ; ces métiers essentiellement exercés par des femmes souffrent d'un manque de reconnaissance de la pénibilité qui leur est propre, et un manque de reconnaissance par la grille salariale aussi.

Un autre aspect est de renforcer la formation des acteurs de l'égalité professionnelle que sont les chargés de ressources humaines et les représentants du personnel. Le contenu et le temps de formation des personnels doivent intégrer la sensibilisation à la question de l'égalité professionnelle.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Nous préconisons, pour les entreprises de moins de 50 salariés, de généraliser le « diagnostic égalité professionnelle » qui existe de manière expérimentale depuis 2010 en lien avec le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

Je voudrais faire une observation relative à l'interdiction de soumissionner aux marchés publics, pour les entreprises qui n'auraient pas mis en œuvre leurs obligations légales au regard de l'égalité professionnelle. J'approuve la référence au RSC, mais à mon sens, il ne faut pas demander que ce RSC soit joint au dossier de réponse à l'appel d'offre, pour éviter d'ajouter de la « paperasserie » à un dossier qui est déjà volumineux ! Il faut simplement s'assurer que le RSC existe par la remise d'une attestation ou d'une déclaration sur l'honneur.

**Mme Barbara Romagnan.** Un autre axe de mon rapport est la réduction du recours au temps partiel par les entreprises, ce qui contribuerait à réduire la précarité liée à ce type d'emplois.

Au vu de la précarité qu'il induit pour les femmes, la délégation a déjà défendu à plusieurs reprises un encadrement plus étendu de ce type de contrats, afin de rappeler que la norme demeure l'emploi à temps plein. Le travail de réflexion a donc vocation à s'orienter vers des dispositifs visant à :

– décourager le recours au temps partiel par le biais d'une surcotisation concernant le chômage et l'assurance vieillesse, qui aurait donc pour avantage de protéger les salariés contre la précarité à laquelle ils sont exposés au terme du contrat et au moment de la retraite ;

– ouvrir les droits sociaux à tous les contrats en supprimant la notion de *prorata temporis* qui grève le droit à la formation et à la protection sociale ;

– limiter le recours aux horaires atypiques en majorant les heures périphériques. La délégation se prononce également en faveur d'examen médicaux renforcés en cas d'horaires de travail atypiques ;

– enfin, prévoir une prime de précarité pour les contrats à temps partiel à l'instar de ce qui existe pour les contrats à durée déterminée.

Enfin, un dernier axe important du projet de loi et de nos propositions est la mise en place d'un véritable accompagnement de la parentalité afin de limiter l'impact des responsabilités familiales sur la vie professionnelle des femmes.

La ministre des Droits des femmes a initié une démarche décisive et salutaire, que la délégation appelle de ses vœux, consistant en l'instauration du partage entre les deux parents du complément de libre choix d'activité (CLCA). Ce choix conduit selon nous à poser clairement comme objectif à moyen terme un congé plus court et mieux rémunéré. En effet, plus le congé est long, plus le retour à l'emploi est difficile pour les femmes.

La délégation porte par ailleurs une conception partagée de la parentalité ; c'est pourquoi j'ai insisté sur la nécessité d'ouvrir des droits pour les pères (tel que la prolongation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'autorisation d'absence des pères au travail pour les examens prénataux, par exemple). Nous savons que l'implication précoce des pères détermine le partage des responsabilités éducatives et familiales par la suite.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Enfin, un chapitre du rapport évoque l'importance d'ouvrir une réflexion au plan national sur l'articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle et les mesures qui pourraient être prises dans les différentes sphères collectives pour la favoriser. En effet, un aménagement plus efficace et plus respectueux des rythmes de vie produit d'excellents résultats tant pour faire baisser le stress des salariés qu'en termes de productivité de l'entreprise.

La délégation rappelle que notre pays doit augmenter et diversifier l'offre d'accueil des enfants jusqu'à trois ans afin de constituer un véritable service public de la petite enfance, car trop souvent l'impossibilité de faire garder son enfant entraîne la perte de l'emploi pour la mère.

L'ouverture plus grande des possibilités de télétravail a été évoquée par certaines personnes entendues en audition : il peut être une réponse pertinente pour l'adaptation de l'organisation du travail et des rythmes pour certains salariés et pour les cadres. C'est une organisation à manier avec prudence et à bien délimiter afin qu'il ne soit pas porteur des défauts qu'on constatait avec le travail à façon à domicile.

**M. Christophe Sirugue.** Il y a un risque d'isolement lié au télétravail, aussi faut-il considérer les avantages et les inconvénients de ce mode d'organisation : cela appelle en effet la réflexion.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Le congé parental devra, à terme, être plus court, mieux rémunéré et partagé. Il est certes intéressant de faciliter la présence du père lors des examens prénataux, comme vous le mentionnez, mais ils sont aujourd'hui assez nombreux, aussi faut-il être prudent sur l'extension qu'on veut apporter.

**Mme Barbara Romagnan.** Je voudrais proposer que le congé de trois jours pour événement familial soit renforcé, et que le congé de paternité soit prolongé jusqu'à quatre semaines. Si on ne rend pas ces congés obligatoires, les pères ne les prendront pas. Il faudrait selon moi faire en sorte que les pères n'aient pas à solliciter la faveur de leur employeur pour obtenir les autorisations d'absence à l'occasion et après la naissance.

**M. Christophe Sirugue.** Et comment définissez-vous le père en dehors des liens du mariage ? Est-ce celui qui sera déclaré tel par la mère ? Et si le père ne se rend pas aux examens, que se passera-t-il, y aura-t-il une sanction ?

**Mme Barbara Romagnan.** Il existe une définition de la personne bénéficiaire du congé de paternité dans le code du travail. Il s'agit du père salarié, mais le cas échéant, le conjoint de la mère ou la personne vivant maritalement avec elle. J'ai conscience qu'interdire au père de travailler pendant ces périodes liées à la naissance serait très nouveau mais cette interdiction existe bien pour la mère avec le congé de maternité.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** On se heurterait au problème de l'absence de rémunération du père dans la plupart des cas. Nous pourrions évoluer vers une telle solution s'il existait une compensation financière. Il ne faudrait pas que ce congé soit perçu comme une diminution des revenus de la famille. Dans le cas où le père seul travaille, chaque jour non travaillé a une influence importante sur le niveau de vie du couple.

Les objectifs, très bien décrits dans le rapport, consistent à impliquer le père dans l'accompagnement de l'enfant le plus tôt possible ; mais on ne peut pour cela obliger le père à prendre un arrêt de travail sans compensation, surtout ceux dont les revenus sont les plus faibles.

**Mme Barbara Romagnan.** Il y a également un problème concernant les travailleurs indépendants, et je l'entends. Mais en cas d'assouplissement de l'obligation en simple possibilité pour le père de prendre un arrêt de travail, le résultat sera celui que nous ne connaissons que trop bien : arrêteront de travailler seulement ceux qui en ont les moyens.

En ce qui concerne la recommandation qui propose l'ouverture de la possibilité de prolonger le congé paternité et d'accueil de l'enfant à quatre semaines, il s'agit toujours de l'objectif d'impliquer le père dans la vie de l'enfant. Cela intéresse aussi la protection accordée en pareil cas aux professions libérales. Les pères doivent être autant protégés par le droit du travail que les mères, qui ne peuvent actuellement être licenciées dans les quatre semaines qui suivent la naissance. Le but est de stabiliser la situation du foyer dans lequel arrive l'enfant.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Il y a une inégalité que l'on ne résout pas concernant le congé de paternité de onze jours. On constate une distorsion entre la fonction publique où le congé de paternité est pris par 80 % des pères – et le secteur privé, dans lequel ce congé n'est pas pris en compte – et en

conséquence la proportion des pères qui le prend n'est que de 25 à 30 %. Un arrêt de travail de onze jours non payés dans un mois, cela peut être très difficile pour les revenus les plus faibles, voire impossible.

Je suis favorable à tout ce qui touche l'accueil partagé de l'enfant, mais il est important d'envisager des moyens qui soient effectifs.

**Mme Barbara Romagnan.** J'en viens à ma recommandation relative aux sportives de haut niveau : elle vise à empêcher la désinscription des femmes enceintes des listes de sportives de haut niveau. Actuellement, la perte de statut qu'elles subissent modifie les ressources qu'elles perçoivent, et cette situation est particulièrement défavorable à l'accueil d'un enfant.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je précise le contexte de la recommandation relative au développement de l'école préélémentaire et des classes passerelles. J'ai déjà défendu cette ambition devant Mme Dominique Bertinotti, ministre déléguée à la Famille, lors du travail de notre délégation sur l'accueil de la petite enfance. Le Gouvernement veut diversifier les modes d'accueil des jeunes enfants. Notre école maternelle est une force, mais l'âge à partir duquel l'enfant peut y entrer est un problème pour nombre de familles.

À mon sens, il y a deux problèmes. Aucun texte ne prévoit l'accueil de l'enfant à partir de septembre, donc celui-ci pourrait théoriquement entrer à l'école dès ses trois ans. Mais c'est une habitude très forte du corps enseignant que d'accepter les nouveaux enfants en septembre. On pourrait également améliorer l'accueil des enfants à partir de deux ans par le développement des classes passerelles adossées à l'école maternelle, mais qui ne se confondent pas avec elle. Le financement en serait assuré partiellement par la caisse d'allocations familiales dans la limite de ce qu'elle verse aux familles et par le ministère de l'Éducation nationale.

Nous recommandons d'étudier la possibilité d'un statut pour les familles monoparentales, afin qu'elles accèdent plus facilement à certains services (transports, crèche, par exemple).

Enfin, la dernière recommandation exprime le désaccord de la délégation avec l'amendement adopté au Sénat concernant la garde alternée obligatoire entre les deux parents. C'est au juge, selon l'intérêt supérieur de l'enfant, de décider des modalités de la garde.

**M. Christophe Sirugue.** J'ai deux idées d'amendement que je voudrais suggérer, d'autant plus que le Gouvernement m'avait répondu, lorsque je les avais présentés dans le cadre de la discussion sur la sécurisation des parcours professionnels, d'attendre la loi « Égalité entre les femmes et les hommes ».

Le premier concerne le délai de prévenance de sept jours, qui peut faire l'objet d'une négociation avec l'employeur, et être rapporté jusqu'à trois jours. Il faut empêcher que les horaires des employés soient modifiés au dernier moment.

Le second amendement concerne la majoration des heures effectuées dans le cadre d'un avenant. La loi sur la sécurisation de l'emploi prévoit aujourd'hui huit avenants, et je pense qu'il faut encadrer cette disposition. Je propose donc d'intégrer ces deux idées aux recommandations.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je suis d'accord avec le fait que cette possibilité de ramener le délai de prévenance à trois jours est un facteur d'instabilité des horaires de travail. L'encadrement des avenants est en effet très important, sinon on réduit la portée de la loi et la sécurité que l'on a introduite avec la durée hebdomadaire de 24 heures pour le travail à temps partiel.

Je suis d'accord avec ces propositions, qui devront faire l'objet d'amendements. Il s'agit maintenant de passer aux actes, et de ne plus renvoyer les garanties que l'on veut apporter aux salariés à d'autres acteurs.

Il me semble qu'il faudra étudier les difficultés auxquelles se heurtent les femmes étrangères dans l'accès au travail et à même à l'information.

**M. Christophe Sirugue.** La Délégation se saisira-t-elle pour avis lorsque viendra le débat sur le travail du dimanche ? Je pense utile qu'elle se saisisse de ce texte, car je pense qu'il aura beaucoup d'influence sur les conditions de vie et de travail des femmes.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je suis tout à fait d'accord pour que la Délégation continue à s'intéresser à cette question et examine ce futur projet de loi.

**M. Christophe Sirugue.** Ma deuxième question concerne le problème des transsexuels. Quel serait le véhicule législatif le plus adapté à cette thématique ? Je m'interroge sur la meilleure manière de procéder. Je considère que la présente loi pourrait au moins régler le problème de l'état civil.

**Mme Barbara Romagnan.** Dans la mesure où la loi vise l'égalité entre les sexes, je ne vois pas de problème à introduire une disposition sur les transsexuels. D'autre part, je pense que le moment est judicieux dans la mesure où nous n'en faisons pas un point spécifique.

**Mme Monique Orphé.** J'entends le problème d'une proposition de loi particulière qui stigmatiserait par trop les transsexuels, mais je considère qu'aborder la question dans ce projet de loi sur l'égalité homme-femme contribuerait à le rendre trop disparate. La garde alternée et les « mini miss » ont déjà eu pour conséquence de passer sous silence toutes les avancées pour les femmes que porte le projet de loi.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Effectivement, les deux amendements introduits au Sénat sur les « mini miss » et le congé parental obligatoire ont concentré l'intérêt des médias. Pour ma part, il me semble que la loi étant relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, une recommandation

sur les transsexuels n'y a pas vraiment sa place. Mais je comprends aussi qu'il n'y a pas d'autre support dans l'immédiat, et qu'il s'agit donc d'un sujet délicat.

Je vous indique que la partie du projet de loi relative à la parité sera abordée la semaine prochaine sur le rapport de Mme Brigitte Bourguignon. Nous adopterons l'ensemble du rapport d'information à cette occasion.

*La Délégation a ensuite adopté quarante-sept recommandations portant sur les titres I et II du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, titres relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et à la lutte contre la précarité. Elles figurent à la fin du présent compte rendu.*

\*  
\* \*

*La Délégation aux droits des femmes s'est réunie le 17 décembre 2013 pour examiner, sur le rapport de Mme Brigitte Bourguignon, le volet « L'exigence de parité ».*

**M. Christophe Sirugue, vice-président de la Délégation.** L'enjeu du projet de loi, dans son titre III, est de garantir aux femmes une place à égalité avec les hommes dans l'organisation de la société, grâce à un renforcement de leur présence au sein des instances décisionnaires de l'ensemble des secteurs de la vie politique, économique et sociale. La parité est en effet l'un des aspects de l'approche « intégrée » qui est celle de l'ensemble du projet de loi.

Le renforcement de la place des femmes prend, dans le projet de loi, deux formes possibles : il peut être la parité intégrale – c'est l'objectif des dispositions sur l'élection des députés ou la composition des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux et des chambres de métiers ; mais dans le cas des chambres d'agriculture ou des fédérations sportives, il s'agit plutôt d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes. Vous nous direz ce que vous proposez à cet égard.

**Mme Brigitte Bourguignon.** Les lois adoptées pour établir la parité entre les femmes et les hommes sont déjà nombreuses – j'en ai compté au moins huit – et pourtant, force est de constater que cette parité n'est toujours pas effective. Jusqu'à aujourd'hui, c'est une logique de sensibilisation, ou d'incitation, qui a prévalu, voire, au mieux, de pénalisation financière, mais nous constatons que l'évolution vers la parité demeure trop lente.

L'égalité entre les femmes et les hommes ne pourra pas être atteinte tant que les femmes resteront sous-représentées dans les organes de décision, d'administration, de contrôle ou de surveillance. C'est pourquoi le Gouvernement a souhaité que soit mise en place, lorsque c'est possible, une parité imposée. Dans d'autre cas, il s'agira seulement d'assurer une meilleure représentation des

femmes, mais il me semble que cela ne doit être qu'une étape vers une vraie parité.

L'approche que porte le projet de loi présenté par Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, est une approche intégrée qui concerne trois domaines d'intervention : le champ politique, et en particulier les candidatures aux élections législatives ; le sport, avec la composition des instances représentatives nationales ; le monde professionnel, enfin, avec la composition des conseils d'administration et de surveillance et des instances représentatives des intérêts économiques privés, comme les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture, les chambre de métiers et de l'artisanat, et, à l'initiative du Sénat, les CESER (conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux) et les conseils ordinaux.

Enfin, un quatrième domaine d'intervention a été introduit par le Sénat, celui de la culture, où les femmes sont jusqu'à présent peu représentées dans les instances de direction des opérateurs de l'État et de toutes les structures culturelles.

Pour ce qui concerne le domaine politique, la loi du 6 juin 2000 a créé un système de retenue sur la 1<sup>ère</sup> fraction de l'aide publique allouée aux partis politiques, en cas de non-respect de la parité lors de la présentation des candidatures aux élections. Cette disposition incitative a été renforcée par la loi du 31 janvier 2007 qui a porté la retenue à 75 % de l'écart exprimé en proportion entre les femmes et les hommes présentés par un parti politique.

Le constat est aujourd'hui le suivant : la proportion de femmes candidates a cessé de progresser entre 2007 et 2012. Par contre, la part de femmes élues est en progression constante. Malgré la loi, l'Assemblée nationale est aujourd'hui composée de 73 % d'hommes, ce qui place notre pays au 37<sup>ème</sup> rang mondial en ce qui concerne la présence des femmes au Parlement. Seules trois formations politiques parmi les dix premières en nombre de voix respectent pleinement l'objectif de parité et les deux plus grands partis n'y sont pas encore parvenus.

Le projet de loi propose donc de doubler le taux de modulation en passant de 75 % à 150 %, la diminution ne pouvant excéder le montant total de la 1<sup>ère</sup> fraction de l'aide. Les échanges que j'ai eus au cours des auditions m'ont conduite à douter de l'efficacité de cette mesure pour féminiser davantage l'Assemblée. À l'instar du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, je pense qu'il conviendrait d'aller plus loin dans la sanction.

Aussi, afin de motiver davantage les partis politiques à respecter la parité des candidatures, je recommande de supprimer, au niveau national, la dotation publique au titre de la première fraction, aux partis politiques ne respectant pas la parité des candidatures à partir des prochaines élections législatives de 2017.

Sur la question du rattachement des candidats dissidents (souvent des hommes), que les partis n'ont pas moyen de contrôler et qui peut mettre en échec

leurs efforts de parité, je suis favorable à la disposition initiale du projet de loi selon laquelle le rattachement d'un candidat non présenté par un parti ne sera plus pris en compte au regard de la répartition du financement. La limite réside toutefois dans le fait que la sanction s'exercerait cette fois sur des personnes élues par les citoyens.

Concernant le monde du sport, là encore, malgré un objectif de développement des pratiques sportives féminines et de mixité des institutions sportives voulu par les différents gouvernements depuis plus de quinze ans, les chiffres ne sont pas bons pour les femmes : elles sont un tiers des élus dans les fédérations, 20 % des cadres techniques nationaux, 6 % de femmes directeurs techniques nationaux (ce qui représente seulement quatre femmes).

Dans ce domaine, je ferai plusieurs recommandations, qui tiennent compte cependant du fait que les clubs et les fédérations sont des associations dont la liberté d'organisation doit être préservée.

Je préconise d'abord que soit mise en place une stratégie globale pour la féminisation des sports, tant en ce qui concerne la pratique sportive que dans la représentation des sportifs et sportives au sein des fédérations, afin de briser les plafonds de verre. Aujourd'hui par exemple, les exigences physiques et techniques posées pour passer d'entraîneur à directeur technique sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes : aussi, peu d'entre elles arrivent à obtenir une notation suffisante.

Beaucoup de fédérations ont adopté des plans de féminisation (ils sont au nombre d'une cinquantaine mais de valeur inégale), et le ministère des Sports doit procéder à leur évaluation de manière qualitative plus que quantitative, afin de voir comment les fédérations les appliquent, et apprécier leur efficacité par rapport aux objectifs qui y sont définis.

La féminisation des instances représentatives des fédérations doit progresser : l'article 19 du projet de loi pourrait être accompagné d'une obligation de résultat avec une date limite pour l'atteindre. Cela peut être par exemple le deuxième renouvellement des instances suite à l'entrée en vigueur de la loi, c'est à dire la durée de deux olympiades (2020).

Il faut également inciter les radios et télévisions à programmer des retransmissions plus nombreuses de compétitions mettant en présence des équipes féminines : des quotas pourraient être définis pour progresser vers cet objectif.

D'autres leviers devraient être mis en œuvre par les fédérations pour féminiser les cadres sportifs : par exemple, l'instauration du non-cumul des mandats, ou la limitation à deux mandats successifs pour les postes de responsabilité régionaux et nationaux.

J'en arrive au secteur des responsabilités professionnelles.



La loi du 27 janvier 2011 a représenté une grande avancée pour donner aux femmes une place au sein des conseils d'administration et de surveillance : les études montrent que la participation des femmes, outre qu'il s'agit d'équité, a des répercussions très bénéfiques pour la qualité des processus de décision des entreprises.

Néanmoins, il m'a paru important d'aller plus loin dans cet effort de féminisation des conseils d'administration et de surveillance, en l'imposant aussi aux comités spécialisés, lieux stratégiques de gouvernance de l'entreprise. Le seuil minimum de 40 % devrait être appliqué à la composition de ces comités spécialisés, en considérant que ce seuil est une étape et que l'objectif à atteindre à terme est bien la parité de 50 %.

En ce qui concerne les chambres consulaires, le projet de loi propose des mesures techniques pour que s'instaure progressivement la féminisation des délégations. Tant pour les chambres de commerce et d'industrie, que pour les chambres d'agriculture, il faudra aller plus loin pour instaurer une véritable parité.

Les chambres de métiers et de l'artisanat connaissent un principe de parité, inscrit depuis 2010 dans leurs règles électorales. Au 1<sup>er</sup> janvier 2013, 23 % des demandes d'immatriculation au répertoire des métiers émanent de femmes, ce qui permet d'apprécier la sociologie de l'artisanat ; par ailleurs 25 % des élus du réseau sont des femmes. Il convient de souligner que la participation des artisans et commerçants aux assemblées se heurte souvent, pour les femmes peut-être plus encore que pour les hommes, à des problèmes de disponibilité, les artisans travaillant généralement seuls. Cette difficulté appelle certainement une réflexion sur la diminution du nombre total des élus ou la diminution du quorum nécessaire aux décisions, cela dans l'objectif d'une prise de décision facilitée.

Le Sénat a introduit dans le projet de loi une disposition visant à donner une plus grande place aux femmes dans le domaine des arts et de la culture, mentionnant en particulier les grandes institutions culturelles publiques ou subventionnées par l'État, qui doivent promouvoir la participation des femmes tant au niveau de la direction et de la programmation que de la mise en scène. Le domaine de la culture ne doit pas rester à l'écart du mouvement vers la parité et la féminisation, et un certain nombre de mesures peuvent être prises rapidement, comme la ministre des Droits des femmes a d'ailleurs commencé à le faire. Beaucoup reste à faire, avec la mise en place d'une politique de formation et de sensibilisation, la parité au sein des instances de décision et de sélection de la culture, la féminisation des noms de métier dans les appels à candidature et les nominations, mais aussi, par exemple, une inscription plus importante des œuvres de femmes dans les programmes de l'Éducation nationale et dans les répertoires des formations artistiques.

Enfin, je souligne que beaucoup de domaines restent encore en dehors du champ d'application de la loi, et mon rapport les mentionne afin que l'objectif de parité s'applique à eux également dans les années qui viennent.

**M. le président Christophe Sirugue.** Je vous remercie pour ce travail qui montre que si le projet de loi comporte de vraies avancées, il reste encore des domaines où la parité doit progresser. Je pense que vous soumettrez des amendements comportant d'autres avancées en vue du débat en commission puis en séance publique.

**Mme Brigitte Bourguignon.** La présidente de la Délégation, Catherine Coutelle, ainsi que d'autres membres de la délégation et moi-même proposerons en effet à l'Assemblée de progresser vers la parité dans un grand nombre d'autres instances et secteurs d'activité.

*La Délégation a ensuite adopté vingt-sept recommandations portant sur le titre IV du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, titre relatif à la mise en œuvre de l'objectif constitutionnel de parité. Elles figurent à la fin du présent compte rendu.*

*Sur la proposition de Mme Édith Gueugneau, la Délégation a ensuite adopté treize recommandations supplémentaires portant sur le titre III du projet de loi, titre relatif à la protection des femmes contre les violences et les atteintes à leur dignité. Ces recommandations complètent celles adoptées par la Délégation le 3 décembre 2013. Elles figurent également à la fin du présent compte rendu.*

*La Délégation a enfin adopté l'ensemble du rapport d'information.*

## RECOMMANDATIONS ADOPTÉES

### Égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle

#### **I. De nouveaux droits pour l'ensemble des salarié-e-s et pour mieux construire l'égalité professionnelle**

1) mettre en place la possibilité de mener des actions de groupe pour lutter contre les discriminations au travail et notamment contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ouvrir aux syndicats l'action en justice afin de faire constater une discrimination systémique, obliger les employeurs à y mettre un terme et obtenir réparation pour les personnes lésées.

2) inscrire dans le code du travail l'objectif de réduction des discriminations en raison du sexe dans les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles.

3) prévoir que les branches professionnelles fournissent un rapport quinquennal à la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) sur la révision des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

4) s'assurer de l'exemplarité de l'État en matière d'égalité professionnelle et appliquer le protocole d'accord signé le 8 mars 2013. S'assurer du respect du principe de traitement égal pour un travail de valeur égale dans les grilles de la Fonction publique.

#### **II. Renforcer le rapport de situation comparée et les autres obligations en matière d'égalité professionnelle**

5) faire des obligations légales concernant le rapport de situation comparée, la négociation sur l'égalité professionnelle ou le plan d'action, une condition de l'allègement de charges sur les bas salaires.

6) les entreprises, pour pouvoir soumissionner à une procédure de marché public, doivent respecter la législation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le dossier de candidature doit comprendre une déclaration de dépôt du rapport de situation comparée (RSC) ou du plan d'action auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

7) élargir, à l'ensemble des contrats publics, la condition de respect par l'entreprise des obligations relatives à l'égalité professionnelle.

8) inclure l'objectif d'égalité professionnelle ainsi que les mesures pour atteindre cet objectif de manière transversale dans l'ensemble des négociations.

9) ajouter le sujet des discriminations au cours de la carrière aux thématiques à traiter au sein de la négociation sur l'égalité professionnelle.

10) recouper les données salariales du rapport de situation comparée en fonction de l'âge et du sexe des salariés occupant des postes équivalents.

11) renforcer la capacité d'expertise du comité d'entreprise en lui permettant de demander une expertise en cas de non-présentation du rapport de situation comparée.

12) généraliser le diagnostic « égalité professionnelle » pour les entreprises de 10 à 50 salariés afin de produire des données à partir de celles fournies par les entreprises dans leurs déclarations sociales.

13) rendre les rapports de situation comparée, les accords négociés et les plans d'action publics et disponibles sur le site du ministère du Travail et de l'emploi ou des DIRECCTE.

### **III. Améliorer la santé et la sécurité des salarié-e-s**

14) rendre obligatoire l'évaluation genrée des risques professionnels et psycho-sociaux.

15) faire en sorte qu'aucun salarié ne soit à l'écart de la médecine du travail et rendre plus fréquents les examens médicaux effectués dans ce cadre pour les salariés soumis à des horaires atypiques.

16) redéfinir le temps effectif de travail dans des secteurs particulièrement sujets à la dispersion des heures travaillées

– soit en incluant dans le calcul de la durée légale du travail, les déplacements entre différents lieux de travail sur une même journée

– soit en prenant en compte le temps de déplacement lorsque le temps travaillé est inférieur à trois heures.

### **IV. Mieux former et informer les acteurs de l'égalité professionnelle**

17) intégrer dans la formation de l'ensemble des professionnels chargés de l'accompagnement vers l'emploi, ou de l'orientation, une sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la question de la segmentation sexuelle du marché du travail.

18) former les responsables des ressources humaines et les élu-e-s des instances représentatives du personnel (IRP), aux questions de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité professionnelle et des violences sexistes.

19) inclure, parmi les catégories d'action de formation professionnelle prévues par l'article L. 6313-1 du code du travail, les actions de promotion à la mixité dans les entreprises ainsi que les actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **V. Encadrer davantage le travail à temps partiel**

20) renforcer les droits sociaux pour les contrats courts, ouvrir des droits sociaux à tous les contrats et supprimer la notion de *prorata temporis* pesant notamment sur les droits à la formation et la protection sociale.

21) ouvrir davantage l'accès aux indemnités journalières, permettant de compenser la perte de salaire en cas d'arrêt de travail, aux personnes travaillant à temps très partiel et n'y ayant pas accès ; une première étape pourrait consister à abaisser le palier de 200 heures à 150 heures pour valider un trimestre ouvrant ces droits.

22) instituer une surcotisation à l'assurance chômage pour les emplois à temps partiel.

23) banaliser une journée par an, sur le temps de travail, pour l'information et la sociabilisation des employés à temps partiel, et afin de lutter contre leur isolement et la méconnaissance de leurs droits relatifs à l'hygiène, la santé et la sécurité, à la formation professionnelle et à la représentation collective du personnel.

24) rendre la surcotisation obligatoire pour les employeurs lorsqu'ils abusent du recours à l'emploi à temps partiel ; un seuil de 50 % de salariés à temps partiel pourrait être retenu pour l'application de cette surcotisation.

25) rendre obligatoire l'actuelle possibilité pour l'employeur de prendre en charge les cotisations patronales additionnelles sur la base du temps plein lorsque les négociations prévues sur les modalités d'organisation du temps partiel n'ont pas été menées.

26) inclure systématiquement la possibilité pour l'employeur de prendre en charge les cotisations patronales additionnelles sur la base du temps plein dans la négociation annuelle sur le temps de travail.

## **VI. Améliorer les droits des salarié-e-s aux horaires fractionnés et atypiques**

27) éviter le contournement de la majoration des heures complémentaires par le recours à un avenant, et décourager le recours aux avenants en augmentant la majoration des heures complémentaires effectuées dans ce cadre.

28) inviter les partenaires sociaux à revoir, au niveau des accords de branche, dans un sens plus strict, les dérogations aux dispositions légales relatives

aux interruptions de travail et aux délais de prévenance en cas de modification d'horaires.

29) supprimer la possibilité pour les entreprises de réduire le délai de prévenance par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

30) inviter les interlocuteurs sociaux à mener des négociations sur les horaires atypiques et sur la possibilité de décourager le recours aux horaires atypiques en majorant les heures effectuées très tôt ou très tard.

31) encourager les entreprises retenues pour un marché public à réaliser les tâches de ménage et d'entretien pendant les heures habituelles de travail afin de limiter les horaires atypiques.

32) ajouter une prime de précarité à l'indemnité de licenciement ou à l'indemnité de départ du salarié lorsqu'il quitte l'entreprise. Cette prime est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée pendant la durée du contrat.

La prime de précarité versée au départ d'un salarié à durée déterminée est majorée lorsque celui-ci était à temps partiel.

## **VII. Mieux prendre en compte la question du handicap**

33) le ministère délégué en charge des Personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion examine l'éventualité de l'institution, dans les entreprises, d'une personne chargée de mission ou référente pour les salariés handicapés.

36) le ministère délégué en charge des Personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion diligente un rapport sur la situation matérielle et morale des mères d'enfants handicapés à travers différents éléments tels que le contexte de la prise en charge éducative des enfants handicapés aux différents moments de la journée scolaire et extra-scolaire, le suivi sanitaire et soutien psychologique apporté aux parents et particulièrement à la mère.

L'objectif de ce rapport pourrait être de préciser les mesures d'aide et de soutien à prendre en matière éducative, sociale et sanitaire pour les familles d'enfants handicapés.

35) inciter les partenaires sociaux à prévoir la possibilité de fractionner le congé pour enfant malade afin que les parents d'un enfant handicapé puissent mobiliser quelques heures pour accompagner leur enfant à des visites médicales ou des examens médicaux.

## **VIII. Mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle**

36) augmenter et diversifier l'accueil des jeunes enfants de moins de trois ans, en développant l'école préélémentaire et les classes passerelles, avec l'ambition de mettre en place un véritable service public de la petite enfance,

auquel les familles monoparentales auraient un accès prioritaire. En parallèle, développer les services de prise en charge de la dépendance.

37) orienter, par l'intermédiaire des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), davantage de fonds de formation en direction des ateliers de sensibilisation des managers de proximité au sujet de la conciliation de la vie professionnelle et personnelle. Mettre au point des formations-action afin que les managers réagissent de manière positive aux événements familiaux ou personnels de leurs salariés.

### **Accompagner la parentalité : un progrès pour les mères, les pères et les enfants**

38) fixer un objectif chiffré de raccourcissement du congé libre choix (CLCA) permettant une meilleure rémunération. La réduction du congé permettra la réévaluation de sa rémunération sans augmenter le coût du dispositif.

39) prévoir pour les pères le bénéfice d'une autorisation d'absence pour se rendre avec la mère de leur enfant à naître aux examens prénataux obligatoires.

40) renforcer le congé de trois jours pour événement familial lié à une naissance qui n'a actuellement qu'un caractère facultatif.

41) permettre le prolongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à 4 semaines ;

– étendre aux pères, pour la même période, les garanties dont bénéficie la femme enceinte aux termes de l'article L 1225 – 4 du code du travail.

42) permettre aux sportives de haut niveau de continuer de percevoir l'intégralité de leur traitement pendant la durée de leur grossesse, puis la moitié de ce traitement dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.

43) maintenir la possibilité du juge d'estimer la diversité des situations et faire en sorte que l'intérêt supérieur de l'enfant prévale dans les décisions relatives aux choix concernant sa résidence en cas de séparation des parents. Les dispositions du titre III *bis* du projet de loi sont particulièrement inadaptées aux situations de violences faites aux femmes dont l'enfant peut être la victime directe ou indirecte, en tant que témoin.

### **Réduire la précarité des familles monoparentales**

44) ouvrir une réflexion sur la définition d'un statut protégé du parent qui, en cas de divorce ou séparation, ne recouvre plus la pension alimentaire ou la prestation compensatoire. Ce statut aurait pour effet de le protéger d'éventuelles

procédures dues à son insolvabilité, jusqu'au versement effectif, soit de l'allocation au soutien familial (ASF), soit des impayés en cas de recouvrement.

45) analyser la possibilité de créer un statut pour les familles monoparentales afin de leur permettre d'accéder plus facilement à certains services, notamment à des tarifs préférentiels dans les transports, ou encore à des places d'accueil pour la petite enfance.

### **Protection des femmes contre les violences et les atteintes à leur dignité**

46) établir les modalités d'un financement interministériel pour l'enquête « Violences et rapports de genre » dite enquête Virage ;

Inclure sans délai les départements d'outre-mer dans le champ de l'enquête.

47) initier des enquêtes plus fréquentes et suivies sur les violences faites aux femmes

48) le ministère de la Justice doit inviter les tribunaux à recenser les lieux susceptibles de constituer des espaces de rencontre médiatisés et protégés et accroître le nombre de ces espaces.

49) instaurer par la loi le principe de la suspension de l'autorité parentale pour l'auteur des violences durant la durée de l'ordonnance de protection.

50) instaurer par la loi le principe de retrait de l'autorité parentale au parent auteur d'un crime sur le conjoint, sauf si l'intérêt de l'enfant s'y oppose.

51) encourager et faciliter la mise en place de protocoles de partenariat, pour la prise en charge des victimes, entre tous les acteurs impliqués : parquet, ordre des avocats, chambre des huissiers, associations, collectivités territoriales.

52) prendre en compte les conséquences des violences sur les enfants et les situations de violences dans les décisions concernant le droit de visite et le droit de garde lorsque la sécurité des enfants et de la femme est menacée ; identifier les réponses inadaptées aux situations de violences telles que la résidence alternée systématique.

53) rappeler par circulaire que le juge a la possibilité dans le cadre d'une ordonnance de protection, prononcer le retrait partiel de l'autorité parentale ou du droit de garde du parent violent, s'il a la conviction que cette décision est conforme à l'intérêt supérieur de l'enfant.

54) éviter, dans les cas où une ordonnance de protection est délivrée, sauf circonstances particulières justifiées par l'intérêt supérieur de l'enfant, de fixer la



résidence de l'enfant au domicile du conjoint violent ou d'ordonner une résidence alternée.

55) permettre le secret de l'adresse des femmes victimes de violences, notamment lorsque l'auteur de ces violences détient conjointement l'exercice de l'autorité parentale.

56) prolonger le délai autorisant la dissimulation de l'adresse de la victime après la fin de l'ordonnance de protection (avec la fixation d'un délai précis), et a fortiori quand l'auteur continue de détenir conjointement l'exercice de l'autorité parentale.

57) autoriser la domiciliation auprès d'associations agréées pour les affaires de la vie quotidienne pendant l'ordonnance de protection et en cas de prolongation de la mesure.

58) désigner dans chaque TGI un magistrat référent dans le suivi des procédures relatives aux violences faites aux femmes. Mettre en place un référent égalité femmes hommes chargé du suivi des violences faites aux femmes dans l'ensemble des institutions (hôpitaux, préfectures, consulats, commissariats).

59) prévoir des actions de prévention et de lutte contre les stéréotypes pour combattre les violences, et ce dès le plus jeune âge.

60) faciliter l'accès à un titre de séjour pour les femmes étrangères en danger de violences (que ce soit en raison de violences conjugales, de polygamie, de mariage forcé, d'excision, etc.)

61) compléter le code du travail pour inclure les concours de beauté dans les manifestations visées aux articles L.7124-1 et R.7124-1 du code du travail.

62) juger les infractions de nature criminelle devant la cour d'Assises et éviter toute correctionnalisation des viols.

63) ouvrir au sein du ministère de la Justice une réflexion sur l'allongement du délai de prescription pour l'action publique en matière de viol.

64) mettre fin à l'exclusivité des unités médico-judiciaires pour dresser la constatation médicale dans les cas de viol.

65) renforcer la lutte contre le mariage forcé, notamment ceux commis à l'étranger à l'encontre de Françaises et d'étrangères résidant habituellement en France, et sensibiliser dès le plus jeune âge aux risques encourus.

66) poursuivre et punir les auteurs se rendant coupables d'un empêchement du retour sur le territoire français en vue d'imposer un mariage.

67) développer des dispositifs d'alerte pour les personnes en danger de mariage forcé.

## Mettre en œuvre l'objectif constitutionnel de parité

### I. Garantir la parité aux élections

68) inscrire dans la Constitution que la loi « garantit » l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. Son article 1<sup>er</sup> (deuxième alinéa) doit être modifié à cette fin lors d'une prochaine révision constitutionnelle ;

69) supprimer, au niveau national, la dotation publique, au titre de la première fraction, aux partis politiques ne respectant pas la parité des candidatures aux élections législatives ;

70) garantir la parité à toutes les instances politiques élues :

– limiter dans le temps le cumul des mandats locaux et nationaux à trois mandats successifs ;

– attribuer un-e suppléant-e du sexe opposé au/à la candidat-e à tous les scrutins uninominaux majoritaires ;

– étendre le scrutin proportionnel prévu aux élections sénatoriales aux départements comportant deux sièges ;

– instaurer la parité au sein des bureaux des Commissions de l'Assemblée nationale et du Sénat ;

– établir, au niveau de chaque département, à partir des candidatures aux législatives enregistrées dans chaque préfecture, des listes selon les groupements et partis politiques. Toute liste dont l'écart entre les candidatures de femmes et d'hommes est supérieur à un ne pourrait être enregistrée ;

– instaurer la parité au bureau des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ;

– instaurer la parité entre le chef de l'exécutif local et son premier adjoint ou vice-président ;

– étendre les règles de parité s'appliquant aux collectivités territoriales aux institutions satellites dans lesquelles siègent des élu(e)s (syndicats, SEM, comités de tourisme, agences d'urbanisme, notamment).

### II. Encourager l'accès des femmes aux responsabilités dans les fédérations sportives

71) le ministère des Sports doit inciter les fédérations sportives à mettre en place une stratégie globale pour la féminisation des sports tant en ce qui concerne la pratique sportive que dans la représentation des sportifs et sportives au sein des fédérations. Généraliser les bonnes pratiques à l'ensemble des fédérations ;

– de même, les fédérations doivent être incitées à la promotion des femmes parmi les cadres sportifs : les entraîneurs, les conseillers techniques régionaux, les conseillers techniques nationaux, les directeurs techniques nationaux enfin ;

– les fédérations doivent veiller à la formation de cadres femmes, condition nécessaire pour qu’elles accèdent à ces postes.

72) le Gouvernement présente un rapport qualitatif sur le contenu des plans de féminisation des fédérations sportives, le respect qui leur est accordé par les fédérations, et leur efficacité par rapport aux objectifs qui y sont définis.

L’application du plan de féminisation doit être prise en considération par le ministère des Sports au moment du renouvellement de l’agrément de la fédération.

73) le Conseil supérieur de l’audiovisuel doit promouvoir le respect de l’équité dans les retransmissions mettant en présence les sportives et les sportifs. Un objectif de progression de retransmission des compétitions et rencontres mettant en présence des équipes féminines doit être formulé.

74) les fédérations sportives doivent mettre en place la parité au sein de leurs instances de décision ; cet objectif doit être respecté d’ici deux olympiades.

75) le ministère des Sports invite les fédérations sportives à rechercher les leviers possibles pour la féminisation des cadres sportifs dans les fédérations ; doit être envisagée à ce titre l’instauration du non-cumul des mandats et la limitation à deux mandats successifs pour les postes de responsabilité régionaux et nationaux et porter une attention toute particulière à la mixité des formations.

### **III. Renforcer la parité dans les instances de décision de la sphère économique et professionnelle**

76) l’égalité entre les femmes et les hommes dans le monde de l’entreprise doit être poursuivie au moyen des trois leviers suivants :

– expliciter que l’objectif d’atteindre 40 % de femmes au sein des conseils d’administration et de surveillance est un seuil, la parité à 50 % demeurant l’objectif. Préciser les échéances pour l’atteindre ;

– étendre les obligations de parité aux entreprises de plus de 200 salariés ;

– limiter le cumul des mandats au sein des conseils d’administration à deux mandats simultanés au lieu de cinq aujourd’hui ;

77) prévoir l’intégration de la parité dans l’ensemble des instances émanant des conseils d’administration et de surveillance concernés par l’obligation d’une représentation équilibrée des femmes et des hommes, et

notamment au sein des comités spécialisés (article L 823-19 du code de commerce) ;

78) organiser la progression vers la parité au sein des conseils et conseils d'administration des caisses nationales du régime général et de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) ;

79) instaurer, de manière progressive, la parité au sein des chambres consulaires et de leurs instances de décision.

80) étudier l'éventualité de modifications statutaires et d'organisation afin de faciliter la prise de décision dans les chambres de métiers et de l'artisanat. Envisager en particulier l'hypothèse d'une diminution du nombre total d'élus, ou la diminution du quorum nécessaire aux décisions, tout en prenant en compte l'impact de ces mesures sur la parité au sein de ces instances.

81) mettre en place une représentation équilibrée des sexes dans les ordres professionnels visant la parité.

82) toute instance créée par l'État ou les collectivités territoriales doit respecter désormais le principe de parité dès leur établissement.

83) les désignations effectuées par une autorité ou une collectivité au sein d'une commission ou d'une instance consultative ou délibérative doivent respecter le principe de parité.

84) avancer les obligations pesant sur les conseils d'administration et de surveillance des établissements publics, afin de permettre une progression plus rapide des femmes au sein de ces instances ; préciser l'objectif de parité et les échéances pour y parvenir.

85) mettre en place une publication des statistiques sexuées sur la place des femmes et des hommes dans les postes de responsabilité de la fonction publique, des opérateurs de l'État et des structures nationales bénéficiant du soutien financier public.

86) évaluer l'application de la loi du 12 mars 2012 sur la réduction de la précarité dans la fonction publique, dite « loi Sauvadet », qui a introduit des quotas sexués pour les nominations aux emplois dirigeants de l'État, des grandes collectivités territoriales et des hôpitaux.

87) veiller à l'établissement de la parité au sein des listes de candidats présentées par les organisations syndicales pour l'élection des délégués des comités d'entreprise ; des commissions créées par les comités d'entreprise ; des délégués du personnel ; des comités d'hygiène et de sécurité et d'améliorations des conditions de travail.

88) instaurer des listes paritaires pour la constitution des listes aux élections prud'homales.

89) élargir le périmètre d'application des dispositions relative à la parité dans les instances de décisions au secteur mutualiste (L. 114-16 du code de la mutualité).

#### **IV. Promouvoir davantage de femmes dans le monde de la culture**

90) le ministère de la Culture doit favoriser la mise en place de la parité au sein des instances de décision et de sélection de la culture (théâtre, danse, musique, cinéma, beaux-arts, notamment).

91) mener une politique globale de formation et de sensibilisation qui pourra notamment inclure l'introduction plus importante des œuvres de femmes dans les programmes de l'Éducation nationale et dans les répertoires des formations artistiques.

92) pérenniser la publication de statistiques sexuées sur la place des femmes et des hommes dans les postes de responsabilité des opérateurs de l'État et des structures nationales bénéficiant du soutien financier public.

93) mettre en place des indicateurs chiffrés afin d'évaluer la progression de la participation des femmes aux programmes télévisuels.

<p><b>Respecter le principe de la féminisation des noms de métiers, titres et fonctions dans le langage officiel</b></p>
--

94) le Gouvernement doit veiller à l'application des deux circulaires relatives à la féminisation des noms, notamment en ce qui concerne leur usage par l'administration.

Une nouvelle circulaire pourrait être adressée aux administrations et aux opérateurs pour leur rappeler l'obligation légale de la féminisation des noms, qui est l'un des éléments de l'affirmation de l'égalité entre les femmes et les hommes.



## PERSONNES ENTENDUES PAR LES RAPPORTEURES

**I – Auditions conduites par Mme Barbara Romagnan, rapporteure pour les volets « égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle » et « lutte contre la précarité ».**

### Jeudi 20 juin 2013

#### **Collectif national pour les droits des femmes (CNDF)**

– Mmes Suzy Rotjman et Maya Surduts, porte-parole

#### **Laboratoire de l'égalité**

– Mme Olga Trostiansky, présidente de la Coordination française pour le lobby européen des femmes

#### **Maman Travaille**

– Mme Marlène Schiappa, présidente

#### **Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE)**

– M. François Fatoux, délégué général

### Jeudi 10 juillet 2013

#### **Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH)**

– M. Jean-Christophe Sciberras, président

– M. Pascal Bernard, vice-président

#### **Association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)**

– Mme Marilyn Baldeck, déléguée générale

#### **Business and Professional Women (BPW) France**

– Mme Christiane Robichon, présidente

#### **K d'Urgence**

– Mme Christine Kelly, présidente

#### **Les papas les mamans**

– M. Gérard Reverend, président

**Jeudi 24 octobre 2013**

**Fédération des familles monoparentales**

– Mme Éliane Larboulette, présidente

**Mardi 5 novembre 2013**

**Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (UNAPEI)**

– Mme Christel Prado, présidente

**Jeudi 7 novembre 2013**

**Collectif Action et droits des femmes migrantes et exilées (ADFEM)**

– Mme Lola Chevallier, responsable de la commission femmes de la Fasti

**Collectif national pour les droits des femmes**

– Mme Odile Merckling, auteure de travaux sur les trajectoires professionnelles de femmes immigrées et sur la précarité

**Femmes pour le dire, femmes pour agir (FDFA)**

– Mme Maudy Pïot, présidente

**Ligue des femmes iraniennes pour la démocratie**

– Mme Irène Ansari Diu, coordinatrice, conseiller référent égalité femmes hommes

**Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social :**

– Mme Brigitte Marchioni, directrice adjointe du travail

– Mme Emmanuelle Dieulangard, inspecteur du travail de Directe Ile de France

**Réseau pour l'autonomie des femmes immigrées et réfugiées (RAJFIRE)**

– Mme Claudie Lesselier, présidente

**Mardi 19 novembre 2013**

**Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)**

– M. Philippe Chognard, conseiller technique à la direction des affaires sociales



**Mercredi 4 décembre 2013**

**Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD)**

- M. Jacques Creyssel, délégué général
- M. Renaud Giroudet, directeur des affaires sociales, de l'emploi et de la formation

**Mouvement des entreprises de France (MEDEF)**

- M. Guillaume Resson, directeur des affaires publiques

\*

\* \*

<p><b>II – Auditions conduites par Mmes Édith Gueugneau et Monique Orphé, rapporteuses pour le volet « protection des femmes contre les violences et les atteintes à leur dignité ».</b></p>
--

**Mardi 12 mars 2013**

- M. Richard Hellbrun, psychanalyste, psychologue clinicien et professeur de boxe
- M. Laurent Hincker, avocat

**Lundi 8 avril 2013**

- Mme Natasha Henry, historienne et journaliste

**École des hautes études en sciences sociales (EHESS)**

- Mme Pauline Delage, doctorante en sociologie

**Mardi 9 avril 2013**

- M. Guy Geoffroy, député de Seine-et-Marne, auteur du rapport sur la loi de 2010

**Jedi 11 avril 2013**

**École Nationale de la Magistrature**

- M. Édouard Durand, magistrat – enseignant

**Vendredi 12 avril 2013**

– M. Patrick Poirret, procureur général près la cour d’appel de Nancy

**Fédération nationale Solidarité Femmes**

– Mme Françoise Brié, vice-présidente

– Mme Nicole Crépeau, vice-présidente

**Ordre des médecins**

– Dr Irène Kahn-Bensaude, vice-présidente

**Voix de femmes**

– Mme Christine-Sarah Jama, directrice, juriste

\*

\* \*

<b>III – Auditions conduites par Mme Brigitte Bourguignon, rapporteure pour le volet « parité ».</b>
--

**Mercredi 13 novembre 2013**

**CCI France**

– Mme Sandrine Wehrli, directrice générale déléguée

– M. Bernard Falck, directeur général délégué

**EDHEC Business School**

– M. Frédéric Palomino, professeur d’économie

**Mardi 19 novembre 2013**

**Association Elles aussi**

– Mme Armelle Danet, présidente

**Association Ruptures**

– Mme Monique Dental, présidente fondatrice Réseau Féministe « Ruptures »

**Haut conseil à l’égalité entre les femmes et les hommes**

– Mme Réjane Sénac, présidente de la commission parité

**Mouvement H/F**

- Mme Aline César, membre du conseil d’administration

### **Mardi 26 novembre 2013**

#### **Chambre des métiers et de l’artisanat**

- Mme Véronique Mattéoli, directrice adjointe chargée des relations institutionnelles de la Chambre des métiers et de l’artisanat
- Mme Fabienne Munoz, présidente de la Chambre des métiers et de l’artisanat de l’Ardèche

### **Mercredi 27 novembre 2013**

#### **Association de la Femix**

- Mme Marie-Françoise Potereau, présidente
- Mme Floriane Varetta, chargée de mission

#### **Fédération française de handball**

- M. Joël Delplanque, président
- Mme Béatrice Barbusse, membre du conseil d’administration



## COMPTES RENDUS DES AUDITIONS DE LA DÉLÉGATION

Audition, ouverte à la presse, de Mme Ernestine Ronai, responsable de l'Observatoire des violences envers les femmes du conseil général de la Seine-Saint-Denis, coordinatrice nationale de la lutte contre les violences envers les femmes au sein de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences (MIPROF).....	175
Audition sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre le travail précaire, avec Mme Marie-Béatrice Levaux, présidente de la Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM), et Mme Magali Nijdam, directrice du pôle affaires publiques ; Mme Manuella Pinto, responsable des relations sociales de l'Union nationale des associations de soins et services à domicile (UNA) .....	187
Audition de Mmes Pascale Levet, directrice technique et scientifique de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et Florence Chappert, responsable du projet « Genre et condition de travail » de l'ANACT .....	206
Audition sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la santé au travail : Mme Sophie Prunier-Poulmaire, ergonome, médecin du travail ; M. Charles Gadbois, ergonome, ancien directeur de recherche au CNRS .....	214
Audition, ouverte à la presse, sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes (conciliation entre parentalité et vie professionnelle), de M. Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise et Mme Hélène Périvier, économiste au département des études de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) .....	222
Table ronde, ouverte à la presse, sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, consacrée aux femmes créatrices d'entreprise : Mme Elisabeth Kimmerlin, membre du Comité de direction de Paris Pionnières ; Mme Chantal Mainguené, fondatrice de Môm'artre ; Mme Anne Cécile Mailfert, responsable du développement au sein du Mouvement des entrepreneurs sociaux (Le Mouves) ; Mme Bella Borromei, responsable de l'accompagnement régional Île-de-France et Mme Edith Daurier, responsable des partenariats privés de l'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie) .....	236
Audition, ouverte à la presse, de Mme Yvette Roudy, ancienne ministre des Droits de la femme, présidente du bureau de l'Assemblée des femmes, sur l'égalité entre les femmes et les hommes .....	246
Audition, ouverte à la presse, de Mme Danielle Bousquet, présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes .....	254

Audition de Mme Séverine Lemièrre, maîtresse de conférences à l'Université Paris Descartes, co-animatrice du groupe de travail, constitué auprès du Défenseur des droits, pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.....	261
Audition, ouverte à la presse, de Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes .....	271
Audition, ouverte à la presse, de Mme Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ..	277
Audition de Mme Christelle Hamel, sociologue, chargée de recherche à l'Institut national d'études démographiques (INED), sur le projet d'enquête « Violences et rapports de genre » (Virage) .....	287
Audition des organisations syndicales représentatives des salariés.....	294
Audition, ouverte à la presse, de M. Michel Sapin, ministre du Travail et de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social .....	305

**Audition, ouverte à la presse, de Mme Ernestine Ronai, responsable de l'Observatoire des violences envers les femmes du conseil général de la Seine-Saint-Denis, coordinatrice nationale de la lutte contre les violences envers les femmes au sein de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences (MIPROF)**

*Compte rendu de l'audition du 27 mars 2013*

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Mes chers collègues, nous accueillons aujourd'hui Mme Ernestine Ronai, responsable de l'Observatoire des violences envers les femmes du conseil général de la Seine-Saint-Denis, qui a été nommé récemment coordinatrice nationale de la lutte contre les violences envers les femmes au sein de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences.

Madame Ronai, nous sommes très intéressés par votre expérience et votre témoignage, car votre bilan dans le département de la Seine-Saint-Denis est exemplaire.

Nous travaillons actuellement sur le futur projet de loi sur l'égalité en préparation au sein du Gouvernement, qui comportera un volet consacré à la lutte contre les violences. Dans l'attente du projet de loi, deux membres de la Délégation, Mme Édith Gueugneau et Mme Monique Orphé, préparent une contribution sur ce thème. En outre, l'Assemblée examine ces jours-ci un projet de loi, qui transpose dans notre droit interne la directive européenne du 5 avril 2011 sur la lutte contre la traite des êtres humains et plusieurs conventions internationales, notamment la convention d'Istanbul de 2011 sur la prévention des violences envers les femmes. La semaine prochaine, notre collègue Marietta Karamanli, rapporteure de ce texte, viendra s'exprimer devant notre Délégation.

Madame Ronai, dans quelle mesure votre action au sein de l'Observatoire de Seine-Saint-Denis peut-elle être une source d'inspiration pour votre travail au sein de la Mission interministérielle ? De quels moyens dispose cette dernière et quels sont ses objectifs ?

Plus précisément, nous aimerions vous entendre sur l'ordonnance de protection, le bracelet électronique pour les auteurs de violences graves et le téléphone portable d'alerte pour les femmes reconnues en très grand danger.

Mes collègues vous poseront des questions sur l'application de la loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes. Je reçois, comme certainement d'autres députés, des témoignages de femmes victimes de violences et faisant état de dysfonctionnement des procédures censées protéger les victimes, et de la difficulté de joindre les associations aussi d'ailleurs.

**Mme Ernestine Ronai, responsable de l'Observatoire des violences envers les femmes du conseil général de la Seine-Saint-Denis, coordinatrice nationale de la lutte contre les violences envers les femmes au sein de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences.** Je suis très heureuse d'être parmi vous aujourd'hui. Je rappelle que la loi de juillet 2010 et celle du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ont été votées à l'unanimité, preuve que les parlementaires ont joué un rôle extrêmement important pour faire évoluer notre cadre juridique.

En plus d'une meilleure connaissance des problématiques, mon travail en Seine-Saint-Denis m'a appris au moins trois choses.

D'abord, la lutte contre les violences faites aux femmes exige l'existence d'un partenariat fort entre tous les acteurs concernés : les services de l'État – justice, police, gendarmerie, mais aussi Éducation nationale, et plus largement milieu hospitalier, CAF, – ; les services départementaux, comme le service social départemental, les crèches, les centres de protection maternelle et infantile (PMI), l'Aide sociale à l'enfance (ASE) et les collectivités locales, qui jouent un rôle très important dans la proximité ; enfin, les associations.

Ensuite, la notion de confiance est un élément très important. Dans le cadre de ce partenariat, nous allons travailler sur les dysfonctionnements auxquels vous avez fait référence, madame la présidente, pour réfléchir, dans la confiance, aux moyens d'améliorer le fonctionnement de la police, de la gendarmerie et de la justice.

Enfin, un partenariat durable nécessite deux choses. Il faut, d'une part, des temps où tout le monde se retrouve comme c'est le cas le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et le 8 mars, journée internationale de la femme, mais auxquelles je pense important que soit ajouté le 6 février, journée internationale contre les mutilations sexuelles féminines, célébrée dans certains pays africains mais aussi, depuis cinq ans, en Seine-Saint-Denis. Il faut, d'autre part, des conventions, des chartes, des protocoles, dont l'intérêt est de s'inscrire dans la durée. C'est le cas du « protocole pour la mise en œuvre de l'ordonnance de protection en Seine-Saint-Denis », signé par le président du conseil général, le Parquet, les associations, la chambre départementale des huissiers et le Barreau.

Ainsi, notre travail doit s'inscrire dans la durée, mais aussi être mené pas à pas et collectivement : comme dans un match de rugby, il faut avancer, surtout ne pas reculer, et passer la balle.

La ministre des droits des femmes m'a fait l'honneur de me demander de coordonner la lutte contre les violences au sein de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences (MIPROF), à laquelle quatre objectifs sont assignés.

Le premier est la formation des professionnels, à commencer par celle des magistrats. Fin avril, l'École nationale de la magistrature, avec laquelle j'ai commencé à travailler, devrait me transmettre un état des lieux et une évaluation des marges de progrès. La formation des policiers et des gendarmes est également fondamentale, tout comme celle des médecins car un certificat médical bien établi permet d'apporter au magistrat une preuve des violences, violences physiques, mais aussi psychologiques dues au stress post-traumatique. Les avocats doivent également être formés pour aider les femmes à constituer leur dossier en vue de la délivrance d'une ordonnance de protection. Plus largement, les personnels de l'Éducation nationale et les travailleurs sociaux devraient aussi bénéficier d'une formation.

Ainsi, il faut travailler à la mise en place de ce plan de formation – car celui contenu dans la loi de juillet 2010 n'a malheureusement jamais vu le jour –, après avoir réalisé, au préalable, un état des lieux de ce qui existe déjà.

La deuxième mission qui m'a été confiée dans le cadre de la MIPROF, composée de six personnes, est l'animation des politiques territoriales et la mutualisation des bonnes



pratiques. Les collectivités territoriales jouent en effet un rôle central dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Nous travaillons actuellement sur l'expérimentation du téléphone portable d'alerte pour les femmes en très grand danger, et j'espère que nous aboutirons rapidement.

Troisièmement, la Mission aura une fonction d'enquête et d'observatoire. Il s'agira donc de rassembler, d'analyser et de diffuser les données relatives aux violences faites aux femmes en contribuant à la réalisation d'études et de travaux de recherche et d'évaluation, ce qui représente un travail de grande ampleur. Nous travaillerons, par exemple, à l'amélioration de l'enquête sur les homicides, celle qui établit le nombre de femmes qui meurent du fait de la violence de leur conjoint, avec l'idée de prendre en compte également les tentatives d'homicides et donc la dangerosité des hommes violents dans notre société.

Enfin, la Mission mènera une action dans le domaine de la lutte contre la traite des êtres humains.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Quel bilan établissez-vous de l'ordonnance de protection ? Selon vous, la mise en place du plan de formation a-t-elle été freinée en raison de son coût ?

**Mme Ernestine Ronai.** Je ne pense pas que le coût soit l'élément déterminant. Qu'elle porte sur les atteintes aux biens ou sur les atteintes aux personnes, la formation initiale d'un auditeur de justice coûte le même prix. En outre, ce n'est pas la formation des formateurs qui ruintera le budget de l'État. Je pense qu'il s'agit d'un problème de prise de conscience dans notre société : la problématique des violences faites aux femmes doit être intégrée dans toutes les formations initiales, ce qui à mon sens sera moins coûteux que de faire intervenir des associations ou des organismes de formation par la suite.

Mme Vallaud-Belkacem a expliqué très justement pourquoi elle a choisi d'écarter le bracelet électronique. Le principe de ce dispositif anti-rapprochement est de garantir une certaine distance entre Monsieur et Madame par GPS interposés, mais ils restent en relation « dans leur tête », alors que l'objectif est d'aider Madame à sortir de l'emprise. En outre, dans les trois lieux où devait avoir lieu l'expérimentation, aucun bracelet n'a été mis en place car aucun homme n'était condamnable à une peine d'emprisonnement correspondant au seuil pour lequel le dispositif s'applique.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Quelle est la peine moyenne prononcée à l'encontre d'un homme violent avec sa femme ?

**Mme Ernestine Ronai.** Si la femme se retrouve infirme, l'homme sera certainement condamné à une peine de prison, et le dispositif du bracelet ne s'appliquera pas. Un récidiviste dont les sursis sont tombés sera condamné à un ou deux ans de prison. En moyenne, les peines vont de trois à six mois, ce qui est peu, et sont souvent assorties d'un sursis simple ou d'un sursis avec mise à l'épreuve. Je pense que le bracelet électronique anti-rapprochement n'est pas une bonne solution en matière de violences dans le couple.

Globalement, 90 % des auteurs sont condamnés. En Seine-Saint-Denis, une enquête réalisée pendant quatre mois sur 408 affaires en correctionnelle a montré que, sur 285 d'entre elles – les autres ayant été renvoyées –, 45 auteurs de violences ont été condamnés à un emprisonnement ferme (16 %), 23 à un emprisonnement ferme partiellement assorti d'un sursis avec mise à l'épreuve (8 %), 51 à un emprisonnement

ferme totalement assorti d'un sursis avec mise à l'épreuve (18 %), 131 à un emprisonnement avec sursis simple (46 %), 2 à des travaux d'intérêt général, 33 à des pénalités financières (12 %). La durée moyenne de la peine d'emprisonnement est de trois mois et sept jours – la peine prononcée la plus faible est de huit jours, la plus importante de douze mois. Pendant cette période, deux affaires ont été jugées aux Assises. Toutes ces données figurent dans le dossier que je vous ai remis.

Nous avons en outre mené une expérimentation sur le téléphone portable d'alerte pendant trois ans. Ainsi, à ce jour, 108 femmes bénéficient ou ont bénéficié de ce dispositif, ce qui a permis de protéger 173 enfants mineurs – la loi de juillet 2010 prend en compte les incidences des violences sur les enfants.

Devant le succès enregistré en Seine-Saint-Denis, le dispositif du téléphone portable d'alerte a été étendu aux TGI de Paris, de Strasbourg et du Val-d'Oise, auxquels devrait s'ajouter prochainement celui de la Martinique. Une dizaine de départements ont demandé à entrer dans le dispositif. Nous travaillons donc avec le ministère de la justice pour la mise en place d'un dispositif cadre.

**Mme Édith Gueugneau.** Pour quelle raison le dispositif n'a-t-il pas été dupliqué dans tous les départements ? Il constitue pourtant une vraie réponse, en particulier en milieu rural, où les associations sont très rares et les gens éloignés des services.

Quel en serait le coût ? Quelle part incomberait à l'État et au conseil général ? Je pense d'ailleurs que les communautés de communes seraient prêtes à participer aux mesures à prendre.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un téléphone portable d'alerte ?

**Mme Ernestine Ronai.** L'ordonnance de protection concerne les femmes en danger, le téléphone portable d'alerte les femmes en très grand danger.

Ce moyen est utilisé lorsque Madame accepte d'être munie d'un téléphone portable d'alerte, ce qui signifie qu'elle doit être séparée de son conjoint, sinon ce dernier jettera l'appareil. En outre, elle doit accepter de faire des tests bimensuels en appuyant sur une touche du téléphone, ce qui la met en lien avec le téléassiste et permet de s'assurer que l'appareil fonctionne et est chargé.

Le téléphone portable d'alerte est délivré sur décision du Parquet. Pour ce faire, une évaluation du danger est menée en amont par une association de juristes. Elle tient compte, d'une part, des critères de dangerosité de Monsieur – la plupart du temps, il a des antécédents judiciaires car il a déjà été violent. En Seine-Saint-Denis, sur les 108 femmes admises dans le dispositif, 8 hommes seulement n'étaient pas concernés par une procédure judiciaire. L'évaluation tient compte, d'autre part, de la vulnérabilité de Madame, en particulier de son isolement. Le dispositif constitue donc une vraie solution en milieu urbain comme en milieu rural, surtout quand Monsieur a réussi à couper Madame de ses amis et de sa famille. En substance, il y a soit de petites violences qui sont en train de monter en intensité – l'homme finit par menacer Madame de mort et l'on pense qu'il va finir par la tuer –, soit une grande violence d'un seul événement, laquelle suffit à dire que Monsieur est dangereux et a passé la limite. Dans les deux cas, il y a un très grand danger.

Les quatre expérimentations au niveau national sont menées grâce à des partenariats financiers entre les collectivités territoriales et l'État. Les collectivités

territoriales paient le dispositif technologique : les appareils et l'abonnement, ce qui représente 1 500 euros par appareil. Elles paient également le téléassisteuseur : ce service permet de vérifier l'existence d'une situation de danger car, si l'appareil est coincé dans le sac de Madame et qu'elle ne répond pas, l'équipage de police part en pensant qu'elle est en danger, alors qu'une autre femme peut l'être réellement ailleurs.

Les femmes munies d'un téléphone portable d'alerte sont répertoriées auprès des services de police qui connaissent ainsi les lieux qu'elles fréquentent. En cas de danger, l'équipage part tout de suite. En Seine-Saint-Denis, il arrive sur le lieu de l'agression dans les dix minutes, ce qui a permis de sauver en début de semaine dernière une dame qu'un ami de son ex-compagnon était venu attaquer avec un couteau : des gens sont intervenus pour aider la dame, celle-ci a appuyé sur le bouton d'appel d'urgence de son téléphone, la police est arrivée et a interpellé l'agresseur. Le dispositif est donc très efficace.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Le dispositif permet-il la géolocalisation ?

**Mme Ernestine Ronai.** Pas encore, mais elle sera bientôt mise en place, ce qui rendra le dispositif un peu plus cher. Nous attendons l'obtention d'une plateforme de géolocalisation.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Pour l'instant, il faut que la femme sache où elle est et soit en capacité de le dire. Je connais une femme dont le mari l'a attaquée alors qu'elle se trouvait dans sa voiture : il a d'abord détruit sa voiture, puis l'a frappée car elle était sortie de l'habitacle sous le coup de la panique.

Le dispositif a-t-il sauvé des vies ?

**Mme Ernestine Ronai.** Avec le téléphone portable d'alerte, cette dame serait restée dans la voiture et aurait attendu l'arrivée de la police. La Seine-Saint-Denis va expérimenter cette année la géolocalisation. Pour l'heure, donc, la femme ne se contente pas d'appuyer sur le bouton d'alerte, elle doit savoir dire où elle se trouve.

Quant à l'État, il finance le dispositif du téléphone portable d'alerte via des crédits du Fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD). Le ministère de la justice a financé, à certaines périodes, l'accompagnement assuré par l'association. Il faut dire que cet outil technologique est d'autant plus efficace qu'un accompagnement global permet à la dame de sortir de manière durable de sa situation en l'aidant à réaliser toutes ses démarches juridiques (séparation, garde des enfants, logement), voire à trouver un travail.

Le dispositif est attribué pour une période de six mois renouvelable une fois.

Le téléphone d'alerte a sauvé une vie à Strasbourg, comme me l'a dit le procureur général, et une vie dans le Val-d'Oise. En Seine-Saint-Denis, il a sauvé au moins deux vies. Le dispositif n'empêche pas l'attaque, mais il est efficace, d'autant que tout est repéré en amont.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Quel est la procédure à suivre pour demander une ordonnance de protection et dans quel délai une femme peut-elle l'obtenir ? J'entends parler de deux mois, trois mois...

Par ailleurs, y a-t-il eu des condamnations prononcées pour des faits de violences psychologiques ? Le législateur doit-il préciser les choses en la matière ?

**Mme Ernestine Ronai.** En Seine-Saint-Denis, le délai pour obtenir l'ordonnance de protection est de douze jours.

Quand le danger est vraisemblable, le juge aux affaires familiales peut délivrer en urgence l'ordonnance de protection. Le « protocole pour la mise en œuvre de l'ordonnance de protection en Seine-Saint-Denis », fruit d'un engagement du président du tribunal, du juge aux affaires familiales et du Parquet, établit le parcours que doivent suivre les femmes pour obtenir l'ordonnance.

Concrètement, la femme se rend à la permanence des avocats du tribunal – un groupe d'avocats spécialisés bénévoles au nombre de 35 –, qui se tient les lundis et jeudis matin. Elle explique son cas, l'avocat examine ses papiers et lui demande le cas échéant de rassembler les papiers manquants, ceux qui feront la preuve de la vraisemblance des violences. Si elle est en possession de tous les papiers nécessaires, elle se rend avec l'avocat à la permanence du juge aux affaires familiales qui fixe une date d'audience et lui remet l'admission à l'aide juridictionnelle provisoire. Dans la même matinée, cette femme se rend au bureau de l'aide juridictionnelle où lui est attribuée immédiatement l'aide juridictionnelle et remis le permis de citer. À Bobigny, elle se rend à la chambre départementale des huissiers, qui se trouve à un quart d'heure à pied du tribunal, où elle remet le permis de citer et l'admission à l'aide juridictionnelle : la chambre départementale des huissiers accepte de délivrer dans les quarante-huit heures maximum le permis de citer si l'aide juridictionnelle est attribuée. Ainsi, dans un délai de quarante-huit heures, Monsieur reçoit la convocation pour l'audience qui, selon la gravité des faits et le danger, est fixée à une date plus ou moins proche par le juge. Si Madame a très peur, elle est accueillie dans un service de mise en sécurité pendant huit jours au plus, délai au terme duquel elle aura obtenu son ordonnance de protection et le droit de rester dans son logement pendant que Monsieur en est évincé si elle le souhaite. La plupart des femmes demandent en effet à rester dans le logement, d'autres ne le souhaitent pas car elles ont trop peur.

Ce circuit fonctionne car il est très organisé et que les intervenants sont très réactifs.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Les avocats annoncent aux femmes un délai de trois mois.

**Mme Ernestine Ronai.** C'est totalement exagéré.

Au plan national, je pense qu'un travail doit être mené avec la Chancellerie, en lien avec les chefs de juridiction, en vue de la mise en place d'une réelle organisation.

En Seine-Saint-Denis, entre le 1er octobre 2010, date d'entrée en vigueur de la loi, et le 31 décembre 2012, 508 décisions sur des requêtes en ordonnance de protection ont été rendues ; dans 50 cas, la procédure n'est pas allée au bout (désistement, caducité, radiation). Ainsi, sur 458 décisions motivées qui ont été rendues, 346 ordonnances de protection ont été accordées, soit 75 %, et 112 ont été rejetées au motif que la situation de danger n'était pas établie, soit 25 % – ce qui fait trois ordonnances sur quatre accordées.

Pour l'année 2012, 234 décisions ont été rendues ; dans 26 cas (10 %), il a été constaté que la demanderesse ne s'était pas présentée ou avait fait savoir qu'elle renonçait

à sa demande. Ainsi, sur 208 décisions motivées qui ont été rendues, 143 ordonnances de protection ont été accordées et 65 rejetées, soit un taux positif de 69 %.

Le délai moyen entre le dépôt de la requête et la décision a été de douze jours. Les citations aux défenseurs ont été délivrées dans des délais compris entre vingt-quatre et quarante-huit heures.

En outre, 92 % des requérantes étaient assistées d'un avocat, et le défendeur était assisté d'un avocat dans 41 % des cas – il comparaisait seul dans 25 % des cas, et ne comparaisait pas du tout dans 23 % des cas.

Pour faire une requête d'ordonnance de protection, Madame n'est pas obligée d'avoir porté plainte. Cela est très important car elle a très peur et à juste titre puisque, dans un certain nombre de cas, des femmes ont été tuées après avoir porté plainte. Cela signifie qu'il n'y a pas forcément de réquisition pour les unités médico-judiciaires (UMJ), ni d'enquête préliminaire de police. Par conséquent, il faut faire la preuve de la vraisemblance des violences.

La vraisemblance des violences peut être prouvée grâce au médecin de famille, au psychologue ou au psychiatre qui suit la dame – une femme sur deux victimes de violences est dépressive, d'où la nécessité de former les médecins –, à l'assistante sociale à qui elle a demandé un logement et parlé de ses dettes de loyer que Monsieur ne paie pas, au directeur d'école à qui elle a parlé de ses problèmes. Sur le modèle d'une lettre de signalement en matière de protection de l'enfance, ces professionnels pourront écrire un courrier indiquant : « J'ai rencontré Mme X. qui m'a dit : "... " ». Dans le cadre du contradictoire, ils n'affirment pas que les faits sont réels, mais que Madame leur en a parlé. L'ensemble des éléments de vraisemblance va amener le juge à prendre une décision. S'il est bien formé et qu'il a compris les mécanismes de la violence, il pourra rendre une décision positive. D'où, là encore, l'intérêt de former les juges.

À la Cour d'appel de Douai où je me suis rendue récemment, une juge aux affaires familiales m'a raconté l'histoire suivante. Une dame de soixante-dix ans, victime des violences de son conjoint qui montaient en intensité, est venue lui demander une ordonnance de protection. En tant que juge correctionnel, elle n'aurait pas eu suffisamment d'éléments de preuve. Mais en tant que juge aux affaires familiales (JAF), dans le cadre du principe de précaution, elle a décidé d'accorder l'ordonnance car la dame avait très peur. Monsieur a fait appel, la Cour a donné raison à la JAF, mais, malheureusement, cette dame a été tuée par son conjoint. La JAF m'a alors fait part de son soulagement d'avoir fait droit à la demande de cette femme, en tout cas d'avoir fait ce qu'elle a pu. Ainsi, un des éléments de preuve, que je considère très important, est la peur que l'on perçoit chez les femmes.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** La femme ne peut-elle être mise à l'abri après le lancement de la procédure, sachant que la colère de Monsieur va être décuplée et que Madame a des raisons d'avoir peur ?

**Mme Ernestine Ronai.** La colère de Monsieur peut augmenter, mais il peut aussi « se tenir à carreau ».

**Mme Pascale Crozon.** Le problème est de trouver un logement pour ces femmes, sachant que les foyers d'accueil et d'hébergement sont pleins.

**Mme Édith Gueugneau.** En Saône-et-Loire, une association accueille les femmes en danger pour les abriter, mais n'a jusqu'à présent reçu aucune communication sur l'ordonnance de protection – même la déléguée départementale juge le dispositif très compliqué. Or je pense que les déléguées départementales ont des messages très importants à faire passer et doivent s'emparer de ce sujet, sachant que le Gouvernement a clairement affirmé sa volonté de lutter contre les violences faites aux femmes.

En Charolais-Brionnais, quelques villes ont mis à disposition des logements d'urgence. Néanmoins, les collectivités sont éloignées des associations et du tribunal, d'où la nécessité d'un travail en milieu rural.

**Mme Pascale Crozon.** Nous n'avons pas ce type de problème en ville, où des organisations et des structures existent. Je pense que nous devons mener une réflexion sur la situation des femmes victimes de violence en milieu rural – et elles sont nombreuses –, où les gendarmes sont insuffisamment formés et de moins en moins nombreux, ce qui fait que le téléphone portable d'alerte n'est peut-être pas la solution.

Cette idée de protocole, de contractualisation entre les acteurs, me paraît très importante car elle permet de pérenniser l'action.

Les certificats d'ITT (incapacité totale de travail) sont la plupart du temps très mal faits par les médecins. Je pense d'ailleurs que la femme devrait consulter un médecin qu'elle ne connaît pas, et non son médecin de famille qui connaît toute la famille et cherchera peut-être à la rassurer en lui disant que son conjoint va se calmer. Dans le cadre de la formation indispensable des médecins, la brochure qui leur est envoyée tous les deux mois par le Conseil de l'Ordre des médecins pourrait comporter une information sur la réalisation des certificats d'ITT, qui constituent un élément très important dans la procédure.

Je suis d'accord avec vous, madame Ronai : la formation ne coûte pas grand-chose. À Lyon, le centre de formation des policiers avait mis en place il y a quelques années une semaine de formation sur les violences envers les femmes avec des intervenants extérieurs – Planning familial, SOS Femmes – et un psychologue. Pour les policiers, il suffirait donc d'animer le réseau formation, ce qui ne semble pas très compliqué.

Enfin, le logement est un réel problème. À cet égard, les préfets pourraient, sur le contingent préfectoral, de 20 % à 25 % suivant les départements, attribuer des logements pour les femmes victimes de violences, cette possibilité figurant déjà dans la loi. Très souvent en effet, les femmes ne souhaitent pas rester dans l'appartement qui leur rappelle de très mauvais souvenirs. Quant aux logements d'urgence, le loyer doit être payé par une association.

**Mme Ernestine Ronai.** Je suis entièrement d'accord avec vous sur la situation en milieu rural, où j'ai fait beaucoup de formation. Je pense même qu'un groupe de travail, associant les collectivités territoriales, les services de l'État et les associations, pourrait être mis en place pour mener la réflexion sur le sujet. À titre expérimental, un ou deux départements pourraient être choisis et les procédures de traitement des cas de violence qui seraient élaborées pourraient avoir valeur d'exemple. Les femmes sont en effet terriblement isolées, ne serait-ce que parce que beaucoup d'entre elles dépendent de leur conjoint pour les transports, car ce sont eux qui ont la voiture.

En Seine-Saint-Denis, je l'ai dit, nous avons mis en place un service de mise en sécurité de sept jours, payé par l'État. Ainsi, à partir du dépôt de l'ordonnance de protection – moment où la femme est en très grand danger –, cette dernière est mise à l'abri, et, une fois l'ordonnance de protection obtenue, elle peut réintégrer son logement si son conjoint en est évincé. Dans le cas contraire, effectivement, elle part dans l'errance et fait appel au 115 car les foyers sont surchargés.

Selon l'article 19 de la loi du 9 juillet 2010 sur les violences faites aux femmes, « des conventions sont passées avec les bailleurs de logements pour réserver dans chaque département un nombre suffisant de logements à destination des personnes victimes de violences, protégées ou ayant été protégées par l'ordonnance de protection ». Il s'agit là d'un très beau projet auquel il ne faut pas renoncer ! En région parisienne, si chaque bailleur social accordait un logement, cela représenterait 500 logements pour les personnes victimes de violence, ce qui serait considérable ! Une telle obligation pourrait être envisagée. Le dispositif « Un toit pour elle », mis en place par la Seine-Saint-Denis, permet à chaque ville volontaire d'accorder un logement sur son contingent, sachant que l'office départemental en accorde 10, la CAF 5, la préfecture 5, ce qui fait 48 par an. Si le dispositif était dupliqué dans les autres départements, cela permettrait aux femmes accueillies dans les structures d'hébergement spécialisées, comme SOS femmes ou l'Amical du Nid, d'en sortir et à d'autres d'y être accueillies. En la matière, vous avez un rôle à jouer en lien avec le ministère du Logement, sachant que cet article 19 n'a toujours pas fait l'objet d'un décret d'application.

Toujours au chapitre des propositions, je dirais que la durée de l'ordonnance de protection devrait être portée à six mois. Nous constatons en effet une inégalité entre les couples mariés et les autres types de partenaires. L'ordonnance de protection est automatiquement prolongée jusqu'à l'ordonnance de non-conciliation pour les couples mariés, alors que pour les autres, elle s'arrête au bout de quatre mois. Il conviendrait donc que la loi mette à égalité les couples mariés, les couples pacsés et les couples concubins en prenant en compte le fait qu'une démarche de séparation a été effectuée dans chacun des cas.

En outre, il convient de fixer un délai précis et raisonnable entre le dépôt de la requête de l'ordonnance de protection et la tenue de l'audience. L'Assemblée nationale avait proposé soixante-douze heures, ce que le gouvernement a refusé à l'époque. Un délai de deux ou trois mois, comme vous l'avez évoqué, madame la présidente, est beaucoup trop long et ne peut pas correspondre à une mesure de protection.

Ensuite, l'article 6 de la loi du 10 juillet 1991 réformant l'aide juridique, selon lequel l'aide juridictionnelle peut être accordée à toute situation « digne d'intérêt », devrait être davantage appliqué dans le cadre de l'ordonnance de protection. En effet, les femmes victimes de violences subissent aussi, la plupart du temps, des violences économiques : non seulement elles peuvent se retrouver sans revenus, mais si leur conjoint leur a confisqué leurs papiers, elles ne peuvent déposer leur requête d'ordonnance de protection.

Par ailleurs, il faudrait améliorer la procédure de la dissimulation de l'adresse. L'ordonnance de protection donne la possibilité à la demanderesse de dissimuler son adresse et d'élire domicile chez l'avocat ou auprès du procureur. Or une fois l'ordonnance de protection échue, l'homme peut retrouver la femme car, conformément à la loi, il a le droit de savoir où vivent ses enfants. Il faudrait donc que le juge aux affaires familiales puisse prolonger la mesure de protection dans un délai précis, ce qui éviterait à certaines femmes de déménager plusieurs fois. En outre, si le JAF a interdit à l'auteur des violences d'entrer en relation avec la victime, mais lui a accordé le droit de visite et d'hébergement,

les enfants sont en danger car ils se retrouvent dans un conflit de loyauté : leur père leur demande où ils vont à l'école pour savoir où vit leur mère et la retrouver. Il faudrait donc, dans le cas où l'auteur a interdiction d'entrer en contact avec la victime et où celle-ci a obtenu l'autorisation de dissimuler son adresse, que le juge puisse ne pas accorder le droit de visite et d'hébergement pendant les six mois. En tout cas, nous attirons l'attention des JAF sur ces situations dangereuses.

Il faudrait également résoudre le problème des dettes de loyer. En effet, si Madame veut déménager, les conjoints mariés sont solidaires des dettes de loyer. Il conviendrait donc d'indiquer, soit la possibilité d'attribution des dettes à Monsieur exclusivement, y compris pour les couples mariés, soit l'extinction ou la reprise de la dette par un service social, pas forcément départemental, mais grâce à un nouveau dispositif.

Enfin, en cas d'homicide conjugal, le retrait de l'autorité parentale pourrait être rendu automatique.

**Mme Pascale Crozon.** Les préfets pourraient mobiliser les bailleurs sociaux pour l'attribution de logements aux femmes victimes de violences. En effet, un certain nombre de bailleurs sociaux n'accordent pas de logement aux femmes tant que la procédure de divorce n'est pas engagée, or ce n'est pas le non-paiement de quelques loyers qui mettra l'organisme en faillite.

**Mme Ernestine Ronai.** Je suis réservée sur votre proposition. En effet, accorder un logement n'est pas prudent car tant que le divorce n'est pas prononcé, Monsieur peut venir s'installer dans le deuxième logement de Madame. Je crois donc qu'il vaut mieux inciter cette dernière à engager une procédure de divorce car, à partir du moment où l'ordonnance de non-conciliation est prononcée, les bailleurs sociaux accordent en général un logement.

L'ordonnance de protection devrait pouvoir s'articuler avec la procédure de divorce et, ainsi, apporter une respiration, un peu de temps.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Aujourd'hui, beaucoup de couples ne sont pas mariés.

**Mme Pascale Crozon.** S'ils ne sont pas mariés, le problème ne se pose pas car la femme peut prendre un logement à son nom. S'ils sont mariés, le bail est aux deux noms.

**Mme Ernestine Ronai.** Vous pouvez modifier la loi pour que les droits au bail des couples non mariés soient les mêmes que pour les couples mariés. Ainsi, que le bail soit aux deux noms ou au nom de Monsieur, la femme victime de violences pourra rester dans le logement.

**Mme Pascale Crozon.** C'est un point important que nous devons étudier avec la ministre du Logement.

**Mme Ernestine Ronai.** Si l'on veut que l'ordonnance de protection soit efficace, il faut, comme je l'ai dit tout à l'heure, former les professionnels, mais il faut aussi informer les femmes. À cet égard, je rêve d'une grande campagne nationale au moyen d'affiches, de flyers, de petites cartes – comme ceux de la Seine-Saint-Denis que je vous ai apportés –, qui fassent passer aux femmes un message très fort tel que : « Vous êtes en danger, la loi vous protège. » En la matière, la MIPROF, la ministre des droits des femmes et votre Délégation pourraient faire avancer les choses. L'important est de s'adresser aux



femmes directement et par tous les moyens – télévision, aribus, etc., afin d'en toucher le plus grand nombre possible, y compris en milieu rural. Comme nous le faisons en Seine-Saint-Denis, ce travail pourrait être mené en lien avec les collectivités territoriales. Il s'agirait alors d'une campagne nationale avec des déclinaisons au niveau local en fonction des moyens des collectivités qui souhaiteraient s'impliquer. Ainsi, cette information s'inscrirait dans la durée, au contraire des campagnes des ministères qui, elles, sont toujours trop courtes. La durée est une vraie garantie de succès. Vous pourriez donc inscrire cette action dans le cadre des budgets nationaux, sachant que le coût des violences faites aux femmes dans notre pays est estimé à 2,5 milliards d'euros – coûts médicaux, coûts des pertes de production, notamment.

**Mme Pascale Crozon.** Pour la campagne d'information, les sociétés de transport jouent un rôle important : tout le monde remarque une affiche apposée sur un bus. Il faudrait obtenir d'elles la gratuité de l'affichage.

**Mme Ernestine Ronai.** S'agissant des violences psychologiques, le ministère de la Justice n'a pas encore publié de chiffres. S'il y a eu relativement peu d'affaires, des condamnations ont cependant été prononcées et, en Seine-Saint-Denis, douze poursuites ont été engagées.

Je trouve très important que le législateur ait introduit ce délit dans le code pénal. Les violences psychologiques interviennent en effet toujours en amont des violences physiques. Et la société doit dire ce qu'on a le droit de faire et ce qu'on n'a pas le droit de faire. Ainsi, même en cas de preuves insuffisantes, la femme sait que ce qu'elle subit est interdit par la loi.

Les violences psychologiques peuvent être prouvées grâce aux SMS, aux mails et aux messages sur répondeur faisant état, par exemple, de menaces de mort. Ce sont des éléments de preuve tout à fait valables. Dans certains cas, il est donc possible de poursuivre l'auteur. Le tribunal de Seine-Saint-Denis le fait en lien avec l'ordonnance de protection.

**Mme Édith Gueugneau.** Il faudrait aussi prendre en compte la manipulation dont sont victimes les femmes en étant constamment dévalorisées par leur conjoint sur leur physique, leur travail, etc., sans menace par SMS ou autres. Ce problème se pose à tous les niveaux dans la société, et les conséquences sont désastreuses pour les victimes.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Certes, mais le juge a besoin de preuves. Sinon, le risque serait que des femmes dénoncent leur conjoint sans qu'il n'ait rien fait.

**Mme Édith Gueugneau.** Ces violences psychologiques-là sont réelles. Le problème est de les évaluer.

**Mme Ernestine Ronai.** Pour ce faire, les psychotraumatologues utilisent des échelles qui leur permettent d'évaluer le degré de traumatisme chez la femme. La Seine-Saint-Denis compte treize consultations de psychotraumatisme, assurées par des psychologues, non remboursées par la sécurité sociale et donc financées par les collectivités territoriales – le conseil général ou la ville. Les consultations des psychologues et psychotraumatologues titulaires d'un diplôme universitaire (DU) ou d'un master de victimologie ou de psychotraumatologie pourraient être remboursées : cela permettrait aux femmes de se faire soigner, mais aussi d'apporter la preuve des violences qu'elles subissent. Le certificat médical du psychologue pourrait être ainsi rédigé :

« Mme X. présente un niveau de psychotraumatologie de ... qui indique qu'elle est très traumatisée. Les symptômes qu'elles développent sont compatibles avec des violences dans le couple. »

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Merci beaucoup, madame Ronai.

**Audition sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre le travail précaire, avec Mme Marie-Béatrice Levaux, présidente de la Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM), et Mme Magali Nijdam, directrice du pôle affaires publiques ; Mme Manuella Pinto, responsable des relations sociales de l'Union nationale des associations de soins et services à domicile (UNA)**

*Compte rendu de l'audition du 25 juin 2013*

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Mes chers collègues, on évoque souvent les services à la personne lorsqu'on parle des « métiers de femmes ». Notre délégation s'intéresse tout particulièrement à ce secteur essentiellement féminin qui connaît souvent des horaires faibles, variables, décalés, précarité également des temps partiels non choisis, parfois incompatibles avec une autre activité.

La ministre des Droits des femmes présentera début juillet un projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dont l'un des volets concernera l'égalité professionnelle. Nous pouvons constater quelques progrès, puisque les entreprises qui n'ont pas établi de rapport de situation comparée ou de plan d'égalité professionnelle font désormais l'objet de sanctions. Nous voudrions renforcer les dispositions consacrées à l'égalité professionnelle, mais aussi travailler sur les secteurs qui peuvent être source d'inégalité ou de précarité, en particulier pour les femmes.

Les salariés du secteur des services à la personne, qui sont essentiellement des femmes, peuvent-ils accéder à des formations ? Comment faudrait-il, éventuellement, faire évoluer la convention collective ?

Deuxièmement, le récent accord national interprofessionnel (ANI) – même si nous avons pu regretter qu'il n'aille pas plus loin – a permis de franchir un premier pas important en matière de temps partiel : sa durée hebdomadaire minimale a été fixée à 24 heures ; en dessous de 24 heures, le temps devra être regroupé pour permettre aux salariés d'avoir une activité complémentaire. Quel impact ont ces dispositions sur votre secteur ?

**Mme Marie-Béatrice Levaux.** Mesdames, je suis en effet présidente de la Fédération des particuliers employeurs de France. Je suis également membre du Conseil économique, social et environnemental, dans la section « travail et emploi », laquelle mène actuellement une étude sur le temps partiel en France. Je suis enfin membre du Conseil d'orientation pour l'emploi. Les sujets que vous avez évoqués sont mon quotidien depuis de très nombreuses années. Ils me tiennent particulièrement à cœur en tant que présidente de la FEPEM et représentante de la société civile. Je suis donc ravie de pouvoir vous en parler.

La Fédération des particuliers employeurs de France représente les particuliers qui emploient à domicile leurs salariés. Ils sont aujourd'hui 3,6 millions et emploient 1,7 million de salariés. Ce secteur génère à lui seul près de 11 milliards d'euros de salaires versés tous les ans par ces particuliers, et quelque 6 millions d'euros de cotisations qui sont reportées dans les caisses de l'État – pour accompagner la mise en œuvre des obligations légales, salariales et patronales. Il est aujourd'hui prioritaire dans les services à la personne, en ce sens que ce modèle d'emploi entre particuliers est celui qui est utilisé majoritairement par les ménages et les familles pour répondre à leurs besoins de vie. Nous parlons d'ailleurs d'« emplois de la famille et des ménages », et non de « services à la personne ».

Le secteur des emplois de la famille et des ménages répond donc aux besoins de vie de nos concitoyens. Ces besoins de vie sont nécessairement encadrés par leurs obligations de conciliation de vie. Pour les jeunes actifs, c'est d'abord la garde des enfants. Aujourd'hui, 1,1 million de parents emploient une assistante maternelle ou une garde d'enfant – 339 000 assistantes maternelles et 103 000 gardes d'enfant. Mais l'accompagnement des personnes vieillissantes à domicile est également un volet important de notre activité, puisqu'il concerne près d'1,1 million de personnes âgées de plus de soixante ans, et va jusqu'à l'accompagnement de la grande dépendance à domicile. Enfin, entre la petite enfance et les personnes âgées, il y a toutes les activités dites « de conciliation » : accompagnement ménager, jardinage, soutien scolaire, etc.

Tout cet environnement finit par créer un emploi à partir d'un besoin de vie. Dans l'emploi direct entre particuliers, le ménage qui crée un emploi le fait pour répondre à ce besoin de vie. Mais il ne peut pas utiliser cet emploi pour créer un profit. Il ne peut pas revendre sa main-d'œuvre, ce qui constitue un premier élément de la singularité de notre secteur.

J'observe que c'est surtout pour les femmes que ces emplois constituent un enjeu important. Dans notre secteur, ce sont essentiellement des femmes qui emploient des femmes. Ces femmes employeurs décident de l'orientation du budget familial, dont elles flèchent une partie vers la création d'un emploi déclaré – les chiffres que je vous ai donnés portant, évidemment, sur des emplois déclarés. Cela constitue un autre élément de singularité dans le champ des services à la personne.

Évidemment, nous ne créons pas d'emplois à temps plein. Il est très rare que des familles en aient besoin, sauf aux deux limites de la vie : la toute petite enfance et la grande dépendance. Certaines activités auprès de personnes en situation de handicap se font 24 heures sur 24 et sont assurées par plusieurs salariés. Je note enfin que le nombre des particuliers employeurs en situation de handicap à domicile est en augmentation. Vous trouverez les chiffres dans les rapports de branche qui viennent d'être validés par les partenaires sociaux.

La multi activité est une autre particularité de notre secteur. En effet, la plupart de nos salariés ont plusieurs employeurs. C'est l'inverse de tous les autres modèles économiques actuels qui créent de l'emploi, où une seule structure emploie plusieurs salariés. Dans notre secteur, la moyenne nationale est aujourd'hui de 2,3 employeurs particuliers par salarié – cf. le rapport de branche. Or ce temps partiel en multi activité n'est pas drainé par les statistiques. À l'Urssaf et à l'ACOSS, notamment, on ne peut pas déterminer combien le salarié a de contrats de travail.

On peut avoir une situation de temps partiel avec plusieurs particuliers employeurs et une situation de temps partiel avec plusieurs activités sur un territoire donné. Ainsi, un certain nombre de nos salariés travaillent dans la grande distribution. Mais si le salarié combine une activité dans la grande distribution et un complément d'activité auprès d'un particulier, cela ne se traduit pas par des statistiques stabilisées. J'attire votre attention sur un point : pour avoir de vraies statistiques, il faudrait pouvoir recouper les informations grâce au numéro de sécurité sociale des salariés, et non pas par le biais de l'employeur. Comme notre situation est à l'inverse de celle des autres, il nous reste beaucoup à faire pour obtenir de la part des politiques publiques, de l'ACOSS et de tous les acteurs qui travaillent autour de notre secteur, les moyens d'identifier mieux la réalité de nos salariés et de nos employeurs.

Le meilleur élément d'information dont nous disposons est le chèque emploi service universel (CESU), avec la partie qui tient lieu de déclaration trimestrielle à l'Urssaf. Mais le CESU ne donne pas toutes les indications dont nous aurions besoin pour faire évoluer les statistiques et les affiner. Il est donc toujours très compliqué d'avoir des résultats précis et fiables dans notre secteur.

Pour faire nos rapports de branche et nos études, nous utilisons les enquêtes emploi qui sont faites régulièrement. Malheureusement, la notion même de temps partiel diffère selon les salariés, ce qui pose problème. Par exemple, un tiers des assistantes maternelles se déclarent à temps partiel, et la plupart d'entre elles considèrent qu'elles travaillent moins de 35 heures. Il faut dire que la durée conventionnelle des assistantes maternelles en France est de 45 heures hebdomadaires.

Nous disposons également des données de l'ACOSS et de l'IRCEM, notre caisse de protection sociale – caisse de retraite et caisse de prévoyance obligatoire. Mais celles-ci ne permettent pas de saisir la diversité des professions occupées par les salariés des particuliers employeurs dans d'autres secteurs d'activité : elles regroupent uniquement les cotisations payées par les particuliers. Si notre salarié travaille dans un autre secteur d'activité, il leur échappe.

Nous pouvons utiliser les données issues des enquêtes nationales, comme celles de la DREES, qui nous permettent aujourd'hui d'apprécier les temps travaillés par les salariés des particuliers employeurs. Enfin, les enquêtes que nous avons réalisées au sein de notre Observatoire national apportent un certain nombre d'éléments complémentaires.

Ainsi, nous sommes dans un secteur atypique, qui est parfois amalgamé dans les enquêtes et ne nous permet pas toujours de donner des éléments fiables. Malgré tout, de nombreuses études sociologiques peuvent également aider à comprendre si ce temps partiel est choisi, subi, ou si notre secteur est une variable d'ajustement d'autres temps partiels dans d'autres secteurs d'activité.

Je terminerai sur le temps partiel des personnes retraitées. Nous avons aujourd'hui dans notre secteur un pourcentage non négligeable de salariés en retraite, qui complètent leur revenu de retraite par une activité qu'ils ne veulent surtout pas exercer à temps plein – activité auprès des enfants, auprès de seniors ou jardinage. J'observe que le jardinage, l'accompagnement des personnes âgées vieillissantes et des personnes en situation de handicap sont les trois champs où l'activité des hommes progresse – 1 % l'année dernière.

La réalité de nos secteurs est complexe et difficile à appréhender : formes particulières de gestion de l'activité, avec plusieurs emplois au domicile de particuliers employeurs ; 55 % des salariés ayant plusieurs particuliers employeurs ; des salariés pour qui l'activité au domicile des particuliers employeurs n'est pas toujours la source principale de leurs revenus ; une difficulté à collecter la totalité des revenus multi activités, et pas uniquement dans notre champ ; une organisation du travail qui fait que c'est le besoin de vie de nos concitoyens qui crée l'emploi et qui fabrique le temps – quand on n'a pas besoin de 35 heures par semaine mais de 15, on crée un contrat de travail de 15 heures. La complexité de cette réalité est telle qu'il faut se garder de toute position doctrinale en la matière.

Je vous répondrai ensuite, Madame la présidente, que le minimum de 24 heures prévu par l'ANI ne concerne pas le particulier employeur. Celui-ci n'est d'ailleurs pas non plus concerné par les 35 heures. Nous ne rentrons pas dans le champ des entreprises de

services à la personne, et nous ne sommes pas prestataires. Pour autant, nous sommes exigeants, s'agissant de l'accompagnement de nos salariés.

Deux conventions collectives couvrent la totalité des salariés du particulier employeur en France. La première concerne les salariés du particulier employeur. Elle a été signée en 1999 et étendue en 2000 après avoir été modifiée. La seconde est la convention collective des assistantes maternelles, qui n'exercent pas de façon totalement indépendante, comme on a tendance à le penser. Nos 339 000 assistantes maternelles sont salariées par des parents employeurs dans le cadre d'un contrat de travail qui est géré à la fois par le statut et la convention collective des assistantes maternelles, laquelle a été signée et étendue en 2005.

Nous avons attaché à ces deux conventions collectives un accord de prévoyance obligatoire, qui est traité par notre caisse professionnelle, l'IRCEM.

Nous avons également passé deux accords de formation professionnelle très innovants, « co construits » à partir du plan de formation et du droit individuel à la formation – ou DIF. Chaque salarié de notre secteur a droit à 20 heures de formation par an, gratuites, à l'initiative de l'employeur et à l'initiative du salarié. Trois titres professionnels sont inscrits au répertoire national de la certification professionnelle de niveau V : « assistant maternel/garde d'enfants », pour les deux publics ; « assistant de vie/dépendance » et « employé familial ».

Nous travaillons actuellement sur un accord inter branches « santé au travail » pour les salariés et les assistants maternels du particulier employeur. C'est un accord très engageant pour l'avenir. Nous avons par ailleurs terminé la mise au point, dans les deux branches, d'un accord de dialogue social territorial, complété par la mise en place du Conseil national du dialogue social dans notre secteur. Ces accords viennent d'être signés par l'ensemble des partenaires sociaux.

Nous avons beaucoup travaillé, par le dialogue social, à la création de droits et devoirs dans notre secteur, la loi nous excluant souvent d'un certain nombre de règles : soit celles-ci ne s'appliquaient pas et ne pouvaient pas s'appliquer au domicile privé et au statut de particulier employeur ; soit elles ne renvoyaient pas à la notion de particulier employeur, mais plutôt à celle de structure et d'entreprise.

**Mme Manuella Pinto.** Je représente l'UNA, qui est une fédération du secteur associatif, à but non lucratif, intervenant dans le domaine médico-social, et plus globalement, dans le domaine des services à la personne. Elle regroupe environ 1 000 structures : associations, CCAS et 80 000 salariés.

L'UNA est aussi un mouvement qui milite pour que toutes les personnes, quels que soient leur situation de fragilité et leur état de dépendance, puissent rester à domicile si elles le souhaitent.

L'UNA est enfin un syndicat employeur, une des quatre fédérations employeurs de la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. C'est la première fédération en termes de salariés. Elle a donc participé à la négociation de la convention collective de branche qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

À la différence de la FEPEM, nous représentons les structures prestataires. Les structures, les associations que nous fédérons emploient des salariés et concluent ensuite

des contrats de prestations avec des bénéficiaires : personnes âgées, familles, personnes en situation de handicap.

Qui sont les salariés de notre branche ? Majoritairement des femmes : 98 % pour l'ensemble des salariés, et près de 100 % sur le secteur de l'intervention. La moitié des femmes ont plus de 45 ans. C'est un métier dans lequel on arrive souvent en seconde partie de carrière, soit après avoir élevé des enfants, soit après avoir été licencié pour motif économique. Nous comptons très peu de jeunes : moins de 8 % des salariés ont moins de 26 ans.

La précarité existe dans notre branche, à deux titres :

Premièrement, il s'agit majoritairement de salariés à temps partiel – même si on observe que le temps de travail augmente avec la qualification – qui interviennent essentiellement dans des actes d'aides à la personne : aide au lever, aide aux repas et aide au coucher, trois moments de la journée qui ne peuvent guère être déplacés.

Deuxièmement, les rémunérations sont faibles. Notre secteur étant financé par les pouvoirs publics, notre politique salariale est encadrée par l'État. Pour vous donner un exemple, la valeur du point n'a pas bougé depuis le 1<sup>er</sup> avril 2009. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013, presque la moitié des salariés étaient payés au SMIC. Nous avons réussi à faire évoluer cette situation en signant un avenant qui a été agréé et étendu pour corriger un peu les bas niveaux de salaire. Malgré tout, la situation reste très insatisfaisante.

Bien sûr, la branche n'a pas été inactive face à ces préoccupations. Par exemple, notre « contribution formation », qui est de 2,07 %, est supérieure au taux légal, qui est de 1,60 %. Cela nous assure une collecte de 63 millions d'euros par an, qui permet de faire partir, tous les ans, environ la moitié des salariés en formation. Nous avons donc une vraie politique de professionnalisation et de formation.

Dans notre convention collective, nous avons construit le système suivant : vous entrez dans la branche généralement sans qualification, en catégorie A ; dès que vous entamez une démarche de formation, vous passez automatiquement en catégorie B ; dès que vous avez un diplôme, notamment le diplôme phare de la branche, qui est le diplôme d'État d'« auxiliaire de vie sociale », vous accédez automatiquement à la catégorie C.

Cela génère un coût pour les structures. Les financeurs freinent donc la formation des salariés pour ne pas avoir à payer ce coût de la professionnalisation. Cela a un double impact négatif : d'une part, on ne permet pas au salarié d'évoluer ; d'autre part, on ne lui permet pas de travailler davantage. En effet, l'Observatoire de la branche nous a permis de mesurer que plus le taux de qualification de la salariée augmentait, plus son temps de travail augmentait. Ainsi, le temps de travail d'une personne non qualifiée tourne autour de 58 %, tandis que celui de la personne qui a un DEVS – qui n'est qu'un diplôme de niveau V – est en moyenne de 75 %. Notre ambition est néanmoins de poursuivre cette politique de professionnalisation, malgré les contraintes budgétaires.

Je voudrais aborder un autre point lié aux contraintes budgétaires : l'emprise du travail dans notre branche. En effet, ce n'est pas parce que des salariées sont embauchées pour 25 heures par semaine qu'elles ne sont à la disposition de l'employeur que pendant ces 25 heures. Les structures ne rémunèrent pas certains temps, parce qu'elles n'en ont pas les moyens – c'est le cas des temps de déplacement entre les interventions non consécutives. L'amplitude de la journée de travail est très large. Tout cela conduit à la précarité. Les conditions de travail se dégradent et la pénibilité s'accroît.

Nous avons signé aujourd'hui un accord sur la pénibilité et la prévention des risques psychosociaux. Nous travaillons par ailleurs dans le cadre d'un EDEC – engagement de développement de l'emploi et des compétences – à la mise en place d'actions concrètes destinées à diminuer la pénibilité des métiers. Mais en raison des contraintes budgétaires qui pèsent sur nos structures, la situation ne s'améliore pas. On peut avoir toutes les ambitions politiques que l'on veut, les plans d'aide diminuent, les interventions sont de plus en plus courtes, ce qui augmente les déplacements, rend le travail plus pénible, etc.

Se pose également, comme le disait Mme Levaux, la question des retraites. En effet, les femmes qui arrivent en fin de carrière après avoir travaillé à temps partiel pour de petits salaires ont une retraite très faible. Cela explique que de nombreuses salariées reviennent dans nos structures en cumulant emploi et retraites. Mais elles ne tiennent pas, et une majorité d'entre elles finissent par être licenciées pour inaptitude.

Je terminerai sur l'ANI. Nous sommes en effet concernés par la fixation du seuil minimal de 24 heures hebdomadaires. Notre branche est tout à fait désireuse d'augmenter le temps de travail, mais il faut bien reconnaître qu'il lui sera difficile d'appliquer cette nouvelle règle. Imaginez des salariées travaillant en milieu rural ou en montagne et ne pouvant pas se déplacer dans la commune voisine ! Dans certains cas, on y arrivera très bien. Dans d'autres, ce sera impossible, à moins de sortir la salariée du système prestataire pour la faire passer dans un système de gré à gré – ce qui n'est pas satisfaisant non plus pour nous.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Nous avons souhaité que l'ANI vise la grande distribution, qui abuse du temps partiel. De fait, dans ce secteur, on préfère faire travailler deux personnes à temps partiel : elles sont plus productives qu'une personne à temps plein, tout en étant corvéables à merci. Elles sont souvent embauchées à 15 ou 16 heures, mais doivent rester disponibles pour leur employeur, ce qui les empêche de travailler ailleurs. Cela dit, ailleurs, la situation est loin d'être exemplaire dans d'autres secteurs – par exemple, dans certaines cliniques privées.

**Mme Barbara Romagnan.** Madame Levaux, vous nous avez dit qu'il vous était difficile de faire le point sur la situation de vos salariées. Si j'ai bien compris, comme elles peuvent avoir plusieurs contrats, y compris dans un autre secteur que le vôtre, vous n'êtes pas forcément en mesure de savoir si, en cumulant plusieurs activités, elles travaillent à temps plein ?

**Mme Marie-Béatrice Levaux.** C'est bien cela.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Que va-t-il se passer au moment de la retraite de ces salariées ? Qui collecte les informations qui les concernent ? Je suppose qu'une fois retraitées, ces personnes sont polypensionnées.

**Mme Marie-Béatrice Levaux.** Effectivement. Au moment de la retraite, on procède à une reconstitution de leur carrière. Voilà d'ailleurs pourquoi il faudrait que, pour nos études, nous puissions avoir accès au seul endroit où sont rassemblés tous les éléments de la carrière du salarié, à savoir la caisse de retraite. Le problème est que nous ne pouvons pas interpellier les caisses de retraite ou utiliser les données dont elles disposent à d'autres fins que celle de la retraite.

J'observe, pour ma part, que derrière toutes vos questions, s'en cache une autre : comment concilier le temps des femmes, sachant que pour y parvenir, celles-ci ont accès



à d'autres temps de femmes ? On améliorera globalement la situation quand la femme qui emploie une autre femme se demandera comment est gardé l'enfant de la femme qu'elle emploie. C'est un sujet qui me tient à cœur. Mais fermons la parenthèse...

Près d'un tiers de nos 339 000 assistants maternels, qui constituent le premier mode de garde d'enfants en France, seront à la retraite en 2020, soit demain matin ! Que faire ?

Nous rencontrons deux sortes de difficultés. D'abord, l'assistante maternelle doit avoir un logement agréé pour pouvoir accueillir des enfants à son domicile. Mais les problématiques de logement – en particulier le fait que les jeunes générations quittent de plus en plus tard leur famille – n'incitent pas les femmes – ou les hommes – à s'engager dans le métier d'assistant maternel. Ensuite, la moyenne d'âge des assistants maternels est aujourd'hui supérieure à 45 ans.

Comment accroître l'attractivité de ce secteur, surtout quand on sait que les pouvoirs publics prévoient d'augmenter le nombre des crèches ou des structures collectives ? Déjà, sur certains territoires, certaines assistantes maternelles sont au chômage.

De nouvelles formes d'accueil apparaissent. D'abord, les maisons d'assistants maternels, dont l'implantation est cependant difficile ; j'observe toutefois qu'elles ont plus de succès dans les régions de l'Ouest que de l'Est. Vous pourrez consulter la carte des maisons d'assistants maternels en France, qui figure dans le rapport d'activité que je vous ai apporté. Ensuite, la garde d'enfants partagée au domicile de deux employeurs. Vous constaterez, dans les rapports, que ce qui était un phénomène très urbain, très parisien, s'est beaucoup déplacé depuis plusieurs années. Aujourd'hui, en milieu rural, certaines salariées préfèrent garder des enfants au domicile de leurs parents plutôt que d'être assistante maternelle à leur domicile. Ainsi, de vraies mutations, que nous n'arrivons pas encore à appréhender, sont en train de se produire.

Je terminerai sur cette question : comment arriver à intégrer les activités des autres employeurs ?

C'est aussi une difficulté pour le particulier employeur. Je vous rappelle que l'Europe oblige à ne pas dépasser 45 heures de travail hebdomadaire. Or un particulier employeur ne sait pas s'il emploie au-delà du temps légal un salarié qui ne le tiendrait pas au courant, puisqu'il n'a pas accès à ses autres activités.

De notre côté, nous avons des faisceaux d'indicateurs, nous pouvons croiser certaines données – et l'Observatoire des emplois de la famille le fait en permanence – mais nous ne disposons pas d'éléments statistiques fiables et précis sur le « multi emploi ». Nous ne pouvons donc pas connaître le nombre d'heures cumulées par ces salariés.

Certains de nos salariés, qui travaillent uniquement dans notre secteur, dépassent les 45 heures. Quand on sait que la moyenne d'ancienneté y est de treize ans, on se dit qu'il faut y regarder à deux fois avant de parler de précarité. Travailler dans ce secteur est une bouée de sauvetage pour les personnes qui n'ont plus les moyens d'aller dans les entreprises ou dans la fonction publique ou, plus généralement, d'exercer des métiers où l'on demande de plus en plus de diplômes et de qualification professionnelle. N'oublions pas non plus que dans les grands milieux urbains, nous intégrons de très nombreuses personnes issues de l'immigration.

C'est l'histoire du verre à moitié plein ou à moitié vide : tout dépend du prisme à travers lequel on regarde. Pour notre part, nous voyons un verre à moitié plein. Nous essayons d'améliorer la compétence de nos salariés et de sécuriser leur parcours, tout en maintenant un équilibre entre la capacité des particuliers à assumer les droits nouveaux accordés aux salariés et la volonté de ces derniers à être déclarés.

Un autre élément doit enfin être pris en considération : la frontière entre les aides et le travail. Le RSA n'a pas vraiment pris dans notre secteur, mais on voit bien qu'il y a des arbitrages de part et d'autre, qui nous amènent à penser qu'une partie du problème nous échappe.

**Mme Barbara Romagnan.** Comment vos salariées sont-elles organisées entre elles ? J'ai cru comprendre qu'elles étaient beaucoup moins syndiquées que dans d'autres secteurs. De ce fait, elles se font sans doute un peu moins entendre qu'ailleurs.

J'observe par ailleurs que dans la plupart des secteurs, quels que soient leur engagement, leurs qualités ou leur formation, les femmes se voient confier moins de responsabilités que les hommes et sont donc moins bien payées qu'eux. Dans les vôtres, le problème n'est pas là puisque les femmes constituent la quasi-totalité des salariées. Pour autant, on sous-estime la difficulté et la pénibilité des métiers qu'elles exercent. Leurs compétences sont considérées comme plus ou moins innées, et donc gratuites. Comment faire en sorte que le travail de ces femmes soit davantage valorisé ? S'il est important pour la société, il devrait être mieux payé.

Enfin, avez-vous constaté une détérioration de l'état de santé de vos salariées ? Si oui, comment le mesurez-vous ? J'ai été frappée de constater que chez les hommes, les accidents du travail et maladies professionnelles avaient baissé en moyenne de 20 %, alors que chez les femmes, ils avaient augmenté de 120 %.

**Mme Brigitte Bourguignon.** Madame Pinto, les personnes qui assurent des soins à domicile ont souvent des problèmes de dos, qui finissent par être invalidants. Leur travail est difficile, elles l'assurent seules et malgré certaines améliorations, le matériel médical est souvent peu adapté. Un reclassement est-il prévu, comme c'est le cas dans certains centres communaux d'action sociale (CCAS) ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Pensez-vous que l'on puisse traiter de ces sujets lorsque l'on discutera de la pénibilité ? Lorsque l'on parle de pénibilité, c'est très rarement à ces métiers que l'on pense. Or ce sont des métiers qui génèrent des maladies musculo-squelettiques.

**Mme Conchita Lacuey.** Nous devons prendre la question à bras-le-corps ! La pénibilité de ces métiers doit absolument être reconnue et prise en compte au moment de la retraite.

**Mme Marie-Béatrice Levaux.** Je voudrais revenir sur le taux de syndicalisation. Pour la première fois cette année, les entreprises de moins de dix salariés et les particuliers employeurs ont été concernés par la représentativité syndicale des salariés. La direction générale du travail a organisé les élections directes dans les entreprises de moins de dix salariés ; ces élections étaient aussi ouvertes aux salariés du particulier employeur. Pour moi, c'est une révolution. Il n'y a plus qu'à faire en sorte que les employeurs particuliers soient le quatrième acteur du « hors champ » pour être pris en compte dans la représentativité patronale, et tout ira bien. Mais nous n'en sommes pas là.

Au cours de ces élections, le taux de participation des salariés du particulier employeur et des assistants maternels a été largement supérieur au taux de participation des salariés des entreprises de moins de dix salariés.

Cela signifie que les syndicats de salariés touchent plus qu'on ne le pense nos salariés sur les territoires. Pour information, le syndicat représentatif des assistants maternels a fait près de 48 % de l'ensemble des organisations syndicales interprofessionnelles ; il est arrivé le premier, devant la CGT, la CFDT, la CFTC et FO. Pour les salariés du particulier employeur, c'est la CGT qui est arrivée la première, devant la FGTA-FO et la CFDT.

Un tel score a redonné une certaine fierté à nos partenaires sociaux, qui sont souvent considérés comme les derniers de la classe dans les organisations syndicales – dans la mesure où ils représentent les femmes de ménage, les bonnes à tout faire et les salariés du gré à gré – et jeté une certaine lumière sur ce secteur.

Je vous ai parlé tout à l'heure de notre accord de dialogue social territorial, qui vient d'être signé et sera étendu, du moins je l'espère, dans les prochains mois. C'est une avancée exceptionnelle en raison de l'importance qu'a aujourd'hui, dans notre branche, le dialogue social territorial. En effet, les 5 millions de personnes concernées, employeurs et salariés, sont dispersés sur l'ensemble du territoire. Nous sommes d'ailleurs souvent le premier employeur des départements sans que personne ne le sache. Quoi qu'il en soit, la santé au travail, la prévention des risques, le travail illégal, l'emploi et la formation professionnelle sont au cœur de cet accord de dialogue social territorial.

Cet accord se mettra en place dans le cadre des centres que nous avons créés il y a quelques années et que l'on retrouve pratiquement dans chaque région : les relais « particulier emploi » et les centres de ressources et d'information. Ceux-ci informeront le particulier employeur, le salarié, comme le demandeur d'emploi ou le futur particulier employeur, sur l'ensemble des droits et devoirs du secteur, et qui permettront l'installation d'un paritarisme sur les territoires.

Cet accord nous a demandé plus de deux ans de négociations. Nous en retirons une certaine fierté parce qu'il n'y a pas encore beaucoup d'accords nationaux sur le dialogue social territorial – je citerai celui de l'Union professionnelle des artisans (UPA).

N'oubliez pas que dans notre secteur, le domicile privé devient le lieu de travail. Or la cuisine d'un particulier n'est pas l'endroit où l'on installe le tableau d'affichage du personnel et ce ne le sera jamais. Il faut donc construire sur le territoire, grâce à ce dialogue social, des espaces de médiation pour traiter au plus près des territoires les problèmes soulevés par les salariés, les syndicats de salariés ou les particuliers employeurs et leurs organisations. C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux ont signé cet accord. Celui-ci devrait, en outre, contribuer à rendre plus visibles les organisations syndicales auprès de l'ensemble de la population salariée de notre secteur.

**Mme Manuella Pinto.** Je voudrais insister sur un point positif que je n'ai pas relevé tout à l'heure : bien qu'à temps partiel, les contrats que nous passons sont, à 96 %, des CDI.

J'en viens maintenant à l'intégration des personnels sans qualification. Depuis longtemps, nous avons à cœur de lutter contre l'image de domesticité qui a été attachée à nos métiers. Ce sont de vrais métiers qui exigent des compétences, des formations, des qualifications. Mais puisqu'il s'agit d'emplois occupés par des femmes, on considère que

le salaire qu'ils assurent n'est qu'un complément de salaire. Cela explique sans doute la faiblesse des rémunérations. Je ne sais pas si c'est parce que les rémunérations sont faibles qu'il n'y a que des femmes pour occuper ces emplois, ou si c'est parce que ce sont des femmes qui les occupent qu'on considère qu'il n'est pas très grave que les rémunérations soient faibles.

Ensuite, tout en étant une structure associative, nous avons une direction, un encadrement intermédiaire, avec des responsables de secteurs qui sont chargés de planifier et de suivre les interventions, faire des visites à domicile et servir de relais pour les intervenants à domicile. Nous tenons beaucoup à ce qu'il y ait des temps d'échanges. En effet, nos salariés, qui se déplacent d'un domicile à l'autre, sont isolés. Il est donc très important de prévoir des réunions d'analyses de pratiques, d'échanges sur le travail. Mais ces temps d'échanges ne sont pas reconnus par les financeurs, dans la mesure où, pour eux, ils sont improductifs. Face aux contraintes budgétaires, les structures réduisent donc de plus en plus ces temps, ce qui accentue le sentiment de pénibilité des salariées, qui ne se rencontrent pas et ne peuvent pas échanger sur leurs difficultés.

Enfin, les organismes assureurs de prévoyance – nous avons un organisme de prévoyance et de complémentaire santé dans la branche – constatent une détérioration de l'état de santé des salariées. De même, la CNAM ayant récemment modifié la grille des maladies professionnelles, des salariées de plus en plus nombreuses sont reconnues comme étant en maladie professionnelle. Il faut dire que les déplacements se multiplient parce que les interventions sont plus courtes, et que les plans d'aide établis par les financeurs se traduisent, sur le terrain, par une incroyable pression sur les salariées. Si on leur demande de faire une toilette en un quart d'heure, non seulement elles maltraitent la personne à qui elles la font, mais elles se sentent elles-mêmes maltraitées en tant que professionnelles.

Ainsi, aujourd'hui, les salariés sont en très grande détresse dans l'exercice de leur profession, alors qu'au niveau de la branche, nous faisons le maximum – formation conventionnelle, régime de complémentaire santé, actions contre la pénibilité, etc.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Quels sont ces financeurs ?

**Mme Manuella Pinto.** Essentiellement les conseils généraux *via* l'APA.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Et pour l'enfance ?

**Mme Manuella Pinto.** Pour l'enfance, la situation est différente. Mais notre activité est majoritairement tournée vers les personnes âgées.

Je reviendrai sur la problématique de la pénibilité : il y a beaucoup de licenciements pour inaptitude, ce qui n'est pas une solution. Très peu de salariées arrivent à exercer jusqu'à la retraite. À partir de 2004, nous avons beaucoup travaillé, au niveau de la branche, sur la formation professionnelle. Maintenant, nous commençons à travailler davantage sur la pénibilité et l'évolution professionnelle, c'est-à-dire sur la problématique du reclassement.

Sur la pénibilité, un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) de branche a été signé et nous examinons, avec les partenaires sociaux, les actions concrètes qu'il conviendrait de mener. Par ailleurs, nous avons signé aujourd'hui un accord-cadre sur la prévention de la pénibilité et la prévention des risques psychosociaux.

Enfin, que fait-on des salariées qu'on licencie pour inaptitude à 50 ans, voire à 40 ou 30 ans ? Quel parcours leur proposer ? Comment valoriser les compétences qu'elles ont acquises ? Quel secteur serait prêt à les embaucher ? Nous y travaillons également dans le cadre de l'EDEC de branche.

**Mme Barbara Romagnan.** Ces salariées sont inaptes ou ne sont plus aptes ?

**Mme Manuella Pinto.** Elles ne sont plus aptes, en raison de leur état de santé – troubles musculosquelettiques et, aujourd'hui, multiples dépressions.

Nous avons à cœur d'avancer sur ces sujets-là, mais le contexte budgétaire fait que nous manquons de moyens. L'accord sur la pénibilité que nous avons signé aujourd'hui pourrait se traduire par des actions permettant au salarié de partir un peu plus tôt à la retraite, avec une compensation de l'employeur sur la base de cotisations. Or ce n'est pas possible, car les structures ne sont pas capables de l'assumer financièrement. Nous sommes vraiment en contradiction avec nos convictions.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Quels sont les signataires de l'accord de branche sur la pénibilité ? Si je vous pose la question, c'est que j'ai l'exemple d'un accord sur une nouvelle convention collective et de nouveaux horaires, qui avait bien été signé par l'Aide à domicile en milieu rural (ADMR), mais pas par les conseils généraux. C'est tout le problème de ce genre d'accords, qui sont signés par les employeurs et les salariés de fédérations ou de centres sociaux ; sauf que le principal financeur n'est pas autour de la table, ce qui complique les choses par la suite.

**Mme Manuella Pinto.** C'est en effet compliqué.

De notre côté, nous passons des accords collectifs au niveau de la branche. Ainsi, nous avons signé la convention collective de 2010. Étaient concernées les quatre fédérations d'employeurs : l'ADMR, l'UNA, la FNAAFP- CSF et Adessadomicile ; et, en face, les cinq fédérations syndicales – les centrales que vous connaissez.

Pour qu'un accord entre en vigueur, il doit être agréé. Il est donc soumis à l'agrément des pouvoirs publics. Il passe en Commission nationale d'agrément, sous la présidence de la Direction générale de la cohésion sociale. Les financeurs siègent dans cette commission d'agrément : un représentant de la CNAV, un représentant de la CNAF et un représentant de l'Assemblée des départements de France.

Nous avons obtenu un avis favorable à l'agrément de notre convention collective. Mais l'Assemblée des départements de France est une tête de réseau qui n'a aucun pouvoir de coercition sur les conseils généraux. Le résultat est qu'il y a des politiques complètement différentes sur le territoire : certains conseils généraux acceptent de prendre en charge le vrai coût de la convention collective, alors que d'autres refusent de prendre en charge l'augmentation du SMIC ou demandent aux structures de se « dé fédérer » et d'arrêter d'appliquer la convention collective pour revenir au code du travail. Cela a des conséquences sur les structures et, en dernier ressort, sur les salariées qui pâtissent d'une organisation du travail de plus en plus hachée, et ce malgré toute la bonne volonté que nous manifestons au niveau de la branche.

Je suis désolée de vous avoir brossé un tableau quelque peu négatif...

**Mme Marie-Béatrice Levoux.** Nous ne sommes évidemment pas dans la même situation. D'abord, parce qu'il n'y a pas de contrat de travail d'un quart d'heure pour la

toilette. Ensuite parce que la relation contractuelle qui s'établit entre un particulier employeur et son salarié est nécessairement issue d'une négociation de libre choix. Le salarié peut refuser si les horaires et les jours ne lui conviennent pas – tout le monde autour de cette table a dû en faire l'expérience. La relation est plus équilibrée, dans la mesure où aucune structure n'intermédie le temps de travail.

Le temps de travail n'est pas intermédié, il est au contrat. Si l'employeur particulier a besoin de dix heures par semaine, le contrat portera sur dix heures, que le salarié acceptera ou n'acceptera pas. De ce fait, les risques dus à la pression ne se vivent pas de la même manière que dans l'intermédiation.

J'en viens à la question de la santé au travail. Nous avons une caisse de protection sociale des emplois de la famille, l'IRCEM, qui gère également une caisse de retraite complémentaire.

Pour votre information, cette caisse de retraite met tous les ans 380 millions d'euros à la compensation des caisses de retraites. Cela s'explique par le fait que la retraite complémentaire des femmes de ménage, qui a été créée à l'initiative des partenaires sociaux, ne date que de 1973. C'est donc une jeune caisse, où les actifs sont plus nombreux que les retraités. Et elle sert une retraite à près de 500 000 retraités de notre secteur, y compris à l'étranger. En effet, nous employons une nombreuse population issue de l'immigration, qui rentre chez elle au moment de la retraite.

Ensuite, nous avons passé deux accords de prévoyance qui nous permettent de faire des études et des analyses sur l'état de la santé de nos salariés. Nous avons fait évoluer l'année dernière les garanties de notre accord prévoyance/assistant maternel, afin de prendre en charge davantage de situations, y compris dans des maladies un peu plus rares.

J'observe enfin que, depuis plusieurs années, le taux de cancer du sein chez les assistants maternels est largement supérieur au taux moyen de cancer du sein des femmes en France. Nous ne nous l'expliquons pas.

**Mme Barbara Romagnan.** Il me semble qu'on a dit la même chose des femmes qui travaillent la nuit.

**Mme Marie-Béatrice Levoux.** Ces femmes ne travaillent pas la nuit, mais elles vivent des ruptures : elles reçoivent des enfants, s'y attachent, les enfants partent, etc. Il y a de nombreuses idées sur le sujet. Pour ma part, je reste prudente.

Dans le cadre de l'action sociale que nous menons au sein de cette caisse de protection sociale, nous avons mis en place des systèmes d'écoute gratuits pour les salariées – situations à risque, pression, problèmes personnels, etc. Ils fonctionnent de façon satisfaisante et sont bien utilisés.

Pour rompre l'isolement des assistants de vie des personnes âgées, nous avons mis au point, depuis trois ans, avec la CNSA, la Caisse nationale solidarité autonomie, un grand programme d'installation de relais « assistants de vie » sur l'ensemble des territoires. Ces relais, qui commencent à bien fonctionner, offrent aux assistants de vie des dispositifs d'écoute et de mise en commun de pratiques professionnelles. Se créent ainsi des communautés de travail au sein des territoires. Il en est fait mention dans les rapports de branche.

Enfin, nous sommes en pleine discussion sur l'accord « santé au travail/médecine du travail ». Je vous rappelle que jusqu'à l'année dernière les salariés du particulier employeur étaient exclus de la médecine du travail. Le programme est donc énorme, sachant qu'il n'y a pas suffisamment de médecins du travail. Toutes les structures de médecine du travail ne peuvent nous accueillir et refusent pour l'instant nos salariés, sauf ceux qui travaillent à temps plein pour un même employeur. Il faudrait près de 1 000 médecins du travail supplémentaires pour pouvoir absorber les 1 700 000 salariés du secteur.

**Mme Barbara Romagnan.** Au-delà de vos observations sur le nombre des cas de cancer du sein, avez-vous le sentiment qu'en raison de la pression, l'état de santé de vos salariés se soit dégradé depuis dix ou quinze ans ?

**Mme Marie-Béatrice Levaux.** Comme ma collègue de l'UNA, je pense que les troubles musculo squelettiques posent un vrai problème.

J'observe que la pression subie par les salariés est plus grande quand ils assurent une activité prestée en fonction d'un certain nombre d'obligations issues de financeurs publics. C'est plus rare chez nous, même si certaines de nos actions sont intermédiées par les financements publics. Cela dit, nous travaillons aussi beaucoup sur les restes à charge. Il faut savoir qu'aujourd'hui, une personne âgée qui a accès à l'APA devra déboursier entre 1 000 et 1 200 euros si elle veut rester à domicile. De la même façon, les parents employeurs d'une assistante maternelle doivent supporter un reste à charge qui a notablement augmenté.

Mais revenons à l'évolution des risques au cours de ces dernières années. Nous nous sommes aperçus qu'une femme qui ne fait que du ménage ou qui ne fait que de la garde d'enfant se trouve dans une situation à risque. Nous nous intéressons donc de plus près maintenant à la polyvalence d'activité : une salariée peut, par exemple, s'occuper d'une personne âgée le midi et au moment du coucher, et assurer, sur un même territoire, du périscolaire ou des activités ménagères. Cette polyvalence d'activité pose d'autres problèmes en matière de qualification, mais elle évite la répétition de gestes et de situations qui entraîne des risques professionnels plus importants.

**Mme Conchita Lacuey.** Comment organisez-vous la formation ? Comment faites-vous avec les personnes qui travaillent chez les particuliers ? Y a-t-il pour elles des possibilités d'évolution de carrière ? Vous avez dit tout à l'heure que vous essayiez de construire des espaces de médiation. Est-ce que vous aidez la personne qui a acquis une qualification supérieure à trouver un autre emploi, un autre employeur ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Madame Levaux, 55 % de vos salariés ont plusieurs employeurs. Faudrait-il favoriser les groupements employeurs, à condition qu'ils soient simples et accessibles ? Est-ce le moyen d'assurer des temps pleins ?

Madame Pinto, nous avons commencé, au cours de la précédente législature, à réfléchir à des temps pleins sur des horaires moins décalés. Cela concerne, par exemple, les services de ménage dans les administrations, qui se font traditionnellement très tôt le matin ou très tard le soir pour ne pas mélanger les différentes activités. À Nantes, on expérimente un système dans lequel le ménage serait assuré dans la journée. À l'Assemblée même, les horaires de ménage sont maintenant plus tardifs. Vos grands prestataires et donneurs d'ordre réfléchissent-ils à cette question ?

Plus généralement, les horaires décalés sont-ils en train de s'étendre ? Y a-t-il une augmentation des demandes d'horaires décalés de la part de parents qui travaillent eux-mêmes en horaires décalés ?

**Mme Barbara Romagnan.** L'idéal serait que ces femmes ne soient pas obligées de travailler à ces heures-là. Ne pourrait-on pas envisager de rendre ces heures plus coûteuses, comme c'est le cas pour les heures effectuées le week-end ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** J'observe tout de même que les heures effectuées le week-end ne sont pas toujours payées plus cher.

Madame Levaux, les employeurs particuliers signent-ils des contrats de travail ? Le régime au réel et la base forfaitaire ont-ils eu des influences sur le travail au noir ?

**Mme Marie-Béatrice Levaux.** Je répondrai d'abord sur la formation professionnelle. Il nous a fallu dix ans, nous nous sommes battus comme des chiens, mais le système fonctionne.

Pour les assistants maternels du particulier employeur, nous avons dépassé la collecte d'un million d'euros auprès d'AGEFOS-PME qui est notre organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). Et cette année, les départs en formation ont augmenté de 130 %.

Pour les salariés du particulier employeur, nous avons fabriqué un accord qui a été jugé totalement innovant.

Dans la mesure où nous devons abandonner l'idée du groupement d'employeurs, qui ne constitue pas la bonne formule, nous avons plus particulièrement travaillé autour du salarié multi-employeur. Nous avons construit un plan de formation national des partenaires sociaux, qui est décliné sur toute la France auprès de 350 organismes de formation partenaires. Aujourd'hui, environ 2 000 dates, sur une soixantaine de modules de formation continue, sont proposées comme étant un plan de formation d'entreprise. Mais c'est un plan de formation de secteur, qui est bien sûr porté par les commissions nationales paritaires de l'emploi et de la formation.

Comme, dans notre secteur, le salarié est autant demandeur de formation que son employeur, nous avons fait travailler le plan et le DIF : le salarié peut donc avoir accès à la formation professionnelle continue soit par son DIF, soit par le plan. C'est en sens qu'on a pu parler de « co-construction » de l'accord.

Ensuite, nous faisons intervenir un « employeur porteur » : c'est celui des employeurs de la salariée qui accepte son départ en formation et prend à sa charge tous les contrats de travail de la salariée.

**Mme Conchita Lacuey.** Et si aucun n'accepte ?

**Mme Marie-Béatrice Delvaux.** C'est très rare. Le problème que nous rencontrons aujourd'hui tient au fait que l'on ne sait pas que cela existe.

Pour remédier à ce manque d'information, nous avons mis en place, depuis le début de cette année, un grand programme avec la direction de la sécurité sociale et l'ACOSS, pour créer l'espace numérique du particulier employeur et de son salarié, qui se mettra progressivement en place à la fin de cette année. Il y aura ainsi, à côté du « net entreprises », un « net employeurs particuliers ». À l'intérieur de cet espace numérique,



chacun pourra trouver la totalité des informations et des accès, sur la protection sociale, les droits et devoirs, la formation professionnelle et l'ensemble des dispositifs existants.

Les salariées disposent d'ores et déjà d'une plate-forme téléphonique et numérique : Iperia. Elles peuvent l'utiliser si elles veulent partir en formation. L'objectif de la branche est de ne laisser aucun salarié sur le bord du chemin et de trouver des solutions pour toutes celles qui ont un projet de formation professionnelle. Depuis que nous avons mis en place ce dispositif, il y a presque deux ans, les départs en formation ont augmenté de 30 %.

L'année dernière, nous avons compté 2 800 départs en formation de salariés du particulier employeur et 2 000 ont obtenu une qualification. Ces chiffres sont évidemment très modestes, comparés à nos 1 700 000 salariés. Pour autant, nous progressons.

Nous avons besoin d'être accompagnés par les politiques publiques, mais nous avons du mal à faire financer nos programmes de formation par les conseils régionaux et Pôle emploi. C'est pour cela que nous avons mis en place une convention partenariale entre la FEPEM et Pôle emploi, qui nous permettra de former et de qualifier 30 000 demandeurs d'emploi. Nous qualifions d'ailleurs, tous les ans, dans notre secteur, plus de 2 500 demandeurs d'emploi.

Si vous êtes intéressés par le sujet, je vous invite à consulter le site Iperia. Vous verrez qu'il est très facile maintenant, pour le particulier employeur, de proposer une formation à son salarié, et pour le salarié de faire prendre en charge sa formation, y compris en cas de résistance des employeurs.

Quelles sont les filières de carrière ? Nous sommes en train de travailler sur des diplômes de niveau IV, correspondant à de nouveaux métiers – accompagnement des sorties d'hospitalisation, coordinateur sur un territoire, gouvernante.

La gouvernante n'est évidemment pas celle du XIXe siècle. Elle apporte son expérience professionnelle et sa compétence, notamment à des personnes en perte d'autonomie. Elle peut assurer, par exemple pour le compte de familles éloignées, l'accompagnement de leur parent âgé à domicile, dans le cadre d'un contrat de travail spécifique. C'est plus qu'une assistante de vie. Ce peut être une assistante de vie qui se forme pour pouvoir assurer cette fonction, ou une personne qui, dans son activité, a déployé cette compétence et la met au service d'un certain nombre de particuliers ou de familles employeurs.

Nous travaillons donc sur des filières qui tournent autour de l'emploi entre particuliers. Bien sûr, les personnes peuvent toujours repartir vers l'extérieur. Notre secteur est d'ailleurs très souple, puisque nous comptons, tous les ans, 20 % d'entrées et de sorties. En même temps, la durée moyenne de travail de nos salariés est de treize ans, comme je vous l'ai déjà précisé.

Vous m'avez également interrogée sur le forfait et le réel. Je précise d'abord que le CESU n'est pas un contrat de travail, et que la loi permet de ne pas établir de contrat de travail dans le cadre du CESU pour huit heures maximum par semaine ou un mois consécutif dans l'année. Pour toutes les autres situations, le contrat de travail est obligatoire à la première heure de l'emploi.

Ensuite, lorsque la loi Borloo sur les services à personne a été mise en place en 2006, nous avons obtenu 15 points d'allègement de charges sur les cotisations de sécurité

sociale patronales pour les particuliers qui passaient du forfait au réel. La plupart des particuliers employeurs l'ont fait. Le ministre François Baroin ayant supprimé cet allègement, ces employeurs sont presque tous retournés au forfait. L'année dernière enfin, le forfait a été supprimé.

En tant que fédération, nous avons porté la suppression du forfait comme étant une démarche allant dans le sens de la progression de notre secteur. Mais nous avons alerté les pouvoirs publics sur le fait que le coût de l'emploi pour un particulier employeur est le même que pour une entreprise du CAC 40 en termes de cotisations patronales et salariales. Nous avons été entendus par l'Assemblée nationale, en particulier par M. Christian Eckert, qui a fait passer, par amendement, pour les particuliers employeurs, une baisse de 75 centimes d'euros des charges patronales par heure déclarée. Ceux qui étaient restés au réel ont obtenu un véritable allègement de charges. Pour ceux qui étaient passés du forfait au réel, l'augmentation du coût de l'emploi a été quelque peu limitée. Néanmoins, et vous le verrez dans le rapport de branche, nous avons constaté une baisse générale des heures déclarées – mais pas une baisse générale des emplois et des employeurs. Cela prouve bien que les ménages font un arbitrage et s'interrogent sur la capacité de leur budget à assumer le coût des heures déclarées. Et je me permets de dire dans cette instance toute l'importance qu'il y aurait à ne plus toucher à la réduction fiscale et au crédit d'impôt si nous ne voulons pas voir notre secteur disparaître.

Quand le coût de l'emploi non déclaré devient inférieur au coût de l'emploi déclaré, le recours au travail informel est irrémédiable. Nous aurons mis vingt ans pour doubler les chiffres de ce secteur. Vous pouvez mettre six mois à un an pour les détruire. Dans un contexte de crise comme celui que nous connaissons, notre situation est très fragile. Je tenais à vous le dire.

**Mme Manuella Pinto.** Je vous répondrai d'abord sur les horaires décalés. Il faut savoir que 88 % de nos structures interviennent auprès de personnes dépendantes. C'est cela notre cœur de métier. Ce ne sont pas les services à la personne, même si certaines structures ont pu développer leur activité vers les services à la personne.

L'activité du salarié est donc généralement une aide à la personne – lever le matin, toilette, petit-déjeuner, déjeuner, dîner, coucher. Ces temps-là ne sont pas déplaçables. À l'hôpital, il est possible de faire une toilette à midi. Quand on intervient au domicile de la personne bénéficiaire, c'est plus compliqué à faire entendre.

Il est vrai que les structures essaient de compléter ces temps par des prestations « de confort » comme le ménage, etc. Des expérimentations sont actuellement menées au sein du réseau UNA pour voir si on ne pourrait pas constituer des équipes du matin et des équipes du soir. Mais il semble qu'il n'y ait pas suffisamment de prestations « de confort » pour permettre un temps de travail suffisant. De ce fait, le salarié qui veut travailler 35 heures par semaine doit travailler le matin et le soir, ce qui entraîne de grandes amplitudes horaires. Si on intervient auprès de ce genre de public, il n'y a pas vraiment de solution.

Le travail du dimanche est nécessaire, puisqu'il porte sur des actes essentiels de la vie quotidienne. Ce travail du dimanche est majoré de 45 %. Pour le travail de nuit, il n'y a pas de majoration de salaire conventionnelle, parce que ce serait trop lourd pour les structures. J'observe que même le travail du dimanche n'est pas forcément reconnu.

La loi de sécurisation de l'emploi va nous obliger à réfléchir à l'organisation du travail et à un regroupement des horaires sur des journées ou des demi-journées. Mais cela

ne va pas être facile, compte tenu de l'activité même de nos structures. Certains temps peuvent être déplacés, mais pas le petit-déjeuner, le lever et le coucher. Ce sont toujours les mêmes créneaux horaires qui sont demandés par les bénéficiaires.

**Mme Barbara Romagnan.** Le bien-être des salariés est potentiellement en contradiction avec celui des personnes dont on est censé prendre soin.

**Mme Manuella Pinto.** N'oubliez pas non plus que dans notre secteur, le domicile est le lieu de travail. Or le domicile du bénéficiaire est inviolable. Ainsi, l'employeur est responsable des risques professionnels auquel est exposé le salarié sur son lieu de travail, qui est le domicile du bénéficiaire sur lequel on n'a aucune prise. On ne peut pas aménager le lieu de travail du salarié. Il y a de nombreuses contradictions de ce type, mais nous devons faire avec.

Cela dit, comment satisfaire le bénéficiaire qui ne peut pas se lever en fin de matinée, et le salarié dont il serait légitime de réduire l'amplitude horaire de son travail ? C'est une question redoutable.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Connaissez-vous la situation dans les autres pays européens ? Enfin, que souhaiteriez-vous que l'on mette dans la loi ?

**Mme Marie-Béatrice Levaux.** La Fédération européenne des emplois de la famille a été installée la semaine dernière à Bruxelles. Elle est constituée d'un certain nombre d'États membres qui se préoccupent de ces enjeux au plan européen. Le Commissaire européen à l'emploi a en effet estimé à 18 millions le nombre d'emplois déclarés dans ce secteur.

Je rappelle que le modèle français est l'un des modèles les plus aboutis en matière d'emplois à domicile et de ce que l'on appelle les « emplois domestiques », qui n'ont pas la même connotation en Europe qu'en France.

L'OIT a ratifié une convention sur « travail domestique, travail décent » qui vient d'être ratifiée par l'Europe et pourra donc l'être par les États. Pour l'instant, la France ne l'a pas ratifiée.

Le modèle d'emploi entre particuliers reste le phénomène le plus adapté pour répondre aux besoins des concitoyens à domicile. Bien sûr, à côté de lui, il y a le modèle presté dans les situations qui le nécessitent. Je rejoins Mme Pinto quand elle dit qu'on ne peut pas considérer aujourd'hui que la réponse aux besoins de nos concitoyens passe par la mise en organisation de la totalité des heures dont on a besoin. C'est juste impossible.

Il faut bien que, d'un côté, l'emploi entre particuliers soit modélisé par les partenaires sociaux et qu'il participe aux programmes que vous avez engagés et que, de l'autre, les situations dans lesquelles l'emploi presté est important soient davantage valorisées. Mais il n'y a pas de contradiction et d'opposition entre les deux. Il y a une complémentarité.

En Europe, aujourd'hui, la vraie difficulté tient à l'emploi illégal. En Allemagne, par exemple, 90 % du secteur dit des emplois des familles et des ménages n'est pas déclaré. Il n'existe que le « minijob ». De nombreux États, de nombreux acteurs regardent donc avec intérêt ce que nous avons fait pour structurer ce qui est pour eux un secteur informel. Bien sûr, toutes les missions d'activité qui sont celles de Mme Pinto sont déjà

largement engagées au plan européen. Le dernier secteur à émerger est celui des emplois de la famille et des ménages, qui commence à prendre consistance.

Enfin, je vous signale que nous avons fait des études sur le plan européen, qui peuvent vous intéresser.

Maintenant, que souhaiterions-nous mettre dans la loi ? Je répéterai ce que je vous ai dit au début : comment faites-vous pour permettre à la femme qui vient travailler chez vous de concilier sa propre vie ? C'est un de mes leitmotivs.

Finalement, il existe des offres publiques, qui peuvent être fléchées vers les personnes qui en ont le plus besoin ; je pense aux places de crèche. La classe moyenne peut, quant à elle, assumer un rôle d'employeur à domicile, à condition qu'on ne considère pas qu'elle l'assume par défaut et qu'on admette que cet écosystème puisse être un acteur important de la complémentarité. La politique publique ne pourra pas financer tous les besoins de nos concitoyens, on le sait. Mais arrêtons de penser que tous les modèles que nous avons présentés aujourd'hui n'ont pas vocation à contribuer à la politique publique.

Il convient d'accompagner cet écosystème en le simplifiant, en en renforçant la professionnalisation et en en assurant la solvabilisation. Il faut proposer ce modèle de l'emploi entre particuliers comme une des alternatives possibles aux besoins de nos concitoyens en matière de conciliation de vie.

Gardons-nous de flécher des dispositifs comme le CESU uniquement sur des structures marchandes. En revanche, questionnons-nous sur les personnes qui travaillent aujourd'hui dans notre secteur, et qui sont elles aussi confrontées à des enjeux de conciliation de vie.

C'est mon avis. Je ne sais pas comment on peut le traduire dans la loi. Mais je dis que nous sommes prêts à continuer à travailler dans ce sens.

**Mme Manuella Pinto.** Au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont déjà négocié un certain nombre d'actions pour améliorer les conditions de travail des femmes qui exercent ces métiers. Mais il faut que la branche ait les moyens de les mettre en œuvre, que nos structures aient les moyens de mettre en application les accords signés au niveau national, et que les accords agréés soient financés. Et je crains fort que la loi ne puisse y faire grand-chose.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je tiens à vous livrer cette anecdote : le 8 mars, dans une mairie, un prestataire de services à la personne s'est félicité d'employer 3 % d'hommes... en précisant qu'ils étaient, bien sûr, mieux payés que les femmes. Parce que c'étaient des hommes, ils devaient être mieux payés !

**Mme Marie-Béatrice Delvaux.** Vous trouverez dans les rapports de branche le niveau moyen des salaires de notre secteur. En net, il est largement supérieur au SMIC. C'est que les salariés des particuliers employeurs négocient leur taux horaire.

**Mme Barbara Romagnan.** Il n'est pas commun que le rapport direct entre le salarié et l'employeur soit favorable au salarié. Généralement, on estime qu'il vaut mieux que le salarié ne se retrouve pas seul face à son employeur.

**Mme Marie-Béatrice Delvaux.** Il est assez fréquent, à Paris mais aussi en province, que l'heure d'activité ménagère se négocie à 12 euros nets – reportez-vous au rapport de branche, où sont indiqués les taux moyens par région.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** À Paris, où l'on manque d'assistantes maternelles, ce sont elles qui font la loi, et leur tarif est élevé. En revanche, dans certaines zones périurbaines, elles n'ont pas beaucoup d'enfants à garder. L'une d'elle m'a raconté qu'elle avait accepté un enfant de six heures du matin à quatorze heures et un deuxième, qui arrivait dans la matinée, jusqu'à 21 heures. Elle donc occupée de six heures du matin à 21 heures.

**Mme Marie-Béatrice Delvaux.** Aujourd'hui, les conseils généraux ne peuvent pas s'opposer à l'agrément d'un assistant maternel si les critères présentés dans le dossier sont positifs. Pôle emploi trouvant tous les jours des milliers de demandeurs d'emploi, notamment des femmes de quarante ans, avec un logement ouvert, leur propose de devenir assistantes maternelles. Celles-ci arrivent sur le marché et entrent en concurrence avec les assistantes maternelles déjà déclarées, alors même que les besoins sont en train de se rééquilibrer. En effet, en période de crise, certains parents ne font plus garder leurs enfants. Et lorsqu'un membre de la famille est au chômage, c'est lui qui s'en occupe.

Vous retrouverez sur ces cartes la rémunération des assistants maternels en France et les taux moyens, par département, de l'ensemble des salariés du particulier employeur. Vous constaterez qu'il n'y a pas que l'Île-de-France où les assistantes maternelles se font payer 12 euros de l'heure. Un certain nombre de salariées nous disent d'ailleurs qu'elles veulent rester en emploi direct parce qu'elles sont libres de leurs horaires, de leur contrat et de leur salaire. De fait, celles dont la compétence est reconnue refusent des « clients ».

Mesdames, ce que je dis est très mesuré. Mais j'entends aussi ce que vous dites. On peut considérer que le verre est à moitié plein ou à moitié vide. Mais je crois que dans les prochaines années, il serait judicieux de prendre en considération ce modèle d'emploi.

Je vous remercie en tout cas d'avoir accepté cette confrontation, que j'ai trouvée vraiment intéressante.

**Mme Manuella Pinto.** Je vous transmettrai par mail le profil de branche et le rapport de branche.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je vous remercie.

**Audition de Mmes Pascale Levet, directrice technique et scientifique de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et Florence Chappert, responsable du projet « Genre et condition de travail » de l'ANACT**

*Compte rendu de l'audition du 26 juin 2013*

**Mme la Présidente Catherine Coutelle.** La Délégation a commencé son travail consacré au projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui sera présenté en conseil des ministres le 3 juillet prochain par Mme Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes.

Aujourd'hui nous abordons le domaine des conditions de travail.

Selon le constat, très alarmant, dressé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), les conditions de travail des femmes se sont dégradées au cours des dix dernières années : le nombre de maladies professionnelles des femmes a augmenté de 162 %, dépassant celui des hommes ; les accidents de trajet augmentent, alors que ceux des hommes diminuent ; une femme sur trois est exposée à la tension au travail, contre un homme sur cinq.

Comme vous l'avez souligné, l'organisation du travail (le temps partiel, les horaires atypiques, l'absence de reconnaissance) est une cause importante, mais il faut aussi prendre en compte les caractéristiques des emplois occupés, qui génèrent des troubles de santé qui sont bien décrits. Se pose notamment la question de la voie à suivre pour rendre le système de retraite plus juste lorsque l'on sait que le travail souvent particulièrement pénible des femmes se traduit par une durée de retraite plus faible.

**Mme Pascale Levet, directrice technique et scientifique de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).** L'Agence a pour vocation de répondre aux besoins des entreprises et d'éclairer les décisions des pouvoirs publics, mais aussi des partenaires sociaux. Outre le projet de loi que vous avez mentionné, Mme la Présidente, je tiens à rappeler que les partenaires sociaux négocient actuellement un accord sur l'égalité professionnelle, le temps partiel subi et la précarité.

**Mme la Présidente Catherine Coutelle.** En effet ! Mais la lenteur de cette négociation est décevante, alors que l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi a été conclu en peu de mois ; en outre le champ de la négociation ne couvre pas l'ensemble des problèmes puisqu'il est limité aux conditions de vie au travail.

**Mme Florence Chappert, responsable du projet « Genre et condition de travail » de l'ANACT.** Pour nous, l'essentiel réside dans le lien entre qualité de vie au travail et égalité, cette dernière devant être une préoccupation dans tous les aspects de la qualité de vie au travail, qu'il s'agisse de l'égalité d'accès à un travail valorisant, à des conditions de travail de qualité, intégrant la pénibilité de l'activité, à la prévention des risques, par exemple.

Nous souhaitons mettre l'accent sur l'articulation entre santé et égalité. Le travail a un impact différent sur la santé des hommes et sur celle des femmes, et ce même dans les entreprises où l'égalité, notamment salariale, est respectée.

Nous nous heurtons à la difficulté qu'il y a à produire des statistiques sexuées, les informations publiées ne distinguant pas les femmes des hommes. À partir des dernières

données provenant de la CNAMTS, qui couvrent 18 millions de salariés, nous sommes parvenus à retracer certaines évolutions au cours des dix dernières années. En 2011, les accidents de travail concernant des femmes représentent le tiers des 650 000 accidents de travail : depuis 2000, le nombre de ces accidents a diminué de 20 % pour les hommes, mais a augmenté de 27 % pour les femmes. Pour avoir une vision exacte de cette évolution, il faut corréliser ces données à l'augmentation des effectifs d'hommes et de femmes, dont la CNAMTS ne dispose pas. D'autres sources permettent néanmoins de dire que le nombre d'hommes actifs a progressé de 1 % en dix ans, contre 11 % pour celui des femmes. L'écart entre les hommes et les femmes s'est donc bel et bien creusé en matière d'accidents du travail au cours des dix dernières années. Nous disposons de l'indice de fréquence des accidents dans le secteur de l'hôtellerie-restauration : il a diminué de 15 % pour les hommes et augmenté de 36 % pour les femmes. Faute de recherches dans ce domaine, il est difficile de connaître les causes de ces évolutions contrastées. On peut formuler l'hypothèse selon laquelle les femmes qui commencent une activité ont souvent un travail exposé et pour lequel la prévention n'est pas suffisante. Par exemple, les accidents de trajet ont augmenté de 30 à 40 % pour les services à la personne, souvent assurés par des femmes.

Pour ce qui est des maladies professionnelles, elles sont aussi fréquentes pour les hommes que pour les femmes, mais elles sont en hausse de 160 % pour ces dernières, soit deux fois plus que pour les hommes.

Une autre illustration nous est fournie par le programme Samothrace sur la santé mentale. En 2007, 24 % des hommes et 37 % des femmes éprouvaient une souffrance psychologique au travail, les femmes cadres et employées étant les plus touchées alors qu'il y a peu de différences entre catégories socio-professionnelles pour les hommes. La comparaison de deux études « Summer », celle de 2003 et celle de 2010, montre que la tension au travail touche 29,2 % des femmes en 2010, contre 28,2 % en 2003, pour, respectivement 23,8 % des hommes et 19,6 % des hommes. On observe donc une augmentation générale, mais plus marquée pour les hommes : l'écart entre les sexes se réduit donc. Une étude sur l'absentéisme au travail conclut à un niveau nettement plus élevé pour les femmes, mais elle n'a pas pris en compte les différences dans les conditions de travail parmi les causes de cette situation. Elle a en revanche mis en évidence une corrélation forte avec la situation personnelle du salarié, bien plus qu'avec le nombre d'enfants, et ce, pour les hommes comme pour les femmes.

Si les inégalités sont indéniables, nous manquons de travaux de recherche, ce qui risque de conduire à des interprétations essentialistes, négligeant le lien avec les activités domestiques et les conditions de travail.

La plupart des études sociologiques sont faites « toutes choses égales par ailleurs », sans intégrer les facteurs liés au genre. Par exemple, pour expliquer pourquoi les femmes souffrent davantage de troubles musculo-squelettiques, il faut prendre en compte le fait qu'elles font des travaux plus répétitifs. Dans la réalité, les situations sont inégales : les conditions d'emploi, de vie, de conciliation entre vie professionnelle et vie privée sont différentes. Il faut faire le lien entre les indicateurs de santé et les conditions de travail. De même, dans les entreprises, les rapports annuels de situation comparée ne remontent pas aux causes structurelles ; les conditions de travail restent appréhendées à partir de la norme de l'homme moyen.

Nous avons donc développé une méthodologie organisée autour de quatre grands facteurs de causes :

– la répartition sexuée des emplois et des activités, qui est sensible partout, même entre des personnes occupant des postes identiques : par exemple, une serveuse dans l'hôtellerie ou la restauration ne fait pas le même nombre de pas, ne rend pas le même service que son collègue masculin ;

– les risques, les violences, les incivilités auxquels les femmes sont exposées ;

– les pratiques pénalisantes dans la gestion des ressources humaines : par exemple, dans le secteur de l'imprimerie, entrés au même poste, un homme évoluera rapidement ou quittera l'entreprise tandis qu'une femme assurera le même travail de base jusqu'à son départ en retraite ou son licenciement pour inadaptation au poste ;

– l'exposition aux conditions d'emploi et de conciliation.

Nous avons pu repérer quatre types d'emplois qui sont très exposés :

– les emplois répétitifs et pénibles, le caractère répétitif étant l'une des caractéristiques de l'emploi des femmes – ce que démontrent les enquêtes relatives aux à leurs conditions de travail ;

– les emplois émotionnellement exigeants (par exemple, les emplois des secteurs de la santé, du soin) ;

– les emplois aux horaires atypiques, avec des horaires de travail le soir ou très tôt le matin (par exemple dans le secteur de la propreté), avec également des horaires de travail fragmentés et le travail de nuit (dont la part progresse dans l'activité des femmes) ;

– les emplois sans perspectives d'évolution professionnelle, emplois qui ne permettent pas des parcours partout dans une entreprise et pour tout le monde.

Nous avons également recueilli des éléments intéressants parmi les données du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNVPPP). Ces données mettent en évidence des différences importantes entre les hommes et les femmes dans l'exposition aux risques, au terme d'une analyse portant sur 50 000 pathologies en rapport avec le travail, réalisée entre 2001 et 2009. On constate ainsi que les hommes objet de cette étude ont consulté pour des problèmes de santé liés à l'amiante, au port de charges, au bruit, aux solvants diluants. Les femmes ayant consulté ont, quant à elle, été exposées :

– aux violences psychiques ;

– au port de charges – que l'on songe à l'activité des infirmières, des caissières mais également à de nombreux postes de l'industrie et des services, le port de charge pouvant dépasser dans certaines entreprises la norme du code du travail, soit vingt-cinq kilos ;

– aux mouvements répétitifs ;

– aux « facteurs managériaux », facteurs de risque encore relativement occultés aujourd'hui mais qui peuvent porter atteinte à la santé des femmes.

Les premiers résultats de l'enquête *Sumer* (réalisée par la DARES en 2010) montrent par ailleurs que dans leur emploi, les femmes subissent toujours des contraintes spécifiques. Parmi ces contraintes, il convient de citer :



– tout d’abord, celles inhérentes au travail en contact avec le public, lequel expose les femmes à des situations de tension et à des agressions verbales ;

– ensuite, celles qui résultent de la répétition d’un même geste ou d’une série de gestes à cadence élevée pendant vingt heures ou plus pendant la semaine ;

– celles liées au travail sur écran vingt heures ou plus par semaine et auxquelles les femmes sont plus exposées que les hommes ;

– celles en rapport avec l’exposition aux agents biologiques ;

– celles qui procèdent de rythmes de travail impliquant l’interruption fréquente d’une tâche, l’obligation de se dépêcher pour l’accomplir, l’impossibilité de faire varier les délais fixés ou d’interrompre momentanément son travail quand on le souhaite ;

– celle enfin que constitue le fait de ne pas disposer de 48 heures consécutives de repos au cours d’une semaine.

S’agissant du temps partiel et de son impact en matière de santé au travail pour les femmes – qui représentent 80 % des salariés dans cette situation –, nos analyses ont confirmé les résultats des travaux de l’Institut de recherche et de documentation en économie de la santé (IRDES) : la durée d’arrêt des salariés à temps partiel est plus longue que pour les salariés à temps plein. Cette conclusion semble *a priori* contre-intuitive dans la mesure où généralement, le travail à temps partiel donne une possibilité de prendre des repos et des temps de récupération, ce qui devrait susciter moins d’absences. De fait, les salariés à temps partiel sont moins absents en fréquence. Cependant, ils cumulent plusieurs arrêts si bien que leur absence apparaît d’un niveau supérieur à celui des salariés à temps plein. Ainsi, d’après l’analyse des chiffres d’absentéisme d’une mutuelle couvrant plusieurs millions de salariés que nous avons réalisée, les salariés à temps partiel ont 24 % de jours d’arrêt au total.

Si l’on examine la situation plus finement à l’échelle des secteurs d’activité, on observe que les salariés à temps partiel sont plus absents que les salariés à temps complet (en nombre de jours d’absence par an et par salarié). Ce constat vaut pour les activités financières et d’assurance, les secteurs de l’information communication, les activités spécialisées scientifiques et techniques ainsi que pour les administrations publiques. Ceci peut s’expliquer par le fait que les salariés à temps partiel tendent à être pénalisés ou marginalisés en étant cantonnés dans des parcours moins intéressants et qui exposent à une usure professionnelle favorisant des absences suivies. Une explication de même nature peut être fournie en ce qui concerne le haut niveau d’absentéisme dans des secteurs tels que l’industrie manufacturière, les industries extractives, la construction, la production d’eau et d’assainissement et la production d’électricité. En effet, il s’agit de métiers comportant une certaine pénibilité physique et l’on peut penser que le passage au temps partiel tient à une dégradation de la santé des salariés qui, elle-même, est la cause d’absences répétées.

En revanche, dans des secteurs comme ceux de l’enseignement, des arts et spectacles, de certaines activités administratives et de soutien, d’autres activités de service, de la santé et de l’action sociale, il s’avère que le nombre de jours d’absence par an pour les salariés à temps partiel est inférieur à celui observé pour les salariés à temps plein. On peut faire l’hypothèse, pour expliquer ce constat, que dans ces secteurs fortement féminisés, l’organisation du travail a su s’adapter à la présence de nombreux salariés à temps partiel.

Sur ce point, des analyses plus précises devraient sans doute être menées afin de mieux mesurer l'impact des conditions de travail des salariés à temps partiel sur l'absentéisme. Cela étant, nous pouvons d'ores et déjà avancer l'idée que l'absentéisme, parmi les personnes ayant un emploi à temps partiel, constitue une conséquence du cumul des effets sur la santé de conditions de travail pénibles et d'un état de santé déjà dégradé du salarié – qui l'a conduit à occuper à un emploi précaire atypique ou à demander un temps partiel – auxquels s'ajoutent sans doute les effets sur la santé des conditions de vie précaires liées à un niveau de rémunération moindre.

Par ailleurs, les premiers résultats de l'enquête *Sumer* 2010 mettent aussi en évidence le fait que le temps partiel subi comporte, tant pour les hommes que pour les femmes, nettement plus de contraintes au travail que le temps partiel choisi ou qu'un travail à temps complet. Dans le cadre d'un temps partiel non choisi, ces contraintes consistent pour un salarié à avoir à travailler plus de dix-huit samedis par an et à devoir accomplir plus de deux périodes de travail dans la même journée. Dans cette situation, il y a également davantage de probabilité qu'un salarié dispose de moins de 48 heures de repos consécutif au cours d'une semaine, bénéficie d'une latitude décisionnelle plus faible, que son poste fasse l'objet d'au moins un jugement négatif du médecin du travail et donne lieu à une surveillance médicale renforcée.

Tous ces éléments corroborent le fait que dans le cadre d'un temps partiel non choisi, les salariés sont exposés à des contraintes fortes dans leur travail.

Dès lors, la problématique du temps partiel ne peut être appréhendée sous le seul angle du nombre d'heures travaillées ou de son augmentation. Elle doit être analysée en prenant en considération les conditions et l'organisation du système productif – qui lui-même procède de compromis sociaux. Pour les politiques publiques et les entreprises, le défi est double : il s'agit à la fois d'augmenter le nombre d'heures travaillées et de diminuer la pénibilité ou de ne pas dégrader les conditions de travail. Dans certains métiers, tels que ceux du secteur des services à la personne, on constate ainsi qu'une durée du travail raisonnable est un  $\frac{3}{4}$  temps. Un temps plein ne serait pas « tenable ».

Je conclurai mon intervention par deux points.

Le premier porte sur la prise en compte des questions de genre et d'égalité au plan réglementaire, conventionnel et institutionnel.

De ce point de vue, les règles relatives à la santé au travail n'appréhendent pas suffisamment la question du genre, mises à part quelques restrictions concernant le port de charge, l'exposition au plomb et au radium ou les dispositions protégeant la femme enceinte. Souvent, les accords sur les risques psychosociaux ne traitent pas des facteurs de risques spécifiques auxquels sont confrontés les hommes et les femmes dans leur emploi et ne développent pas d'analyse de leurs données ou résultats en rapport avec le genre ou le sexe. De même, les accords ou les plans seniors ne prennent absolument pas en compte les différences dans les conditions du vieillissement au travail observées entre les femmes et les hommes. Les accords sur l'égalité professionnelle n'abordent pas la question des conditions de travail ou de la santé au travail puisque les indicateurs santé n'y sont pas directement intégrés.

Le second et dernier point que je développerai rapidement porte sur les propositions que nous souhaitons vous présenter afin de progresser.

En premier lieu, nous estimons que pour progresser dans un certain nombre de domaines, les politiques et actions visant la prévention de la santé et de la sécurité au travail ainsi que la qualité de vie au travail doivent – qu’elles soient le fait des entreprises ou des pouvoirs publics – faire appel à une analyse fondée sur la prise en compte du sexe afin d’améliorer la prévention de la « sinistralité » des hommes et des femmes, en particulier dans les secteurs mixtes ou à prédominances féminine. À cette fin, nous recommandons :

- la production de statistiques « sexuées » de santé au travail, qui soient rendues obligatoires dans les bilans des organismes de sécurité sociale, dans le bilan social des entreprises ou dans les grandes enquêtes nationales menées par les ministères du Travail et de la Santé ; il importe également de promouvoir des recherches afin d’expliquer les écarts observés entre hommes et femmes dans ces différents indicateurs ;

- l’établissement d’un dispositif de prévention des risques adéquat dans les secteurs à prédominance féminine : il nous semble que dans les emplois à prédominance masculine, la prévention permet aujourd’hui d’appréhender la spécificité des risques qui s’attachent aux métiers exercés par les hommes et par les femmes, ce qui n’est pas le cas dans les secteurs à prédominance féminine ;

- l’intégration dans le document unique d’évaluation des risques de ceux relatifs à la santé reproductive des femmes mais aussi des hommes et de ceux des emplois à prédominance féminine ;

- l’intégration de la problématique du genre dans les démarches des comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;

- l’intégration de la prévention des violences et harcèlement à caractère sexiste et sexuel dans les approches sur les risques psycho-sociaux ;

- l’intégration de la dimension du genre dans les accords et plans d’action sur les risques psycho-sociaux, la pénibilité, les séniors et la qualité de vie au travail.

En ce qui concerne les politiques et actions ayant pour objectif l’égalité professionnelle, nous considérons qu’il ne faut pas se borner à la question des « discriminations directes », des inégalités salariales ou à celle de l’emploi. Il importe que les actions en faveur de l’égalité professionnelle prennent en compte les conditions et l’organisation du travail, la santé et la qualité de vie au travail. Aussi, nous recommandons :

- d’intégrer un certain nombre d’indicateurs de santé dans le rapport de situation comparée : *a minima*, des indicateurs relatifs à l’absentéisme, aux accidents du travail, aux accidents de trajet, la maladie professionnelle, ainsi que le font déjà certaines entreprises ;

- d’assurer la mixité des emplois et des activités en revoquant l’ergonomie des postes de travail de sorte qu’elle intègre la différence des sexes ;

- d’inclure, dans l’organisation du temps de travail, les critères d’articulation des temps et de santé en sorte de limiter les horaires atypiques, le temps partiel contraint et d’accorder plus de flexibilité aux salariés dans la gestion de leur temps de travail ;

- de revoir, dans les entreprises, les critères de mobilité et de promotion qui, trop souvent, reposent sur la disponibilité et l’ancienneté ;

– d’augmenter le nombre d’heures de travail des emplois à temps partiel mais également de repenser l’organisation du travail afin de diminuer la pénibilité et d’améliorer les conditions de travail ;

– de revaloriser les emplois à prédominance féminine dans les classifications en prenant en compte les exigences réelles de l’activité et de la pénibilité.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je vous remercie. Sur le dernier point, le Défenseur des droits vient de publier un ouvrage – vous y avez sans doute contribué – sur la définition des postes et la revalorisation.

**Mme Florence Chapert.** Nous avons effectivement contribué, notamment, à ce que la charge émotionnelle des emplois soit prise en compte...

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** ...dans les grilles indiciaires. Il y a en effet des situations injustes.

**Mme Barbara Romagnan.** Les chiffres que vous avancez sont-ils basés sur les entreprises où l’ANACT est intervenue et que vous avez visitées?

**Mme Florence Chappert.** Non, il s’agit des données fournies par la CNAMTS.

**Mme Barbara Romagnan.** Les femmes rentrent aujourd’hui, comme vous l’avez dit, dans les métiers exposés : quels sont-ils ? Ne peut-on expliquer l’absentéisme plus élevé des travailleurs à temps partiel par le fait que les femmes, majoritairement à temps partiel, en plus de leurs tâches à la maison, peuvent exercer un second travail à temps partiel en plus du premier ? Concernant l’Accord national interprofessionnel (ANI), récemment transcrit dans le projet de loi sur la sécurisation de l’emploi, qu’avez-vous noté de positif ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Lorsque vous intervenez dans les entreprises, est-ce à leur demande ?

**Mme Pascale Levet.** Je tiens à dire que l’ANACT au plan national et les ARACT au plan régional jouent un rôle d’incubateur. Nous sommes placés sur des sujets émergents impliquant une coopération scientifique et une coopération institutionnelle en vue d’améliorer les conditions globales de travail dans les entreprises. Nous avons un dispositif appelé diagnostic court, qui représente plus de 3 000 interventions par an, principalement dans les grandes entreprises. Les ARACT sont plus présentes dans les plus petites entreprises.

Nous avons également travaillé sur les services à la personne où il n’existe pas d’étude réalisée par sexe. Les entreprises sont à « configuration » variée.

**Mme Florence Chappert.** Nous intervenons par exemple dans des entreprises paritaires (48 % de femmes). Quand on regarde les rapports de situation comparée (RSC), les écarts ne sont pas très importants et n’attirent pas l’attention. Mais si on regarde en plus les indicateurs de santé, alors on peut avoir de grandes surprises car les écarts se révèlent importants. Les causes structurelles des écarts de santé, de rémunération et de carrière ne sont pas les mêmes. Il faut faire remonter le diagnostic aux causes structurelles.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** En matière de RSC on a quand même progressé. D’un côté, on nous dit, le RSC est trop complexe, il faut un outil utile, dont la

confection soit accessible aux entreprises. De l'autre côté, vous nous dites qu'il n'y a pas assez d'indicateurs de santé dans les RSC et qu'il nous faut les bonnes données, mais comment les faire émerger ?

**Mme Florence Chappert.** Nous avons outillé les entreprises et cet outil figure d'ailleurs sur le site du ministère des Droits des femmes. Il s'agit d'un tableau Excel qui permet de réaliser le RSC de l'entreprise de façon automatisée à partir de 16 données, parmi lesquelles les accidents du travail et les maladies professionnelles. Pour les grandes entreprises de plus de 300 salariés, nous avons proposé des tableaux manuels. Tout assistant d'une direction des ressources humaines peut utiliser cet outil. Le problème actuel du RSC n'est pas tant sa fabrication que son analyse fine qui fait souvent défaut.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Il faut une publicité des RSC, afin de pouvoir effectuer des comparaisons, il faut une « remontée » des RSC, une plus grande visibilité.

**Mme Florence Chappert.** Nous voudrions rajouter, parmi les données retenues par le RSC, le critère d'absence. Dans nos analyses, nous enlevons toujours le congé maternité sauf s'il s'agit de grossesses pathologiques. Mais un écart de 30 % avec les hommes subsiste qui oblige à penser le lien entre les conditions de travail et les absences.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Une possibilité de flexibilité offerte par l'entreprise permet d'éviter certaines absences. C'est l'intérêt du projet de loi cadre sur l'égalité à venir qui permettra un congé parental partagé.

**Mme Barbara Romagnan.** La flexibilité non choisie existe aussi !

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Une étude sur l'organisation du travail des caissières montre que l'absentéisme diminue lorsqu'elles peuvent s'entendre entre elles sur cette organisation, ce qui n'est pas le cas lorsqu'elle est imposée par un chef ou un ordinateur.

**Mme Pascale Levet.** Ceci est également vrai pour les plannings dans les hôpitaux. Concernant l'actuelle négociation sur les conditions de vie au travail, les partenaires ont tout de même avancé ! Il faut penser l'égalité en lien avec la mobilisation des individus au travail : qu'est-ce qui fait qu'on s'engage dans son travail, qu'on se mobilise ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Le stress au travail explose en France, il est bien plus fort que dans d'autres pays européens et il provoque des maladies.

Je vous remercie pour vos analyses qui vont éclairer notre travail.

**Audition sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la santé au travail : Mme Sophie Prunier-Poulmaire, ergonome, médecin du travail ; M. Charles Gadbois, ergonome, ancien directeur de recherche au CNRS**

*Compte rendu de l'audition du 2 juillet 2013*

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** La Délégation a commencé la semaine dernière un travail consacré au projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, présenté par Mme Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes. Nous menons dans ce cadre une série d'auditions sur la santé des femmes au travail. Après avoir auditionné les représentants de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), nous accueillons aujourd'hui Mme Sophie Prunier-Poulmaire, ergonome, psychologue du travail, maître de conférences à l'Université de Paris-Ouest Nanterre-La Défense, responsable du master II d'ergonomie, et M. Charles Gadbois, ergonome, ancien directeur de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS).

**Mme Sophie Prunier-Poulmaire, ergonome, psychologue du travail, maître de conférences à l'Université de Paris-Ouest Nanterre-La Défense.** Au-delà de l'adaptation des postes de travail aux individus, l'ergonomie vise à améliorer les conditions de travail dans un objectif de conciliation entre la santé des salariés et la « santé » économique de l'entreprise.

Par santé des salariés, nous entendons un état de bien-être, un équilibre entre les différentes sphères de l'individu : la sphère physique, mais également les sphères psychique et sociale. La sphère psychique concerne l'affect dans le travail, c'est-à-dire le sens que le salarié donne à son activité professionnelle et la reconnaissance qu'il en obtient. Ce thème est important à l'heure du débat sur les risques psychosociaux. La sphère sociale concerne la vie hors travail, c'est-à-dire la vie familiale et parentale des salariés. À cet égard, nous savons tous ici que « le travail a le bras long »...

En tant qu'ergonomes, nous analysons les situations de travail dans leur ensemble en vue de leur transformation. Point très important : nous analysons le travail réel, ce qui signifie que nous distinguons le travail tel que le pensent les concepteurs et le travail tel qu'il est réellement exécuté par les salariés qui s'approprient des consignes et font face à des dysfonctionnements. Pour ce faire, nous intervenons principalement au sein des entreprises, c'est-à-dire au plus près des salariés. Charles Gadbois a passé une grande partie de sa vie à l'hôpital auprès des infirmières, des aides-soignantes et des agents sanitaires hospitaliers (ASH). Ensemble, nous avons mené un grand nombre d'études auprès des agents de la RATP et de la SNCF. Ainsi, en accompagnant ces travailleurs, de jour comme de nuit, quels que soient leurs horaires, nous comprenons en quoi consiste réellement leur travail – au-delà de ce que nous en dit leur hiérarchie.

M. Gadbois et moi-même nous sommes toujours intéressés à la composante temporelle, qui nous semble fondamentale. À ce titre, nous observons les effets de l'organisation du temps de travail sur la santé des salariés, mais aussi sur leur vie familiale et leur vie sociale. Et nous nous apercevons que la frontière entre la vie au travail et la vie hors travail est de plus en plus poreuse, qu'il y a en quelque sorte une diffusion du travail et de ses contraintes dans la vie hors travail.

Nous sommes intervenus auprès de femmes qui travaillent la nuit ou en horaires postés – en 3x8, en 4x8, en 2x12 heures, très fréquents dans le secteur hospitalier. Nous avons analysé leurs effets sur la santé physique et la santé psychique des salariées, leurs conséquences en termes d'équilibre vie au travail et vie hors travail, mais aussi les

différences qui peuvent exister entre les hommes et les femmes qui ont un même horaire de travail.

Nous avons travaillé dans le secteur hospitalier, celui de la distribution – caissières d’hypermarché, charcutières, employées de libres services –, mais aussi sur des métiers qui ont été ouverts aux femmes comme celui d’agent des douanes, sur lequel Charles Gadbois et moi avons fait une étude pendant deux ans. Actuellement, nous menons une étude sur le métier de conducteur de bus, qui se féminise également. Une fédération nous a en outre sollicités sur les horaires et la temporalité du travail des femmes de ménage de bureau, dont le service se déroule très tôt le matin, entre cinq et huit heures, et tard le soir, entre dix-huit heures et vingt-deux heures. Nous avons donc rencontré les salariés travaillant dans tous ces secteurs et avons analysé leur activité en les interrogeant sur les exigences de leur métier.

La question de la temporalité se pose de manière différente depuis quelques années en raison du contexte sociétal qui a beaucoup évolué, en particulier avec l’augmentation des familles monoparentales puisque, de nos jours, environ 2 millions de femmes vivent seules avec leurs enfants. Cette situation pose la question du travail à temps partiel et de la précarité de l’emploi et, par conséquent, celle de la difficile conciliation activité professionnelle - vie familiale pour les femmes seules avec enfants. Après avoir mené en 1993 une étude sur les caissières pour l’Institut national de recherche et de sécurité (INRS), je constate dix ans plus tard que leur situation ne s’est malheureusement pas améliorée du point de vue de la précarité, les contraintes pesant sur ces salariés à temps partiel s’étant renforcées. Ce phénomène soulève le problème des travailleuses pauvres, que l’on rencontre dans certains secteurs professionnels, parfois même chez les fonctionnaires d’État. La question de l’égalité hommes femmes prend toute sa dimension dans ce contexte.

**M. Charles Gadbois, ergonomiste, ancien directeur de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS).** À côté de l’enjeu de santé, il y a celui de la qualité de la vie, qui est liée à la nature du travail et aux types d’horaires sur lesquels les ergonomes ont beaucoup à dire. L’impact du travail s’explique, d’abord, par les temporalités, ensuite, par les contraintes propres à la nature des tâches. Sur ce dernier aspect, on sait qu’un des grands problèmes dans le secteur hospitalier est le mal de dos dont souffre une population essentiellement féminine – infirmières et aides-soignantes.

Les horaires de travail ne sont pas l’affaire d’un travailleur ou d’une travailleuse, ils sont l’affaire du couple. En effet, les hommes en horaires postés, qui souffrent d’une grande fatigue et de problèmes de sommeil, bénéficient du soutien de leur compagne pour toutes les autres activités. C’est pourquoi à côté de la question des femmes au travail, se pose celle des femmes qui ne sont pas au travail. En Allemagne, une étude a montré que les femmes de policiers actives et sans enfant sont 80 % à travailler à temps plein et 16 % à travailler à temps partiel, tandis que les policières avec enfants ne sont plus que 13 % à travailler à temps plein, 42 % ne travaillant pas du tout. Il est bien d’autres secteurs pour lesquels nous pourrions évoquer le même type de statistiques. En France, plusieurs analyses montrent que les femmes de travailleurs postés, qui ne sont pas elles-mêmes en horaires postés, contribuent de façon importante à la vie familiale – courses, cuisine, entretien de la maison, relations avec les enfants, etc. Au demeurant, une étude récente révèle que 80 % des agents de sécurité de l’événementiel sont incapables de dire si leur enfant aime l’école ou pas, alors que leurs conjointes le savent à 95 %.

La diversité des systèmes d’horaires de travail génère une diversité de contraintes. Les horaires décalés sont soit de nuit, soit le matin très tôt – de cinq heures à

midi par exemple – ou très tard le soir, comme pour les femmes de ménage. Le travail posté est en horaires de nuit fixe ou en horaires de nuit alternant avec des horaires de jour, horaires de jour qui peuvent être tantôt le matin tantôt l'après-midi. Les horaires irréguliers concernent les femmes de ménage et tout particulièrement les caissières qui travaillent par exemple le matin jusqu'à onze heures, puis à partir de quinze heures lorsque les clients sont à nouveau plus nombreux. Une particularité des horaires irréguliers est leur répartition différente selon les jours de la semaine. Tous ces types d'horaires ont un impact important sur la vie des salariés.

Comme l'a souligné Mme Prunier-Poulmaire, « le travail a le bras long », c'est-à-dire que la nature du travail a un impact sur la vie hors travail, en particulier pour les femmes. En effet, dans certains secteurs professionnels où l'intensité du travail est très forte, les salariés sont soumis à un stress physique et psychologique important. Une étude sur les téléphonistes, activité qui n'existe plus aujourd'hui, a montré que les femmes une fois rentrées à la maison devaient attendre au moins une heure avant de pouvoir faire face aux tâches familiales – préparation des repas, aide aux devoirs des enfants, etc. De la même manière, les infirmières du secteur hospitalier m'ont expliqué ne pas avoir l'énergie nécessaire à la maison le soir pour s'occuper de leurs enfants : elles doivent attendre le temps de repos du week-end pour y parvenir. Les salariés hommes ou femmes des centres d'appel ont également des capacités amoindries dans leur vie hors travail.

**Mme Sophie Prunier-Poulmaire.** Dans la grande distribution, les horaires changent tous les jours et toutes les semaines ; ils sont en outre calculés quart d'heure par quart d'heure en vue de l'ajustement du nombre de salariés au nombre de clients présents dans le magasin. Au-delà de la question de la fragmentation du temps de travail, cet ajustement pose la question de la pénibilité. Dans notre jargon, nous parlons de prolifération des horaires atypiques, phénomène qui n'existait pas il y a vingt ans. Ces horaires atypiques sont devenus la norme : un tiers seulement des salariés en France travaillent aujourd'hui selon un régime diurne et régulier, c'est-à-dire proche des horaires de bureau. Par conséquent, en tant que chercheurs, nous sommes confrontés à de nouvelles organisations temporelles sur lesquelles nous n'avons pas encore le recul nécessaire pour donner des conseils avisés aux entreprises. Par contre, nous savons que le travail de nuit et les horaires de travail posté ne sont pas bénéfiques pour la santé, comme en attestent la majorité des études nationales et internationales, et que les horaires atypiques – tôt le matin et tard le soir – ne dérogent pas à cette règle.

Les femmes ne sont pas épargnées par ce phénomène car elles sont plus nombreuses que les hommes à travailler au contact de la clientèle. L'adaptation du temps de travail à la fluctuation des clients, des patients ou des usagers, leur pose toute une série de questions organisationnelles compliquées à gérer. En changeant d'horaires tous les jours et toutes les semaines, ces femmes ont de plus en plus de mal à gérer leur vie au travail, mais aussi leur vie hors travail, au point qu'elles peuvent se tromper dans leur emploi du temps. Cet emploi du temps détermine également le temps qu'il leur reste pour leur vie personnelle, en particulier pour leurs enfants.

Au surplus, l'augmentation des heures, non pas supplémentaires, mais complémentaires – car les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel –, complique encore les choses. Une caissière devant terminer son service à seize heures à qui l'on demande de prolonger son activité de deux heures pour faire face à la fluctuation inopinée de la clientèle ratera la sortie de l'école ! En vérité, si elle accepte de travailler davantage, elle devra gérer dans l'urgence la prise en charge de ses enfants, ce qui constitue une source de stress épouvantable ; mais si elle refuse, elle court le risque



de ne pas se voir proposer à l'avenir d'autres heures complémentaires, dont elle a besoin car son temps partiel ne lui fournit pas un revenu suffisant !

En tant qu'ergonomes, nous entendons parfois des choses hallucinantes dans les entreprises : pour des emplois de caissières, certains recruteurs choisissent plutôt des femmes célibataires avec enfants car elles acceptent davantage les contraintes du fait qu'elles ont besoin de travailler ! Ce sont les réalités du travail : les entreprises choisissent une population fragilisée afin de pouvoir augmenter la flexibilité...

En outre, comme l'ont montré nos travaux, les salariées à temps partiel ne sont pas en meilleure santé que les femmes travaillant à temps plein, car elles sont systématiquement positionnées au moment où la charge de travail est la plus importante. Or subir les exigences les plus fortes est extrêmement coûteux en termes de stress et d'épuisement.

Par ailleurs, une femme et un homme ne vivent pas de la même manière des horaires identiques. Comme nous l'avons constaté dans tous les travaux que nous avons menés dans l'industrie et le secteur hospitalier, une femme qui termine son service à quatre ou cinq heures du matin ne se couche jamais avant neuf heures du matin car elle sait qu'elle va devoir s'occuper de ses enfants et les accompagner à l'école. Un homme ayant les mêmes horaires se couche en rentrant chez lui à six heures. Or comme le montrent toutes les études scientifiques, plus on se couche tôt, plus on a un sommeil de qualité – autrement dit, il vaut mieux se coucher à six heures qu'à neuf heures. Vous imaginez ce que cela signifie en termes de perturbation de l'horloge biologique et d'altération de la santé de ces salariées.

En tant qu'expert à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) sur le travail de nuit et le travail posté, je peux vous dire que les effets du travail de nuit sur la santé des femmes comme des hommes sont importants. Plusieurs études scientifiques font état de la probabilité de développer un cancer du sein chez les femmes travaillant la nuit. Nous faisons actuellement le point sur la littérature nationale et internationale sur le sujet. On le sait : la perturbation de l'horloge biologique n'a pas les mêmes conséquences selon qu'il s'agit d'une femme et d'un homme.

Nous avons noté que certaines pratiques, comme les horaires coupés, sont davantage imposées à des populations féminines, comme les femmes de ménage et les caissières. C'est aussi le cas pour les conductrices de bus, notamment de transport scolaire, qui travaillent davantage le matin et le soir. Ces salariés peuvent parfois attendre quatre à cinq heures sur le lieu de l'entreprise pendant leur coupure, et elles sont plus nombreuses que les hommes dans les salles de pause car, dans les milieux modestes, c'est le conjoint qui a la voiture et qui les dépose au travail. Le coût de l'essence entre évidemment en ligne de compte, ce qui fait que les niveaux de salaires jouent en défaveur la qualité de vie de ces femmes.

Nous avons également observé que des métiers s'ouvrent aux femmes, comme celui de douanier. Néanmoins, les femmes qui entrent dans des corporations essentiellement masculines doivent faire deux fois plus que les hommes pour convaincre qu'elles sont aussi capables qu'eux pour le même travail – nous avons même vu une femme douanière dans une brigade de sept douaniers changer elle-même la roue crevée du fourgon ! Nous avons également constaté que les femmes dans les douanes se voient confier les tâches les plus difficiles, auprès des usagers notamment, afin d'apporter la

preuve de leur fermeté. Or le fait d'être envoyées au front représente pour ces femmes un coût qui se surajoute à leur activité.

**Mme Barbara Romagnan.** Les maladies professionnelles ont augmenté de 180 % chez les femmes entre 2001 et 2011. Pendant la même période, les accidents du travail ont augmenté de 22 % chez les femmes et chuté de 19 % chez les hommes. Comment expliquez-vous ce phénomène ? Est-il dû au travail des femmes en lui-même, certains métiers étant essentiellement exercés par ces dernières, comme les femmes de ménage ? Est-il dû au rapport différent à un même métier entre les hommes et les femmes, pour des raisons biologiques ou physiques notamment ? Ou s'explique-t-il surtout par le fait que les femmes ont une double, voire une triple journée, puisqu'elles sont majoritaires à s'occuper des enfants et des tâches familiales, si bien que les hommes récupèrent mieux, y compris lorsqu'ils exercent le même travail ? En outre, cette augmentation des accidents et maladies du travail chez les femmes est-elle liée à des souffrances physiques – par exemple, porter des personnes malades – ou psychologiques ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Les femmes sont-elles moins sensibles à la prévention ou moins informées en la matière ? Et sont-elles davantage soumises à un stress important en étant souvent au contact de la clientèle ou des usagers ?

**Mme Édith Gueugneau.** Il est vrai que les femmes subissent des pressions importantes car elles travaillent plus souvent au contact des usagers. Elles sont également plus nombreuses à travailler à temps partiel, voire avec des temps coupés, ce qui est synonyme de précarité. Je pense aux femmes de ménage dans nos collectivités qui vont d'une école à l'autre, très tôt le matin et tard le soir, pour des rémunérations minimales et des contraintes importantes par rapport à leur vie familiale. L'aide à domicile, exercée par des femmes passionnées qui se sont formées pour cela, est également un métier difficile car elles doivent faire beaucoup de kilomètres pour, là encore, des salaires peu élevés, sans compter que ces métiers sont peu reconnus dans notre pays. Et comme vous l'avez expliqué, les caissières dans les grandes surfaces ont des temps de travail séquencés et des salaires bas, alors qu'elles sont souvent célibataires avec enfants.

Toutes ces difficultés ont des incidences psychiques sur les femmes. Nous comptons beaucoup sur le projet de loi porté par Mme Vallaud-Belkacem, qui permettra de réduire la précarité dont sont victimes les salariées. En tout cas, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera réellement acquise lorsque chaque femme qui le souhaite aura accès à un temps plein.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, transposé dans la loi, prévoit que les contrats doivent être au minimum de vingt-quatre heures par semaine, sauf dérogation par accord de branche ou d'entreprise : les heures travaillées doivent alors être regroupées afin de permettre le cumul avec un autre emploi. Ces dispositions devraient faciliter l'exercice de deux temps partiels pour les femmes.

**Mme Édith Gueugneau.** Il ne faut pas oublier les conséquences des temps partiels sur les retraites des femmes !

**Mme Sophie Prunier-Poulmaire.** Entre 2001 et 2011, les maladies professionnelles ont augmenté de 180 % chez les femmes, contre 92 % chez les hommes. Le nombre d'accidents de trajet a crû de 28 % pour les femmes, mais a baissé de 0,15 % pour les hommes. Et le nombre d'accidents du travail a connu une hausse de 27 % chez les femmes, mais a chuté de 20 % pour les hommes.

Je pense que ces chiffres ne sont pas dus à une défaillance de la prévention dans les entreprises. En fait, ils régressent chez les hommes parce qu'on s'est attaqué à des pénibilités visibles – port de charges lourdes, chutes de plain-pied, par exemple – dont on savait qu'elles pouvaient régresser.

Chez les femmes, la pénibilité est souvent invisible. Elles subissent des tensions psychologiques en étant davantage que les hommes au contact des usagers, des clients, des patients, lesquels ne sont pas toujours aimables dans le contexte économique et social anxiogène que nous connaissons. Or il est plus difficile d'agir vite dans le domaine des risques psychosociaux. Autrement dit, il est plus compliqué de prendre en charge la relation aux autres que la diminution du port de charges lourdes.

Le temps partiel subi ne permet pas aux femmes célibataires avec enfants de vivre correctement, si bien qu'elles doivent trouver un autre emploi, voire travailler au noir, ce qui augmente leur temps de trajet et leur fatigue. Les femmes de ménage qui se rendent chez plusieurs employeurs dans la même journée sont soumises à des exigences multiples, à un cumul de contraintes. Tous ces risques accrus, sur lesquels nous avons moins de prise pour l'instant, peuvent expliquer ces chiffres inquiétants.

**M. Charles Gadbois.** Certes, le chiffre relatif à l'augmentation des maladies professionnelles, publié dans la revue *Travail et changement*, nous interpelle, mais je ne suis pas sûr qu'il soit très pertinent au regard de l'analyse des réalités. Il constitue un premier pas, mais il faut aller plus loin.

**Mme Sophie Prunier-Poulmaire.** C'est généralement la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) qui publie les statistiques. Ensuite, des post-enquêtes de nature qualitative, auxquelles nous répondons le plus souvent, s'attachent à leur donner du sens.

**Mme Marie-Jo Zimmermann.** Les chiffres que vous citez pour l'Allemagne ne sont pas très significatifs pour nous, car les taux de travail des femmes à temps plein et à temps partiel outre-Rhin sont différents des nôtres.

Travailler sur l'ergonomie pour les femmes est bénéfique pour tout le monde – et d'abord aux hommes dans les entreprises où ils sont majoritaires, comme dans le secteur de l'automobile. En ces temps de crise, les chefs d'entreprise ont-ils le souci de mettre l'accent sur l'ergonomie ? Peuvent-ils faire l'économie d'un ergonome ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Une entreprise qui fabrique des compteurs électriques, que j'ai visitée, a amélioré tous les postes de travail à la faveur de l'embauche de plusieurs femmes.

**Mme Sophie Prunier-Poulmaire.** De grandes entreprises, comme PSA, la SNCF, la RATP, ont des ergonomes en interne. Néanmoins, en cas de gros problèmes de santé au travail, elles emploient des ergonomes externes. Autrement dit, l'objectivité des gens du CNRS ou d'un laboratoire de recherche permet d'apaiser les tensions. On trouve aussi des ergonomes dans des institutions comme l'ANACT, l'INRS, ainsi que dans les services de santé interdisciplinaire de la médecine du travail.

On ne peut bien évidemment pas faire l'économie d'un ergonome ! Malheureusement, ces dernières années, des études ont été interrompues, dont une sur la santé au travail que nous avons entreprise avec des économistes, des sociologues, des statisticiens et des ergonomes dans un très grand groupe français : on a préféré nous payer

à arrêter que nous payer à faire ! En fait, nous assistons à la mise en place à des niveaux stratégiques de personnes que je qualifierai d'assez frileuses, c'est-à-dire de managers qui ne jouent pas la fonction qu'ils devraient jouer ou qu'ils ont jouée dans le passé sur la santé au travail. Ce phénomène inquiétant s'explique par la crise, mais aussi par le fait qu'il est toujours très délicat pour une entreprise de dire qu'elle va faire apparaître des dysfonctionnements afin de les résoudre.

On m'a demandé d'envoyer, ce que j'ai refusé, deux étudiants pour voir quel type de femmes pourraient être recrutées pour des postes dans un secteur industriel à forte pénibilité en vue de la parité hommes femmes ! Mais quelle est cette conception de l'égalité ? Selon nous, l'égalité permet de reparler de la santé au travail pour tous, hommes et femmes ! Notre but est de rendre le travail accessible à tous en réduisant sa pénibilité physique et psychique.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** On voit réapparaître les *open space*, y compris dans les collectivités. Travaillez-vous sur ce genre d'environnement ?

**Mme Sophie Prunier-Poulmaire.** Quelques-uns de mes élèves étudient ce type d'aménagement, que l'on retrouve dans les *start up*. Les *open space* sont synonymes de dépersonnalisation du lieu car les salariés ne peuvent pas s'approprier leur lieu de travail. Dans les plateformes téléphoniques, les personnes qui travaillent au même poste se voient attribuer le même prénom : elles sont des matricules interchangeable en quelque sorte ! Des caissières nous ont raconté être devenues robotisées au point que le langage professionnel se substitue parfois à leur langage usuel : elles demandent, par exemple, à leurs enfants de leur passer le 021, qui est le code de la salade !

Ce phénomène est d'autant plus inquiétant que nous constatons une prolifération des exigences du travail dans la vie hors travail : plus les salariés subissent des contraintes de travail fortes, moins ils ont une activité sociale épanouie ! Des mères n'arrivent plus à s'occuper de leurs enfants après leur journée au cours de laquelle elles ont sans cesse été agressées par des clients ou des usagers. Tout cela participe de l'épuisement mental des femmes.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Si les automobilistes parisiens supportent les embouteillages en fin de journée, c'est parce que leur trajet en voiture constitue un sas entre leur travail et leur domicile. Il est clair qu'il faut un temps pour décompresser.

**Mme Sophie Prunier-Poulmaire.** Quand le sas de décompression n'existe pas, les salariés le créent. Ceux dont les métiers exigent des contraintes relationnelles fortes ou une tension psychique élevée – agents du secteur hospitalier, journalistes de l'AFP, agents des douanes – ne quittent pas leurs collègues sitôt leur journée de travail terminée : ils vont à la machine à café, ils sortent ensemble. S'ils sont obligés de rentrer immédiatement, par exemple pour s'occuper de leurs enfants, ils rapportent la charge de la journée chez eux et ils sont moins disponibles. Des salariés travaillant la nuit m'ont avoué ne plus avoir de patience avec leurs enfants : ils m'ont dit ne pas se reconnaître dans leur comportement !

**Mme Barbara Romagnan.** Avez-vous des propositions à formuler ?

**Mme Sophie Prunier-Poulmaire.** Les travailleurs de nuit nous ont souvent parlé du manque de crèches. Pourquoi la France ne comporte-t-elle pas plus de crèches dans les grandes entreprises ou les grands hôpitaux, comme dans les autres pays ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** À Poitiers, la crèche de l'hôpital, où travaillent 6 000 personnes, dont 80 % de femmes, n'est pas pleine ! Une crèche à l'Assemblée nationale, pourquoi pas, mais les députées y ont-elles intérêt vu leur rythme de travail ! Je suis totalement opposée aux crèches de nuit, car elles favorisent le travail de nuit ! Quant aux crèches d'entreprise, auxquelles je suis favorable, je ne vois pas leur intérêt si le père et la mère ne travaillent pas au même endroit. Au final, la crèche sur le lieu de l'entreprise n'est pas forcément la bonne solution.

Au demeurant, est-il logique de demander à la société de répondre aux exigences des entreprises qui proposent des temps partiels ou du travail de nuit ? À mon avis, il vaudrait mieux prendre le problème dans l'autre sens. Une femme de trente ans avec de jeunes enfants et une femme de cinquante ans n'ont pas les mêmes besoins. Par conséquent, les femmes devraient pouvoir avoir des rythmes de travail différents selon leur âge, autrement dit choisir leur mode de vie.

**Mme Sophie Prunier-Poulmaire.** Quand on voit les effets néfastes du travail de nuit sur la santé des salariés, comment ne pas être inquiet face à l'ouverture de crèches pour les enfants des travailleurs de nuit, enfants de zéro et trois ans qui sont en train de caler leur propre horloge biologique et qui seront réveillés à trois heures du matin, recouchés à quatre heures, récupérés à huit heures ! Cela me semble extrêmement grave ! Sans compter que ces structures doivent employer des femmes qui travaillent la nuit ! Aussi la question est-elle de savoir quelle société on veut construire demain.

Un levier d'action possible pour faire en sorte que la question de la santé au travail des hommes et des femmes soit réellement prise en compte, c'est le coût pour l'entreprise du non-respect de la santé au travail. En réalité, l'absentéisme n'est rien d'autre que la face émergée de l'iceberg, et c'est là que nous avons encore une prise. En nous souciant du bien-être des salariés – bien-être qui contribue à la prospérité de l'entreprise –, nous sommes, nous ergonomes, considérés comme des gens pouvant réduire les coûts de l'entreprise ! C'est sur ce discours que nous sommes aujourd'hui obligés de fonder notre argumentaire. Ainsi, avant de faire de l'ergonomie de correction, nous nous attachons à faire de l'ergonomie de conviction.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Merci beaucoup, madame, monsieur.

**Audition, ouverte à la presse, sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes (conciliation entre parentalité et vie professionnelle), de M. Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise et Mme Hélène Périvier, économiste au département des études de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE)**

*Compte rendu de l'audition du 9 juillet 2013*

**Mme Monique Orphé, présidente.** La délégation a commencé son étude du projet de loi relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, présenté par Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes. Nous avons déjà procédé à une série d'auditions en vue de la préparation de ce projet de loi, qui comporte plusieurs volets, consacrés à l'égalité, à la parité, à la précarité et aux violences contre les femmes. Madame, monsieur, nous serons intéressés d'entendre en particulier votre position sur l'article 2 du projet de loi, qui réforme le complément de libre choix d'activité en partageant les droits entre les deux parents.

Monsieur Ballarin, l'Observatoire que vous dirigez est à l'origine d'une « charte de la parentalité en entreprise », signée en 2008. Quel bilan tirez-vous de l'impact de cette charte et des évolutions que vous avez constatées ?

Il est apparu que 97 % des salariés parents affirment que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est un important sujet de préoccupation et 72 % considèrent que leur employeur ne fait pas grand-chose pour les aider. Le baromètre de la parentalité en entreprise que vous avez réalisé montre que la proportion d'entreprises prenant en compte les mesures les plus souhaitées par les salariés est encore faible – de 15 % à 20 %. Quelles incitations pourraient être mises en place dans ce domaine ? Quels sont, selon vous, les principaux chantiers à conduire pour mieux concilier la vie professionnelle et parentale, et quelles pourraient être les mesures législatives ou réglementaires pertinentes pour progresser réellement ?

Madame Périvier, vous avez travaillé sur l'accueil de la petite enfance, ainsi que sur l'articulation des temps de vie. Quels sont les changements les plus importants à conduire selon vous pour une meilleure conciliation, qui profiterait tant à la sphère économique qu'à la vie familiale ?

**Mme Hélène Périvier, économiste au département des études de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), coresponsable du programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre.** L'accueil des jeunes enfants est une question centrale du point de vue économique, social et sociétal. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est transversale à celle de l'accueil de la petite enfance, car le soin aux enfants est jusqu'à présent assuré essentiellement par les mères.

Je commencerai par brosser un rapide état des lieux.

La France accueille aujourd'hui quasiment tous les enfants de trois à six ans et se situe à cet égard en tête des pays européens, grâce à l'école maternelle. Ce dispositif, lié à l'Éducation nationale et financé par l'impôt, est gratuit ou presque – même si le périscolaire et la cantine représentent une charge pour les parents. Il est en revanche plus difficile de savoir exactement combien d'enfants de moins de trois ans sont accueillis, car ils peuvent l'être par plusieurs modes de garde – école, assistante maternelle ou parents. On peut néanmoins savoir que quatre enfants sur dix sont accueillis à l'extérieur de leur

famille dans une structure officielle. Le reste des enfants – ceux qui ne sont ni en crèche, ni à l'école, ni auprès d'une assistante maternelle ou gardés par une nounou au domicile des parents – sont pour l'essentiel gardés par la mère ou par les grands-parents, selon un mode informel. Lorsqu'ils sont gardés par la mère, ce peut être au titre d'un congé parental ou d'une interruption d'activité.

Le congé parental, qui fait l'objet d'un volet dans le projet de loi que vous avez évoqué, madame la présidente, a été créé sous sa forme moderne en 1986, où il était initialement ouvert à partir du troisième enfant. La prestation, versée jusqu'aux trois ans de l'enfant, était d'un montant forfaitaire correspondant à peu près à la moitié du SMIC. Ce congé est à 98 % pris par les mères. En 1994, le dispositif a été élargi au deuxième enfant, ce qui a permis d'en mesurer l'effet désincitatif sur l'activité des femmes : de nombreuses mères de jeunes enfants n'auraient pas arrêté de travailler si on ne leur avait pas proposé ce congé. Ce dernier doit par ailleurs être toujours mis en regard des modes d'accueil alternatifs disponibles, car il est en partie choisi par défaut, lorsque les parents n'ont pas d'autre possibilité que l'interruption de leur carrière.

Le congé parental est un dispositif hybride, pensé aux confins de trois types de politiques : la politique de l'emploi, la politique sociale et la politique familiale. C'est ce qui le rend gênant et inefficace de trois points de vue.

Du point de vue de la politique de l'emploi, l'élargissement du dispositif au deuxième enfant en 1994, en période de chômage de masse, en a fait un instrument permettant, momentanément au moins, de retirer du marché du travail un certain nombre de personnes, notamment des femmes, ce qui est dommageable en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Du point de vue de la politique sociale, ce dispositif est en partie perçu comme offrant à des femmes en situation d'emploi ou de non-emploi une allocation sociale.

Du point de vue de la politique familiale, il a pour objet de permettre aux parents de passer du temps avec leurs enfants.

Or, si un congé parental doit permettre à un parent qui travaille d'arrêter de travailler pour s'occuper de son enfant durant une période définie par la loi, ce n'est pas le cas aujourd'hui.

Les bénéficiaires de ce dispositif sont en effet de deux types. Il s'agit d'abord de femmes bien insérées dans l'emploi, qui cumulent le complément de libre choix d'activité (CLCA) avec un congé parental au sens du droit du travail : elles prendront les trois ans de congé auxquels elles ont droit et retrouveront leur emploi au terme de cette interruption. Ces femmes sont satisfaites d'avoir pris ce congé. Le deuxième type de bénéficiaires est constitué par les femmes mal insérées – voire pas insérées – dans l'emploi. De fait, l'éligibilité au CLCA supposant d'avoir eu deux ans d'activité dans les quatre ans précédant la naissance de l'enfant, certaines personnes sans emploi peuvent y recourir. Pour celles-ci, le retour à l'emploi au terme des trois ans de congé est tout à fait compromis et aucun dispositif ne leur permettra de « raccrocher » leur carrière.

Les pères figurent également parmi les bénéficiaires du dispositif, car un peu plus de 2 % d'hommes recourent au congé parental. Ces hommes présentent du reste des profils atypiques par rapport à ceux que l'on trouve sur le marché du travail.

La réforme proposée permet d'inciter davantage les pères à recourir au congé parental, en réservant six mois sur sa durée de trois ans au parent qui n'aura pas pris ce congé en premier lieu. Ce dispositif est intéressant, mais le congé parental n'a pas été repensé dans sa globalité, ni inséré massivement dans une refonte de la politique d'accueil des jeunes enfants. En période de pénurie d'accueil, il faut cependant se demander qui va garder les enfants qui ne sont plus pris en charge par leur mère si le père décide de ne pas utiliser les six mois de congé qu'il peut prendre.

La loi prévoit une augmentation des « solutions d'accueil », mais il ne suffit pas de budgéter des places en crèche pour qu'elles soient effectivement construites, car ce processus implique plusieurs types d'acteurs, notamment les collectivités locales, souvent frileuses lorsqu'il s'agit d'engager de tels investissements, qu'elles jugent risqués.

En revanche, la montée en charge de la scolarisation des jeunes enfants, qui dérivait depuis le pic des années 2000, est une dynamique positive.

En termes de dépenses publiques, la France consacre autant à l'accueil des enfants de zéro à trois ans qu'à celui des trois à six ans, alors qu'elle accueille 100 % de ces derniers et 44 % seulement des moins de trois ans. Cette césure est problématique sur le plan de l'égalité professionnelle, car le manque de cohérence de l'action publique dans le domaine de l'accueil des enfants de moins de six ans est dommageable à l'activité des femmes, qui interrompent leur activité plus massivement que les pères.

J'évoquerai maintenant ce qu'il pourrait être envisagé de faire.

La césure à trois ans est dommageable à une réforme globale et cohérente : mieux vaudrait penser l'accueil des enfants de moins de six ans en articulant clairement l'accueil des très jeunes enfants et l'entrée dans la préscolarisation. On pourrait pour ce faire se fonder sur les écoles maternelles – qui, je le répète, sont un atout central du système français –, en augmentant à nouveau massivement la scolarisation des enfants de deux à trois ans dans des conditions adaptées à cet âge et en utilisant le dispositif des places en crèche pour les enfants de un à deux ans. Le congé parental devrait alors être beaucoup plus court que les deux ans et demi proposés et beaucoup mieux rémunéré, retrouvant ainsi sa véritable fonction – permettre à un parent en emploi de s'arrêter de travailler – tout en voyant ses contours redéfinis.

Cette redéfinition doit s'inscrire dans une perspective d'assurance du travail, avec une indemnisation proportionnée au salaire – dans une proportion qui reste à négocier et dont je ne saurais dire si elle doit être de 60 % ou de 80 % du salaire. Le modèle d'indemnisation pourrait s'apparenter à celui qui s'applique pour le congé de paternité ou de maternité, avec un droit individuel qui pourrait être de six mois pour le père et six mois pour la mère. Ce serait là une redéfinition claire de ce que doit être un congé parental bien inséré dans un système d'accueil de la petite enfance lui-même mieux défini.

Il faut renoncer à la notion de « libre choix » de l'activité ou du mode de garde. De fait, les choix, qui sont essentiellement faits par les femmes, sont souvent contraints – même s'ils ne le sont pas toujours, car une partie des bénéficiaires du congé parental optent pour un congé de trois ans en sachant qu'elles retrouveront leur emploi *in fine*.

Pour ce qui est du libre choix du mode de garde, l'illusion est totale car, en fonction de l'âge de l'enfant, du lieu de résidence des parents et de leurs revenus, un seul mode de garde est en général disponible. Il faut donc abandonner cette illusion et



construire plutôt des parcours d'accompagnement des enfants en adéquation avec des contraintes territoriales très variables.

Aujourd'hui, en fonction du mois où ils sont nés et de l'endroit où ils habitent, les enfants ne seront pas socialisés au même âge : il y a donc une très forte inégalité des enfants face à la socialisation. Ainsi, un enfant né au mois de janvier dans une zone connaissant une pénurie d'accueil pour les modes de garde collectifs et un engorgement des écoles maternelles ne sera scolarisé qu'à trois ans et demi, alors qu'un enfant né en décembre pourra l'être avant trois ans. Le bien-être de l'enfant et sa capacité à être socialisé ne sont aucunement pris en considération : il ne s'agit que de gérer la pénurie sur le territoire. Il serait important, du point de vue de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi de l'égalité des enfants face à la socialisation et à la scolarisation, de repenser des parcours balisés et clairement identifiés garantissant aux enfants un droit uniforme sur l'ensemble du territoire.

Pour conclure, de nombreux travaux ont montré que le congé parental doit être repensé dans une perspective d'assurance du travail et qu'il doit être plus court et mieux rémunéré, incitant très fortement au partage entre les hommes et les femmes. L'une des réticences auxquelles se heurte souvent ce type de réforme est que les populations de bénéficiaires déjà bien insérées sur le marché de travail et présentant plutôt un profil de professions intermédiaires moyennement qualifiées vont y voir une contraction de leurs droits.

Le droit accordé à certaines de ces femmes, qui en sont légitimement satisfaites, pèse sur l'égalité professionnelle de toutes les femmes qui travaillent. Plusieurs travaux d'économistes ont montré que le soupçon de maternité pèse sur la carrière des femmes et que même les femmes qui ne se sont pas arrêtées de travailler et sont restées investies dans leur carrière se voient pénalisées, car la population féminine est perçue sur le marché du travail comme moins fiable et moins intégrée, avec des carrières plus discontinues. Le congé parental contribue à cet effet de réputation.

Les politiques publiques doivent donc véritablement mettre en balance un droit qui n'est pas fondamental – il n'a jamais été écrit dans le marbre que la collectivité doive financer trois ans d'arrêt d'activité – et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. On pourrait ainsi penser un congé parental plus raisonnable de ce point de vue et qui aurait des effets bien maîtrisés sur l'égalité, évitant l'effet de réputation qui affecte globalement les femmes sur le marché du travail.

**M. Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise.** Il importe que les hommes soient impliqués eux aussi dans le débat sur l'égalité et sur le projet de loi en préparation.

Alors que l'Observatoire de la parentalité en entreprise fêtera à la fin de cette année son cinquième anniversaire, 76 % des salariés parents déclarent que leur employeur ne fait pas grand-chose pour les aider à concilier vie professionnelle et vie familiale, deux adolescents sur trois décrivent le travail de leurs parents comme stressant, fatigant, voire très dur et, selon une ancienne enquête, quatre femmes sur dix se déclarent stressées à l'idée d'annoncer leur grossesse à leur manager. Ces trois chiffres témoignent qu'il faut inciter les entreprises à agir en faveur des salariés parents.

L'Observatoire promeut la signature d'une charte de la parentalité, signée à ce jour par près de 500 employeurs représentant quelque 3,5 millions de salariés, soit largement plus de 10 % de la population active. Nous avons également lancé voici

quelques années un Tour de France des PME, qui nous a conduits notamment à Brest, sur la Côte d'Azur, à Lyon, au Puy-en-Velay ou à Thionville pour expliquer aux patrons de PME pourquoi ces sujets les concernent également et en quoi ils sont aussi des leviers de performance pour leurs entreprises – il est important de le rappeler en période de crise.

L'Observatoire de la parentalité s'emploie, par le biais de groupes de travail, de guides pratiques et de diverses actions, à pousser les employeurs à agir sur quatre champs principaux.

Le premier concerne tous les services qui facilitent le quotidien des salariés parents. Ce sont notamment les crèches et conciergeries d'entreprise, sur lesquelles nous avons publié un guide. Il peut s'agir aussi, comme c'est le cas dans une grande entreprise de conseil et d'audit, de la permanence d'un médecin pédiatre qui a accompagné 250 jeunes parents depuis trois ans. Ce dispositif, initialement fléché vers les jeunes mamans quittant le cabinet à partir de leur premier enfant, a été élargi aux jeunes pères. Ce pédiatre, qui a 30 ans d'expérience de l'accompagnement des familles et connaît bien le monde de l'entreprise, peut être saisi de sujets aussi divers que la culpabilité des jeunes mères qui laissent leur enfant à la crèche ou les difficultés de dialogue qu'éprouvent les jeunes pères avec des managers qui ne comprennent pas pourquoi ils doivent quitter une réunion à 18 heures.

La deuxième catégorie d'actions concerne le soutien financier, qui passe notamment par la compensation du salaire pour les hommes qui prennent leur congé de paternité, par des mutuelles avantageuses pour les familles – dont nos enquêtes révèlent que la moitié seulement des salariés déclarent en bénéficier – ou par la rémunération des examens prénataux, qui figure dans certaines conventions. Le soutien financier est la catégorie d'actions la plus plébiscitée par les salariés, ce qui est assez normal dans une période où il est beaucoup question du pouvoir d'achat.

La troisième catégorie d'actions, sans doute la plus structurante, concerne l'organisation du travail. Ces actions peuvent être toutes simples, comme celles qui consistent à éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir, mais elles se heurtent à une culture du présentisme à la française, où le fait de partir après 19 heures est un signe de motivation aux yeux de l'employeur, alors qu'il est plutôt perçu comme un signe d'inefficacité dans les pays anglo-saxons. Cette culture pénalise les femmes, qu'une deuxième journée attend souvent à la maison et qui doivent partir plus tôt, laissant les hommes créer le soir dans les couloirs ou les bureaux des réseaux informels où se font les carrières – y compris celles des femmes.

Les mesures dans ce domaine sont notamment l'application d'une certaine souplesse en matière d'horaires et de prise des congés, notamment du congé parental, ainsi que le télétravail. Celui-ci peine à se développer en France, où il concerne 16 % environ des salariés, contre 40 % au Royaume-Uni. Nous prônons un télétravail encadré, alors que des salariés de plus nombreux sont assujettis à un télétravail « gris » – qui consiste à rallumer son téléphone ou son ordinateur portable à la maison, voire le week-end.

Le télétravail permet à des salariés qui peuvent passer jusqu'à trois heures par jour dans les transports en commun de faire une pause. Il permet également de travailler sur des sujets de fond sans être dérangé, de réorganiser sa semaine et d'être plus disponible au bureau pour des réunions et pour le travail en réseau. Il devrait cependant être limité à un ou deux jours par semaine, afin de ne pas désocialiser les collaborateurs concernés.

Ainsi, aux termes d'un accord signé en 2007 à l'unanimité avec les syndicats, 2 000 des 7 000 salariés d'Alcatel Lucent en France télétravaillent depuis chez eux un ou deux jours par semaine. On pourrait également imaginer, en complément du télétravail à domicile, des formes de télécentres interentreprises situés en lointaine banlieue et où les entreprises pourraient réserver des places pour que leurs salariés puissent aller travailler, à proximité de leur domicile, un ou deux jours par semaine, lorsqu'ils ne peuvent pas le faire dans de bonnes conditions chez eux.

La quatrième catégorie d'actions, qui sera demain l'une des plus importantes, est la prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale dans les processus de ressources humaines, afin de s'assurer que les parents ne soient pas discriminés dans leurs carrières. Entre également dans cette catégorie la sensibilisation des managers de proximité – les « N+1 », à qui l'on s'adresse pour demander un temps partiel ou un télétravail –, qui doivent porter au quotidien ces dispositifs. Nous agissons beaucoup et avons rédigé dans ce domaine un guide présentant, au moyen notamment de saynètes, des situations concrètes, comme l'annonce d'une grossesse ou de l'intention de prendre un congé de paternité, avec des conseils aux managers pour savoir quoi dire ou ne pas dire face à une telle situation.

Nos actions concernent autant les pères que les mères, car la nouvelle frontière de l'égalité entre les hommes et les femmes tient à l'implication des hommes dans ce domaine. Ceux-ci, en effet, qui sont encore souvent en position de pouvoir dans le monde professionnel, se sentent parfois menacés par l'égalité ou ne se sentent pas concernés par la question, et pourraient donc bloquer ce mouvement ou ne pas le soutenir, ce qui conduirait à adopter toujours plus de lois et de dispositifs coercitifs. Il faut donc montrer aux hommes que l'égalité entre hommes et femmes est une chance aussi pour eux, en réexaminant des concepts comme celui de « réussir sa vie ».

Il y a trente ans, « réussir » signifiait, au masculin, réussir professionnellement et, au féminin, réussir familialement. Aujourd'hui, les lignes se brouillent et tant les hommes que les femmes désirent réussir dans une pluralité de sphères d'épanouissement – familiale, mais aussi, entre autres, artistique, spirituelle ou sportive – et chaque individu doit forger son propre projet de vie. Travailler à ce que les femmes aient une meilleure place dans le monde professionnel, c'est travailler à faire évoluer les cultures et les organisations des entreprises au bénéfice des hommes aussi, qui sont parfois cantonnés dans une sorte de prison existentielle où ils ont l'obligation de réussir professionnellement. En leur faisant comprendre qu'une société plus équilibrée leur permettra d'avoir eux aussi leur propre projet et qu'ils pourront eux aussi partir un peu plus tôt pour aller faire du sport ou s'impliquer dans une association, on libérera des énergies.

Tout ce qui précède explique que j'aie du projet de loi réformant le congé parental une vision tout à fait positive. C'est en effet la première fois, depuis la création du congé de paternité en 2001 par le gouvernement Jospin, qu'un projet de loi insiste autant sur l'implication des hommes. C'est un bon premier pas.

Il faut rappeler que le congé parental ne doit pas forcément être pris comme un bloc de six mois – ce qui peut effrayer certains hommes peu habitués aux congés –, mais qu'il peut être pris aussi à temps partiel ou pour une durée moins longue. Lors d'une émission de radio, Mme Neuville et moi-même avons demandé confirmation du fait que, dans le contexte de la réduction envisagée de la durée de ce congé, un congé de six mois pourrait bien être pris dès le premier enfant par le premier parent et par le second.

Le congé parental pourrait également permettre au père de prolonger son congé de paternité – dont je préconise par ailleurs l’allongement.

Le projet de loi prévoit également la conversion du compte épargne-temps en chèque emploi service universel (CESU), dispositif qui s’annonce intéressant.

Pour conclure, la puissance publique pourrait par exemple intervenir sur les points suivants.

Il conviendrait tout d’abord que tous les salariés aient un droit à télétravailler un jour par semaine, sauf dérogation obtenue d’une direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE) pour des métiers ne permettant pas, comme l’hôtellerie ou la restauration – mais je suis persuadé qu’en s’organisant, 70 % des emplois sont aujourd’hui éligibles au télétravail, y compris certains emplois de service où les tâches administratives pourraient être faites chez soi.

En deuxième lieu, il faudrait créer une protection juridique anti-licenciement pour les nouveaux pères dans le mois suivant la naissance d’un enfant : un père fatigué parce qu’il se lève plusieurs fois dans la nuit pour donner le biberon à son bébé bénéficierait ainsi d’une sécurité qui serait aussi, symboliquement, une reconnaissance de cette paternité active. Plus les pères s’impliquent tôt dans la vie des enfants, plus durablement ils seront impliqués : il ne faut pas attendre que l’enfant soit devenu un adolescent à problèmes pour se demander où est passé le père, mais plutôt s’efforcer d’impliquer ce dernier le plus tôt possible.

Il faut aussi, en troisième lieu, réfléchir au financement des absences des futurs pères pour assister aux examens prénataux et aux formations de puériculture dispensées dans les maternités. J’ai moi-même suivi ces séances et ma compagne a été rassurée de savoir que j’avais le même niveau de formation et de « compétence » qu’elle. C’était aussi une façon de m’impliquer davantage. Or, si les conventions collectives prévoient la participation des futures mères à ces formations, elles ne prévoient pas celle des futurs pères.

Il conviendrait enfin d’orienter, par l’intermédiaire des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), davantage de fonds de formation en direction des ateliers de sensibilisation des managers de proximité à tous ces sujets. On pourrait ainsi, dans le cadre d’une formation-action, faire jouer à ces managers l’annonce d’une grossesse, car certains hommes peuvent être mal à l’aise et ne pas savoir ce qu’ils peuvent dire ou ce qu’il convient de faire dans une pareille situation. On peut notamment leur conseiller d’accueillir la nouvelle avec le sourire plutôt que d’une façon culpabilisante, et d’accompagner cette situation dans un esprit positif.

Je conclurai en disant à nouveau combien l’égalité entre hommes et femmes constitue une arme anti-crise.

**Mme Monique Orphé, présidente.** Ce que vous prônez est donc, selon votre propre expression, la « révolution conjugale ». On en est encore loin.

Madame Périvier, vous préconisez de réduire le congé parental et de scolariser plus tôt les enfants, en faisant en sorte qu’ils soient accueillis dans les écoles entre deux et trois ans. Pourriez-vous préciser votre vision de l’accueil des jeunes enfants, notamment dans cette tranche d’âge ? Vous avez en effet souligné justement que cet accueil dépend de l’investissement des collectivités locales et des partenaires privés, car la création d’une

structure est coûteuse et son fonctionnement est souvent déficitaire. Comment encourager les collectivités à mettre en place ce mode de garde ?

**Mme Hélène Périvier.** Il y eu entre les années 1970 et les années 2000 une augmentation massive de la scolarisation des enfants de deux ans et demi à trois ans. À partir des années 2000, l'effectif a chuté, pour des raisons essentiellement budgétaires – l'État n'ayant pas d'obligation de scolariser les enfants de trois à six ans, c'est souvent sur l'école maternelle que portent les économies.

La question est d'abord de savoir comment scolariser les jeunes enfants, et ce point suscite une importante contestation. Il ne s'agit pas de scolariser cette tranche d'âge dans les mêmes conditions que les enfants de cinq ans, mais on constate aujourd'hui que certains enfants sont gardés en crèche ou chez une assistante maternelle à trois ans et demi, tandis que d'autres sont à l'école maternelle à deux ans et demi parce qu'ils sont nés en décembre, cette distinction s'expliquant plus souvent par le fait que des places sont disponibles à l'école que par une plus ou moins grande aptitude des enfants concernés à la scolarisation. La politique publique en la matière n'est pas pensée du point de vue du bien-être de l'enfant, de l'égalité entre les femmes et les hommes ou de l'efficacité, mais en fonction seulement des restrictions budgétaires, la scolarisation de l'enfant étant au bout du compte déterminée par son lieu de résidence et son mois de naissance.

Repensons cette question à rebours : si un enfant doit être socialisé à deux ans, cette socialisation n'est pas la même entre deux et trois ans qu'entre trois et quatre ans ou entre quatre et cinq ans. Il faudrait donc mettre en place les classes passerelles qui existent déjà dans certaines écoles et permettent le passage de la petite enfance à la préscolarisation, avec un accueil adapté à cet âge. Rattacher cette passerelle à l'école maternelle assure un ancrage physique sur le territoire. Ces classes accueilleraient au fil de l'année un flux d'entrées au coup par coup : l'enfant y entrerait à deux ans au titre de son droit à être socialisé. On éviterait ainsi l'effet massif de calendrier selon lequel les places en crèche se libèrent en septembre parce que les enfants sont scolarisés – de telle sorte qu'une femme qui accouche en janvier et veut reprendre son travail en avril doit attendre jusqu'à septembre une place pour son enfant. Ce système, je le répète, n'est pensé ni du point de vue de l'égalité des femmes, ni de celui de la socialisation de l'enfant. Les classes passerelles limiteraient cet effet et l'enfant serait accueilli à deux ans dans des conditions adaptées – qu'il conviendrait évidemment de définir en s'appuyant sur les travaux des pédopsychiatres et des psychologues, par exemple ceux de Sylviane Giampino. Il s'agirait donc de construire un droit à une socialisation de qualité à deux ans, sous la forme d'un service public conçu comme celui de l'école.

Ce service peut être financé par l'impôt, comme l'école, ou demander une participation des familles. Il s'agit, en tout état de cause, d'un modèle très différent de celui des jardins d'éveil, car il est foncièrement tourné vers la préscolarisation. Si un enfant peut être scolarisé à deux ans, tous les enfants doivent pouvoir l'être : c'est un droit fondamental.

Cette réorganisation permettrait de désengorger le système d'accueil collectif et de libérer des places en crèche. Or, la création de ces places est coûteuse et difficile à mettre en œuvre sur le territoire, car elle suppose un cumul de besoins stables – une petite collectivité territoriale ne peut pas s'engager dans la construction d'une crèche si elle ignore comment les besoins évolueront. Une partie des fonds d'investissement destinés à la petite enfance dans les années 2000 n'a pas été dépensée, du fait des problèmes de gouvernance du développement des modes d'accueil mis en lumière notamment par un article de Sylvain Lemoine publié par le Centre d'analyse stratégique – article qui

préconise la création d'une agence nationale ou régionale de la petite enfance destinée à gérer l'accueil des enfants de moins de deux ans. On pourrait ainsi analyser plus efficacement les freins à la création de structures collectives et envisager une organisation mieux maîtrisée des assistantes maternelles – métier dont la population vieillit et qu'il faut rendre attractif et professionnaliser, en offrant notamment des parcours professionnels plus ouverts. Il faut donc concevoir un parcours balisé et accompagné par les politiques publiques, avec un accueil collectif entre un et deux ans et un peu plus individualisé pour les moins d'un an.

L'investissement privé doit être secondaire, car ces parcours doivent d'abord être pensés collectivement. Nous ne devons certes pas nous interdire d'y faire entrer les acteurs privés – qui y sont du reste déjà –, mais ce ne sera jamais neutre pour les politiques publiques, car cette intervention s'accompagne d'une dépense fiscale sous forme d'aide de l'État, comme le crédit d'impôt lié aux crèches d'entreprise. L'intervention du privé peut être une aide, mais on ne peut fonder sur elle une politique de prise en charge de la petite enfance, qui doit être pensée en termes de service public de la petite enfance, avec une reconstruction des sommes allouées et des parcours conçus autour d'un enfant citoyen, investi de droits. Le droit de l'enfant est un droit plus fondamental que le congé parental, qui peut être réduit.

**Mme Ségolène Neuville.** Merci de vos contributions très constructives.

Vous avez demandé qui garderait les enfants au terme d'un congé parental ramené de trois ans à deux ans et demi. Vous avez par ailleurs recommandé l'instauration d'un congé parental d'un an, en deux fois six mois, mieux rémunéré. Nous sommes d'accord sur le fond – et il me semble que la ministre, est elle aussi, favorable à une réduction de la durée du congé parental. La question demeurera cependant de savoir que faire des enfants de un an à trois ans, moment où ils intègrent l'école maternelle.

Si le projet de loi est voté à l'automne, ses dispositions ne s'appliqueront qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et ne seront pas rétroactives pour les gens qui sont déjà en cours de congé parental, ce qui laisse le temps de s'organiser pour la prise en charge des enfants de moins de trois ans à l'école. On verra plus tard, en prenant le temps de faire évoluer les mentalités, comment faire plus.

Pour ce qui est du financement, il est largement montré que ce qui stimule le taux de fécondité dans notre pays est bien plus la relative abondance des modes d'accueil – par comparaison avec d'autres pays, comme l'Allemagne – que les allocations familiales individuelles. Pour construire d'autres crèches, il faudra bien trouver l'argent quelque part. Avez-vous déjà réfléchi à la possibilité de modifier notre système d'allocations familiales, en revenant sur l'universalité de ces allocations pour éviter d'en verser à des familles ayant déjà beaucoup de revenus, et de réinvestir les sommes ainsi économisées dans des modes d'accueil collectifs ? Je tiens à préciser que je formule cette idée en « *free-lance* », et qu'il ne s'agit pas d'un projet gouvernemental. Vous semble-t-elle envisageable ?

Quant à la création d'une agence nationale de l'accueil de la petite enfance, je rappelle que, dans l'état des dispositions régissant la décentralisation, c'est aux communes ou communautés de communes qu'incombe la construction des crèches. Or, outre le financement, la volonté politique fait parfois aussi défaut : 90 % des maires sont des hommes et, si certains s'intéressent à la petite enfance, celle-ci n'est pas nécessairement un « argument de vente » pendant les campagnes électorales. Dans les communautés de communes également, la parité est loin d'être atteinte, faute de loi qui l'impose. Il n'est

pas certain qu'une agence nationale, et même régionale, permette de résoudre ce problème.

**Mme Hélène Périvier.** Pour ce qui est de la gouvernance, le travail de Sylvain Lemoine, que j'ai cité, envisageait une agence régionale. Peut-être faut-il réorganiser les compétences en la matière. La question ne concerne, en tout état de cause, pas seulement le financement, car certains budgets ne sont pas dépensés. Le fait que les maires soient le plus souvent des hommes peut être un facteur d'explication, mais il convient assurément d'identifier le frein qui existe dans ce domaine et de comprendre comment le lever.

Je suis par ailleurs favorable à une réduction de six mois du congé parental et à l'affectation de six mois de ce congé à l'autre parent. Le congé parental doit en effet être pensé globalement dans le cadre du dispositif de l'accueil de la petite enfance. Il faut mettre en place un service public de la petite enfance sur le modèle que j'ai esquissé à grands traits. Le congé parental peut, dans ce contexte, être conçu comme un droit du travail particulier. On dispose alors de toute la souplesse nécessaire pour le modifier. Le recours à ce congé doit être un vrai choix, et non pas un choix par défaut lorsque l'on ne dispose pas d'un mode d'accueil de l'enfant. Ce n'est qu'une fois ce principe posé qu'on peut envisager une réforme massive du congé parental, dans une perspective d'égalité et d'assurance travail partagée, telle qu'envisagée avec Dominique Méda.

La durée de ce congé doit être réduite, car la collectivité ne peut pas financer un congé de trois ans bien rémunéré. Cette idée, perçue comme la restriction d'un droit, rencontre encore une opposition massive, mais il nous faut l'assumer, car ce droit a des externalités négatives sur le marché du travail et coûte cher. Cette réforme est un signal fort et un levier pour montrer qu'il nous faut travailler sur la division sexuelle du travail. On ne peut laisser les femmes accomplir cette masse de travail sans que les pères soient massivement incités à y prendre leur part.

En matière de financement et, plus largement, de politique familiale, il y a beaucoup à faire, mais je ne vous suivrai pas sur la piste que vous avez proposée. Une politique familiale vise en effet à opérer une redistribution depuis les ménages sans enfants vers les ménages avec enfants, et non pas nécessairement depuis les riches vers les pauvres – ce qui ne signifie pas pour autant qu'on ne puisse pas viser particulièrement les familles les plus pauvres. Dans le cadre de cette politique, tout le monde cotise pour tous les enfants, y compris les enfants de riches. Ainsi, le financement de la branche famille de la sécurité sociale par l'abaissement du plafond du quotient familial n'est pas une politique familiale : on a fait payer par les familles riches avec enfants le déficit de la branche famille, pour ne pas mettre à contribution les familles pauvres avec enfants, mais sans mettre à contribution tous les ménages n'ayant pas d'enfants à charge.

**Mme Ségolène Neuville.** Ils contribuent déjà.

**Mme Hélène Périvier.** Oui, mais les ménages qui n'ont plus d'enfants à charge après les avoir élevés à une époque où la politique familiale était très généreuse et où le quotient familial n'était pas plafonné n'ont pas eu à contribuer au déficit actuel de la branche famille – sinon par l'augmentation des taux marginaux d'impôt sur le revenu.

Ce qui aurait pu être une véritable approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est la réforme du quotient conjugal. En effet, alors que l'avantage fiscal lié à la charge d'enfants est plafonné à 1 500 euros, celui qui est lié à la charge d'un conjoint, et qui peut aller jusqu'à 30 000 euros pour des ménages très aisés, n'est pas

plafonné politiquement – même s’il l’est mécaniquement dans la dernière tranche d’imposition.

Le quotient conjugal est très désincitatif au travail des femmes, comme le montrent plusieurs études. C’est aussi un symbole fort du mariage comme assujettissement des femmes et impossibilité d’émancipation, car fondé sur l’idée que les ressources d’un couple sont mises en commun. Alors que Madame ne travaille pas ou gère sa carrière comme elle peut avec les contraintes qu’elle doit supporter – et qu’elle aura donc une moins bonne carrière que son conjoint –, on fait comme si cela n’avait fiscalement pas d’impact. Il y a là des marges financières : en plafonnant à 2 500 euros l’avantage du quotient conjugal, on récupérerait 1,5 ou 2 milliards d’euros.

**Mme Ségolène Neuville.** Proposez-vous de supprimer ce quotient ?

**Mme Hélène Périvier.** On est très loin de le supprimer : il ne s’agirait que de le plafonner. L’individualisation de l’impôt exige de repenser l’État social dans ses fondements, mais aucun argument lié à l’équité fiscale ou à l’efficacité des politiques publiques ne justifie qu’on n’ait pas abordé la question de ce plafonnement. Celui-ci, certes un peu plus compliqué techniquement que le plafonnement du quotient familial, serait un levier et un signal forts en faveur de l’égalité. Il permettrait de financer un service public de la petite enfance et relèverait réellement d’une politique familiale, car il mettrait à contribution l’ensemble des ménages, y compris ceux qui n’ont pas d’enfants à charge.

Je ne jette pas la pierre à la ministre, car le sujet est très sensible et, pour avoir eu des discussions frontales à ce propos avec des associations comme l’Union nationale des associations familiales (UNAF), je connais les réticences qu’il soulève. C’est pourtant là le genre de pistes qu’il nous faut explorer, car c’est un moyen de financer le service public de la petite enfance tout en servant l’égalité et sans provoquer de bouleversements massifs pour des ménages modestes, car seuls les ménages aisés seraient concernés. Le plafond devrait bien évidemment être fixé, mais ce sujet devrait faire l’objet d’une réflexion.

Vous avez également évoqué, madame Neuville, un redéploiement des allocations familiales vers un service public.

**Mme Ségolène Neuville.** Il s’agirait d’un redéploiement d’aides individuelles vers des aides collectives.

**Mme Hélène Périvier.** Du point de vue plus théorique de la réflexion sur l’État social, on considère souvent que les pays nordiques offrent plus en services publics et moins en allocations, ce qui permet d’individualiser l’aide sans verser d’argent aux individus, en assurant des services publics financés par l’impôt.

Cette piste intéressante doit être élargie, mais nous nous y sommes déjà un peu engagés. De fait, l’indexation des prestations familiales sur les prix plutôt que sur la croissance est très défavorable et ces prestations ont mécaniquement beaucoup perdu au regard du salaire moyen. Parallèlement, la branche famille dépense tout de même de plus en plus pour le service public d’accueil de la petite enfance : l’effet de balancier de la dépense publique a déjà joué. Il n’a cependant pas été pensé politiquement et relève davantage d’une dérive que d’un choix démocratique. Ce mouvement laisse des marges de manœuvre à la branche famille pour investir dans la petite enfance – abstraction faite du déficit de cette branche, qui est à la fois conjoncturel et comptable, mais pas structurel.



**M. Jérôme Ballarin.** Le crédit d'impôt famille, qui représente aujourd'hui un montant d'environ 400 millions d'euros, incite à la création de places de crèche et au financement de berceaux par les entreprises. Celles-ci récupèrent en effet en crédit d'impôt près de la moitié des sommes investies, avec un plafond assez bas qui pénalise parfois les entreprises désireuses de faire davantage. Il conviendrait donc de réfléchir au relèvement de ce plafond.

On pourrait également envisager la transformation de ce crédit d'impôt famille en crédit d'impôt parentalité, qui continuerait à financer la création de berceaux par les entreprises tout en élargissant son soutien à d'autres thématiques, comme les coûts informatiques liés à l'adaptation d'un réseau d'entreprise au télétravail ou la formation et la sensibilisation des managers de proximité. De plus en plus souvent se développent dans les entreprises des politiques de ressources humaines centrées sur le soutien à la parentalité – n'oublions pas que les allocations familiales sont nées dans les années 1930 de l'initiative de quelques chefs d'entreprise, avant d'être inscrites dans le programme du Conseil national de la Résistance et reprises par la puissance publique, qui les a généralisées. On sent de la part des entreprises un mouvement très fort en faveur de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Il serait pertinent de soutenir ce mouvement et peut-être un crédit d'impôt parentalité pourrait-il symboliquement se fixer pour objectif une enveloppe d'un milliard d'euros à cette fin.

**Mme Ségolène Neuville.** Il s'agit de dépenses, et non pas de financement !

**M. Jérôme Ballarin.** Indirectement, c'est aussi du financement : en déportant certaines dépenses vers les entreprises, le bilan économique est favorable aux finances publiques.

**Mme Monique Orphé, présidente.** Vous indiquiez tout à l'heure que 2 % seulement des pères prennent un congé parental. Comment peut-on inverser cette tendance ? Une meilleure rémunération de ce congé incitera-t-elle les pères à jouer leur rôle et à s'impliquer davantage dans le ménage et dans l'éducation de leurs enfants ?

Par ailleurs, les modes d'accueil mis en place pour les enfants visent-ils à l'épanouissement de l'enfant ou à celui des parents ? Quel est, par exemple, l'intérêt du télétravail du point de vue des enfants ?

Enfin, la charte de la parentalité a-t-elle rencontré des résistances ? Les patrons l'ont-ils acceptée et mise en œuvre ?

**M. Jérôme Ballarin.** Le financement a en effet un impact sur le taux de prise du congé parental par les pères, comme on l'a vu avec le congé de paternité, pour lequel les entreprises compensent la perte de salaire correspondante : le taux de prise n'a cessé d'augmenter et 70 % des pères prennent désormais ce congé.

Un autre frein très fort est le frein culturel : le congé parental est, comme le temps partiel, très « genré ». Voilà deux ou trois ans, j'ai été le seul membre du Haut conseil de la famille à m'étonner qu'un texte indique que les mères de famille recevaient un courrier les informant de leur droit à congé parental, sans mentionner les pères. Il y a du travail à faire pour amener les pères vers ce congé. Il faut mener une politique globale d'évolution des mentalités et de déconstruction des stéréotypes genrés, qui peut être accompagnée par la puissance publique dans le cadre d'une politique générale valorisant l'implication des hommes dans la vie familiale. La « révolution conjugale » que j'évoquais doit être soutenue par l'État et le législateur.

Quant au télétravail, il est, à la différence du temps partiel, une forme non genrée d'organisation du travail et peut permettre de ramener les hommes à la maison, comme on le voit dans des entreprises comme SFR ou Renault, où la moitié ou les deux tiers des personnes demandant à télétravailler sont des hommes. Un homme qui avait l'habitude de partir tôt et de rentrer tard pourrait ainsi, un jour par semaine, prendre le petit-déjeuner avec ses enfants, être là lorsqu'ils rentrent de l'école pour échanger avec eux et préparer le dîner. Ce peut être une façon de reconnecter à la vie de famille des hommes qui en étaient déconnectés depuis longtemps et de faire progresser le taux de partage des tâches domestiques et familiales. Bien évidemment, le télétravail peut également aider les femmes.

Il ne s'agit pas pour autant d'une alternative aux modes de garde, car il peut être difficile de travailler chez soi avec un enfant de deux ans heureux de voir son père ou sa mère à la maison – au point qu'il faudrait peut-être éviter le télétravail le mercredi. Une certaine souplesse reste cependant de mise, car le télétravail peut aussi permettre de faire face aux urgences, par exemple en cas de problème à la crèche – mais ce n'est pas, je le répète, une forme de garde que nous préconisons.

Quant à la charte de la parentalité, il a fallu batailler pour qu'elle soit aujourd'hui signée par 500 employeurs environ. Nous faisons un travail de militants pour la faire connaître auprès des entreprises, y compris en nous appuyant sur les médias. Nous sommes une association régie par la loi de 1901 et disposons de petits moyens, avec une petite équipe d'une dizaine de personnes. En outre, les entreprises savent que cette charte les engage et les place sous le regard des partenaires sociaux, des syndicats, des journalistes et des salariés, de telle sorte que les refus ont été plus nombreux que les accords. Il est en tout cas rassurant de penser que les entreprises qui signent prennent cet acte au sérieux.

**Mme Hélène Périvier.** Ce qui pose problème avec le congé parental, c'est qu'il est sexué. Il faut donc nous demander ce qui ne va pas. De fait, la simple annonce de la limitation à deux ans et demi du congé parental, prévue par le projet de loi, suscite déjà des réactions, comme celle, très violente, de Mme Valérie Pécresse, qui se demande pourquoi un père irait changer les couches de ses enfants – comme si cela était inscrit dans les gènes des femmes –, ou celle d'Aldo Naouri, qui déclarait ce matin sur France Culture que, s'il n'était pas mauvais que les femmes puissent ouvrir un compte en banque sans l'autorisation de leur mari, on était allé un peu loin dans les droits des femmes, ce qui provoquait chez les enfants une perte totale de repères. Ces réactions à une mesure qui, concrètement, ne changera pas grand-chose montrent que « ça pique », et c'est bien.

Pour que ça « pique » encore davantage, il reste beaucoup à faire en termes de lutte contre les stéréotypes dans l'éducation. Le travail mené en collaboration entre le ministère de l'Éducation nationale et le ministère des Droits des femmes est à cet égard très intéressant : le seul fait d'apprendre à l'école l'égalité et le respect entre filles et garçons « pique » déjà et certains clament qu'on va déconstruire le genre et le sexe. Il faut continuer le travail, car les réactions de ce genre révèlent qu'on commence à entrer « dans le dur ».

Les métiers de la petite enfance connaissent un problème de mixité et il conviendrait d'y faire entrer des hommes. De fait, Françoise Vouillot a bien montré que la ségrégation des métiers ne tient pas à ce que les femmes ne vont pas vers les métiers d'homme, mais à ce que les hommes ne vont pas vers les métiers de femme, peu valorisés et mal rémunérés – selon l'idée que les femmes peuvent bien faire pour pas cher sur le marché du travail ce qu'elles faisaient jadis gratuitement. Il faut en outre que les hommes

qui entrent dans ces métiers y entrent dans de bonnes conditions, pour éviter que, comme on le voit trop souvent, les hommes soient par exemple directeurs de crèche et les femmes sous leurs ordres. Ces questions sont complexes.

Je crois beaucoup à une refonte de l'État social, avec notamment une révision du quotient conjugal et de la conception du couple et la famille, ainsi qu'avec des droits sociaux plus individualisés qui rendent les choix lisibles. Les hommes et les femmes n'ont pas conscience des choix qu'ils font en se mettant en couple et, lors des divorces, la collectivité prend à son compte les conséquences de la division sexuée du travail dans la famille, en termes de retraite et d'avantages familiaux. Une réflexion s'impose, qui donnera lieu à de nombreuses contre-réactions : c'est là qu'on commencera à avancer, en montrant que cette division n'est pas immuable, qu'elle est construite et entretenue et que, si l'on veut la réduire, il faut s'en donner les moyens.

Enfin, si les stéréotypes sont encore plus forts en Allemagne, où les femmes ne peuvent pas à la fois travailler et avoir des enfants, le recours au congé parental dans notre pays reste décevant, du fait de freins culturels et sociétaux très puissants. Une réflexion massive s'impose d'autant plus que, dès lors qu'une initiative suscite des réactions, c'est bien le signe qu'on aborde les choses sérieuses.

**Mme Monique Orphé, présidente.** Je vous remercie pour ces réflexions novatrices qui contribueront à nos travaux.

**Table ronde, ouverte à la presse, sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, consacrée aux femmes créatrices d'entreprise :**  
**Mme Elisabeth Kimmerlin, membre du Comité de direction de Paris Pionnières ;**  
**Mme Chantal Mainguené, fondatrice de Môm'artre ; Mme Anne Cécile Mailfert,**  
**responsable du développement au sein du Mouvement des entrepreneurs sociaux**  
**(Le Mouves) ; Mme Bella Borromei, responsable de l'accompagnement régional Île-**  
**de-France et Mme Edith Daurier, responsable des partenariats privés de**  
**l'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie)**

*Compte rendu de la table ronde du 16 juillet 2013*

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, présenté le 3 juillet dernier par Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, comporte un volet relatif à l'égalité professionnelle. Nous avons souhaité approfondir ce thème en prévision de l'examen de ce projet de loi par l'Assemblée nationale à la rentrée, et Mme Barbara Romagnan a été désignée rapporteure d'information sur cet aspect du projet.

Nous avons trouvé important d'aborder en premier lieu la question de la santé des femmes au travail, thème souvent occulté alors qu'il existe des risques spécifiques et importants d'atteinte à leur santé et de maladies professionnelles. Nous abordons également la question de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, sujet qui m'intéresse tout particulièrement dans la mesure où je suis à l'origine de la création, à Poitiers, en 2000, de la première agence des temps. Nous avons essayé de faire connaître cette politique initiée au niveau européen et de la populariser en France. Aujourd'hui, il existe un réseau territorial assez étendu, avec des agences des temps qui, dans les collectivités, œuvrent à une meilleure harmonisation des temps de vie.

Dans le cadre de ce travail, nous recevons donc aujourd'hui :

— Mme Élisabeth Kimmerlin, membre du Comité de direction de *Paris Pionnières*, structure lancée en 2005 pour accompagner les femmes dans la création d'entreprises innovantes. « Entreprendre au féminin » constitue, il faut le souligner, une préoccupation de la ministre des Droits des femmes : elle a consacré plusieurs déplacements à ce sujet et entend encourager la création d'entreprise par les femmes, qui rencontre encore beaucoup de difficultés et reste faible. J'ai reçu la semaine dernière une trentaine de femmes cheffes d'entreprise du Poitou-Charentes qui m'ont fait part des difficultés que rencontrent les femmes dans la création d'entreprises mais également dans la conciliation de leur vie de cheffes d'entreprise avec leur vie familiale ;

— Mme Chantal Mainguené, fondatrice de *Môm'artre*, entreprise sociale qui offre des services de garde d'enfants à des horaires décalés, sujet de préoccupation récurrente pour de nombreuses femmes au travail ;

— Mme Anne-Cécile Mailfert, responsable du développement au sein du Mouvement des entrepreneurs sociaux (*Le Mouves*) et qui travaille également au sein de *Môm'artre* ;

— Mme Bella Borromei, responsable de l'accompagnement régional Ile-de-France et Mme Édith Daurier, responsable des partenariats privés de l'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie), association qui – chacun le sait – distribue des microcrédits. Il est avéré que les femmes éprouvent de plus grandes difficultés que les

hommes dans l'accès aux prêts bancaires pour la création d'entreprise et qu'elles sont souvent confrontées à une discrimination masquée mais bien réelle.

Je donne la parole tout d'abord à Mme Kimmerlin. Pourriez-vous nous présenter votre structure et l'accompagnement que vous offrez aux femmes, les obstacles auxquels elles se heurtent et les réponses que nous pouvons apporter ? Notre but est d'alimenter le projet de loi – éventuellement par des amendements – et en tout cas de nourrir la réflexion politique car tout ne passe pas par la loi.

**Mme Élisabeth Kimmerlin, membre du Comité de direction de *Paris Pionnières*.** *Paris Pionnières* est une structure qui accompagne des femmes dans la création d'entreprises dont le caractère innovant est remarquable – le concept d'innovation étant entendu dans une acception très large. Cette structure a été fondée en 2005 à Paris mais a essaimé depuis puisqu'elle forme désormais une fédération, avec des structures d'accompagnement implantées dans un certain nombre de régions et dans les DOM-TOM (une première structure vient d'être ouverte en Martinique) ainsi que dans des pays étrangers (Belgique, Luxembourg, Maroc et bientôt en Tunisie).

Le but de *Paris Pionnières* est d'accompagner les femmes dans l'ensemble de leurs démarches entrepreneuriales, de la matérialisation de leur projet aux premières années d'exploitation de l'entreprise. Nous n'aidons pas seulement les femmes dans la genèse de leur projet mais également jusqu'à ce que l'entreprise se développe et crée des emplois.

Depuis 2005, date de la création de *Paris Pionnière*, plus de 963 projets ont été présentés pour sélection ; 266 projets ont été accompagnés – avec des femmes de toutes générations, y compris des femmes d'une cinquantaine d'années ayant déjà un passé professionnel –, parmi lesquels une centaine a abouti à la création d'entreprises possédant une activité opérationnelle et des clients, créant au total 700 à 800 emplois. La caractéristique des entreprises ainsi accompagnées est qu'il doit y avoir une femme à leur tête. Cela étant, une entreprise peut se créer à plusieurs et il n'est pas question de dire : « Interdit aux hommes ! ». L'équipe de direction peut être mixte, cette situation étant la plus propice à la croissance de l'entreprise puisque la mixité est le reflet de notre société.

S'agissant de la question des spécificités que pourraient présenter les entreprises créées par les femmes, en tant qu'objets économiques et personnes morales, on ne note pas de différences fondamentales par rapport à celles créées ou dirigées par un homme. Les entreprises doivent présenter une offre innovante qui trouve son marché. La façon de diriger l'entreprise peut comporter quelques différences mais il existe des traits invariants, nonobstant le sexe de la personne qui dirige. En revanche, dans un certain nombre de cas – il s'agit sans doute d'un trait de génération –, les femmes que nous interrogeons indiquent être confrontées à des freins dans leur démarche de création d'entreprise.

Le premier obstacle tient au poids des représentations qui entourent le statut de femme cheffe d'entreprise ou l'exercice de fonctions de direction – aspect qu'aborde le projet de loi-cadre. Celles qui ont franchi la porte de *Paris Pionnières* ont dépassé cet obstacle : dès lors qu'elles ont un projet qui exprime un désir d'entreprendre, c'est qu'elles se projettent déjà dans le rôle de cheffe d'entreprise. En revanche, pour ce qui est de prendre des risques, de se mettre en danger, notamment d'un point de vue financier, beaucoup de facteurs – l'éducation, la culture et les stéréotypes sociaux – conduisent les femmes à une plus grande frilosité. Elles portent des projets qui manifestent la volonté de gains progressifs plutôt que l'ambition de gains d'emblée spectaculaires qui nécessiterait la mobilisation de moyens financiers importants. Il y a donc là la nécessité d'un

accompagnement, en particulier dans la recherche de financements, qui – me semble-t-il – constitue un besoin spécifique. Cela ne signifie pas que cet accompagnement n'est pas également nécessaire pour les hommes créateurs d'entreprises mais ils abordent la question d'une manière tout à fait différente. Chez les femmes, on observe encore – second frein – le « syndrome de la bonne élève » qui, estimant devoir être reconnue au titre de la qualité de son travail, a moins l'habitude de se vendre à propos de choses qui ne sont pas encore réelles et qui, en conséquence, possède une moindre capacité d'entraînement parce qu'elle souhaite attendre que tout soit « au carré » avant de commencer à se vendre.

S'agissant de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, dans un « incubateur » où l'on trouve une majorité de femmes, il est plus facile pour elles d'aborder cette question, d'évoquer des problèmes de garde d'enfants. Tel n'est pas le cas dans des environnements plus masculins où l'on occulte plus volontiers des considérations relatives à la répartition des tâches ménagères. Dans la phase de la création d'entreprise, la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devient plus floue dans la mesure où les femmes consacrent une partie de leur vie privée à la réalisation de leur projet, lequel est souvent considéré comme un enfant à naître. D'ailleurs, comme dans d'autres carrières professionnelles, certaines femmes sont amenées à faire un choix entre la création de leur entreprise et la maternité. La frontière entre vie privée et vie professionnelle s'estompe ainsi quelque peu : les femmes ne se lèvent pas afin d'aller travailler pour quelqu'un ; elles viennent travailler pour leur projet. Cela dit, elles ont quand même besoin de temps pour se consacrer à tout ce qu'elles doivent gérer. Les femmes disposent de plus de latitude dans le cadre de la création d'une entreprise que lorsqu'elles possèdent un emploi salarié en ce qu'elles jouissent d'une relative maîtrise de leur emploi du temps. Cela peut représenter néanmoins un volume d'heures de travail considérable.

Dans ces conditions, on peut aider les femmes en développant les structures d'accompagnement, les structures de garde pour la petite enfance, ainsi que toute structure susceptible de leur offrir de la souplesse dans la gestion de leur emploi du temps.

En ce qui concerne la santé des femmes au travail, je ne possède pas d'éléments particuliers. Les structures d'accompagnement, à l'exemple de celle dans laquelle j'interviens, sont extrêmement sensibles à cette problématique, en particulier à la question du stress. Sur ce point, l'accompagnement dans la création d'entreprise ne doit pas porter uniquement sur les aspects commerciaux. Il doit permettre aux femmes de conserver un certain équilibre dans leur vie. La création d'entreprise n'a pas besoin de martyres !

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je vous remercie. Madame Mainguené, les femmes créatrices d'entreprises parviennent-elles à mobiliser leurs compagnons ou leurs époux afin d'assurer un partage des tâches domestiques équivalent à ce qu'il serait s'ils se trouvaient eux-mêmes dans la position du créateur d'entreprise ?

**Mme Chantal Mainguené, fondatrice de Môm'artre.** Je peux répondre sur ce sujet à plusieurs titres. Je suis une femme entrepreneuse, de surcroît dans le domaine social. J'ai fondé mon projet précisément parce que je devais moi-même élever seule mes enfants. À cette époque, j'étais salariée et je n'envisageais pas la création d'une entreprise.

Mon entreprise a pour objet la conciliation des temps, qui constitue un véritable enjeu. Nous assurons l'accueil de 775 familles. Nous allons chercher les enfants tous les soirs, à la sortie de 42 écoles, jusqu'à la fin de l'école primaire. Nous avons mis en place un système de prise en charge globale de la sortie de l'école à 20 heures chaque soir : nous

servons un goûter aux enfants à leur arrivée ; nous les aidons à faire leurs devoirs ; nous réalisons un projet éducatif autour de l'art comme moyen de réussite des enfants, notamment dans les quartiers défavorisés. L'âge moyen des enfants pris en charge est de 7 ans. Nous avons 30 % de mères élevant seules leurs enfants, proportion identique au taux de familles monoparentales en Ile-de-France. Je tiens ici à souligner que le fait d'être à la tête d'une cellule familiale monoparentale représente une difficulté supplémentaire lorsqu'une femme désire entreprendre. C'est un parcours du combattant ! Personnellement, j'ai attendu d'avoir reconstruit ma vie personnelle et d'avoir trouvé une stabilité pour me lancer.

Il faut bien évidemment permettre la conciliation des temps de vie par le développement de services. On parle beaucoup des crèches et de la petite enfance. Nous nous occupons de la prise en charge des enfants après l'école. La vie des femmes ne s'arrête évidemment pas à 16 heures ou 16 heures 30. Dans le milieu de l'entrepreneuriat, il y a souvent des rendez-vous après. Dès lors, il faut réfléchir aux horaires, aux conditions de prise en charge et pas seulement aux capacités. Nous fermons à 20 heures. Si nous fermions plus tôt, notre service ne présenterait pas d'utilité sociale et nous perdriions bon nombre de familles. Depuis douze ans, d'après les statistiques, l'heure à laquelle s'achève leur journée est en moyenne 19 heures 15. Si tous les services de garde fonctionnaient jusqu'à 19 heures 15 ou 19 heures 30, nous fournirions une vraie réponse. Le développement des modes de garde apparaît comme une nécessité mais il faut de la souplesse – ce qui revient très souvent dans les demandes exprimées par les parents. Les situations professionnelles et « l'organisation » du cercle familial sont très diverses. Jusqu'à 9 et 10 ans, les parents ont besoin de solutions qui les rassurent.

Il faut donc de la souplesse et cette nécessité vaut pour les modalités d'inscription. J'ai cru comprendre que dans le texte du projet de loi-cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes, il était prévu d'accorder aux femmes cheffes d'entreprise une même priorité d'accès aux crèches et aux structures périscolaires que les salariées. J'attire votre attention sur la nécessité de faire en sorte que par-delà l'égalité des droits, il y ait une égalité d'accès : des femmes cheffes d'entreprise ne peuvent parfois inscrire leurs enfants parce qu'elles ne peuvent fournir les trois derniers bulletins de salaire. L'activité des entreprises ne suit pas un cours linéaire. Il faudrait que les femmes cheffes d'entreprise puissent inscrire leur enfant dans des moments où elles doivent davantage s'investir et qu'elles ne peuvent pas nécessairement compter sur le soutien d'un compagnon ou d'un mari.

J'ai participé, pour *terrafemina*, à un groupe de travail consacré à la perception de l'entrepreneuriat, avec un groupe d'hommes d'un côté et un groupe de femmes de l'autre. Il en ressort l'idée que les femmes qui entreprennent le font pour s'occuper, se donner un loisir alors que les hommes sont davantage perçus comme des patrons, des hommes d'affaires. Les termes employés ne sont pas les mêmes pour décrire la représentation des femmes cheffes d'entreprise.

Dans le projet de loi, il est question de faciliter l'usage du compte épargne temps. Or, les femmes cheffes d'entreprise ne sont pas salariées et ne sont pas concernées. Quelles sont les réflexions engagées afin d'adapter ce dispositif à la situation spécifique des femmes cheffes d'entreprise, des travailleurs indépendants ?

Je tiens par ailleurs à signaler que le financement du périscolaire relève d'un véritable parcours du combattant. Cela fait douze ans que je me bats. Il faudrait revaloriser les conditions d'accueil dans le secteur. À titre d'illustration, le barème de la Caisse d'allocations familiales donne droit à quarante-neuf centimes d'euros par enfant et par

heure, ce qui pour nous ne couvre que le coût du goûter servi aux enfants. Ce montant ne permet pas de financer nos actions et nos salaires. Si l'on veut développer l'articulation des temps de vie, il faut assurer le financement de la prise en charge de la petite enfance mais également du périscolaire.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Votre intervention prouve qu'il n'y a pas de systèmes de garderie à la sortie des écoles ?

**Mme Chantal Mainguené, fondatrice de Môm'artre.** Oui, tout à fait ! À Paris, tout s'arrête à 18 heures. Nous travaillons en étroite collaboration avec la Ville afin de répondre à des besoins non satisfaits. Pour aller chercher les enfants à 18 heures, il faut souvent partir bien plus tôt, le temps moyen de transport s'élevant à quarante minutes entre le travail et la maison. Travailler pour un employeur qui laisse partir ses salariés à 17 heures 15 n'est pas évident.

Au-delà des solutions de garde, je tiens à parler du financement. Nous partageons le diagnostic livré par *Paris Pionnières*. La question de la prise de risques n'est vraiment pas abordée de la même manière par les femmes entrepreneurs. Il faut réaliser un grand travail de facilitation du financement. Il existe en effet beaucoup de stéréotypes dans les banques. Devant un banquier – je ne sais pourquoi –, les femmes paraissent moins crédibles. Or, en accompagnant des femmes entrepreneurs, je n'ai jamais pu constater qu'elles possèdent moins de compétences que les hommes. Il n'y a donc aucune raison pour que subsistent des barrières à l'accès aux prêts bancaires. Il faudrait sensibiliser les milieux bancaires à ces réalités. Le fait d'avoir des enfants ne rend pas moins efficace ! Nous sommes au contraire plus efficaces car nous n'avons pas le choix et nous avons moins le temps.

Je souhaiterais revenir sur la question des horaires. La fermeture tardive des structures d'accueil permet d'impliquer davantage les hommes dans la garde des enfants. Si nous fermions avant 19 heures, nous verrions très peu de pères venir chercher leurs enfants. Dans ces conditions, les femmes peuvent demander aux hommes d'aller les chercher. C'est peu le cas dans d'autres structures de garde.

Je suis également administratrice du Mouvement des entrepreneurs sociaux, dont le conseil d'administration a été renouvelé et au sein duquel un très grand effort de parité a été réalisé. Je crois qu'il est important de revaloriser ou simplement de valoriser l'image de la femme cheffe d'entreprise car la culture de l'entrepreneuriat reste très masculine. Les réseaux, tels que *le Mouves*, ont un très grand rôle à jouer. Ils peuvent faire comprendre qu'être une femme et diriger une entreprise sont deux choses parfaitement compatibles.

Les femmes créent peut-être moins d'emplois que les hommes mais elles en sont tout à fait capables. Il faut simplement dépasser certains obstacles. J'ai une entreprise de trente-deux salariés qui accueille également des engagés du service civique, des personnes bénévoles. Au total, cinquante personnes travaillent sur notre projet. L'entreprise emploie également des femmes et tout le monde peut prendre ses semaines de congés. C'est vraiment une question d'organisation et de conciliation.

Voilà ce que j'avais à dire. En ce qui concerne le projet de loi, j'insiste : il faut travailler ses dispositions afin qu'elles s'appliquent en dehors du champ des salariés.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** On nous a déjà fait remarquer que le projet de loi comportait des insuffisances, notamment pour ce qui est de la situation des



professions libérales et des métiers qui ne confèrent pas la qualité de salarié. Mais tous les salariés ne bénéficient pas d'un compte épargne temps.

Si j'ai bien compris, vous allez chercher les enfants pour les emmener dans huit structures ?

**Mme Chantal Mainguené, fondatrice de Môm'artre.** Nous possédons en effet huit centres : cinq à Paris, trois en province. Nous essayons de développer le réseau dans toutes les villes où nous pouvons être utiles et, surtout, dans les quartiers très mixtes.

Je voudrais dire également que nos tarifs sont parfaitement adaptés aux revenus. Cela va de dix centimes à dix euros l'heure. La moyenne des tarifs acquittés par les familles s'élève à trois euros vingt. Nous avons affaire à des familles aux revenus très modestes. N'oublions pas que souvent, les chefs d'entreprise ne se rémunèrent qu'au bout de la troisième année de leur activité. Les tarifs doivent également tenir compte de cela. On croit que les chefs d'entreprise sont riches. Ce n'est pas vrai !

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Tous ne sont pas cotés au CAC 40, c'est certain.

**Mme Anne-Cécile Mailfert, responsable du développement au sein du Mouvement des entrepreneurs sociaux (Le Mouves).** Il est intéressant de noter que cela fait quarante-huit ans et trois jours que les femmes ont le droit d'entreprendre sans l'autorisation de leur père ou de leur mari. Ce droit leur a en effet été reconnu le 13 juillet 1965. Même si les femmes ont aujourd'hui le droit et la volonté d'entreprendre, on se rend bien compte qu'elles créent moins d'entreprises que les hommes.

*Le Mouvement des entrepreneurs sociaux* existe depuis trois ans. Il fédère et représente les entrepreneurs sociaux, soit les dirigeantes et dirigeants d'entreprises sociales. Une entreprise sociale a une finalité sociale et environnementale extrêmement forte et a des pratiques qui garantissent que l'activité et le profit économiques sont placés au service de l'intérêt général et de la satisfaction des besoins sociaux et environnementaux.

*Le Mouves* travaille beaucoup sur l'entrepreneuriat social. Nous avons participé aux assises de l'entrepreneuriat. Nous sensibilisons beaucoup de jeunes à l'économie sociale et solidaire et à l'entrepreneuriat social. En 2012, notre action a touché 12 000 jeunes. Depuis l'an dernier, nous avons fait le choix de nous attaquer sans détour à la question de l'entrepreneuriat des femmes et des inégalités entre les hommes et les femmes en la matière. Il y a là une forte volonté de notre conseil d'administration, renouvelé le mois dernier et aujourd'hui composé de façon presque paritaire.

Dans la mesure où nous agissons pour l'entrepreneuriat social, on pourrait penser que nous nous intéressons à des métiers « féminisés » relatifs, par exemple, à l'offre de soins. On pourrait donc imaginer que l'entrepreneuriat social est un milieu où les femmes sont majoritaires, eu égard à la nature des activités en question. On constate pourtant que les caractéristiques de l'entrepreneuriat social ne sont pas tellement éloignées de celles de l'entrepreneuriat classique. Au *Mouves*, nous avons essayé de mener une étude sur nos entrepreneurs et avons pu dégager quelques éléments statistiques. 21 % des répondants sont des femmes, ce qui est moins que le nombre des créatrices d'entreprise (29 %). On se rend compte également que plus l'entreprise comporte de salariés, moins il y a de femmes. Aussi, plus la structure est importante, plus la probabilité qu'un homme la dirige est élevée.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Pensez-vous que ce phénomène s'observe au fur et à mesure que l'entreprise embauche car elle se développe, ou que le phénomène existe dès la création de l'entreprise ?

**Mme Anne-Cécile Mailfert.** Il me semble que les femmes sont plus susceptibles de créer des entreprises – de services par exemple – ayant moins vocation à « grossir ». Par ailleurs, il apparaît que les femmes appartiennent moins à des réseaux, qui aident pourtant beaucoup au développement des structures.

Ce que l'on peut lire dans les publications de France Active, du Centre d'analyse stratégique, du Laboratoire de l'Égalité ou encore de votre délégation confirment que les réseaux sont importants – ce qui nous conforte dans l'idée que notre action est utile. Nous sommes utiles à double titre : d'une part, nous pouvons mettre en contact nos entrepreneurs avec des financeurs ; d'autre part, nous travaillons sur la mise en valeur de la figure de l'entrepreneur et de l'entrepreneure. Nous travaillons notamment beaucoup sur la figure de l'entrepreneur social et essayons d'être pédagogue sur la question.

Nous avons fait le choix de faire un travail important sur l'accessibilité de notre réseau et avons donc cherché à définir de bons formats et horaires de réunion. Nous allons aussi organiser une journée de sensibilisation aux inégalités de genre afin que nos entrepreneurs sociaux aient la possibilité de réfléchir ensemble à cette importante question.

En ce qui concerne nos préconisations dans le cadre du projet de loi, Mme Mainguené les a déjà bien évoquées.

**Mme Édith Daurier, responsable des partenariats privés de l'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie).** Nous existons depuis vingt-cinq ans et sommes présents en France métropolitaine et en outre-mer. Nous comptons 450 salariés et 1 500 bénévoles répartis dans 130 antennes sur le territoire. Le cœur de notre métier est d'apporter des financements et d'accompagner des entrepreneurs. Nous comptons également des permanences chez des partenaires qui travaillent à la création d'entreprise. Ce sont les bénévoles – souvent des personnes à la retraite offrant leur temps et leurs compétences – qui accompagnent les entrepreneurs.

Nous finançons des très petites entreprises (TPE), le plan de financement ne pouvant pas excéder 10 000 euros. À l'Adie, la moyenne de prêt pour une création d'entreprise est de 3 000 euros. Nous avons affaire à des personnes qui n'ont pas accès au crédit bancaire, parce qu'elles sont souvent au chômage où bénéficiaires des minima sociaux, ce qui explique qu'elles s'adressent à nous. Ces personnes souhaitent modifier leur quotidien parce qu'elles ne se satisfont pas de leurs conditions d'existence. Elles ont l'audace de tenter leur chance dans la création d'entreprise et nous leur apportons une aide financière. L'accompagnement que nous réalisons dure tout le temps de la période de remboursement.

Nous constatons qu'à l'Adie, il y a plus de femmes qui créent des entreprises qu'à l'échelle nationale. Elles représentent 42 % des personnes à qui nous apportons une aide financière contre 32 % à l'échelle nationale. Les femmes sont très sensibles à l'accompagnement : 58 % des créateurs d'entreprise que nous accompagnons sont des femmes. Comme cela a été rappelé, les femmes sont parfois moins sûres d'elles, ont des difficultés à prendre l'initiative, à combattre les préjugés dont elles sont la cible... Peut-être se sentent-elles plus fragiles, ce qui explique qu'elles soient très preneuses d'accompagnement et de formation.

En règle générale, les femmes empruntent un peu moins que les hommes que nous aidons – 2 700 euros en moyenne – et remboursent de manière plus fiable. Leur taux d’impayés est en effet inférieur à celui des hommes même si la différence n’est pas énorme : 6 % contre 6,9 %. Leur niveau de formation est légèrement inférieur à celui des hommes mais cela ne les empêche pas de se lancer dans la création d’entreprise.

68 % des entreprises créées auxquelles nous avons apporté une aide financière existent toujours au bout de deux ans. Jusqu’à présent, nous accompagnions indistinctement des hommes et des femmes. Nous nous sommes toutefois aperçus que les freins étaient plus importants pour les femmes et nous réfléchissons sérieusement aux moyens de modifier notre communication à leur égard. Nous croyons beaucoup à l’exemplarité ; nous finançons des personnes issues de tous les milieux, ayant des parcours très divers, des jeunes et des moins jeunes. Ces personnes ont un point commun : elles ont, à un moment ou à un autre, perdu leur emploi et n’en ont pas toujours retrouvé un, mais ont souhaité se lancer dans un projet de création d’entreprise.

Pour les femmes, s’ajoute l’obligation de s’occuper des enfants et, plus généralement, des tâches ménagères. Beaucoup d’entre elles, en Île-de-France, vivent sans conjoint – et doivent donc s’occuper seules des enfants. Beaucoup sont multi-salariées mais cela ne suffit pas. Elles profitent de leur temps libre (le week-end notamment) et de leur réseau pour mettre en place ce que nous appelons des activités génératrices de revenus. Nous réfléchissons aux moyens, pour elles, de déclarer leurs activités afin de les faire entrer dans un cadre légal.

Nous voulons faire la démonstration que la création d’entreprise par les femmes est possible. D’ici la fin de l’année 2013, nous allons communiquer différemment et mettre davantage en avant les femmes qui ont bénéficié de nos financements, à travers l’organisation de journées « portes ouvertes », de rencontres, de témoignages... de façon à ce que les femmes qui ont de l’expérience dans ce domaine puissent en parler. Même si la création d’une entreprise est un processus complexe, il faut y croire car cela permet aux personnes concernées de retrouver une place dans la société et de ne plus être « invisibles ».

À l’Adie, nous avons un dispositif dédié aux jeunes de dix-huit à trente-deux ans, qui accueille 51 % de femmes souhaitant créer leur entreprise. En 2014, l’objectif est de mettre en place une cellule de veille économique destinée à renseigner sur les secteurs économiques les plus porteurs, mais aussi un fonds de prêt d’honneur (à taux zéro) dédié aux femmes afin de simplifier les montages financiers existants. Nous voulons également développer la mise en réseau.

**Mme Barbara Romagnan.** Merci beaucoup, mesdames, pour vos interventions. Vous n’avez pas toujours dit ce qu’il vous semblerait utile de faire figurer dans la loi. Il conviendrait de rappeler aux banques que les femmes ne remboursent pas moins bien leur crédit que les hommes. J’ai noté aussi qu’il faudrait que les femmes cheffes d’entreprise puissent bénéficier, à l’instar des salariées, de places en crèche pour leurs enfants. Il faudrait en tout état de cause accroître les places disponibles en crèche.

Je me demande dans quelle mesure le service du remplacement dans le secteur agricole – qui organise le remplacement des agriculteurs lorsque ceux-ci tombent malades par exemple – pourrait servir de modèle à un dispositif facilitant le remplacement des cheffes d’entreprise. Avez-vous réfléchi à cette question ?

**Mme Elisabeth Kimmerlin.** Dans le cadre de l'entreprise, il s'agirait de favoriser les offres – qui existent d'ailleurs sur le marché du travail – liées au management de transition pour des fonctions basiques et transverses. Il s'agit ici de remplacer un manager en cas de crise. La fonction de chef d'entreprise est plus spécifique et différente de celle de chef d'exploitation agricole. Tout cela serait donc à organiser. Le point clé est le financement car durant les premières années d'existence de l'entreprise, le chef d'entreprise ne se rémunère pas. Il faudrait donc un remplacement mais dans un cadre de mutualisation. J'insiste d'ailleurs sur la nécessité absolue pour le chef d'entreprise de prendre toutes les assurances, notamment sociales, adéquates, car son environnement juridique est différent de celui du salarié.

Il faut être conscient que les femmes cheffes d'entreprises n'accumulent pas de trimestres en vue de leur retraite. C'est vrai pour les hommes entrepreneurs aussi, mais comme les femmes ont plus souvent des carrières hachées, ce phénomène est aggravé pour elles.

**Mme Anne-Cécile Mailfert.** Mettre en place un fonds de garantie pour l'entrepreneuriat serait une mesure intéressante pour l'accès au financement et pour rassurer les banques un peu frileuses. Actuellement, il n'est pas possible de créer son entreprise durant le congé parental. Ne pourrait-on pas envisager de pouvoir au contraire profiter de ce congé pour créer son entreprise dont le démarrage est long? Par ailleurs, je crois que se faire remplacer dans son entreprise est faisable quand on a un salarié qui peut être formé pour cela : la mise en place de binômes pourrait être promue.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Durant le congé parental, il est parfois difficile de se voir attribuer une place de crèche pour son enfant, ce qui peut aussi être un obstacle. Les entreprises sont très différentes : aussi un système de remplacement est-il difficile à mettre en œuvre.

**M. Jacques Moignard.** Pouvez-vous préciser la spécificité de l'entrepreneuriat « au féminin » ? J'ai siégé de nombreuses années dans une instance d'accompagnement à la création d'entreprise et je ne vois pas quelle particularité s'attache à ces entreprises « au féminin ». Peut-on dresser une typologie de ces entreprises, concernent-elles un champ économique particulier ?

**Mme Edith Gueugneau.** Le service de remplacement joue un rôle important en milieu rural dans les entreprises agricoles et constitue une bonne réponse. J'observe malheureusement, que souvent dans les très petites entreprises, où la patronne est seule à la tête de son entreprise, lorsqu'elle tombe malade, l'entreprise ferme car on ne trouve pas de remplaçant. Il faudrait inventer une solution pour ces cas, car l'enjeu est tout simplement la survie de l'entreprise.

**Mme Marie-Noëlle Battistel.** J'ai moi-même une expérience de cheffe d'entreprise puisque j'ai créé, il y a 16 ou 17 ans, une entreprise de transport de voyageurs, dans un milieu très masculin. Je n'ai pas rencontré de difficulté particulière avec les banques ; en revanche, il faut obtenir une capacité de transport et embaucher des femmes comme conductrices d'autocar ce qui était inédit à l'époque. Sur les cent candidats qui se sont présentés à l'examen pour conduire ces autocars, toutes les femmes – peu nombreuses – ont été reçues. Pendant les premières années, je n'ai effectivement pas pu prendre de salaire et je n'ai pas non plus validé, pendant deux ans, de trimestres en vue de ma retraite. Il a fallu six ou sept ans pour stabiliser mon entreprise ; aussi je confirme qu'il n'est pas facile de compenser cette perte de salaire et de cotisation en vue de la retraite.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Il aurait été possible de racheter des trimestres. Il semble que les hommes rachètent beaucoup plus de trimestres que les femmes.

**Mme Elisabeth Kimmerlin.** Pour répondre à M. Moignard, je dirais que les femmes créent tous types d'entreprises, dans tous les secteurs d'activités mais en trop faible proportion. J'accompagne pour ma part des femmes qui ont créé leur entreprise dans le secteur de l'économie numérique. Évidemment, l'entreprise créée par une femme est la même que celle créée par un homme en termes d'offre et d'impératifs économiques, mais le cheminement du projet puis le financement seront appréhendés différemment, avec une prise de risque différente. L'ambition pour l'entreprise sera différente du fait de l'éducation reçue et du poids des stéréotypes. Le chemin poursuivi par les femmes est néanmoins sûr et permet de créer de belles entreprises, bien qu'il ne corresponde pas au stéréotype de l'entrepreneur, du « business man ». Pour certains, si une femme crée une entreprise, c'est qu'elle a terminé son congé de maternité et cherche à s'occuper...ça n'en fait pas une « *business woman* ».

Concernant la relation avec les banques, je remarque que souvent, la première question du banquier à qui vous soumettez votre projet est : « et que fait votre mari, quel est son salaire ? »

Pour de nombreuses raisons, y compris l'image qu'elles ont d'elles-mêmes, le cheminement des femmes créatrices d'entreprises est différent de celui des hommes. Les femmes entrepreneurs sont confrontées comme les salariées à la problématique de la conciliation des temps : vie professionnelle – très remplie – et vie familiale, avec, en plus, un risque sur la rémunération.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Dans le Poitou, des hommes ont aussi créé des entreprises dans le numérique, et j'ai pu constater qu'ils ne se posaient pas du tout la question de l'articulation des temps. Ce sont toujours les femmes qui doivent gérer cette question et faire des choix. Parfois, et c'est triste à dire, en cas de divorce et de garde partagée une semaine sur deux, les hommes prennent conscience du problème.

**Mme Bella Borromei, responsable de l'accompagnement régional Île-de-France de l'ADIE.** En Île-de-France, beaucoup d'entreprises créées par les femmes interviennent dans le secteur des services aux entreprises ou à la personne. Pour ce qui concerne le remplacement, la réglementation dans de nombreux secteurs – le métier de coiffeur, par exemple – impose au remplaçant d'être également diplômé. L'ADIE aide à la création d'entreprise à partir d'un apport de 2 000 euros.

**Mme Elisabeth Kimmerlin.** Les femmes créent des entreprises dans tous les domaines d'innovation. Toutefois, comme il n'y a que 15 à 20 % de filles dans les études scientifiques, il y a seulement 10 % de femmes dans la création d'entreprises innovantes.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Nous retrouvons cette question de l'orientation des jeunes filles dans les études supérieures, où elles investissent beaucoup moins que les garçons les champs scientifiques. Il est indispensable de parvenir à diversifier les choix des filles quant à leur futur métier, et à parvenir à une meilleure parité dans les disciplines.

**Audition, ouverte à la presse, de Mme Yvette Roudy, ancienne ministre des Droits de la femme, présidente du bureau de l'Assemblée des femmes, sur l'égalité entre les femmes et les hommes**

*Compte rendu de l'audition du 16 octobre 2013*

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** La Délégation aux droits des femmes est très honorée d'accueillir la première ministre des Droits de la femme – dans le Gouvernement de Pierre Mauroy – et de rendre hommage à son action de précurseur dans les années 1981 et suivantes.

L'Assemblée nationale va examiner bientôt le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, adopté par le Sénat, et présenté par Mme Najat Vallaud-Belkacem. Nous avons souhaité, madame la ministre, avoir votre avis sur ce projet de loi.

Depuis un an, plusieurs lois ont apporté leur contribution à l'égalité réelle entre les sexes : la loi relative au harcèlement sexuel du 6 août 2012 ; la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013, avec la gratuité de la contraception pour les mineures et le remboursement de l'IVG ; la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche, qui a instauré des mécanismes de parité dans la gouvernance, la consultation et l'évaluation ; les textes relatifs aux conseillers départementaux, qui permettront l'accès de nombreuses femmes aux mandats électifs ; enfin, la loi sur la sécurisation de l'emploi, par l'instauration d'un minimum de 24 heures pour le travail à temps partiel, dont nous savons qu'il concerne majoritairement les femmes.

La Délégation a participé à l'élaboration de la plupart de ces textes. Le projet de loi pour l'égalité nous donne l'occasion d'aller plus loin.

Madame la Ministre, vous avez été à l'origine de l'une des premières grandes lois relatives à l'égalité professionnelle, la loi de 1983, qui a notamment créé le rapport de situation comparée. Le corpus législatif dont nous disposons aujourd'hui est-il suffisant pour parvenir à l'égalité professionnelle ? On constate que les inégalités sont encore fortes, comme l'a révélé le débat sur les retraites : moins 27 % au niveau des salaires et moins 40 % au niveau des retraites.

Depuis 1983, plusieurs phénomènes ont joué de façon contradictoire : la poursuite de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail ; dans les années quatre-vingt dix, l'encouragement à recourir au temps partiel, par des cotisations sociales moins élevées – de fait, la loi de 1992 constitue un coup d'arrêt à la convergence des carrières ; enfin, le fait que les entreprises paient moins de charges lorsqu'elles emploient des salariés rémunérés à moins de 1,5 SMIC.

Madame la Ministre, j'aimerais vous entendre sur la manière de passer de l'égalité prévue par la loi à l'égalité réelle, celle que Mme Najat Vallaud-Belkacem appelle de ses vœux. Pouvez-vous nous dire, avec votre expérience, les obstacles qu'il conviendrait de lever pour y parvenir ?

**Mme Yvette Roudy.** Tout d'abord, merci de m'accueillir. Je suis attentivement vos travaux, surtout depuis que nous avons un nouveau Président de la République et une nouvelle – la seconde – ministre des Droits de la femme. Je suis ravie de constater que vous avez obtenu des résultats, que je mets sur le compte de la parité. Bien sûr, nous en avons encore pour quelques siècles. Mais après tout, le féminisme ne date que de 200 ans, alors que le machisme est là depuis plus de 2 000 ans et on n'éradique pas 2 000 ans de pratiques, de coutumes et de lois en un clin d'œil. Pour avoir été aussi députée, maire,

députée au Parlement européen et avoir appartenu aux instances du parti socialiste, je sais à quel point votre tâche est difficile.

La loi sur l'égalité professionnelle de 1983 différait des lois précédentes, dans la mesure où c'est une loi visant à l'égalité, et non plus une loi de protection. Les femmes ont toujours travaillé, mais elles travaillaient gratuitement. La question du travail des femmes s'est posée à partir du moment où elles ont prétendu être salariées. Dès cet instant, on a commencé à poser des barrières en mettant en avant que le travail des femmes allait faire baisser le taux de natalité. Et c'est bien ce qui s'est passé au cours de la Révolution industrielle, lorsque les femmes sont venues des campagnes pour travailler au fond des mines et dans les usines. Plusieurs lois ont donc été votées, afin de protéger la capacité d'enfantement des femmes.

La loi de 1983 est donc une loi d'égalité, avec ses avantages, ses inconvénients et ses effets pervers.

L'élément principal de cette loi est la création d'un rapport de situation comparée, obligatoire tous les ans. Mais j'avais fait écrire à l'époque : ce rapport « peut » donner lieu à des plans d'égalité, au lieu de : « doit » donner lieu à des plans d'égalité. C'était un peu naïf, car si ce rapport est bien obligatoire, il ne donne pas toujours lieu à des plans d'égalité. En outre, les inspecteurs du travail ne connaissent pas la loi, ou n'en voient pas l'utilité.

Je vous félicite d'avoir fait entrer dans les discussions annuelles entre patronat et syndicats une négociation sur l'égalité professionnelle qui s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée. C'est fondamental. Mais encore faut-il, là aussi, que ceux qui défendent l'égalité professionnelle connaissent bien la loi. Les inspecteurs du travail, quant à eux, doivent vérifier si les plans d'égalité donnent des résultats. Il existe des modèles et des exemples de plans d'égalité, qui peuvent prendre des formes différentes selon les entreprises – au-delà de 50 salariés.

Lorsque j'ai quitté mes fonctions ministérielles et que je suis devenue parlementaire, j'ai fait un rapport qui m'a amenée à visiter un certain nombre de pays. Je me suis alors aperçue que c'était en Finlande que la loi sur l'égalité professionnelle – qui découle, à l'origine, d'une directive communautaire – était la mieux appliquée. Au Québec et dans les pays développés, j'ai relevé aussi quelques éléments intéressants.

Il conviendrait de mettre en avant l'argument selon lequel les entreprises ont intérêt à faire monter des femmes dans la hiérarchie et à leur donner des postes de décision. On s'est en effet aperçu que, pour des raisons liées à leur éducation, les femmes ont des qualités de négociatrices parce qu'elles ont davantage de patience dans les discussions et que leur ego n'est pas fondamental. Cela m'a été dit dans des entreprises où il y a beaucoup de personnel féminin, c'est-à-dire dans les banques et dans les assurances. Les entreprises ne doivent donc pas avoir peur de l'arrivée des femmes. D'ailleurs, la mixité dans les entreprises est un élément d'apaisement à tous les niveaux – davantage de fluidité dans les relations, et de sérénité.

En 1983, j'ai absolument refusé d'introduire dans la loi le travail à temps partiel. Ce n'est pas faute d'avoir reçu des pressions de tous les côtés. Mais j'avais été à l'école de Marguerite Thibert, une grande féministe – qui n'est plus de ce monde – qui appartenait au Mouvement démocratique féminin, où j'ai été formée, avec Colette Audry, Marie-Thérèse Eyquem, et qui était au Bureau international du travail. Cette grande personnalité, qui faisait autorité, considérait le travail à temps partiel comme un piège. De fait, il est très

difficile d'en sortir. Cette forme de travail n'offre aucune possibilité de promotion, et les retraites sont également partielles. En fait, tout est partiel dans le temps partiel.

Cela va à l'encontre de certaines idées reçues. Or nous savons à quel point celles-ci sont difficiles à combattre. Mme Najat Vallaud-Belkacem répète souvent cet argument d'Einstein, selon lequel il est plus facile de désintégrer un atome qu'une idée reçue. Alors que j'étais maire à Lisieux, j'ai reçu un monsieur qui allait ouvrir une grande surface et qui pensait me faire plaisir en m'annonçant qu'il allait donner du travail aux femmes et que ce ne serait que du temps partiel ! Comment lui expliquer mon point de vue ? C'était très difficile à faire comprendre.

Malheureusement, le temps partiel a explosé en France après 1986, quand la gauche est tombée. Les femmes s'y sont précipitées, et on le comprend. En effet, elles ont cru pouvoir « concilier » travail de la famille et travail professionnel – question qui ne se pose pas pour les hommes. Georgina Dufoix, qui est par ailleurs tout à fait sympathique, défendait le temps partiel. Elle a même fait adopter en 1985 une loi sur le congé parental d'éducation. Ainsi, je poussais les femmes à aller travailler, tandis qu'une pression s'exerçait par ailleurs dans l'autre sens.

Au bout de trois ans, les femmes ont compris que le travail à temps partiel était un piège. Mais beaucoup travaillent encore à temps partiel. C'est le mode d'emploi de la caissière de supermarché, qui constitue en elle-même tout un symbole : symbole des nouvelles poches de pauvreté, de la femme la plus pauvre parmi les pauvres, qui n'arrive pas à boucler son budget et à se faire payer la pension alimentaire...

Je ne veux pas vous décourager, mais vous avez encore beaucoup de travail à faire. Comme la démocratie, les droits des femmes procèdent par bonds, avec des avancées, des reculs et des moments de stagnation. Nous vivons dans une démocratie inachevée. Mais n'oubliez pas que les « droits des femmes » sont un principe nouveau, lancé pour la première fois par Olympe de Gouges. À ce propos, je pense qu'il faut conserver cette appellation de « droits des femmes », pour éviter toute ambiguïté, nous qui vivons au pays des droits de l'Homme – dans les autres pays, on parle de *Human Rights*...

Quoi qu'il en soit, et bizarrement, la loi sur l'égalité professionnelle de 1983 est passée comme une lettre à la poste. Je n'ai eu aucun problème, même avec la disposition selon laquelle les plans d'égalité pouvaient donner lieu à des stages de formation spécifique ouverts aux seules femmes, et financés par des fonds issus de la formation professionnelle. Je pensais que le Conseil constitutionnel allait interdire, au nom de l'égalité, cette mesure tendant, précisément, à réduire les inégalités. J'avais des raisons de me méfier, dans la mesure où il avait déjà déclaré non conformes à la Constitution plusieurs de mes textes. Mais ce ne fut pas le cas.

Je ne sais pas pourquoi cette loi sur l'égalité professionnelle est la seule qui porte mon nom, alors que j'en ai fait adopter six. Mais j'en ai préparé davantage : un certain nombre d'entre elles n'ont pas été adoptées, comme le projet de loi anti-sexiste, qui vous attend encore, et qui donnait à une association le droit de se porter partie civile dès l'instant où elle considérait qu'il y avait atteinte à la dignité de la femme dans une représentation publique – dans la pratique, il s'agissait des affiches. Or ce projet de loi n'a jamais été inscrit à l'ordre du jour du Parlement, alors qu'il avait été présenté sans problème au conseil des ministres. Mais les publicitaires – Jacques Séguela en tête – se sont dressés contre lui et j'ai été, un mois durant, la cible d'attaques relevant du machisme le plus bête. Mais peut-être pourriez-vous le reprendre ? M. Zapatero a fait voter une loi équivalente en Espagne.



Auparavant, j'avais pu faire adopter, relativement facilement d'ailleurs, le remboursement de l'IVG. Je crois que nous sommes un des rares pays à l'avoir voté.

J'ai essayé de faire passer la transmission du nom de la mère, comme en Espagne ou ailleurs. Je n'y suis pas parvenue mais, quelques années plus tard, dans les années 2000, c'est devenu possible – grâce à M. Gérard Gouzes, avocat et député socialiste de Marmande.

Je souhaiterais maintenant que les associations féminines et féministes soient consultées, à l'instar des syndicats. Aujourd'hui, elles sont nombreuses, parfois très compétentes et pourraient vous apporter des idées. J'imagine que Mme Najat Vallaud-Belkacem a été obligée de consulter la CGT, la CFDT, etc. Il conviendrait qu'elle consulte également le Planning familial ou l'Assemblée des femmes.

En 1992, à partir du moment où l'Europe a lancé un appel à la parité en direction des États membres, nous avons créé l'Assemblée des femmes, avec Françoise Durand, et nous avons beaucoup travaillé sur ce thème. Comme les partis politiques, qui détenaient la clé du problème dans la mesure où ce sont eux qui désignent les candidats, restaient sourds à nos demandes, j'ai monté un petit coup politique, qui a d'ailleurs failli me faire exclure du parti socialiste : je suis allée voir Simone Veil, je lui ai demandé son appui et nous avons présenté le « Manifeste des dix pour la parité », signé par cinq femmes de droite et cinq femmes de gauche, anciennes ministres. Nous avons publié, avec l'aide de *L'Express*, une série de propositions – dont Lionel Jospin s'est largement inspiré par la suite.

Mais venons-en au texte de Mme la ministre Najat Vallaud-Belkacem. Je considère que celle-ci a eu raison de choisir une loi-cadre, qui permet de tout regrouper et de donner une visibilité globale sur tout ce qui concerne les femmes.

Cela dit, je ne suis pas toujours d'accord avec les formules utilisées, et je trouve que l'on n'y est pas assez sévère en cas de manquements à la parité. Personnellement, je supprimerais la totalité de leurs subventions aux partis qui ne la respecteraient pas. Certains partis préfèrent payer des amendes, ce qui est cynique et révélateur de la profondeur du machisme !

Mais il faut savoir que la question du droit des femmes est aussi de nature politique et qu'elle dépend du rapport de forces que l'on saura instaurer. Qu'a fait le mouvement ouvrier pour défendre les ouvriers ? Il a créé des syndicats pour affronter le patronat. Il faut donc que les femmes soient nombreuses à s'organiser. Aujourd'hui, grâce à la loi sur la parité, elles commencent à le faire. Cela étant, je trouve honteux d'avoir dû recourir à la loi. Les pays scandinaves, qui sont beaucoup plus démocrates que nous, y sont venus naturellement.

Nous avons des alliés masculins, dont certains sont présents, et que je remercie. Mais si nous parvenions à réunir autant d'hommes que de femmes, nous aurions plus d'écho. Nous ne pourrions avancer qu'avec quelques hommes généreux, assez libres et qui n'ont pas peur des femmes.

Je regrette enfin que cette loi n'aborde pas la première des violences, à savoir la prostitution. J'ai écrit au Premier ministre, au Président de la République et à un certain nombre de personnes « décisionnaires » qu'il était honteux de laisser perdurer la situation. Mais cela ne suffit pas de dire que c'est une honte, il faut agir. Sans clients, ce que je considère comme un marché s'appauvrirait, et les proxénètes se tourneraient vers d'autres marchés plus fructueux. Cela suppose que l'on sanctionne les clients. Je crois que c'est le

moment de s'y mettre, même si je suis consciente que la lutte contre la prostitution prendra des années.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Merci pour ces propos encourageants, vivifiants et intéressants. S'agissant du dernier point que vous avez évoqué, la prostitution, sachez que le mercredi 27 novembre prochain, nous devrions discuter d'une proposition de loi sur la prostitution, et qu'une commission spéciale se mettra en place la semaine prochaine, à la suite du rapport que Mme Maud Olivier a réalisé sur le sujet – après celui de Mme Danielle Bousquet et M. Guy Geoffroy.

**M. Jacques Moignard.** Madame la Ministre, merci pour ce clin d'œil à Olympe de Gouges. Je suis député de Tarn-et-Garonne, et il se trouve qu'elle est née à Montauban. Nous espérons bien sûr qu'elle fera partie des femmes qui seront inhumées au Panthéon.

J'aimerais avoir quelques précisions sur le plan d'égalité professionnelle dont vous avez parlé. Que contient-il ou que devrait-il contenir ? S'il était mis effectivement mis en place, il pourrait avoir son utilité.

Par ailleurs, j'aimerais que vous développiez ce que l'on pourrait faire contre les stéréotypes.

**Mme Yvette Roudy.** J'avais créé, à l'intérieur de mon ministère, une commission de trois ou quatre personnes qui s'occupaient de conseiller les entreprises qui voulaient monter des plans d'égalité. Que peut-on mettre dans un plan d'égalité ? Beaucoup de choses. Il y a des exemples, qui peuvent servir de modèles – en Finlande, notamment. Mais pour le mettre en place, il faut d'abord un très bon directeur des ressources humaines, qui ait compris, avec sa tête et avec son cœur, l'utilité de faire monter les femmes à l'intérieur de l'entreprise, et qui sache détecter celles qui sont disposées à suivre une formation professionnelle spécifique pour grimper des échelons.

Ensuite, je crois savoir que le ministère des Droits des femmes s'est lancé dans la bataille contre les stéréotypes. Lorsque j'étais ministre, j'organisais des campagnes au printemps, au moment de l'orientation des élèves, autour de thèmes comme « les métiers n'ont pas de sexe, orientez-vous toutes directions » ou autour de la femme « ingénieure ». Il faut trouver des idées, mener des campagnes, à l'école ou à la télévision. Encore une fois, comme le disait Einstein, un atome est plus facile à désintégrer qu'une idée reçue !

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Il existe aussi des modèles de rapports de situation comparée – sans doute sur le site du ministère. Ceux-ci ont d'ailleurs été simplifiés en 2003, parce que certaines petites entreprises les trouvaient trop compliqués.

J'observe que nous avons introduit dans l'ANI – l'accord national interprofessionnel – l'obligation d'envoyer le rapport de situation comparée aux DIRECCTE – les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Jusque là, c'étaient les inspecteurs du travail qui devaient le demander quand ils se rendaient dans l'entreprise. Je souhaiterais, pour ma part, que l'on franchisse un pas supplémentaire et qu'on le publie sur le site du ministère du Travail. Nous le demanderons à l'occasion de la prochaine loi.

Ensuite, la loi Sauvadet de 2012 a rendu obligatoires les rapports de situation comparée dans la fonction publique (d'État, hospitalière et territoriale), pour mesurer les différences de salaires qui y existent – jusqu'à 15 % de différence de salaire entre les hommes et les femmes. L'idée est double : aller vers l'égalité professionnelle et salariale, et vers l'égalité pour la promotion des femmes dans la hiérarchie et la haute hiérarchie.

Enfin, Mme Najat Vallaud-Belkacem, avec M. Vincent Peillon, a mis en place dans les écoles un programme, l'« ABCD de l'égalité », destiné à lutter contre les stéréotypes. Mais nous pourrions peut-être aller plus loin à l'occasion de la discussion de son projet de loi.

**Mme Cécile Untermaier.** Madame la Ministre, merci de nous donner la joie d'échanger avec vous sur ces questions.

S'agissant des plans d'égalité, je voudrais simplement rappeler qu'au sein de la Délégation, nous avons travaillé avec Mme Najat Vallaud-Belkacem sur un projet de décret destiné à améliorer le dispositif et à faire en sorte que les plans qui « dorment » dans les entreprises puissent être examinés par les inspecteurs du travail. J'ai tout de même un doute sur l'effectivité de ce contrôle, à raison du nombre d'inspecteurs du travail, qui sont une espèce rare, voire même une espèce en voie de disparition.

Ensuite, le projet de loi de Mme Najat Vallaud-Belkacem pourrait être l'occasion, pour nous, de faire quelques préconisations. Il me semble en tout cas que, dès lors que la discrimination est constatée dans un rapport, il faut prévoir des sanctions, ou au moins des délais de réparation. Nous devrions être beaucoup plus coercitifs que nous ne l'avons été jusqu'à présent.

Enfin, il serait utile d'avoir dans chaque entreprise un référent qui puisse porter cette question de l'égalité homme/femme. Si l'on n'identifie pas une telle personne, le débat risque de manquer d'efficacité.

**Mme Marie-George Buffet.** Madame la Ministre, merci pour vos propos. Votre détermination fait plaisir à entendre. Je ferai trois observations.

Tout d'abord, le temps partiel est l'équivalent du salaire d'appoint des premières années du travail salarié des femmes. Il reprend l'idée qu'une femme ne peut pas avoir un travail à plein temps parce qu'elle est en charge du foyer domestique. Selon moi, on n'avancera pas sur l'égalité des salaires ni sur l'égalité dans les responsabilités si on ne se bat pas, avant tout, pour que les femmes aient droit à travailler à temps plein. Cela demande bien sûr, de créer des conditions favorables – et je pense en particulier à un vrai service public de la petite enfance.

Ensuite, je suis contente que vous ayez abordé la question de la visibilité des femmes, et donc de la féminisation des mots, notamment des mots de pouvoir. J'ai fait une tribune là-dessus. Il arrive que des journalistes s'adressent à moi en disant : « vous, les hommes politiques » ! Cette question est très importante pour les filles. Si elles n'entendent parler que des hommes politiques ou des ingénieurs sans « e », elles penseront qu'elles n'ont pas leur place à ces postes de responsabilité.

Enfin, vous avez souligné que les inspecteurs du travail ne connaissaient pas les textes sur l'égalité professionnelle homme/femme. Cette ignorance des textes existe aussi dans les services censés appliquer la loi contre les violences faites aux femmes. La formation des acteurs et des actrices concernés me paraît donc très importante.

**M. Sébastien Denaja.** Madame la Ministre, je tiens moi aussi à vous remercier pour vos propos. C'est un honneur pour nous d'entendre une voix aussi forte et libre. J'espère seulement que les combats menés dans notre pays ne dureront pas encore pendant des siècles.

Ma première question sera très précise. Pourriez-vous transmettre à la Délégation aux droits des femmes ce projet de texte de loi anti-sexiste ? Nous pourrions imaginer de

l'incorporer à d'autres textes et l'étendre à d'autres supports de communication que les simples affiches.

**Mme Yvette Roudy.** Oui. Je vous le transmettrai.

**M. Sébastien Denaja.** Je pense que se référer à ce texte pourrait enrichir la discussion du texte porté par Mme Najat Vallaud-Belkacem.

Comme l'a dit Marie-George Buffet, vous avez eu raison d'insister sur la question du choix et du poids des mots. Je suis moi-même effaré de constater avec quelle opiniâtreté un certain nombre de nos collègues, qui sont tout de même plutôt du côté droit de l'hémicycle, mettent un point d'honneur à dire : Mme « le » garde des Sceaux, « le » ministre, « le député », « le président ». Cette manière de s'exprimer est révélatrice de l'ancrage des stéréotypes.

Notre Délégation aura sans doute des éléments à apporter au projet de loi de Mme Najat Vallaud-Belkacem, qui pourrait être le bon véhicule de la féminisation d'un certain nombre de termes. Cela fait rire certains. Mais laissons-les rire et occupons-nous de cette question, qui n'est pas marginale.

Vous avez raison de souligner le caractère transversal de ce texte, et le fait que ce soit une loi-cadre, même si le terme n'est pas juridiquement consacré. À cette occasion, la Délégation aux droits des femmes, sous la houlette de sa présidente, fait un travail considérable, élaborant un rapport qui portera sur chacun des domaines traités et associant plusieurs rapporteurs d'information. De son côté, la commission des Lois envisage de faire autant d'auditions que pour la loi sur le mariage pour tous. Nous considérons que c'est un texte important qui marquera le quinquennat.

Le projet de loi a été examiné par le Sénat. J'aimerais avoir votre point de vue sur certaines questions.

Premièrement : le fait de savoir qui prend le congé parental, entre l'homme et la femme. Aujourd'hui, si ce sont prioritairement les femmes qui le prennent, c'est parce que ce sont elles qui gagnent le moins.

Deuxièmement : un amendement du Sénat, qui prévoit que la garde alternée sera dorénavant le principe en cas de désaccord des parents.

Troisièmement : un autre amendement, adopté à l'initiative de Mme Chantal Jouanno, qui conduit à interdire les concours de « mini miss ». Il nous renvoie à la question plus fondamentale de l'hyper sexualisation des jeunes filles dans notre société et, d'une certaine manière, à votre projet de loi antisexiste. Comme lorsque l'on discute du système prostitutionnel, deux positions se sont dégagées : soit en faveur de la réglementation, soit de l'interdiction. Quelle est votre position vis-à-vis de ces concours qui mettent en scènes des jeunes filles et des fillettes, qui ont parfois moins de cinq ans ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Pour ma part, je suis favorable à l'amendement Jouanno. Sauf que je trouve extrêmement dommage que ce sujet en vienne à occulter le reste du texte, dont l'enjeu reste l'égalité salariale, la lutte contre les violences faites aux femmes, la parité dans le sport, etc.

**Mme Yvette Roudy.** Madame Marie-George Buffet, s'agissant du travail à temps partiel, il faudrait au moins obliger les grandes surfaces à ne pas créer spécifiquement des emplois à temps partiel, pour que la caissière dont je parlais puisse envisager de gravir des échelons et passer à temps complet. Il faut la sortir de ce piège. Peut-être pourrait-on accuser les grandes surface de faire du sexisme à l'envers, en

n'embauchant pas d'hommes ! Car je vous assure que les hommes n'accepteraient pas certaines conditions et ne se laisseraient pas bloquer dans des emplois à temps partiel !

Monsieur Denaja, la féminisation des titres et des professions est très importante. Je vous suggère de consulter le rapport de Benoîte Groult, qui recommande des terminologies, qui ne sont pas ridicules et parfaitement acceptables. Pourtant, que n'a-t-on pas entendu !

Il est tout à fait significatif de constater que dès l'instant où l'on gravit des échelons et où l'on approche du pouvoir, les titres se masculinisent. Pour ma part, j'avais refusé de signer mon décret d'attribution, précisément parce qu'il me masculinisait : Mme Roudy est nommée... « Le » ministre fera..., « il ». On ne change pas de sexe parce qu'on atteint certains échelons. Ils se sont donc adaptés.

Vous avez sans doute remarqué, par ailleurs, que l'on parle des prud'hommes et des sages-femmes. Il y a des femmes prud'hommes, qui n'ont pas fait d'histoire. Mais quand on a ouvert le métier de sage-femme aux hommes, ils ont voulu une nouvelle appellation : maïeuticien. Pour les hommes, il fallait un terme compliqué et scientifique.

Ensuite, j'ai bien noté vos propos sur la loi antisexiste. Je dispose d'un exemplaire que je tiens à votre disposition. Vous verrez que vous pouvez encore vous en inspirer.

S'agissant de la garde alternée, je ne peux pas vous répondre. S'agissant des concours de mini miss, j'ai une position très hostile. C'est une façon de conforter certains stéréotypes. C'est aussi bête que former les petits garçons à la violence et les petites filles à la soumission. À mon avis, il faut tuer ce genre d'initiative dans l'œuf.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** J'ai découvert cette semaine un catalogue de jouets pour enfants à l'approche de Noël, qui consacre des pages entières à des copies d'armes pour les garçons. On peut même y acheter des barbelés ! Je me demande si l'on ne pourrait pas l'interdire. Je ne savais pas qu'en France on pouvait faire de la publicité pour les armes à l'intention des mineurs – même s'il s'agit, bien sûr, d'imitations. Pour moi, c'est un recul.

Madame la Ministre, je vous remercie. Ce fut un vrai bonheur de vous voir toujours aussi féministe, aussi allante et exigeante. Aujourd'hui, nous avons une ministre des Droits des femmes de plein exercice qui répond à nos attentes, avec qui nous travaillons et préparons des textes de loi. De ce fait, une vraie dynamique s'est instaurée pour aller vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Il faut que nous profitons de ce gouvernement de gauche, dont la volonté est d'accorder une place prioritaire aux femmes dans ses textes de loi et ses réformes. À nous de saisir cette opportunité, et même d'aller au-delà – c'est d'ailleurs le travail de l'Assemblée. Je compte sur vous tous pour que nous puissions agir en ce sens, sous l'œil bienveillant mais attentif de Mme Yvette Roudy.

**Audition, ouverte à la presse, de Mme Danielle Bousquet,  
présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes**

*Compte rendu de l'audition du 6 novembre 2013*

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Mes chers collègues, Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, a saisi pour avis le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dont l'examen en séance publique est prévu en janvier prochain.

Nous sommes heureux d'accueillir ce matin Mme Danielle Bousquet, présidente du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui va nous présenter les principales recommandations du Conseil et également nous faire part des points qui, selon elle, mériteraient d'être reconsidérés au vu des modifications apportées par le Sénat en première lecture – je pense, en particulier, à la disposition relative à la garde partagée des enfants.

**Mme Danielle Bousquet, présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.** Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, instance consultative placée auprès du Premier ministre, a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité. Pour ce faire, il contribue à l'évaluation des politiques publiques et formule des recommandations et des avis. Il est composé de cinq commissions thématiques : violences de genre ; lutte contre les stéréotypes sexistes et répartition des rôles sociaux ; droits des femmes et enjeux internationaux et européens ; parité en matière politique, administrative et dans la vie sociale ; santé, droits sexuels et reproductifs.

Dans un premier temps, nous avons émis un avis favorable sur l'approche globale du projet de loi. Dans un second temps, nous avons rendu un avis définitif portant sur l'ensemble des dispositions de ce texte. Les commissions ont travaillé du mois de juin au mois de septembre. Notre avis a été rendu le 12 septembre, ce qui signifie qu'il tient compte, non de la première lecture au Sénat, mais du travail sénatorial effectué en commission.

Nous saluons la démarche qui a présidé à l'élaboration de ce projet de loi. C'est la première fois, en effet, qu'un texte aborde l'égalité hommes femmes de manière transversale.

L'article 1<sup>er</sup> pose ainsi pour la première fois les fondements d'une approche intégrée pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Notre première recommandation consiste à compléter cet article par des éléments supplémentaires de définition de l'approche intégrée de l'égalité, tant sur le plan des principes, du champ, que de la méthodologie. Selon nous, cette politique transversale implique une coopération de l'ensemble de la société. Nous souhaitons vivement que cet article prenne en considération l'approche de genre. Le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes entend le terme « genre » comme renvoyant « à l'identité, aux attributs et au rôle de la femme et de l'homme, tels qu'ils sont définis par la société, et à la signification sociale et culturelle que la société donne aux différences biologiques, ce qui engendre des rapports hiérarchiques entre femmes et hommes et se traduit par une répartition du pouvoir et des droits favorable aux hommes et désavantageux pour les femmes ». Peut-être serait-il utile de reprendre cette définition de l'ONU, qui me semble parfaite.

En matière d'égalité, les chantiers ouverts sont multiples et le travail à mener est considérable. Nous pensons donc que le budget du ministère – de l'ordre de 35 centimes par habitant – devrait être renforcé, faute de quoi les résultats ne seront pas à la hauteur des ambitions.

Dans le cadre du titre I du projet de loi, relatif à l'égalité dans la vie professionnelle, nous nous prononçons sur l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Nous insistons sur l'importance d'une répartition égale des tâches parentales, plus particulièrement sur le rôle du père auprès des enfants, l'objectif étant de parvenir à une coéducation. Selon nous, il faut poursuivre la réforme du congé parental vers un « congé de parentalité partagée », plus court, mieux rémunéré et partagé à égalité.

Je crois qu'il s'agit là d'une réponse à votre interrogation sur le nouvel article introduit par le Sénat, visant à privilégier la résidence alternée pour l'enfant en cas de séparation des parents. Il faut d'abord savoir que la quasi-totalité des pères ne demande jamais la garde des enfants, raison pour laquelle celle-ci est pratiquement toujours accordée à la mère, et qu'un grand nombre de femmes se retrouvent seules, sans travail, avec plusieurs enfants à charge.

En fait, ces dispositions du Sénat sont, à mes yeux, portées par un mouvement masculiniste – bien connu dans d'autres pays européens et au Canada en particulier – qui réagit très violemment à l'avancée des droits des femmes.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Dans une tribune, le journal *Libération* parle de « sexe affaibli ».

**Mme Danielle Bousquet.** Effectivement, certains pères se sentent atteints dans leur rôle d'homme, et ce mouvement a conduit à cet article voté par le Sénat, en dépit de l'opposition du Gouvernement.

La garde alternée peut très bien convenir si la sécurité de l'enfant est assurée dans chacun des deux foyers. Par contre, il faut garder à l'esprit qu'un très grand nombre d'enfants en France sont victimes d'inceste et que 10 % des femmes sont victimes de violences conjugales. Par conséquent, la systématisation de la garde alternée risque de poser d'énormes problèmes en cas de violences de la part du père. Selon nous, c'est au juge de se prononcer sur la meilleure solution pour l'enfant au regard des conditions d'accueil chez le père et la mère. Les dispositions introduites par le Sénat me semblent extrêmement dangereuses ; elles doivent être revues pour protéger les enfants et les femmes.

Ainsi, nous insistons sur la nécessité d'associer les pères le plus tôt possible à l'éducation des enfants, grâce à la réforme du congé parental et du congé de paternité. Cela éviterait qu'un grand nombre de problèmes se posent par la suite.

Le titre II du projet de loi comporte des dispositions relatives à la lutte contre la précarité des femmes, qui est un problème majeur aujourd'hui. Celui-ci doit être abordé sous l'angle de la lutte contre la précarité des femmes au travail. Conformément à l'un des engagements du candidat Hollande, il faut mettre en place les outils juridiques, sociaux et fiscaux permettant de limiter les emplois précaires des femmes, en particulier le recours au temps partiel, source de grande pauvreté des femmes, en particulier au moment de leur retraite. Le texte de loi n'aborde pas cet enjeu majeur ; or je pense que le Parlement devrait y réfléchir.

Le titre III du projet de loi porte sur la protection des femmes contre les violences. Je rappelle que les morts violentes de femmes dans le couple représentent 22 % des homicides volontaires en France. Le Haut Conseil à l'égalité estime qu'en cas de condamnation du père ou de la mère pour un crime ou un délit commis sur l'autre parent, la Cour d'assises doit se prononcer sur le retrait total ou partiel de l'autorité parentale. Je ne dis pas qu'il faut retirer systématiquement l'autorité parentale au parent criminel, je dis que la Cour d'assises doit envisager la meilleure solution pour l'enfant, qui n'est peut-être pas la garde par le parent criminel à sa sortie de prison.

D'autre part, le Haut conseil à l'égalité estime nécessaire de renforcer le dispositif de dissimulation de l'adresse de la victime de violences. Dans 99 % des cas, c'est le père qui est violent, et c'est lorsqu'il retrouve ses enfants que les femmes ont le plus grand risque de subir les violences – meurtres, coups, blessures graves. Pour éviter à la femme victime de déménager de manière répétée afin de se mettre à l'abri, nous recommandons de prolonger le délai autorisant la dissimulation de son adresse après la fin de l'ordonnance de protection.

Je me réjouis que le Sénat ait mis fin au recours à la médiation pénale dans les cas de violences au sein du couple. En effet, la médiation pénale entre une personne victime et un auteur de violences est un non-sens absolu.

J'approuve également la disposition selon laquelle les victimes de viols doivent pouvoir bénéficier du téléphone d'alerte leur permettant d'obtenir une intervention rapide des forces de sécurité en cas de danger. Il s'agit là d'une excellente mesure.

Le titre IV comporte des dispositions visant à mettre en œuvre l'objectif constitutionnel de parité. Le Haut Conseil à l'égalité considère la parité politique comme l'un des fondements de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour les élections législatives, nous préconisons de supprimer la dotation publique au titre de la première fraction aux partis politiques ne respectant pas la parité des candidatures. En effet, entre 2007 et 2012, la pénalité est passée de 50 % à 75 %, mais le taux de femmes candidates a diminué, de 41,6 % à 40,1 %, tous partis politiques confondus. Je suis convaincue que la parité politique n'est pas anticonstitutionnelle, comme nous l'ont affirmé des constitutionnalistes de renom.

Une deuxième possibilité consisterait à établir, au niveau de chaque département, et à partir des candidatures individuelles aux législatives enregistrées dans chaque préfecture, des listes selon les groupements et partis politiques. Ainsi, toute liste dont l'écart entre les candidatures féminines et masculines serait supérieur à 1 serait rejetée. Cette préconisation mérite d'être creusée, car elle permettrait la parité réelle.

Dans la mesure où le Sénat a créé un titre III *bis*, que je qualifierai de « fourre-tout » car il y traite de divers sujets, en particulier de l'autorité partagée et de la résidence alternée pour les enfants en cas de séparation des parents, pourquoi alors ne pas imaginer un autre titre ? Ainsi, un titre V pourrait intégrer l'extension du délit d'entrave à l'interruption volontaire de grossesse, votée au Sénat, ainsi que des dispositions inspirées du rapport que nous remettrons demain à la ministre sur l'accès à l'IVG, dans lequel nous proposons que ce droit « à part » devienne un droit à part entière.

Statistiquement, 35 % des femmes – soit plus d'une femme sur trois – auront recours à une interruption volontaire de grossesse dans leur vie. On peut donc dire qu'une IVG est un acte, non pas courant, mais assez courant dans la vie des femmes. L'une des



préconisations de notre rapport sur l'IVG consisterait à ne plus spécifier dans le code de la santé publique la clause de conscience des médecins pratiquant les IVG. En effet, dans la mesure où cette clause est déjà accordée de manière générale à tout le personnel soignant pour l'ensemble des actes médicaux, pourquoi la spécifier concernant l'IVG ?

Ensuite, pour faciliter l'information et l'orientation des femmes, nous préconisons la mise en place d'un numéro de téléphone national d'information « guichet unique », renvoyant vers les plateformes téléphoniques régionales quand elles existent et sont opérationnelles.

Par ailleurs, des professionnels qualifiés non médecins pourraient réaliser le premier rendez-vous et être autorisés à délivrer la première attestation.

En outre, le délai de réflexion entre les deux rendez-vous obligatoires avec un médecin pourrait être réduit – le premier pourrait d'ailleurs être organisé avec un professionnel non médecin. En effet, la quasi-totalité des femmes qui se présentent à ces rendez-vous n'ont pas besoin réfléchir : elles savent ce qu'elles veulent. Or le délai de sept jours peut conduire à un risque de dépassement du délai légal pour l'IVG.

Nous proposons également que les IVG puissent être pratiquées par aspiration sous anesthésie locale dans les centres de santé, les centres de planification ou d'éducation familiale et les maisons médicales pluridisciplinaires. En définitive, il s'agirait de simplifier un acte, non pas banal, mais qui n'est pas un acte médical lourd.

Enfin, parmi nos 34 recommandations, la première qui figure dans notre rapport consisterait à remplacer, dans l'article L. 2212-1 du code de la santé publique autorisant l'avortement, l'expression : « La femme enceinte que son état place dans une situation de détresse peut demander à un médecin l'interruption de sa grossesse » par les termes : « La femme qui ne souhaite pas poursuivre une grossesse peut demander à un-e médecin de l'interrompre ». En effet, l'IVG n'est plus liée à une détresse : elle est devenue un droit.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Dans le cadre du projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Mmes Monique Orphé et Édith Gueugneau vont présenter des préconisations sur la lutte contre les violences, Barbara Romagnan sur l'égalité professionnelle, et Brigitte Bourguignon sur la parité.

Je partage l'ensemble de vos propos, Mme la présidente, et je souhaite en particulier la suppression de la disposition votée par le Sénat sur la résidence alternée obligatoire – qui cache des intentions inavouées.

Nous pouvons nous féliciter que ce Gouvernement soutienne de nombreux textes de loi comportant des dispositions sur l'égalité entre les hommes et les femmes, le dernier en date étant celui réformant les retraites.

La précarité et l'égalité professionnelle constituent des sujets prioritaires pour notre délégation. L'Accord national interprofessionnel (ANI) a d'ores et déjà été transcrit dans la loi, en particulier sur le temps partiel. L'accord « qualité de vie au travail » (QVT), signé le 19 juin après un an de négociations, devrait conforter le texte, comme l'a souhaité Mme la ministre. Le sujet de la précarité est indissociable de la problématique du temps partiel. Selon Yvette Roudy, que nous avons reçue devant la Délégation, le temps partiel constitue une trappe à précarité considérable et appelle une réflexion de fond. Il nous faut revenir sur les dispositions des années quatre-vingt-dix qui favorisent le temps partiel :

c'est un enjeu majeur. Nous ne réglerons pas le problème des retraites des femmes tant que celui-ci ne le sera pas.

Dans le domaine de la parité, nous avons l'intention de faire des propositions sur l'image de la femme. Nous avons deux suggestions. L'une, portée par Yvette Roudy, vise à combattre les propos sexistes. Hier soir encore, un incident s'est produit dans l'Hémicycle, la droite s'en étant prise à Mme la ministre Geneviève Fioroso en demandant que M. le ministre Cazeneuve réponde à sa place. La seconde a pour but de favoriser la féminisation des noms. L'emploi des termes « Mme la ministre » est toujours contesté par certains, prétextant les positions de l'Académie française, laquelle n'est pas un modèle d'égalité femmes hommes...

**Mme Barbara Romagnan.** Je me réjouis que le projet de loi prenne en compte plusieurs dimensions des inégalités hommes femmes. Si les femmes sont en situation d'inégalité dans le travail, c'est aussi parce qu'elles le sont en politique, parce qu'elles sont victimes de violences, etc.

Je partage votre avis sur la garde partagée. Néanmoins, je m'interroge car un argument sera avancé selon lequel tous les hommes ne sont pas violents. Je pense donc que l'on pourrait lier le rejet de l'amendement sénatorial à l'introduction d'un échancier prévoyant la réduction du congé parental, un partage égalitaire de celui-ci et une meilleure indemnisation.

Par contre, dans le domaine professionnel, rien dans le projet de loi ne permet de résoudre la problématique du travail précaire des femmes – en particulier le fait qu'elles sont 85 % à occuper un temps partiel – et celle des inégalités salariales. Souvenons-nous que la première loi sur l'égalité professionnelle n'a pas changé concrètement les choses.

Enfin, je trouve très intéressante votre analyse sur l'IVG – « un acte non pas courant, mais assez courant » – et la perspective d'introduire des dispositions à ce sujet.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, « l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ». Le Haut Conseil à l'égalité propose également des objectifs. Nous pourrions donc retravailler cet article.

En matière d'égalité professionnelle, à la suite du décret publié en décembre 2012, 400 entreprises ont été mises en demeure de se mettre en conformité avec la loi. À cet égard, je pense nous pourrions envisager d'améliorer les dispositions actuelles relatives au rapport de situation comparée (RSC).

Enfin, nous souhaiterions pouvoir définir dans ce texte le mot « genre ».

**Mme Danielle Bousquet.** La définition de l'ONU que j'ai donnée tout à l'heure traduit parfaitement les choses.

**Mme Monique Orphé.** Le projet de loi ne me semble pas aller assez loin pour lever les freins en matière d'inégalités.

Vous préconisez la réforme du congé parental, qui deviendrait plus court et mieux rémunéré. Or j'ai bien peur qu'une telle mesure aboutisse à un échec car les pères ne sont pas prêts à accepter une baisse de leur salaire. Quelles aides pourraient être mises en place par la loi pour encourager les pères à prendre ce congé parental de six mois ?

Sur l'allocation de soutien familial versée aux femmes isolées confrontées aux impayés de pension alimentaire, je regrette que le projet prévoit seulement l'expérimentation sur dix départements, et non une application sur tout le territoire.

Vous préconisez une revalorisation des emplois occupés très majoritairement par les femmes. Comment faudrait-il procéder en la matière ?

Concernant les violences faites aux femmes, je regrette que le projet de loi n'insiste pas davantage sur les auteurs de violences. Le stage de sensibilisation sera à leur frais, ce qui ne les incitera pas à le suivre. Les récidivistes ont besoin d'un suivi psychologique, et la seule sanction ne permettra pas de faire baisser les violences faites aux femmes. Je regrette également que la reconnaissance pour les enfants du statut de victime n'ait pas été abordée. Le projet de loi vous semble-t-il pouvoir être amélioré sur ces points ?

Enfin, comme je l'ai souligné lors de ma communication du 24 avril 2013, la désignation dans chaque TGI d'un magistrat du parquet spécialisé dans le suivi des violences faites aux femmes devrait devenir systématique et non facultative.

**Mme Danielle Bousquet.** S'agissant du congé parental, nous souhaitons une réforme à l'horizon 2017, ce qui laisse du temps pour étudier la question. Je ne pense pas qu'une allocation d'État pour aider les pères à prendre un congé parental soit la bonne réponse. Par contre, une réforme fiscale qui intégrerait une évolution du quotient conjugal en serait une, car des ressources supplémentaires dégagées permettraient de mieux rémunérer les parents qui prendraient ce congé parental plus court. Plus un congé parental est long, plus les chances d'insertion professionnelle sont faibles à l'issue du congé.

Concernant l'allocation de soutien familial, le Sénat a ramené le délai de l'expérimentation de trois ans à dix-huit mois.

Vous avez raison : la prise en charge des auteurs de violences est une condition absolue pour leur faire prendre conscience de leur « dysfonctionnement ». Il faut absolument trouver les financements pour cela. Le Sénat a indiqué que « le juge peut ordonner une prise en charge sanitaire, sociale ou psychologique de l'auteur des violences ». Vous soulignez à juste titre que les enfants sont des victimes. La loi du 9 juillet 2010 indique qu'ils sont des victimes collatérales des violences au sein de la famille : elle comporte des dispositions visant à protéger les enfants, en particulier en matière de garde – retrait au père de l'exercice de l'autorité parentale, visites dans des lieux protégés, par exemple.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** J'avais compris que le stage faisait partie de la peine.

**Mme Danielle Bousquet.** C'est un point que le projet de loi devra préciser. L'instauration d'un stage sur la base du volontariat non seulement se heurtera à des freins financiers, mais confortera les auteurs de violences dans leur certitude que c'est pour le bien de la femme qu'ils sont violents ! Le stage doit faire partie de la sanction, sinon la mesure n'aura aucun sens.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Le Parlement a adopté dans la loi de 2010 des dispositions punissant les violences psychologiques dans le couple. Mais pour l'instant, il n'y a aucune jurisprudence en la matière.

**Mme Danielle Bousquet.** Il y a eu au moins une condamnation, à Nantes, mais cela ne suffit pas à faire jurisprudence.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Merci infiniment, madame la présidente, pour cette audition qui nous apporte l'analyse très intéressante du Haut Conseil, en complément à nos propres travaux.

**Audition de Mme Séverine Lemière, maîtresse de conférences à l'Université Paris Descartes, co-animatrice du groupe de travail, constitué auprès du Défenseur des droits, pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine**

*Compte rendu de l'audition du 12 novembre 2013*

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Mes chers collègues, nous recevons aujourd'hui Mme Lemière, co-animatrice du groupe de travail pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine ; ce travail a abouti à la publication du « Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine » dont le sous-titre est « Un salaire égal pour un travail de valeur égale », que le Défenseur des droits m'a remis personnellement lorsque je suis allée lui rendre visite.

On constate en France une sous-valorisation des emplois à prédominance féminine. Cette sous-valorisation, qui justifie et sous-tend l'inégalité salariale qui s'exerce à l'encontre des femmes, n'est pas propre à notre pays. Le Québec, par exemple, s'y est intéressé avant nous.

Vous soulignez que l'histoire de la classification professionnelle a été écrite au masculin, dans la mesure où les représentations des délégations de partenaires sociaux sont éminemment masculines. C'est la raison pour laquelle nous demandons systématiquement, même si cela peut agacer, la parité des délégations représentatives.

On observe pourtant que notre législation n'est pas en retard. Dès les lois d'égalité professionnelle de 1972, qui ont été complétées par la loi Roudy de 1983, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes – qui est consacrée par le code du travail – s'entend pour un « travail égal » ou pour un « travail à valeur égale ».

Madame Lemière, je vous remercie donc pour votre présence et pour votre travail. Je propose que vous nous en présentiez les grandes lignes, avant de répondre à nos questions. Pour ma part, j'aimerais savoir comment traduire dans les textes cette notion de « travail à valeur égale » et surtout, comment faire pour que les acteurs sociaux s'en emparent. Dans certains secteurs, les métiers à prédominance féminine sont sous-valorisés et sous-payés.

**Mme Séverine Lemière.** Le travail que je vais vous présenter, fruit de nombreuses recherches réalisées avec Rachel Silvera, a en effet donné lieu, en mars dernier, à la publication, chez le Défenseur des droits, de ce guide – lequel est maintenant en ligne.

Les inégalités de salaires sont le point de départ de ce travail. L'idée était d'analyser autrement les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes. De fait, on a tendance à expliquer ces inégalités par les différences de diplômes, de type d'expériences et d'emplois occupés, et par les différences de temps de travail. Bref, on connaît tous les critères qui permettent de justifier, voire de légitimer, les différences salariales entre les femmes et les hommes.

Un tel raisonnement s'arrête au principe d'égalité de traitement qui est « à travail égal, salaire égal ». Or, comme vous l'avez mentionné, Madame la présidente, depuis la loi de 1972 sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, le droit du travail va plus loin : il doit y avoir égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et pas seulement pour un travail égal.

Il est très important de réfléchir en ces termes. En effet, malgré les politiques de mixité des emplois, l'élévation du niveau de formation des femmes, la ségrégation persiste. Il existe encore des emplois à prédominance féminine d'un côté, et des emplois à prédominance masculine de l'autre. De ce fait, on peut très rarement parler d'un « travail égal ». Voilà pourquoi le législateur de 1972 a posé le principe d'une égalité salariale pour des emplois différents, mais jugés de valeur égale. Ensuite, en 1983, la loi Roudy – reprise dans le code du travail – précisera comment estimer la valeur égale des emplois, en prenant en compte toute une série de critères : critères de connaissance (formation, diplôme), de capacité professionnelle – on parlerait aujourd'hui plutôt de compétence professionnelle – liée à l'expérience, critères de responsabilité, et critère de charge physique ou nerveuse. D'une certaine façon, le droit était en avance. Pour autant, le juge a rechigné pendant longtemps à appliquer ce principe, considérant qu'il ne pouvait pas statuer en égalité salariale, parce que les emplois étaient différents.

Il faudra attendre un arrêt de juillet 2010, qui constitue un tournant de la jurisprudence, pour que la situation change. Dans une grosse PME, une responsable des ressources humaines et des services généraux avait revendiqué l'égalité salariale en se comparant au directeur financier et au directeur commercial de l'entreprise. Cette fois-ci, le juge décida d'analyser et de comparer les emplois : niveau de diplôme des uns et des autres, nombre de personnes encadrées, budget dont les uns et les autres avaient la charge, stress, etc. Et en juillet 2010, on décida qu'il devait y avoir égalité salariale entre cette responsable des ressources humaines et les directeurs financier et commercial. J'appelle votre attention sur l'intitulé de son poste : cette femme n'était pas « directrice » des ressources humaines, mais « responsable » des ressources humaines.

C'est un tournant considérable de la jurisprudence. Maintenant, le juge utilise cet article du code du travail, et la situation est devenue beaucoup plus claire.

Néanmoins, pour travailler avec des avocates spécialistes du travail, je peux vous dire que tout n'est pas encore parfait. Les juges et les conseils prud'homaux sont très mal formés à la question et il arrive de lire dans certaines décisions qu'à partir du moment où les emplois sont différents, on ne peut pas statuer en égalité salariale.

Par ailleurs, si intéressante que soit cette jurisprudence, l'approche y reste individuelle. L'objectif du Guide est de passer d'un objectif d'égalité salariale – ce que les Québécois appellent l'« équité salariale » – pour des emplois à valeur comparable, à un objectif collectif en se plaçant au niveau des grilles de classification. Il convient de s'assurer que ces grilles, négociées principalement au niveau des branches, sont bien exemptes de biais de discrimination venant sous-valoriser les emplois à prédominance féminine.

Bien sûr, les grilles de classification ne doivent pas discriminer. L'article 13 de l'Accord national interprofessionnel de 2004 institue, à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications, l'analyse des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail, afin de repérer, de corriger et de prendre en compte ceux d'entre eux susceptibles d'introduire des discriminations entre les hommes et les femmes... ». Cet article introduit donc une approche de genre dans la révision des classifications professionnelles. Par ailleurs, depuis la loi de 2001, les entreprises ont l'obligation de négocier sur l'égalité.

Il y a là un terrain favorable à ce guide, qui est principalement destiné à sensibiliser et à former les partenaires sociaux, d'une part à la déconstruction des grilles de

classification actuelles, et d'autre part à la lutte contre la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine dans les classifications.

Nous avons donc monté un groupe de travail – d'abord au sein de la HALDE, aujourd'hui chez le Défenseur des Droits – réunissant des juristes, des partenaires sociaux, des chercheurs, des institutions, la Direction générale du travail, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), notamment. Et nous avons abouti au Guide.

L'objectif est de procéder en deux temps.

Premièrement, déconstruire les grilles actuelles de classification des emplois, qui ne sont neutres qu'en apparence. Depuis ces dernières années, il n'existe plus de grilles ou de conventions collectives avec des critères ouvertement sexués. Néanmoins, leur application aboutit à sous-évaluer systématiquement les emplois occupés par les femmes. Cela nous renvoie au concept juridique de « discrimination indirecte », à mon sens très important et trop peu connu – on peut parler de discrimination indirecte quand une pratique ou un critère apparemment neutre vient désavantager une catégorie de personnes sans que ce soit légitime.

Mais ces grilles de classification ont leur histoire. Elles sont issues de la négociation collective. Elles sont difficiles à modifier, dans la mesure où elles sont le résultat d'une construction sociale. De fait, l'ensemble des acteurs de la négociation collective s'entend pour dire ce qui a de la valeur et ce qui en a moins. Et l'histoire du mouvement syndical ouvrier vient également interférer dans l'histoire des classifications.

Comment se présente une grille de classification ? Les emplois sont décrits. Ensuite, on définit des critères d'évaluation et on donne des points pour chaque critère, dans chaque emploi. Il peut y avoir des emplois qui ont beaucoup de points en termes de formation, de diplômes, de niveau de responsabilité ; d'autres qui auront moins de points. Ces critères sont le résultat de la négociation collective et donneront une valeur de points aux emplois – on parle de « cotation ». En dernier lieu, la valeur de points des emplois sera transformée en niveau de salaires de base dans les grilles salariales.

Dans ces grilles de classification professionnelle, on a mis en évidence des risques de discrimination.

Certains critères seront définis de manière très restrictive. Par exemple, le critère de responsabilité, c'est à dire le niveau de responsabilité que l'emploi doit assumer : souvent, les responsabilités ne sont définies qu'à la lumière des responsabilités budgétaires et financières ; l'ensemble des autres responsabilités, notamment les responsabilités envers les personnes, ou la coordination, ne sont pas intégrées comme faisant partie des responsabilités.

D'autres critères sont définis de manière très floue. D'ailleurs, d'une manière générale, quand un critère est défini de manière trop floue, il est souvent préjudiciable aux emplois à prédominance féminine. Par exemple, le critère d'expérience : de très nombreuses grilles de classification indiquent que pour occuper tel emploi, il faut tel niveau de formation ; mais selon les grilles, le niveau de formation est plus ou moins bien défini. Cela dépend de l'histoire de la grille. Dans les assurances, le critère est extrêmement bien défini, parce qu'il y a des écoles, des diplômes associés au secteur d'activité. Dans la grande distribution, le critère de diplôme n'existe pas. Dans certaines grilles, le niveau de diplôme n'est pas forcément bien défini. Un même niveau de

diplôme peut être différemment valorisé. Ainsi, il n'est pas rare qu'un BTS d'assistante de direction, assistante de gestion, de niveau bac +2 soit moins bien classé qu'un BTS du secteur secondaire, métallurgie, électronique, etc, et pourtant à un niveau de formation équivalent.

Une mauvaise définition du critère d'expérience laisse libre cours à l'interprétation. On peut mentionner que pour occuper tel emploi, il faut tel niveau de formation ou « l'équivalent en expérience ». Mais que doit-on prendre en compte ? Est-ce que l'expérience à temps partiel compte autant que l'expérience à temps plein ? Est-ce que l'expérience interrompue compte autant que l'expérience non interrompue ? Ce flou est souvent préjudiciable à la reconnaissance des emplois à prédominance féminine.

Figurent aussi, dans les grilles de classification, des critères de relation : quel type de relation est nécessaire pour occuper l'emploi ? Il faut alors faire attention aux glissements liés aux compétences « innées » des femmes ! En outre, dans certaines grilles, le premier niveau de relation, c'est-à-dire de compétence relationnelle, est la convivialité. Cela favorise l'assimilation entre compétences professionnelles et qualités personnelles.

Certains critères sont complètement oubliés des grilles de classification.

La loi de 1983 dispose que pour évaluer la valeur des emplois, il faut prendre en compte la formation, l'expérience, les compétences professionnelles, la responsabilité et la charge physique ou nerveuse. Or tout ce qui renvoie à la charge physique ou nerveuse, ce que l'on appellerait aujourd'hui les risques professionnels, n'apparaît pas dans les grilles de classification professionnelle. Plus généralement, c'est le cas de ce qui se rapporte aux « conditions de travail ».

Nous en avons beaucoup parlé avec les partenaires sociaux de notre groupe de travail. Il se trouve qu'à partir du moment où l'on fait figurer ces charges physiques et nerveuses dans la valorisation des emplois, on acte, d'une certaine façon, le fait que l'on ne va pas forcément améliorer les conditions de travail et que celles-ci font partie de la définition de l'emploi. C'est assez compliqué à articuler. Malgré tout, force est de constater que les conditions de travail actuelles exigent des titulaires des emplois le développement de certains types de compétences, notamment liées aux exigences d'organisation, et qu'on ne peut pas les ignorer quand on veut évaluer le salaire d'un emploi.

Il y a parfois des critères redondants. C'était le cas dans la grille de classification de l'assurance, où plusieurs critères servaient à évaluer exactement la même chose : un critère de « contribution à la valeur ajoutée du poste », plus un critère de « responsabilité financière du poste », plus un critère de « finalité économique du poste ». Il y avait à cela deux conséquences : d'une part, l'ensemble des autres responsabilités n'était pas pris en compte ; d'autre part, ces critères-là étaient surévalués.

Nous avons constaté par ailleurs un vrai manque de transparence dans les processus d'évaluation des emplois. Il faut savoir que, bien souvent, les grilles de classification et les méthodes d'évaluation des emplois qui y sont associés sont réalisées par des cabinets de consultants, et que les partenaires sociaux viennent « valider » des grilles ou des méthodes portées par des cabinets de consultants.

Dans certains accords collectifs, il y a une liste de critères, bien définis, avec des pondérations, et l'on passe directement à la grille finale. Donc, qu'est-ce qui fait que, pour



l'assistance de direction, il y a tant de points en responsabilité ou en diplôme ? On ne sait pas.

Le fait que ce « marché » soit pris par des cabinets de consultants sur lesquels on a très peu la main constitue un vrai problème. Je pense notamment à la méthode Hay, qui est mondialement répandue et en fonction de laquelle toutes nos grandes entreprises françaises classent et hiérarchisent les emplois.

Enfin, il arrive que dans certaines grilles de classification, « faire carrière » n'existe pas pour les emplois à prédominance féminine. Par exemple, dans la grande distribution, les emplois d'agents libre-service apparaissent, dans la grille de classification, aux niveaux 1, 2, 3 et 4. En revanche, l'emploi d'hôtesse de caisse n'apparaît qu'au niveau 2. Il n'y a pas de progression pour cet emploi.

Partant du constat de l'existence de biais, le Guide propose une démarche visant à mettre en place des grilles de classification des emplois non discriminantes. Cela passe par l'intégration d'un certain nombre de critères, par une méthodologie sur la façon d'analyser les métiers, de définir un métier à prédominance féminine, et par des conseils de vigilance s'agissant des pondérations.

Pour conclure, il faut savoir que réfléchir en termes de valeur comparable des emplois est une approche très complémentaire de l'approche habituelle retenue pour lutter contre les inégalités de salaires. Souvent, quand on parle d'inégalités de salaires, on s'intéresse à la lutte contre le travail à temps partiel et à la mixité des emplois. Pour notre part, nous nous intéressons à des emplois que les femmes occupent déjà et qui impliquent, de leur part, des compétences professionnelles.

Nous proposons une autre façon de travailler à l'égalité salariale, qui est de valoriser les emplois qu'elles occupent déjà. Nous ne proposons pas aux femmes de devenir maçons, comme les hommes, mais nous mettons en avant les compétences des assistantes de direction. Peut-être que lorsque les emplois à prédominance féminine seront davantage valorisés, la mixité sera effective.

Cette façon de penser a un impact sur la masse salariale, dans la mesure où il s'agit d'un travail collectif et non individuel. Au lieu de dire que l'on va augmenter la part des femmes cadres de x %, on cherche à revaloriser l'emploi de l'ensemble des assistantes maternelles et des assistantes de direction.

En ce domaine, les expériences étrangères sont nombreuses : le Québec a voté une loi sur l'équité salariale depuis plus de quinze ans ; le Portugal met en place l'égalité salariale *via* la valeur des emplois dans différentes branches ; la Belgique travaille sur le sujet ; en Suisse, nous avons relevé des cas d'actions collectives. Nous pouvons donc nous appuyer sur ces expériences.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Merci pour avoir présenté si clairement votre travail. Il est exact que nous avons tendance à nous intéresser surtout aux emplois à temps partiel ou aux aléas de carrière des femmes.

**Mme Barbara Romagnan.** Votre travail m'a passionnée et j'aimerais que vous nous disiez comment vous en avez eu l'idée. Grâce à lui, on comprend pourquoi une telle discrimination persiste à l'encontre des femmes, alors même que la loi sur l'égalité professionnelle existe depuis si longtemps.

Le projet de loi sur lequel nous travaillons a l'avantage de prendre en compte les différents domaines de la vie des femmes et de faire le lien entre eux. Pour autant, je crains, personnellement, qu'il ne change pas grand-chose à l'inégalité professionnelle qui existe entre les hommes et les femmes. Votre travail me semble être une piste très intéressante pour lutter contre cette forme d'inégalité.

Comment pourrait-on le traduire en amendements ? Vous l'avez dit, ce guide est destiné d'abord aux partenaires sociaux. Comment lui donner un écho dans la loi ?

Votre travail nous en dit beaucoup sur ce que notre société valorise. Non seulement la dame dont vous parliez n'était que « responsable » alors que ses collègues masculins étaient « directeurs ». En outre, elle n'était « que » chargée des ressources humaines. Comme si l'humain était moins important que le commercial et le financier.

Les métiers majoritairement féminins ne sont pas valorisés parce qu'on considère que les aptitudes innées des femmes suffisent à les occuper, et qu'ils ne requièrent donc ni compétence ni formation. Alors que l'on dit que c'est bien de s'occuper des enfants, des personnes âgées, des personnes en souffrance ou des handicapés, ils ne donnent lieu qu'à des emplois précaires et mal payés.

Encore une fois, j'aimerais savoir comment prolonger votre travail dans le cadre législatif. Bien sûr, nous pouvons toujours faire une recommandation aux partenaires sociaux pour qu'ils s'en inspirent.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Nous sommes en effet très intéressés par votre travail. Il est étonnant de constater que la jurisprudence ait pu aller à l'encontre des textes jusqu'en 2010. Il n'a d'ailleurs pas dû être évident, pour la responsable des ressources humaines dont vous avez parlé, de monter son dossier et d'interjeter appel.

Comment faire en sorte que les partenaires sociaux s'en emparent, alors que vont s'ouvrir des négociations professionnelles sur la mixité et le réexamen des catégories professionnelles ?

Enfin, comment traduire votre travail dans la loi ? Au Québec, on négocie entreprise par entreprise. En France, on passe plutôt par des accords de branche. Comment faire pour avancer de manière concrète et efficace ?

**Mme Séverine Lemièrre.** C'est en effet au niveau des accords de branche que cela se passe. Mais ce n'est pas simple, dans la mesure où les classifications de branche sont le résultat d'un compromis social. Parfois même, l'objectif est de ne rien changer !

Les grilles de classifications hiérarchisent les emplois et déterminent, ensuite, la hiérarchie des salaires. Si l'on touche aux grilles de classification, on remet en question la hiérarchie des emplois en disant, par exemple, que tel emploi a davantage de valeur. C'est extrêmement délicat.

Aujourd'hui, les partenaires sociaux salariés commencent à s'ouvrir à la question. Rachel Silvera et moi-même présentons régulièrement ce travail auprès de la CGT, de FO et de la CFDT – et même de syndicats masculins « très ouvriers ». Mais il existe déjà des moyens d'action.

D'abord, il y a la plainte individuelle. Mais il faut que les juges, au sein des prud'hommes, soient formés à la question. Or il y a encore aujourd'hui des juges qui disent ne pas pouvoir comparer des emplois parce qu'ils sont différents.

Ensuite, il y a le niveau collectif. Je pense, par exemple, que le rapport de situation comparée pourrait intégrer un critère permettant de mettre en lumière ces inégalités de salaire. Aujourd'hui, celles-ci ne sont même pas mesurées. C'est d'ailleurs à partir de là que Rachel Silvera et moi-même avons commencé notre recherche, dont le sujet était : comment mesurer les inégalités de salaires ? Nous nous sommes alors aperçues que l'on s'appuyait sur le principe « à travail égal, salaire égal », et pas sur le principe juridique de l'égalité salariale, pourtant consacré par la loi.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Mais dans la mesure où il existe des métiers à prédominance féminine, employant 90 % de femmes, comment établir de comparaisons, sur le principe « à métier égal, salaire égal » ? Je pense, notamment, aux métiers de la petite enfance. On connaît l'exemple du Québec, où l'éboueur était davantage valorisé que la caissière. Avec qui comparer les hôtesses de caisse, qui n'ont pas d'espoir d'évolution de carrière ? Avec qui comparer les assistantes maternelles ?

Je m'interroge aussi sur les métiers dont le niveau d'études est très prégnant, et dont on ne valorise pas l'expérience. Aujourd'hui, Pôle Emploi refuse de donner des appels d'emploi à des personnes qui ne remplissent pas tel critère de formation, alors même que leur carrière justifierait pleinement qu'elles y prétendent.

**Mme Séverine Lemièrre.** Il y a deux façons différentes d'agir, selon moi.

On peut agir « à la québécoise » : les Québécois comparent des emplois à prédominance féminine et des emplois à prédominance masculine. De la même façon, Rachel Silvera et moi-même avons comparé des paires d'emplois, dans un ouvrage publié à la Documentation française et intitulé « Comparer les emplois entre les femmes et les hommes ». Dans le secteur de la santé, nous avons comparé des infirmières et des agents chefs – qui sont responsables des contremaîtres : niveau d'études, de compétence professionnelle, types d'horaires, responsabilités... Cela nous a permis de voir comment ces emplois étaient positionnés dans la grille, et comment ils pourraient être repositionnés avec des critères prenant davantage en compte les compétences exercées dans les emplois à prédominance féminine.

**Mme Barbara Romagnan.** Comment sont classés les agents chefs ?

**Mme Séverine Lemièrre.** Ils sont classés au même niveau dans la grille, alors que les agents chefs ont un CAP et les infirmières un bac +3.

En Suisse, dans le canton de Genève, les infirmières se sont comparées aux gendarmes. Elles ont lutté de nombreuses années. Ont été prises en compte les conditions de travail, le niveau de diplôme, les aspects de sécurité et de prise de responsabilité. En conséquence de quoi, les infirmières ont obtenu une revalorisation de deux points dans la grille de classification.

La première approche consiste donc à se comparer. Mais comment trouver un comparateur pour les secteurs qui sont très fortement féminisés ? Les Québécois ont créé des comparateurs artificiels pour résoudre le problème. C'est fréquent dans ce genre d'approche.

Mais on peut agir différemment, en modifiant les critères d'évaluation et en intégrant, dans les critères d'évaluation, pour tous les emplois, que ce soient des emplois mixtes, à prédominance féminine ou à prédominance masculine, des critères qui permettent de valoriser aussi bien ce qui est davantage présent dans les emplois à prédominance masculine que ce qui est davantage présent dans les emplois à prédominance féminine.

Le Guide se positionne sur cette seconde façon de faire, qui correspond davantage à la classification française des grilles au sein des branches professionnelles.

Je pense qu'il faudrait faire le travail suivant : demander que le RSC mesure les différences de salaires entre fonctions repères, entre grands types d'emplois, en prenant en compte le taux de féminisation de l'emploi et l'ancienneté dans l'emploi. Si on ne prend pas en compte ce critère d'ancienneté, quand on regarde les écarts de salaire entre emplois à prédominance féminine et emplois à prédominance masculine dans les entreprises, on peut avoir des femmes mieux payées que les hommes. Cela s'explique par le fait qu'elles restent dans l'emploi, alors que les hommes bougent.

Les entreprises n'en ont même pas conscience, dans la mesure où elles ne réfléchissent pas au niveau de l'emploi, mais au niveau individuel. Elles comparent les hommes et les femmes, mais pas les emplois occupés majoritairement par les hommes et les emplois occupés majoritairement par les femmes.

**Mme Barbara Romagnan.** M. Clerc a démontré sensiblement la même chose : certaines femmes sont mieux payées ou autant payées que les hommes... sauf qu'elles ont vingt ans de plus qu'eux.

**Mme Séverine Lemière.** La première possibilité serait d'obliger les entreprises à mesurer le phénomène, ce que l'on ne fait pas aujourd'hui.

La deuxième possibilité serait de partir de l'ANI de 2004, qui a instauré une révision quinquennale des grilles de classification, et de faire en sorte d'y introduire cette dimension de « lutte contre les discriminations » entre emplois à prédominance féminine et emplois à prédominance masculine.

Et bien sûr, il faudrait régler le problème posé par les cabinets de consultants.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** J'aimerais que nous abordions le compte pénibilité de la loi retraite. Pour ne pas rouvrir des débats qui ont été compliqués et difficiles à mener, le Gouvernement a pris en compte les dix critères de pénibilité sur lesquels les partenaires s'étaient au moins entendus. Nous ne sommes pas revenus dessus, mais nous avons été plusieurs à poser cette question : comment tenir compte des métiers à majorité féminine ?

Comme cela ressort de votre travail ou des études de l'ANACT, les femmes restent sur les mêmes postes, très répétitifs, ce qui occasionne chez elles des TMS (troubles musculosquelettiques) alors que les hommes, dont les métiers semblent beaucoup plus durs, assurent des tâches plus variées et évoluent dans leur carrière. On le constate, par exemple, dans les abattoirs et les imprimeries.

Que pourrions-nous faire ? Pourrions-nous nous appuyer sur votre travail ?

**Mme Séverine Lemière.** Dans le texte de loi, on parle de « charge physique ou nerveuse ». L'expression est un peu datée et nous préférons parler d'« exigences organisationnelles », dans la mesure où l'organisation du travail demande aux salariés en poste sur un emploi de développer certaines exigences pour occuper cet emploi.

Ce sont des exigences physiques, comme les efforts continus ou répétitifs. Mais il n'y a pas que cela : les auxiliaires de puériculture, par exemple, portent à longueur de journée des enfants qui peuvent dépasser une dizaine de kilos. Or, on a tendance à considérer que lorsque l'on s'occupe de l'humain, le poids « disparaît »

Ce sont des exigences émotionnelles. Les emplois à prédominance féminine demandent une grande maîtrise des émotions. En outre, le fait de s'adapter sans cesse à des situations nouvelles, conflictuelles et à risques est complètement passé sous silence. Or les risques psychosociaux auront tendance à se développer dans les années à venir.

Ce sont aussi des exigences temporelles. Bien souvent, les entreprises valorisent la disponibilité, mais pas la disponibilité dans le poste. Dans les emplois à prédominance féminine, les salariées doivent sans cesse faire face à des demandes immédiates, à de l'imprévisibilité, à du face-à-face clients. Or cette forme de disponibilité disparaît des conditions de travail.

Je terminerai sur la polyvalence, qui figure parmi les éléments de pénibilité. La caractéristique des emplois à prédominance féminine est d'être multidimensionnelle. Au sein du même intitulé de poste, il y a une très grande diversité d'activités : on change d'activité, on répond à un supérieur, à un client, on téléphone, on répond à un mail, et cela tout en étant sans cesse interrompu. Or ce n'est pas considéré comme de la polyvalence, dans la mesure où on reste au sein du même intitulé de fonction. Les emplois à dominance masculine sont beaucoup plus ciblés. Bien souvent, les hommes ne dépassent pas la fiche de poste, alors que c'est systématiquement le cas pour les femmes. Ensuite, quand les hommes changent de poste, on considère qu'ils sont polyvalents. Les femmes ne changent pas de poste, mais elles font tout dans le même poste.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Ne craignez-vous pas qu'on nous réponde qu'il y a aujourd'hui de très nombreux métiers en contact avec le public, qui provoquent un certain stress ? Plus généralement, si on verse le stress dans le compte pénibilité, tout le monde sera concerné.

**Mme Séverine Lemière.** Il ne faut pas s'en tenir au stress, mais s'intéresser à ce que l'organisation du travail demande en termes d'exigences professionnelles. Aujourd'hui, les personnes qui ont un emploi développent des compétences professionnelles pour faire face à l'environnement de travail. Je pense que c'est cela que l'on a intérêt à mettre en avant.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Cela nous ramène aux emplois à temps partiel, dont les horaires, très décalés et très hachés, provoquent stress et problèmes d'adaptation. Ils sont parfois plus stressants qu'un travail à temps plein.

Je voudrais enfin évoquer deux phénomènes, que vous n'avez pas eu le temps d'aborder, mais qui m'inquiètent beaucoup : le retour aux *open spaces*, et le télétravail. Je croyais que les *open spaces* avaient disparu dans les années quatre-vingt-dix. Or ils reviennent en force – en partie parce qu'ils permettent d'économiser de la surface.

Je me méfie également du télétravail, qui est l'équivalent de l'ancien « travail à façon » à domicile. Les enquêtes qui ont été menées dans mon département, dans le pays du Bocage, font état de conditions très difficiles, quand le travail professionnel est en concurrence permanente avec le travail familial et le travail personnel. Ce peut être une solution pour des cadres aisés. Mais je n'imagine pas que les femmes régleront leurs problèmes avec le télétravail.

**Mme Séverine Lemièrè.** En effet, ce n'est pas une solution.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Madame Lemièrè, je vous remercie pour ce travail très éclairant que vous nous avez présenté, et dont nous comptons faire bon usage.

**Audition, ouverte à la presse, de Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, sur le projet de loi, adopté par le Sénat, pour l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1380)**

*Compte rendu de l'audition du 12 novembre 2013*

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Mes chers collègues, nous sommes heureux d'accueillir ce soir Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, pour l'entendre sur le projet de loi « pour l'égalité entre les femmes et les hommes », dont l'examen en séance publique aura lieu en janvier prochain. Il s'agit d'un texte global qui permettra, nous l'espérons, d'instaurer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Ce projet de loi comporte quatre parties : l'égalité dans la vie professionnelle ; la lutte contre la précarité ; la protection des femmes contre les violences ; la mise en œuvre de la parité.

La Délégation aux droits des femmes travaille à l'analyse de ce projet de loi, afin d'y apporter des enrichissements s'ils s'avéraient nécessaires : Monique Orphé et Édith Gueugneau travaillent sur les violences faites aux femmes, Barbara Romagnan sur l'égalité professionnelle et la lutte contre la précarité, et Brigitte Bourguignon sur la parité.

Nous souhaitons vous poser des questions, Madame la Ministre, sur les dispositions de ce projet de loi et sur les modifications qui y ont été apportées par le Sénat en première lecture.

**Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes.** Ce projet de loi s'inscrit dans le cadre de la politique volontariste du Gouvernement visant à faire progresser les droits des femmes. Ce texte global traite des inégalités entre les hommes et les femmes dans tous les domaines – inégalités professionnelles, précarité des femmes, violences faites aux femmes et parité. Il faut en effet se rendre à l'évidence : les inégalités, qui s'appuient sur une forme de hiérarchie entre les sexes, perdurent et doivent être combattues avec la plus grande énergie.

Le titre I<sup>er</sup> du projet de loi, relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, comporte deux mesures phares.

La première est la réforme du congé parental. Comme vous le savez, la plupart des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes dans notre pays s'expliquent par le fait que les femmes ont des carrières plus souvent interrompues, heurtées, ce qui limite leur accès aux responsabilités, aux promotions et aux augmentations de salaire. Or ces interruptions de carrière sont largement liées au congé parental – dans 97 % des cas, ce sont les femmes qui le prennent, surtout pour une longue durée. C'est pour lutter contre l'éloignement des femmes du marché du travail et instaurer un meilleur partage des responsabilités parentales que le Gouvernement souhaite réformer le congé parental. Pour les familles avec un enfant, six mois supplémentaires pourront être pris à condition qu'ils le soient par le deuxième parent. Et pour les familles avec deux enfants et plus qui choisissent de prendre un congé parental de trois ans, six mois parmi ces trois ans devront être pris par le deuxième parent. Cette répartition des responsabilités parentales au sein du couple ira dans l'intérêt des femmes et des hommes : les premières se verront moins pénalisées par de longues interruptions de carrière, et les seconds seront considérés la fois comme des salariés et des pères.

La seconde mesure phare consiste à interdire aux entreprises de plus de cinquante salariés ne respectant pas les obligations en matière d'égalité professionnelle de soumissionner aux marchés publics. Cette disposition peut paraître sévère, mais la commande publique doit avoir pour vertu de contribuer à faire respecter la loi. Ce levier est utilisé au Québec avec de très bons résultats.

Le titre II du projet de loi est consacré à la lutte contre la précarité des femmes, en particulier des femmes seules confrontées aux impayés de pensions alimentaires.

Actuellement, dans notre pays, 40 % des pensions alimentaires ne sont pas payées ou le sont de façon irrégulière. Sachant qu'une famille monoparentale sur trois dirigée par une femme vit sous le seuil de pauvreté, ce problème des impayés est un facteur aggravant de précarité. C'est pourquoi le projet de loi crée un mécanisme de garantie publique contre ces impayés. Il permettra au parent de se tourner, dès le premier mois de non-perception de sa pension, vers la caisse d'allocations familiales qui lui versera alors une allocation de soutien familial – laquelle passera de 90 euros aujourd'hui à 120 euros par mois et par enfant en 2017, à charge ensuite pour la CAF de se retourner contre le débiteur défaillant pour recouvrer son dû. Cette mesure importante est introduite dans un premier temps sous forme d'expérimentation afin d'en évaluer l'efficacité avant sa généralisation sur l'ensemble du territoire.

Le Sénat a introduit une mesure permettant d'aider les familles modestes pour la prise en charge des frais de garde par des assistants maternels, à travers un dispositif de tiers payant. Cette mesure bénéficiera en particulier, là encore, aux familles monoparentales.

Le titre III du projet de loi comporte des dispositions relatives à la protection des femmes contre les violences et les atteintes à leur dignité.

D'abord, le principe d'une formation de tous les professionnels – policiers, gendarmes, magistrats, avocats, médecins – amenés à être en contact avec une femme victime de violences est acté. Il s'agira d'un module obligatoire, en formation initiale et continue.

L'article 10 permet la généralisation du dispositif téléphone portable « grand danger » remis aux femmes victimes de violences conjugales. Ce dispositif, expérimenté dans quelques territoires, s'est révélé très utile car il permet aux femmes d'obtenir l'intervention rapide des forces de sécurité. Le Sénat a étendu ce dispositif de téléprotection aux femmes victimes de viol. Cette mesure indispensable permettra de protéger les femmes victimes de viol qui habitent dans le même quartier que leur agresseur placé sous contrôle judiciaire.

L'article 7 renforce le dispositif de l'ordonnance de protection. D'abord, il porte de quatre à six mois la durée maximale de celle-ci. Ensuite, il affirme l'objectif d'une délivrance de cette ordonnance dans les meilleurs délais.

L'article 8 met fin à la médiation pénale dans les cas de violences commises au sein du couple.

L'article 9 affirme le principe de l'éviction du conjoint violent du logement du couple.



L'article 14 permet aux femmes étrangères victimes de violences conjugales ou de la traite des êtres humains d'être dispensées des taxes et droits de timbre liés au séjour, qu'il s'agisse d'une primo-délivrance ou d'un renouvellement de titre de séjour.

L'article 15 prévoit la possibilité pour le procureur de la République de demander à l'auteur d'une infraction de suivre à ses frais un stage de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple. Ce stage, prononcé à titre de peine complémentaire ou alternative, constituera une réponse pédagogique visant à dissuader l'auteur de s'enfermer dans un déni ou de renverser la responsabilité. Cette mesure, à laquelle je tiens beaucoup, permettra de contribuer à la prévention de la récidive.

Le titre III comporte également des dispositions visant à protéger les femmes contre les atteintes à leur dignité. Ainsi, le Conseil supérieur de l'audiovisuel sera chargé de veiller à une juste représentation des femmes dans les programmes, à l'image des femmes dans ces programmes et à l'égalité, en luttant notamment contre la diffusion de stéréotypes sexistes. Ces mesures amèneront les chaînes de télévision et de radio à s'interroger sur les messages diffusés dans le cadre des programmes destinés à la jeunesse, par exemple, sachant que les stéréotypes sont à la base d'un grand nombre d'inégalités.

Enfin, le titre IV vise à mettre en œuvre l'objectif constitutionnel de parité.

D'abord, le Gouvernement a souhaité durcir les règles applicables en matière de parité, en doublant les sanctions applicables aux partis politiques ne respectant pas cet objectif. Ensuite, le principe de parité est étendu, dans le domaine des responsabilités sociales et professionnelles, aux fédérations sportives, chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture, autorités administratives indépendantes, notamment.

J'en viens aux modifications apportées par le Sénat à ce projet de loi.

La première concerne l'interdiction des concours de mini-miss, sujet qui a fait couler beaucoup d'encre. La sénatrice Chantal Jouanno a proposé cette mesure qu'elle avait défendue dans son rapport de 2012 sur l'hypersexualisation des petites filles. L'article 17 *ter* (nouveau) introduit par le Sénat interdit l'organisation de concours de beauté pour les enfants de moins de seize ans, sous peine de deux ans d'emprisonnement. De son côté, le Gouvernement préférerait une protection des petites filles contre les manifestations à visée commerciale par le biais d'un système déclaratif auprès de la préfecture, laquelle pourrait refuser la tenue d'une telle manifestation au cas où elle ne garantirait pas la dignité de ces enfants. Je m'interroge en effet sur la constitutionnalité de la disposition sénatoriale. Peut-être serait-il possible d'opérer une distinction en fonction de l'âge de l'enfant. À titre personnel, je choisirais l'interdiction pour les enfants de moins de treize ans, et un système déclaratif et d'autorisation, assorti de garanties suffisantes, pour ceux de plus de treize ans.

La seconde disposition introduite par le Sénat – contre l'avis du Gouvernement – vise à privilégier la garde alternée pour l'enfant en cas de séparation des parents, autrement dit à introduire un automatisme dans le prononcé de ce mode de garde par le juge. J'y suis totalement défavorable car, en la matière, c'est l'intérêt supérieur de l'enfant qui doit prévaloir et le juge ne doit pas avoir les mains liées. En outre, la question de la garde alternée sera traitée dans le futur texte de loi relatif à la famille. Aussi le Gouvernement vous demandera-t-il de supprimer cette disposition votée par le Sénat.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Mes chers collègues, je vous invite à consulter un guide très intéressant publié par le Défenseur des droits, intitulé « Un salaire égal pour un travail de valeur égale », à la rédaction duquel a participé Séverine Lemièrre, que nous avons entendue en audition aujourd'hui. À cet égard, je pense que nous pourrions peser sur les négociations des partenaires sociaux sur la révision des catégories professionnelles et des critères de classification, afin de revaloriser les emplois majoritairement occupés par des femmes. La Délégation est en effet très préoccupée par la question de la précarité des femmes, qui sont majoritaires à occuper des temps partiels.

Madame la Ministre, le renforcement de l'ordonnance de protection me semble très important.

L'introduction de la parité dans tous les domaines est une très bonne chose, en particulier dans l'art et la culture, où prédominent les hommes. Je rappelle que vous avez signé avec Aurélie Filippetti, ministre de la Culture, une charte pour l'égalité entre femmes et hommes dans le cinéma.

Nous avons deux propositions. La première concerne la lutte contre le sexisme. Des incidents se sont encore produits récemment à l'Assemblée, et nous aimerions introduire par voie d'amendement le texte qu'Yvette Roudy avait préparé sur le sujet. La seconde concerne la féminisation des noms de métiers, fonctions et grades. Certains n'acceptent toujours pas les appellations « Mme la ministre » et « Mme la députée », se réfugiant derrière la règle grammaticale établie par l'Académie française, cette dernière n'étant pas un exemple en matière de parité... Il faudra peut-être passer par la loi pour faire avancer les choses.

La Délégation va étudier les deux derniers sujets que vous avez abordés. Je trouve dommage que celui des mini-miss ait été autant médiatisé, alors que le texte de loi est porteur de grandes ambitions. Quant à la garde alternée automatique, j'y suis totalement opposée : c'est au juge de se prononcer en fonction de l'intérêt supérieur de l'enfant. À cet égard, un courant masculiniste, présent au Canada notamment, me semble particulièrement dangereux.

**Mme Marie-Jo Zimmermann.** Merci beaucoup, Madame la Ministre : la question de l'égalité entre les femmes et les hommes méritait amplement une loi-cadre. La réforme du congé parental, en particulier, constitue une avancée importante.

Lors de l'examen de la loi de 2006 relative à l'égalité salariale, j'avais présenté des amendements imposant la présence de 20 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés, les instances représentatives du personnel et les listes de candidats aux élections prud'homales. Ensuite, ma proposition de loi de 2011 a porté ce taux à 40 %, mais pour les seuls conseils d'administration, par respect pour les partenaires sociaux.

Madame la Ministre, la disposition relative aux marchés publics vous semble-t-elle pouvoir être étendue aux conseils d'administration ? En outre, ne pensez-vous pas que le temps est venu d'introduire dans cette loi-cadre un quota de 40 % s'agissant des instances syndicales et des listes de candidats aux élections prud'homales ?

**M. Jacques Moignard.** Quels moyens seront mis en place pour l'éviction du conjoint violent – homme ou femme – du domicile ?

**M. Christophe Sirugue.** La précarité professionnelle est un sujet majeur. De nos jours, un grand nombre de femmes sont confrontées au morcellement de leur journée de travail, en particulier les femmes agents de nettoyage dans les bureaux.

Madame la Ministre, comment le code du travail pourrait-il tenir compte de la durée globale de travail dans une journée ? Une piste pourrait être d'intégrer le temps de déplacement entre les deux lieux de travail dans le temps de la journée de travail. Qu'en pensez-vous ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Récemment, une association de services à domicile a signé une convention pour tenir compte des déplacements dans le temps de travail. Une telle mesure me semble possible en cas d'employeur unique, mais beaucoup plus compliquée s'il y a deux employeurs car il faudrait alors déterminer lequel prendrait en compte les temps de déplacement. Il me semble important de faire pression sur les entreprises de services à la personne pour qu'elles n'imposent pas des horaires décalés, très tôt le matin ou très tard le soir.

**Mme la Ministre.** Certaines discriminations salariales sont collectives, un certain nombre de classifications datant de la Libération. Le projet de loi, dans la partie relative à l'égalité professionnelle, incite donc les branches à rediscuter des classifications professionnelles, afin que les discriminations entre femmes et hommes soient prises en considération. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle est chargé d'une mission à ce sujet et appuiera le travail des branches.

Les discriminations peuvent également être individuelles : sur les 27 % d'écart de rémunération entre hommes et femmes dans notre pays, environ 9 % s'expliquent par ces discriminations, alors que le principe « à travail égal salaire égal » est inscrit dans la loi. Malheureusement, il est rare que les femmes dénoncent ces pratiques discriminatoires en justice. Il serait donc intéressant de permettre des actions groupées. Avec le ministre du Travail, M. Michel Sapin, et la Garde des sceaux, Christiane Taubira, nous avons confié une mission à Laurence Pécaut-Rivolier sur les techniques de preuves en matière de discriminations collectives, laquelle devrait nous rendre ses conclusions d'ici à quelques semaines. Je précise que, dans l'intérêt des salariés, il me semble nécessaire de préserver la compétence du juge prud'homal.

En février dernier, Aurélie Filippetti, ministre de la Culture, a adressé une circulaire aux préfets et aux directions régionales des affaires culturelles (DRAC) demandant que l'on tende vers la parité dans la composition des jurys de sélection des candidats aux postes de direction des institutions culturelles, ainsi que des listes restreintes. Il s'agit d'une mesure importante. Nous constatons d'ores et déjà une augmentation des candidatures féminines dans ce secteur et, depuis le début de l'année 2013, les nominations à la tête des centres dramatiques nationaux sont strictement paritaires. En outre, dans la mesure où le projet de loi comporte des dispositions sur représentation équilibrée au sein des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), un certain nombre d'institutions culturelles seront également concernées.

S'agissant de la féminisation des noms, je pense qu'il est possible d'avancer sans forcément passer par la loi.

Notre texte permet aux usagers d'Internet de signaler aux hébergeurs les sites et propos sexistes. Il s'agit d'une disposition importante, puisque seuls les propos haineux, racistes et antisémites étaient pris en compte dans la loi sur la confiance dans l'économie numérique. En outre, même si la jurisprudence est encore peu développée, il ne faut pas

sous-estimer les avancées réalisées par la législation en matière de harcèlement et visant à sanctionner celui-ci où qu'il se produise, y compris dans la rue.

La parité dans les instances représentatives du personnel est un sujet majeur. Lors de la deuxième grande conférence sociale, nous avons demandé aux partenaires sociaux, qui s'y sont engagés, de nous faire des propositions d'ici à la fin de l'année sur la parité dans ces instances, faute de quoi le Gouvernement prendra ses responsabilités.

Il faut garder à l'esprit que l'éviction du conjoint violent ne sera décidée que si la victime le souhaite. En effet, certaines femmes refusent de rester dans le lieu de vie commun en raison de souvenirs douloureux, d'un sentiment d'insécurité, par exemple. À l'heure actuelle, le juge prononce l'éviction du conjoint violent dans 5,8 % des cas seulement. Certaines mesures sont envisagées, en particulier le transfert du bail au profit de la victime qui reste dans le lieu de vie si le bail est au nom de l'auteur des violences. Nous travaillons également sur la désolidarisation des comptes et des dettes entre époux.

S'agissant de la précarité, la loi de sécurisation de l'emploi comporte des mesures visant à protéger les salariés à temps partiel, notamment avec l'instauration d'une durée minimale hebdomadaire de 24 heures et une rémunération majorée des heures complémentaires. Il est possible d'aller plus loin, en particulier sur l'organisation du travail, afin d'éviter les journées de travail « en miettes ». La conférence de progrès sur le temps partiel à Caen, organisée par mon ministère il y a un an et qui a réuni les entreprises de propreté, les partenaires sociaux et les donneurs d'ordre – État et collectivités locales – a conduit à la signature d'une circulaire du Premier ministre qui prône l'intégration des dispositions favorisant le travail en journée et en continu dans les appels d'offres en matière de nettoyage dans nos bureaux. Cela peut servir d'exemple pour les collectivités locales. Ainsi, les sociétés qui remporteront les marchés seront celles qui veilleront à une amplitude horaire suffisante pour leurs salariés. C'est ainsi que nous pourrions faire avancer les choses.

Enfin, je vais réfléchir à la proposition de Christophe Sirugue sur la prise en considération des temps de déplacement. D'autres leviers peuvent être envisagés pour les petits temps partiels, comme la prise en compte des 150 heures/SMIC, au lieu de 200 heures/SMIC actuellement, introduite par la réforme retraite, ou encore l'accès aux indemnités journalières.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Le principe du « salaire égal pour un travail de valeur égale » a été inscrit dans la loi de 1983, mais il a été affirmé pour la première fois en 2010 par la Cour de cassation. J'espère que l'action de groupe permettra de faire avancer les choses.

Merci infiniment, Madame la Ministre. Je tiens à souligner à quel point il est intéressant et agréable de travailler avec vous-même et vos services.

**Mme la Ministre.** Je souhaite que ce texte, très attendu, soit l'aboutissement d'une « coproduction » entre le Parlement et le Gouvernement. Je serai donc très attentive à vos suggestions d'amélioration.

**Audition, ouverte à la presse, de Mme Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur le projet de loi, adopté par le Sénat, pour l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1380)**

*Compte rendu de l'audition du 13 novembre 2013*

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Nous poursuivons aujourd'hui notre travail consacré au projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, après l'audition hier de la ministre des Droits des femmes et de Mme Lemièrre, co-auteur du Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle étaient peu étoffées dans le projet initial du Gouvernement, se concentrant sur la nouvelle prestation d'accueil de l'enfant et sur l'interdiction de soumissionner à un marché public pour une entreprise ne respectant pas ses obligations en matière d'égalité femmes-hommes.

A la suite de l'examen au Sénat, plusieurs articles ont été ajoutés pour enrichir le code du travail sur différents points.

Mme Grésy, vous avez été nommée à la tête du nouveau Conseil supérieur de l'égalité professionnelle il y a un an. Depuis le mois d'avril 2013, le Conseil a vu ses missions étendues par un décret : le champ de ses travaux s'est élargi à l'articulation des temps, aux modes de garde, aux congés familiaux, aux systèmes de représentation dans l'entreprise, au harcèlement sexuel et moral, et à d'autres sujets encore.

Voulez-vous nous dire quelques mots au sujet de ce conseil rénové, puis aborder le projet de loi, car nous attendons votre expertise sur les dispositions qui y figurent et aussi sur celles qui pourraient utilement compléter la loi.

**Mme Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle est un organe très ancien, né en 1983 dans le sillage du premier ministère des Droits de la femme confié à Mme Yvette Roudy. Il présente l'originalité d'être paritaire : l'ensemble des partenaires sociaux y sont représentés. Le Conseil supérieur comprend également neuf personnalités qualifiées choisies pour leur expertise dans ce domaine : économistes, juristes, notamment.

Il a eu, pendant longtemps, un double rôle : d'une part, il était obligatoirement consulté avant l'examen de tout texte de loi relatif à l'égalité professionnelle ; d'autre part, il était chargé d'évaluer les politiques publiques relatives à l'égalité professionnelle. D'ailleurs, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a confié au Conseil supérieur le soin de réaliser une évaluation à mi-parcours de l'application des dispositions du code du travail relatives aux négociations annuelles sur les mesures de diminution des écarts salariaux et les salaires effectifs. C'est sur la base de ce rapport, qui n'a pas été fait, que des sanctions devaient être prises d'ici la fin de juillet 2010. Au-delà de cette mission particulière que lui a confiée la loi de 2006, le Conseil supérieur a vocation à produire, avec le soutien des services de l'État, un rapport généralement biannuel sur les contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le rôle de Pôle Emploi et de l'Association pour la formation professionnelle des adultes et plus généralement sur les politiques publiques d'égalité.

Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, a souhaité rénover le Conseil supérieur, qu'il lui revient, du reste, de présider. Cette évolution est d'ailleurs intervenue parallèlement à celle de l'Observatoire de la parité, devenu le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour donner plus de poids au Conseil supérieur, une fonction d'études et de proposition d'action à destination du Gouvernement lui a été attribuée. Un secrétariat général a été créé au sein du Conseil supérieur afin de mener à bien cette nouvelle mission. Par ailleurs, le champ de compétences de cet organe a effectivement été élargi : au-delà de l'égalité professionnelle, le Conseil supérieur traite aussi de l'éducation, de l'orientation professionnelle, ou encore de l'articulation des temps de vie.

J'attire votre attention sur les moyens alloués au secrétariat général. Ceux-ci reposent exclusivement aujourd'hui sur les moyens propres au Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE). Le fonctionnement du secrétariat général est aujourd'hui quelque peu affecté par les modes d'action de l'administration publique et l'absence de principe hiérarchique entre le secrétaire général et le service en question. Cependant, un ou une chargé(e) de mission devrait bientôt être recruté(e) pour travailler à temps plein, au sein du secrétariat général, sur la question des classifications professionnelles. Pour le reste, le secrétariat général se résume, depuis un an, à sa secrétaire générale, sauf pour l'organisation des réunions du Conseil supérieur et le compte-rendu des travaux, effectué par le SDFE. Le travail d'innovation intellectuelle qui est aujourd'hui demandé au Conseil supérieur se nourrirait d'échanges plus collectifs, ce que la conception administrative actuelle ne permet pas.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Combien le Conseil supérieur compte-t-il de membres ?

**Mme Brigitte Grésy.** Le Conseil supérieur compte un peu moins de 40 membres : 9 représentants de l'administration, 9 représentant les employeurs (notamment le Mouvement des entreprises de France – Medef), l'AFEP, la CGPME, l'UPA, 9 représentants des salariés (la Confédération générale du travail (CGT), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), Force Ouvrière (FO), et 9 personnalités qualifiées. Toutes les organisations syndicales et patronales représentatives participent au Conseil supérieur.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** La Délégation considère la question des emplois à temps partiel comme cruciale pour lutter contre la précarisation de la situation des femmes. La loi sur la sécurisation de l'emploi marque un progrès mais comment aller plus loin ? Quels sont vos travaux à ce sujet ? Comment dissuader les employeurs de recourir de manière trop importante au temps partiel, dont on sait qu'il concerne majoritairement les femmes ?

Nous considérons aussi qu'il est nécessaire de réviser les classifications des emplois et en conséquence des salaires pour revaloriser les emplois à dominante féminine.

Vos travaux ont-ils porté sur les solutions qui pourraient être imaginées avec les entreprises pour développer l'accueil des jeunes enfants ? De même, comment aborderez-vous la réflexion sur une meilleure articulation des temps professionnel et personnel ?

Par ailleurs, la composition du conseil observe-t-elle aussi une parité entre hommes et femmes ?

**Mme Brigitte Grésy.** Le Conseil supérieur n'est pas paritaire sur le plan des sexes : il comporte plus de femmes que d'hommes, car, dans les organisations syndicales, ce sont plus souvent des femmes qui s'occupent des questions d'égalité professionnelle.

Le Conseil supérieur s'est emparé de plusieurs sujets au titre de cette troisième mission, qui sont en rapport avec le projet de loi. Tout d'abord, en ce qui concerne les classifications professionnelles, l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail (QVT) a formulé la proposition d'un groupe de travail paritaire pour travailler sur les classifications. La conférence sociale de 2012 avait par ailleurs acté que le Conseil supérieur créerait un groupe de travail sur le même sujet. Il en ressort que les partenaires sociaux se sont engagés à aboutir à un accord méthodologique début 2014.

Le Conseil supérieur aurait pour tâche de relayer cet accord méthodologique. Il pourrait d'abord travailler selon une approche par métiers, en identifiant, avec l'aide des partenaires sociaux, de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques et de la Direction générale du travail du ministère du Travail, les métiers les plus touchés par l'inégale valorisation des compétences et des savoir-faire masculins et féminins. Par la suite, nous pourrions adopter une approche par branche, en gardant à l'esprit que le Medef, la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME) et l'Union professionnelle de l'artisanat (UPA) ont clairement indiqué que la négociation sur les classifications relevait de la branche et de la seule compétence des partenaires sociaux. Nous allons donc travailler dans la seule perspective d'être des adjuvants en termes de méthode et de pratiques repérées pour les négociateurs de branche, afin que ces organisations n'aient pas le sentiment que le Conseil supérieur outrepassa ses compétences.

La question des classifications est cruciale et bouleverse l'approche des compétences, car toute une série de compétences, qu'elles soient organisationnelles, temporelles ou émotionnelles, sont insuffisamment prises en compte. De plus, certaines d'entre elles ne se voient que lorsque le travail est mal fait. Il s'agit là de savoir-faire discrets. L'exemple le plus frappant est celui despanseuses des blocs opératoires qui, de prime abord, ne font que tendre les instruments chirurgicaux, mais qui anticipent les gestes des chirurgiens grâce à une connaissance très fine du processus opératoire pour donner aux chirurgiens, avant même qu'ils ne le demandent, la pince ou le pansement qui convient. Pourvoyeuses d'instruments, cespanseuses ont aussi une sorte de fonction de « contrôle qualité » d'un homme travaillant seul ou en équipe.

Toutes ces compétences sont essentielles et trouvent leur pleine orchestration dans la notion de pénibilité au travail qui ne se rencontre pas seulement dans le secteur de l'industrie lourde, mais consiste aussi à répondre à l'agression lors du contact avec le public et à conserver son calme dans des situations de stress. Ces compétences, parce qu'associées à des qualités dites féminines et donc « naturalisées », ne sont pas valorisées et font l'objet de nombreux stéréotypes.

La question des classifications est l'une des priorités du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle qui salue le fait que le projet de loi déposé à l'Assemblée nationale prenne en compte les enjeux liés aux classifications.

Le deuxième axe de travail du Conseil supérieur concerne le sexisme au travail. Le Conseil a engagé avec neuf grandes entreprises une étude sur les relations de travail entre les hommes et les femmes. Cette étude, menée par l'Institut LH2, en partenariat avec le Conseil, qui a établi les questionnaires, porte sur la vie quotidienne des salariés : travail

en groupe, travail de management, évaluation, etc. Un certain nombre de questions devrait permettre de déterminer si le sexisme est perçu et quel est l'impact des comportements sexistes sur le bien-être au travail, mais aussi sur l'investissement des salariés dans l'entreprise. Les premiers résultats de cette étude devraient être connus autour du 15 décembre prochain.

Il s'agit d'une nouvelle approche des risques psycho-sociaux au travail, qui concerne moins l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail (« accord QVT ») que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 relatif à la prévention de la violence et du harcèlement au travail et également l'ANI relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle du 1er mars 2004 qui mentionnait le mot « sexisme », mais qui n'a jamais été suivi d'études. Le sexisme reste tabou. Cette enquête devrait permettre d'y voir plus clair.

Le troisième axe de travail du Conseil supérieur concerne la méthodologie des accords sur l'égalité professionnelle et sur les rapports de situation comparée. Désormais, un certain nombre d'indicateurs (trois ou quatre) sont obligatoires, dont celui relatif aux rémunérations, et ce sous peine de sanctions. Il convient d'établir de bonnes pratiques en matière d'accords sur l'égalité professionnelle pour définir ce qu'est un « bon accord » dans une petite ou moyenne entreprise, dans le secteur industriel ou dans le secteur tertiaire.

Outre ces trois chantiers prioritaires, le Conseil supérieur a défini un quatrième axe de travail concernant la question du temps partiel au regard des indemnités journalières maladie. Sur cette question, nous devrions avoir un retour de la Direction de la sécurité sociale en décembre prochain.

Le cinquième axe de travail concerne les professions libérales.

Le Gouvernement travaille par ailleurs sur les enjeux liés à la mixité des emplois.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Au sujet de la négociation annuelle relative à l'égalité professionnelle, il me semble que nos aspirations sont quelque peu contradictoires. On aimerait en étoffer le contenu tout en la rendant plus simple. Auriez-vous des propositions pour rendre cette négociation à la fois plus simple et plus efficace de façon à ce que les entreprises s'en emparent ?

De mon côté, j'aimerais que les rapports de situation comparée (RSC) conformes aux obligations d'égalité ou les plans unilatéraux, à défaut d'accord, qui sont aujourd'hui adressés à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), soient à l'avenir publiés et accessibles auprès du ministère du Travail ou auprès du ministère des Droits des femmes.

**Mme Brigitte Grésy.** Une des recommandations qui était au cœur du rapport sur l'égalité professionnelle que j'ai remis en juillet 2009 au ministre du Travail en vue de la préparation de la concertation avec les partenaires sociaux, consistait en une clarification administrative rendue nécessaire par la sédimentation des textes issus de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite « loi Génisson ») et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La loi du 9 mai 2001 créait une obligation de négocier spécifiquement sur les questions d'égalité professionnelle tous les ans, ou, si un accord devenait effectif, tous les



trois ans. Mais en pratique, cette négociation spécifique sur l'égalité professionnelle n'était pas menée. À l'époque, à peine 7 % des entreprises dotées d'un délégué syndical avaient négocié un accord sur l'égalité professionnelle.

La loi du 23 mars 2006 a donc intégré les enjeux liés à l'égalité professionnelle dans la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires, qui, elle, est attendue et incontournable. L'absence d'accord intégré dans la NAO fait alors l'objet de sanctions administratives. Au niveau des entreprises, si aucun accord sur l'égalité professionnelle n'est conclu, l'accord n'est pas enregistré, et est donc inopposable aux tiers. Au niveau des branches, si l'égalité professionnelle n'est pas intégrée dans les accords de branche, ces accords ne peuvent faire l'objet d'une extension.

Cependant ces sanctions n'ont guère été appliquées. La plupart des accords de branche ont été étendus, quoiqu'assortis de réserves. À ma connaissance, aucun accord d'entreprise omettant l'égalité professionnelle n'a subi de refus d'enregistrement.

Il est par ailleurs difficile d'identifier dans les bases de données de la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la Direction générale du travail (DGT) les accords spécifiques sur l'égalité professionnelle et les accords intégrés dans la NAO.

En l'état du droit, il existe désormais des indicateurs devant être obligatoirement renseignés, sous peine de sanctions financières, ce qui est une très bonne chose.

Mais on a un temps ignoré si l'accord ou le plan unilatéral de l'employeur dont il est fait état dans la loi sur les retraites et dans son décret d'application devait s'entendre de l'accord spécifique sur l'égalité professionnelle ou de l'accord sur l'égalité professionnelle intégré à la NAO.

On est donc revenu, au cours des débats sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, aux accords spécifiques sur l'égalité professionnelle en y introduisant un indicateur obligatoire sur les écarts de rémunérations. Les négociations de ces accords devront être menées tous les ans, ou, en cas d'accord, tous les trois ans. En l'absence d'accord ou de plan unilatéral de l'employeur, les enjeux liés aux écarts de rémunération devront être négociés dans le cadre de la NAO.

Par ailleurs, non seulement l'accord sur l'égalité professionnelle, mais aussi le plan unilatéral de l'employeur devront être déposés à la DIRECCTE, ce qui permet à l'Inspection du travail de faire une analyse sur pièces avant de se rendre sur place pour étudier le contenu de l'accord d'un point de vue qualitatif (quels sont les indicateurs retenus ? sont-ils pertinents ? les indicateurs de progression et d'objectif ont-ils été atteints ?)

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Le projet de loi que nous examinons prend-il complètement en compte les décisions de l'ANI de 2013 au sujet du besoin de simplification des dispositions du code du travail sur les diverses négociations sur l'égalité professionnelle et salariale ?

**Mme Brigitte Grésy.** Il me semble que la version du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes adoptée par le Sénat prend en compte l'imbrication des deux articles du code du travail (articles L.2242-5 et L. 2242-7) comme demandé dans l'ANI.

Par ailleurs, pour renforcer l'égalité salariale, il faut accroître la transparence et la lisibilité des outils des rapports de situation comparée (RSC). Aujourd'hui, les RSC sont très complexes, comportent des données en valeur absolue, et pas en ratios, et sont dépourvus de nuages de points permettant de voir où se situent les salariés en termes de catégories professionnelles. Il s'agirait d'enrichir les RSC pour mieux les lire.

Les RSC sont lacunaires sur la prise en compte des taux de promotion des femmes. Ce point a été partiellement satisfait lors de l'examen du projet de loi au Sénat, par l'adoption d'un amendement prévoyant la prise en compte de ces taux de promotion par catégorie professionnelle. Toutefois, il faudrait également prendre en compte ces taux de promotion par âge et par qualification de façon à mieux prendre en compte l'ensemble de la carrière des femmes. Il faudrait en conséquence compléter le 3° des articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail.

Il faudrait en outre renforcer la capacité d'expertise du comité d'entreprise en lui permettant de demander une expertise en cas de non-présentation du rapport de situation comparée ou du plan unique. Le comité d'entreprise pourrait alors recourir à un expert technique en vue d'établir ce document et de réaliser un audit et un accompagnement. Cette mesure pourrait être introduite à l'article L. 2325-38-1 du code du travail, mais elle aurait un coût.

En matière d'égalité salariale, certains souhaiteraient étendre à tous les congés familiaux les dispositions applicables au congé de maternité depuis la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui prévoit qu'à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, la salariée bénéficie à son retour de congé de maternité d'une augmentation de salaire égale à la moyenne des augmentations générales et individuelles dans l'entreprise. Je ne suis pas favorable à une telle évolution. Cette disposition est pleinement justifiée pour les congés de maternité qui sont courts mais qui, dans les faits, entraînent une différence de 10 % dans la rémunération et qui ont les mêmes conséquences en termes de salaire que deux ans d'interruption de carrière.

Si elle devait être étendue aux congés familiaux, cette disposition pourrait avoir pour effet d'encourager les interruptions de carrière, ce qui n'est pas souhaitable. Il faut en effet favoriser la poursuite d'une activité professionnelle, à temps plein ou à temps partiel, ce qui évite aux femmes d'être pénalisées en matière de retraite. Le travail des femmes ne doit en aucun cas devenir une variable d'ajustement ; ce sont au contraire les modes de garde, l'organisation du travail dans les entreprises qui doivent favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. C'est à l'entreprise aussi de s'adapter à la parentalité.

**Mme Cécile Untermaier.** Compte tenu des difficultés rencontrées dans les entreprises, en particulier dans les plus petites d'entre elles, pour faire émerger la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, serait-il envisageable de prévoir la désignation obligatoire d'un référent qui serait chargé de cette problématique ?

**Mme Brigitte Grésy.** Des délégués à la diversité ou à l'égalité sont désignés dans les grandes entreprises ; ils ont pour mission d'élaborer les accords. En revanche, dans les petites entreprises, il n'existe pas de pratique similaire. Les entreprises de moins de cinquante salariés doivent uniquement respecter l'objectif d'égalité professionnelle sans que des contraintes soient posées. Votre idée de désigner un délégué dans chaque entreprise est intéressante mais celui-ci risque d'être stigmatisé, particulièrement dans les PME qui ne sont pas « formées » à l'égalité professionnelle hommes-femmes. De façon générale, celle-ci n'est pas perçue comme un facteur positif par les entreprises. Dans les

PME, le congé de maternité est même souvent perçu de façon très négative. Le délégué qui serait désigné dans chaque entreprise ne disposerait pas de beaucoup de pouvoir, ce qui pourrait s'avérer frustrant, mais il peut s'agir d'un moyen d'ancrer l'objectif d'égalité dans les PME. De plus, les partenaires sociaux ont cette mission. Par ailleurs, il n'est pas certain que cette mesure relève de la loi.

**Mme Cécile Untermaier.** En plaidant pour l'objectif d'égalité, les délégués qui seraient désignés pourraient contribuer à faire évoluer les mentalités au sein de l'entreprise.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Le rapport de situation comparée concerne les entreprises de plus de 50 salariés or 90 % des entreprises sont des très petites entreprises ou des PME.

**Mme Brigitte Grésy.** Dans le cadre d'une expérimentation en cours, un rapport unique est établi à partir des données des déclarations annuelles des données sociales (DADS) générées par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** J'ai interrogé la ministre des Droits des femmes sur les premiers résultats de l'expérimentation en matière d'égalité professionnelle qu'elle a décidé de mener dans neuf régions, dont le Poitou-Charentes. Dans le cadre de cette expérimentation, des initiatives pourraient être prises pour sensibiliser l'ensemble des entreprises aux enjeux de l'égalité professionnelle et faire évoluer les contextes.

**Mme Brigitte Grésy.** Une synthèse très complète a été réalisée par le Service des droits des femmes et de l'égalité, dans laquelle vous devriez trouver des informations sur la région Poitou-Charentes. Ce document traite de différentes orientations d'action en faveur de l'égalité, notamment de l'accompagnement à la conclusion d'accords, et inclut des travaux sur la sous-traitance entre grands groupes et PME.

S'agissant des propositions d'amendements au projet de loi, je pense qu'il serait souhaitable de renforcer la logique de « mainstreaming » dans la négociation des accords, au-delà des accords relatifs à l'égalité professionnelle *stricto sensu*. La loi du 9 août 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a imposé la prise en compte de l'objectif d'égalité dans toutes les négociations de branches et d'entreprises. Il conviendrait de prévoir que toutes ces négociations – qui peuvent concerner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les travailleurs handicapés, la gestion de la formation et de l'apprentissage, l'épargne salariale, la prévoyance maladie, l'intéressement – incluent non seulement l'objectif d'égalité professionnelle mais aussi les mesures pour atteindre cet objectif. Cette idée a été intégrée s'agissant des accords sur la classification, elle devrait l'être également pour l'ensemble des accords.

Il serait d'autre part souhaitable de prévoir que les branches fournissent un rapport annuel à la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au CSE sur la révision des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Il faut veiller à éviter d'alourdir la charge des entreprises en faisant peser sur elles de nouvelles obligations.

**Mme Brigitte Grésy.** Ces rapports seraient établis au niveau des branches et non des entreprises.

Je souhaite aborder maintenant la question de la formation professionnelle.

Il conviendrait de permettre le financement par les crédits de la formation professionnelle des actions de promotion de la mixité dans les métiers de l'entreprise car ces actions ne bénéficient pas actuellement d'un financement suffisant, tandis que les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) disposent de moyens financiers importants.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Un projet de loi sur la formation professionnelle est actuellement en préparation mais je ne dispose pas d'informations sur le calendrier de son examen. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) serait-elle impliquée dans les actions que vous proposez ? Il convient de se méfier des « vendeurs » de mixité qui vendent en fait la complémentarité, ce que l'on doit éviter absolument. Un système d'agrément est-il envisageable pour disposer de garanties quant à la compétence de ces organismes ?

**Mme Brigitte Grésy.** Il y a en effet un problème s'agissant de la compétence des organismes de formation. Un agrément ou un label seraient souhaitables. Pour la formation dispensée dans les entreprises, un cursus de formation devrait être défini, composé de modules obligatoires et incluant la définition des discriminations.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** L'accès au financement des organismes de formation serait donc subordonné au respect de certaines garanties.

**Mme Brigitte Grésy.** Il conviendrait également de prévoir un système d'évaluation des organismes par les entreprises, qui serait centralisé par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Dans un autre domaine, je considère qu'il faudrait renforcer l'approche par genres dans le document d'évaluation des risques psycho-sociaux. Les enquêtes Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (SUMER) et les enquêtes sur les conditions de travail comportent trop peu de données sexuées sur les risques psycho-sociaux, comme l'a souligné le récent rapport de Mme Sophie Ponthieux sur l'information statistique sexuée dans la statistique publique.

Le développement systématique des statistiques sexuées dans le cadre du document d'évaluation des risques psycho-sociaux pourrait nécessiter l'adoption d'un texte de nature législative, compte tenu des enjeux qu'elles comportent au regard des libertés fondamentales. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) commence à travailler sur ce sujet.

Il faudrait en outre renforcer la protection liée au congé maternité pour les professions libérales. Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte de nombreuses avancées pour les professionnels libéraux en ce qui concerne le congé maternité. Cependant, l'article 4 du projet de loi ne fait référence qu'au contrat de collaboration libérale. *Quid* de tous les autres contrats susceptibles d'être passés dans le cadre de l'exercice de professions libérales, et notamment dans les professions médicales ? La jurisprudence, de la cour d'appel de Paris notamment, estime que, dans la mesure où les conditions de rupture d'un contrat conclu pour l'exercice d'une profession libérale sont soumises à des clauses dérogatoires au droit commun, les dispositions favorables liées à la prohibition des discriminations peuvent ne pas être appliquées s'agissant de la rupture de ce contrat.

La modification prévue par le projet de loi ne permettra pas de garantir l'applicabilité effective du principe de non-discrimination à la rupture du contrat de collaboration libérale. Il faudrait donc modifier la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises pour préciser que les articles 1 à 4 et 7 à 10 de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, s'appliquent à tous les types de contrat d'exercice libéral, y compris à la rupture de ces derniers. Cela permettrait de consolider les droits des salariés en exercice libéral et d'éviter une discrimination liée à la grossesse et à la rupture unilatérale du contrat par l'employeur.

**Mme Cécile Untermaier.** Le dispositif prévu par le projet de loi va-t-il suffire à éliminer la difficulté majeure liée au fait que les femmes rompent leur contrat avant le congé maternité ou craignent un retour difficile après le congé maternité ?

**Mme Brigitte Grésy.** La question du retour de congé maternité est souvent dramatique pour l'ensemble des femmes. Dans le cadre des contrats de travail de droit commun et dans la fonction publique, les femmes sont particulièrement protégées. Dans les professions libérales, il arrive que l'employeur organise une rupture du contrat pendant ou juste après la grossesse. En l'état, les dispositions du projet de loi suffisent. Il faut se concentrer sur la question de la rupture du contrat d'exercice libéral.

Le « délit de maternité » et les difficultés liées au retour du congé maternité doivent être intégrés parmi les éléments des systèmes de représentation dans les entreprises contre lesquels il faut lutter.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Il existe en effet dans les entreprises une véritable augmentation de la discrimination liée au « délit de grossesse ». J'ai connu des femmes qui ont démissionné, sans réclamer la moindre indemnité, dès lors qu'on leur a fait comprendre, non sans pressions, que la grossesse n'était pas bien vue.

**Mme Brigitte Grésy.** S'agissant des institutions représentatives du personnel, aucune mesure nouvelle n'a été adoptée depuis la loi de 2001, qui prévoit que dans le protocole d'accord préélectoral, une représentation équilibrée des hommes et des femmes est assurée, tant pour les délégués du personnel que pour le comité d'entreprise. La mise en œuvre de cette disposition n'est pas satisfaisante. Dans le rapport de l'IGAS de 2009, j'avais proposé que dans les entreprises de plus de 300 salariés, la représentation équilibrée des hommes et des femmes par rapport à leur poids dans le corps électoral soit obligatoire, avec alternance stricte.

La proportion de femmes dans les conseils de prud'hommes n'est que de 28 %. Les actions possibles peuvent se faire à l'échelon national ou à l'échelon local. À l'échelon local, il existe 2 500 taux de référence, ce qui est trop complexe. À l'échelon national, on peut en avoir deux ou dix. Ces éléments sont développés dans mon rapport de 2009. Le Sénat avait proposé d'imposer la parité mais c'est impossible. Il convient de réduire d'un tiers l'écart entre les femmes candidates et leur poids dans le collège électoral puis de faire une évaluation stricte de cette mesure, ce qui implique de mener un travail sur les systèmes de remontées de données.

Le ministère des Droits des femmes mène une réflexion sur les « *class actions* ». Une mission a été confiée à une conseillère de la Cour de cassation, Mme Pécaud-Rivolier. Ses conclusions devraient être connues mi-décembre ; vous en disposerez donc lors de la discussion du projet de loi. La « *class action* » à l'anglo-saxonne n'est pas envisageable car elle démobiliserait les syndicats mais il serait possible d'élargir les

missions des conseils de prud'hommes par un renforcement des prérogatives dans la phase de mise en état du dossier et une amélioration de la procédure. Il faut renforcer le contentieux de la discrimination individuelle car on constate que les femmes, tant qu'elles sont dans l'entreprise, ne peuvent mener des actions. Lorsqu'elles le font, c'est qu'elles ont été licenciées. La substitution syndicale prévue par le code du travail ne fonctionne pas.

Le dernier point que je souhaite aborder est le congé parental. Les dispositions du projet de loi sont satisfaisantes à condition qu'elles s'accompagnent de créations de places en crèche, d'autant que les 75 000 postes supplémentaires prévus dans l'Éducation nationale ne parviendront pas à combler les 120 000 places disparues depuis dix ans.

Par ailleurs, il serait souhaitable d'aligner la durée du congé parental d'éducation sur celle du complément de libre choix d'activité (CLCA) en cas de naissances multiples à partir de triplés, ce qui la porterait à six ans maximum.

Deux chantiers essentiels ne pourront à mon avis pas être traités dans le projet de loi. Il s'agit tout d'abord du congé de paternité, qui concerne tous les pères, alors que le congé parental concerne 30 % des femmes et doit être strictement délimité car sinon l'effet des interruptions de carrière est négatif pour les femmes. Dans le rapport de l'IGAS de 2011 sur l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités familiales et professionnelles, j'avais proposé un congé d'accueil de l'enfant d'une durée d'un mois pour le père et d'un mois pour la mère, le mois pour le père tombant s'il n'était pas pris. Il faut en effet promouvoir la notion de « négociation conjugale » et de « parité parentale » et opérer une distinction entre le congé de maternité centré sur la santé des femmes, qui ne concerne que les femmes, et un congé de coresponsabilité parentale concernant les hommes et les femmes. Il ne me semble pas utile d'attribuer un caractère obligatoire à ce nouveau congé car beaucoup de pères prennent actuellement un congé de paternité : 70 %, même si ce taux varie de 29 % pour les indépendants à 85 % pour le secteur public. Si 70 % des pères prenaient un congé d'accueil de l'enfant d'un mois, le coût supplémentaire serait de 250 millions d'euros.

Le deuxième chantier est celui de la parentalité tout au long de la vie ou de la gestion prévisionnelle des temps de vie (GPTV). Il s'agit d'un enjeu fondamental d'équilibre des temps de vie au travail, qui n'est pas seulement un objectif d'équité mais aussi un objectif de performance.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je partage vos préoccupations. Le stress au travail se répercute sur la vie familiale et personnelle, ainsi que sur le rendement des entreprises. La possibilité de disposer de services ainsi que l'adaptation des rythmes de travail peuvent permettre de lutter contre ce phénomène de stress préjudiciable.

**Mme Brigitte Grésy.** Il faudrait créer un droit individuel à la parentalité, c'est-à-dire une garantie portable.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Nous vous auditionnerons avec plaisir et beaucoup d'intérêt sur cette question en particulier. Je vous remercie pour votre travail et votre action. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle est un lieu d'échanges pour les partenaires sociaux, qui permet de réels progrès dans tous ces dossiers si importants pour les femmes.

**Audition de Mme Christelle Hamel, sociologue, chargée de recherche à l'Institut national d'études démographiques (INED), sur le projet d'enquête « Violences et rapports de genre » (Virage)**

*Compte rendu de l'audition du 20 novembre 2013*

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** L'Institut national d'études démographiques (INED) avait planifié la réalisation d'une nouvelle étude sur les violences faites aux femmes, projet qui a reçu l'appui du ministère des Droits des femmes. La ministre, Mme Vallaud-Belkacem, a pris le parti de présenter un projet de loi ambitieux en la matière. Pour travailler régulièrement sur ces questions, j'ai constaté que nous manquons d'éléments récents, la dernière enquête nationale sur les violences envers les femmes (ENVEFF) datant de 2000. Ses résultats ont, à l'époque, choqué l'opinion : ils établissaient que statistiquement, une femme succombe sous les coups de son conjoint tous les trois jours. D'après les dernières informations disponibles, il s'agirait même d'une femme tuée tous les deux jours et demi.

La situation ne semble pas s'être améliorée, notamment au vu des témoignages que j'ai pu recueillir auprès de policiers et de gendarmes, témoignages qui donnent à penser que les violences intrafamiliales augmentent. En milieu rural, en particulier, les gendarmes ont le sentiment d'une explosion des violences faites aux femmes, sans pouvoir déterminer si cette très forte augmentation résulte d'une plus grande attention portée à ces faits ou d'une augmentation effective des plaintes de la part des femmes victimes.

Vous allez donc travailler à la réalisation d'une nouvelle étude « Violences et rapports de genre » (VIRAGE). Nous souhaiterions que vous nous indiquiez d'abord en quoi cette étude est différente de l'ENVEFF ou bien s'inscrit dans sa continuité, quels en sont les *items*, et qu'ensuite vous nous donniez des éléments en ce qui concerne les modalités de son financement – sujet que nous avons évoqué lorsque nous avons analysé les crédits budgétaires du programme *Égalité entre les femmes et les hommes*, dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2014. Enfin, vous pourrez peut-être nous donner quelques éléments sur ce que nous savons des conjoints des femmes victimes de violence ainsi que sur les enfants dans les couples où il y a des situations de violence.

**Mme Christelle Hamel, sociologue, chargée de recherche à l'Institut national d'études démographiques (INED).** Je vous remercie de m'avoir invitée afin de présenter ces travaux. Nous avons lancé, à l'Institut national des études démographiques, le projet de l'étude VIRAGE en 2011. En 2012, nous l'avons présenté dès l'installation du nouveau Gouvernement afin d'envisager un financement public pour ce travail.

Le projet VIRAGE vise à répondre au besoin de connaissance des violences subies par les femmes, exprimé par les pouvoirs publics (par exemple dans le rapport Bousquet-Geoffroy de 2009) et par les associations. Par ailleurs, la nécessité d'établir la connaissance résulte des engagements internationaux pris par la France, notamment dans le cadre de conventions telles que la Convention européenne de lutte contre les violences faites aux femmes, dite convention d'Istanbul.

Le projet a pour objectif d'actualiser et d'approfondir des données issues de l'ENVEFF, première enquête statistique sur les violences faites aux femmes. Il s'agit également de compléter les données fournies par l'enquête de victimisation « *Cadre de vie et sécurité* » de l'Observatoire national de la délinquance et de la réponse pénale, réalisée chaque année par l'INSEE. Cette enquête porte sur les atteintes aux personnes et aux

biens : elle est construite davantage pour mesurer les phénomènes de délinquance, de vols et de nuisances dans les quartiers que les atteintes aux personnes. Par exemple, en ce qui concerne les violences conjugales, elle ne repose que sur la réponse à une question quand l'ENVEFF et VIRAGE en comportent trente-trois. Il apparaît donc difficile sur cette base de préciser les situations de violences subies par les personnes et de concevoir des politiques publiques adaptées grâce à l'état des savoirs.

Pour sa part, l'étude VIRAGE s'intéresse à toutes les sphères de la vie des personnes interrogées victimes de violences : l'espace public ; le cadre du travail ; le milieu des études ; la vie conjugale ; les relations avec la famille et les proches. Dans tous ces « contextes de vie », l'étude appréhende toutes les violences :

- les violences verbales ;
- les violences psychiques, assimilées dans le code pénal au harcèlement moral ;
- les violences physiques ;
- les « violences économiques » : l'appropriation des ressources et des biens d'une personne ou des contraintes poussant les personnes victimes de violences à contracter des dettes ;
- les « violences administratives » (par exemple, avec la confiscation des papiers d'identité et les passeports, le vol des clés de voiture, violences très liées au contrôle de la mobilité des personnes victimes) ;
- les violences physiques (ceci va des gifles à la tentative de meurtre, avec ou sans armes, les séquestrations et les mises à la porte du domicile) ;
- les violences sexuelles (qui vont des attouchements au viol, y compris les seules tentatives).

L'étude mesure les violences sur une période de douze mois, mais également tout au long de la vie en ce qui concerne les violences intrafamiliales.

L'étude identifie l'auteur des violences faites aux femmes par son sexe ainsi que la nature des relations avec la victime (par exemple, dans le cadre du travail : le client, le collègue, le supérieur). Elle s'attache aux conséquences de chaque type de violences sur la santé des victimes, leur propension à saisir la justice et rend compte de l'issue des démarches que celles-ci peuvent les accomplir.

Nous avons construit le questionnaire de l'étude de manière à pouvoir distinguer les victimes entre elles en fonction de la gravité des violences auxquelles elles se trouvent confrontées. Cette distinction permet de repérer les victimes en situation de « cumul » de violences, cumul dans la diversité des violences mais également dans les différentes sphères de l'existence des victimes. L'ENVEFF a en effet montré que les personnes victimes de violences conjugales se trouvent davantage exposées que d'autres au risque de violences au travail ou que les personnes ayant subi des violences pendant l'enfance ou l'adolescence sont davantage susceptibles de subir des violences conjugales.

Il importe d'améliorer l'état des connaissances sur les victimes afin de comprendre pourquoi certaines d'entre elles ont recours à la justice et de mieux cerner



l'aide qui doit leur être apportée. On sait que beaucoup d'entre elles demeurent dans l'isolement. Il faut en comprendre les raisons.

L'enquête VIRAGE portera sur un panel de 35 000 personnes formé d'autant d'hommes que de femmes. C'est une nouveauté par rapport à l'ENVEFF que d'inclure les hommes dans l'étude. Il est en effet essentiel de comprendre qu'il existe une « insécurité » au masculin et une « insécurité » au féminin. Les hommes sont davantage confrontés à des violences dans l'espace public tandis que les femmes sont exposées à des violences dans l'espace privé. Il importe que l'action publique s'adapte à ces deux types d'expérience.

La taille de l'échantillon choisi pour l'étude – qui porte sur des tranches d'âge allant de 20 à 69 ans – répond à plusieurs objectifs.

Il s'agit en premier lieu de se conformer aux standards caractéristiques des études internationales qui portent désormais sur les violences de genre. Ainsi, en Espagne, l'Institut de la femme, organisme équivalent au Service des droits des femmes et rattaché au ministère des Affaires sociales, dispose d'un outil d'évaluation et de pilotage des politiques publiques en matière de violences faites aux personnes qui est une enquête sur les violences faites aux femmes réalisée tous les trois ans auprès de 40 000 personnes. En Italie, en 2008, l'Institut national de la statistique (ISTAT), organisme comparable à l'INSEE en France, a réalisé auprès des deux sexes une étude sur un échantillon de 28 000 personnes. Dans les pays d'Europe, ce type d'études tend désormais à reposer sur des échantillons importants afin que l'on puisse en tirer le plus d'informations possible. Il s'agit en second lieu de se donner les moyens d'étudier des populations « rares » statistiquement eu égard à leurs effectifs mais surexposées à des risques de violence en raison de discriminations ou de stigmatisations dont elles sont par ailleurs l'objet. Il en va ainsi par exemple pour les populations migrantes et issues de l'immigration, des homosexuels et des personnes en situation de handicap. Des échantillons restreints n'offriraient pas d'informations suffisantes pour définir une action publique adaptée en matière de sécurité et de prévention.

De manière générale, l'enquête vise à combler le manque de connaissances sur plusieurs aspects de la problématique des violences faites aux femmes.

En ce qui concerne les violences conjugales, l'ENVEFF est ancienne et l'enquête de victimisation « cadre de vie et sécurité », réalisée par l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP), apporte peu d'informations détaillées. Il faut mieux définir la notion de couple en y intégrant le « petit ami » dans la mesure où les recommandations internationales sur les études invitent les pays à prendre en considération la violence dont le partenaire intime pourrait être à l'origine (*intimate partner violence*). Les statistiques actuelles sous-estiment ce type de violences en ne prenant en compte que les « couples installés ».

Il faut également mieux appréhender la situation des enfants dans un contexte de violences conjugales, en explorant les démarches engagées par les couples en vue de leur séparation ainsi que les modalités de placement ou de garde des enfants. Beaucoup de victimes demandent le divorce (sans invoquer nécessairement la violence comme le motif de la rupture) et on ne sait pas alors ce que deviennent les enfants. Il nous sera également possible en conséquence d'évaluer le nombre des enfants dont les parents vivent dans une relation marquée par les violences conjugales. L'étude comporte des questions qui permettent de savoir si les enfants sont également victimes de violences.

Il convient également d'améliorer la connaissance sur les violences sur le lieu de travail. Les enquêtes existantes n'abordent pas la question des viols entre collègues. Elles traitent des risques psychosociaux tels que le harcèlement sans donner la mesure du harcèlement sexuel, des violences sexuelles ou physiques. Les études ne fournissent pas davantage d'éléments pour ce qui est des recours devant la justice (justice pénale, tribunaux des prud'hommes, tribunaux administratifs).

L'étude comprendra aussi un module qui permettra d'évaluer l'impact des violences sur la santé : les troubles psychologiques, les épisodes dépressifs majeurs, les tentatives de suicide. Elle porte également sur les troubles du comportement alimentaire (anorexie, boulimie), les comportements addictifs (consommation d'alcool, de drogues et les toxicomanies). L'objectif est d'alerter les professionnels de santé en établissant un lien entre les violences éventuellement subies et les troubles pour lesquels ils sont consultés.

Seront également étudiées les grossesses forcées et les interruptions de grossesse forcées. Des études sont à mener à propos du lien entre les interruptions volontaires de grossesse et les violences, notamment les violences sexuelles.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Merci beaucoup pour votre présentation très intéressante. J'imagine que s'agissant des personnes interrogées, il y aura des données affinées selon la localisation géographique, par âge, et selon les lieux de vie – ville ou campagne ?

**Mme Christelle Hamel.** Des informations seront établies en fonction des lieux d'habitation - zone rurale, petite ville ou ville – et selon le type d'habitation. Par ailleurs, l'étude sera d'abord menée en France métropolitaine, puis sera élargie aux départements d'outre-mer (DOM). Mais pour le moment les éléments budgétaires ne permettent pas cet élargissement.

L'étude sera représentative de l'ensemble des personnes de 20 à 69 ans, sur tout le territoire métropolitain. Avec l'échantillon de 35 000 personnes, il sera possible de produire des données détaillées pour la région Ile-de-France. Pour les autres régions, il ne sera pas possible en revanche d'expliquer comment les victimes se répartissent dans la région, mais l'étude s'intéressera à des modèles types : petite, moyenne, grande ville ou campagne, et type d'habitat.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Vous avez décidé d'intégrer les hommes à l'enquête à la même hauteur que les femmes, parce qu'ils sont victimes également de violences. Quelle était votre hypothèse ?

**Mme Christelle Hamel.** Lorsqu'une enquête porte sur toutes les sphères de vie, elle est systématiquement faite auprès des deux sexes. Notre idée était que dans l'espace public, les hommes sont davantage exposés aux violences que les femmes. À l'inverse, dans l'espace privé, ce sont les femmes qui sont les plus touchées.

L'enquête « Cadre de vie et sécurité » a fait apparaître que les violences conjugales étaient pour un quart subies par des hommes. Ce résultat nous a étonnés. Mais cette enquête ne comportait qu'une seule question sur les violences conjugales (« Avez-vous été bousculé, giflé, frappé dans l'année ? »), et une question sur les rapports sexuels forcés, ce qui implique l'imprécision du résultat. L'enquête « cadre de vie et sécurité », telle qu'elle est construite, enregistre des résultats qui, du côté des hommes, relèvent davantage du conflit que des violences. Sont traités sur le même plan les séquestrations ou tentatives de meurtre et les gifles. C'est la raison pour laquelle nous devons approfondir

nos connaissances afin que les politiques publiques répondent au mieux aux situations vécues par les femmes et les hommes.

L'enquête permettra d'identifier également les violences intrafamiliales, en particulier sur les enfants et les adolescents. Ici il nous semble que les violences sont beaucoup moins marquées par la différence des sexes, et il n'y a pas de raisons de ne pas inclure les hommes.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Aurait-on intérêt à interroger le ministère de l'Intérieur pour développer l'enquête « cadre de vie », puisqu'elle ne comporte actuellement qu'une ou deux questions, sur la question des violences ? Cela nous permettrait d'actualiser les données et de disposer d'éléments suivis chaque année. Nous ne sommes pas en mesure non plus d'apprécier s'il y a plus de violences en ville ou à la campagne ; or j'entends que les phénomènes de violence en zone rurale seraient en train de s'amplifier.

Par ailleurs, vous limitez votre enquête à 69 ans. L'allongement de la durée de vie pourrait-il justifier de repousser cette limite ?

**Madame Monique Orphé.** L'enquête Virage est plus complète, plus globale ; elle élargit le panel des personnes interrogées, et je m'en réjouis. Mais cela ne risque-t-il pas de minimiser les violences faites aux femmes, de noyer les résultats les concernant ? Ne nous dira-t-on pas qu'il y a aussi des violences faites aux hommes, et qu'il n'y a donc pas plus de raisons d'agir envers les femmes ?

Par ailleurs, étudiera-t-on les violences des enfants sur les parents ? Ce problème existe aussi, particulièrement dans les familles monoparentales.

Sur La Réunion plus particulièrement, il était prévu un retard de deux ans pour conduire l'enquête. Je pense que cela n'est pas bon. L'enquête coûte 300 000 euros pour un département. Si l'on fait un effort, on pourrait inclure les Outre-mer, même si j'entends bien qu'il ne s'agit pas uniquement de financement, mais également de moyens humains.

**Madame Sophie Dessus.** Merci pour le travail fait. Je voudrais faire une remarque sur les mots. Vous avez appelé votre enquête « violences de genre » et non « violences faites aux femmes ». Je trouve que cela rend le propos trop anonyme. Méfions-nous des expressions trop imagées, qui font perdre de vue la réalité.

**Mme Christelle Hamel.** Nous avons retenu comme limite d'âge 69 ans pour les personnes interrogées lors de cette enquête. En effet, les enquêtes internationales montrent que plus on avance en âge, moins les violences sont déclarées. Une réflexion méthodologique nous a fait comprendre que ce phénomène pouvait s'expliquer par le fait que les questionnaires sont pensés pour des personnes plus jeunes. L'enquête Virage sera réalisée par téléphone, et ce mode de collecte n'est pas adapté, pour des raisons de surdité ou de placement en institution (maison de retraite, hôpitaux), à une limite d'âge trop élevée. Il est donc préférable de renoncer à recueillir des éléments qui ne refléteraient pas la réalité.

Cela ne signifie pas, évidemment, que les personnes plus âgées ne sont pas victimes de violences, mais il s'agit alors davantage de phénomènes liés au vieillissement, à la maltraitance. Cela mériterait une autre enquête plus ciblée sur les 60-90 ans et avec un autre questionnaire. Donc, il faut savoir se limiter dans l'âge retenu pour l'échantillon.

Concernant l'enquête « cadre de vie et sécurité », on pourrait effectivement proposer à l'ONDRP d'améliorer leur questionnaire. Nous avons demandé aux personnes de l'INSEE qui travaillent sur cette enquête de participer à la conception de l'enquête VIRAGE. Ces enquêtes sont complémentaires, et il serait utile de partager les savoirs résultant des deux démarches d'enquête. C'est pourquoi nous espérons que le ministère de l'Intérieur participera à l'enquête VIRAGE même s'il dispose déjà de l'enquête « cadre de vie et sécurité ».

Nous devons prendre en compte une violence encore peu étudiée, celle des enfants sur leurs parents, mais notre module sur les violences intrafamiliales intègre toutes les violences, quel qu'en soit l'auteur.

Concernant la terminologie « rapports de genre », je reconnais qu'elle fait l'objet d'une compréhension inégale. Cette notion de genre a été construite par les chercheurs pour rendre compte des inégalités entre les sexes et de la domination des hommes. Ce terme apparaît d'ailleurs dans la législation européenne.

Lorsque nous publierons les résultats de l'enquête à destination du grand public, nous parlerons de violences sexistes ou machistes car il est important de garder un vocabulaire compréhensible par tous.

Concernant l'extension de l'enquête aux DOM, le budget que nous avons rassemblé aujourd'hui est de 1,8 million d'euros. Or, le coût global de l'enquête pour la métropole s'élève à 3,4 millions d'euros dont 2,9 pour rémunérer l'institut de sondage. À titre de comparaison, l'enquête annuelle « cadre de vie et sécurité » représente un coût de 1,2 million chaque année. Rapportée à une durée de quinze ans (l'ENVEFF date de 2000), VIRAGE représente pour l'État un investissement de 230 000 euros par an.

Aujourd'hui, avec le budget déjà rassemblé de 1,8 million d'euros, nous ne sommes pas en mesure de faire la collecte auprès de 35 000 personnes, mais seulement auprès de 18 000 personnes, ce qui veut dire qu'on perd en niveau d'information.

Ces difficultés de financement et les moyens humains limités ne permettent pas actuellement d'envisager la constitution d'un groupe de travail qui puisse opérer en même temps dans les DOM. Mais nous avons bien l'intention de mener aussi notre enquête dans les DOM, certes en différé.

Chaque DOM représente un budget complémentaire de 300 000 à 400 000 euros. Faire l'enquête en même temps dans tous les DOM permettrait de mutualiser certains coûts, par exemple en termes d'informatisation. Nous avons d'ailleurs un coordonnateur pour les budgets complémentaires.

Il nous paraît indispensable qu'un financement interministériel soit mobilisé. Nous avons sollicité plusieurs ministères qui devraient être en principe intéressés par les données produites : outre le ministère des Droits des femmes qui nous a déjà apporté son soutien, nous avons sollicité les ministères de la Justice, de l'Intérieur, des Affaires sociales, de la Santé, de la Famille et du Travail. Nos demandes ont été adressées il y a un an déjà : nous sommes toujours en attente de réponse.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** À quel rythme devez-vous mobiliser les financements ? Il me semble qu'ils peuvent s'étaler sur deux ou trois années.

**Mme Christelle Hamel.** Les crédits devront être principalement mobilisés sur 2014 et 2015. Les paiements peuvent s'étaler jusqu'à 2016 mais il importe d'indiquer à l'Institut de sondages, avant octobre 2014, sur un échantillon de combien de personnes doit porter l'enquête. Il nous faut donc disposer des conventions signées avec les ministères impliqués en octobre 2014.

Nous pouvons considérer que les crédits que nous pourrions collecter au-delà du nécessaire pour l'enquête en France métropolitaine seront consacrés aux DOM : un montant de 1,2 million d'euros serait nécessaire pour effectuer l'enquête dans l'ensemble des DOM.

La publication des résultats pourra être faite en 2016, celle des premiers ouvrages en 2017, et le rapport final en 2018. Il y aura bien sûr des publications intermédiaires, et des mises en ligne d'études avant la publication « papier ».

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Nous nous rendons compte que nous avons besoin de statistiques sexuées dans de nombreux domaines, et la Délégation s'efforce toujours de relayer la demande des associations et des chercheurs, comme des administrations. Il est très difficile de mesurer les effets des politiques publiques en l'absence de telles données, et difficile de mieux cibler les mesures prises au niveau national comme local. Je vous remercie beaucoup pour la présentation que vous nous avez faite, et je vous assure de mon soutien pour l'obtention des crédits nécessaires à la conduite de cette enquête indispensable.

**Audition des organisations syndicales représentatives des salariés, sur le projet de loi, adopté par le Sénat, pour l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1380) : Pour la CGC : Mme Chantal Guiolet, déléguée nationale au secteur emploi formation et chargée de l'égalité professionnelle ; pour la CGT : Mmes Sophie Binet, membre du bureau confédéral, Céline Verzeletti, membre de la commission exécutive confédérale, et Ghislaine Hoareau, conseillère confédérale, secteur juridique ; pour FO : Mmes Anne Baltazar, secrétaire confédérale, et Claire Le Pen, assistante confédérale ; pour la CFDT : Mme Marie-Andrée Seguin, secrétaire nationale en charge de l'égalité professionnelle**

*Compte rendu de l'audition du 20 novembre 2013*

**Mme Catherine Coutelle, présidente de la Délégation.** La Délégation aux droits des femmes s'est saisie du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, déjà adopté par le Sénat, qui devrait être examiné en janvier prochain en séance publique à l'Assemblée nationale.

La Délégation doit présenter un rapport, dont Mme Barbara Romagnan, ici présente, est co-rapporteuse pour le volet « égalité professionnelle. Dans ce domaine, un accord national interprofessionnel (ANI) a été élaboré le 19 juin 2013, portant sur la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle.

Vous nous direz, Mesdames, si votre organisation a signé cet accord, ce que vous en pensez et comment vous envisagez son application.

Vous nous ferez part de votre analyse des dispositions du projet de loi traitant de l'égalité professionnelle, ainsi que de vos suggestions sur la façon de supprimer l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes.

Comment réduire le recours des entreprises au temps partiel ?

Nous avons examiné les conclusions du guide du Défenseur des droits intitulé « Un salaire égal pour un travail de valeur égale » : il est clair que les grilles de classification des emplois doivent évoluer. Quelle démarche proposez-vous pour cela ?

Enfin, comment améliorer la qualité des négociations sur l'égalité professionnelle ? Il faut souligner que, suite au second décret d'application de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010, un certain nombre d'entreprises, compris entre 300 et 400, ont été sanctionnées pour non-respect de l'égalité professionnelle.

**Mme Anne Baltazar, secrétaire confédérale à FO.** Le syndicat Force ouvrière n'a pas signé l'accord sur la qualité de vie au travail car nous considérons qu'il doit aller beaucoup plus loin en matière d'égalité professionnelle. En revanche, le projet de loi, amélioré par les amendements du Gouvernement, lors de l'examen au Sénat, nous donne satisfaction.

Nous n'avons pas signé l'accord national également parce qu'il prévoit de fusionner les branches et les entreprises lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour l'ensemble des sujets abordés – handicap, égalité, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), temps de travail – à l'exception des salaires. Jugeant inquiétant ce choc de simplification souhaité par les organisations patronales, nous n'avons pas voulu nous engager dans cette voie.

Une autre raison nous a conduits à ne pas signer cet accord : il s'agit de l'éventuelle remise en cause des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

J'en viens à la façon dont nous percevons le projet de loi. Dans l'ensemble, il nous paraît positif. Il n'était pas nécessaire d'aller plus loin car notre arsenal législatif et réglementaire est déjà copieux.

Nous regrettons toutefois que l'article 1er, qui constitue le socle de la loi, ne cite pas l'égalité salariale parmi les politiques qu'il convient de mener en faveur de l'égalité professionnelle.

Au cours de la négociation, les représentants du patronat se sont dits favorables à l'allègement, voire à la suppression de la sanction financière qui avait été renforcée par le décret de 2012. Nous tenons absolument à préserver cette sanction et à maintenir le rapport de situation comparée (RSC), ce que fait le projet de loi en l'étendant à l'ensemble des entreprises, à l'exception, naturellement, de celles de moins de 50 salariés.

L'article 2 C instaure une nouvelle approche de la négociation à laquelle nous sommes très sensibles ; nos syndicats ont d'ailleurs contribué à la rédaction du Guide du Défenseur des droits. Certes, ce texte, qui prévoit la déconstruction et la reconstruction des grilles, nécessitera de sensibiliser, de former et d'accompagner les négociateurs, en particulier les syndicats patronaux car actuellement, les entreprises valorisent les emplois par rapport à leur valeur ajoutée dans leurs résultats financiers.

Le Guide du Défenseur des droits préconise au contraire de déterminer des critères qui tiennent compte des compétences mobilisées par le salarié. Cette approche est fondamentale si nous voulons supprimer les éléments discriminants qui se cachent dans les grilles de classification et détecter des compétences ignorées et « sous-valorisées », qui sont souvent l'apanage des emplois féminins – mais aussi, à l'inverse, les compétences survalorisées.

Le projet de loi pose ce principe avec force et nous nous en félicitons.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** La renégociation des grilles de classification tous les cinq ans est-elle propre à chaque branche ?

**Mme Anne Baltazar.** Tout à fait.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Nous ne pouvons donc pas suivre ces négociations et poser des contraintes. Les représentants des salariés sont-ils disposés à adopter cette approche ?

**Mme Anne Baltazar.** C'est une question complexe. Les négociateurs ne sont pas tous sensibilisés à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et le contexte est difficile. Les choses évolueront lentement. Nous engagerons de nouvelles actions de sensibilisation, en collaboration avec le Défenseur des droits, nous organiserons des formations et nous collaborerons avec les représentants de l'organisation qui siègent à la Commission nationale de la négociation collective (CNCC). Enfin, nous tiendrons compte de la réflexion engagée par la ministre des Droits des femmes, avec l'appui du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

Le groupe mis en place par la ministre a été fragilisé car les représentants du patronat se sont montrés fermés à cette approche d'égalité entre les femmes et les hommes et n'ont pas souhaité engager la réforme des classifications. Pourtant, l'ANI sur la qualité de vie au travail évoque la mise en place d'un groupe de travail sur cette question.

L'article 2 E du projet de loi reprend en quelque sorte l'article 4 de l'accord, mais en regroupant tous les sujets dans le cadre de la négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle – jusqu'à présent, la partie salariale figurait dans la NAO sur les salaires. C'est une évolution positive. L'article renforce le rapport de situation comparée (RSC) en prévoyant l'utilisation des indicateurs de la base de donnée unique. Nous ne voulions pas que les négociateurs soient obligés de rechercher dans cette base les données qui les intéressent et de les analyser car, selon nous, c'est à l'employeur de fournir aux négociateurs les éléments pertinents et de les analyser.

L'accord sur la qualité de vie au travail n'a pas traité la question du temps partiel, considérant qu'elle l'avait été dans l'ANI du 11 janvier. Nous jugeons satisfaisante l'instauration d'une durée minimale de 24 heures hebdomadaires, mais celle-ci peut faire l'objet de dérogations et nous le regrettons.

L'accord ne traite pas de tous les sujets. C'est le cas des indemnités journalières, de la protection sociale, du logement, des transports et des interruptions de travail. Ces chantiers restent ouverts.

Parmi les actions du Gouvernement, on peut relever la Conférence de progrès sur le temps partiel, avec les partenaires sociaux des secteurs de la propriété, du commerce et de la distribution, et celle qui se tiendra début 2014 sur le secteur des services à la personne. Il s'agit de secteurs très féminisés puisque 90 % de leurs salariés sont des femmes, dont la plupart occupent des temps partiels.

**Mme Sophie Binet, membre du bureau confédéral de la CGT.** La question de l'égalité professionnelle fait l'objet d'un certain nombre de textes législatifs et réglementaires, mais aujourd'hui nous nous devons d'analyser la raison de l'écart salarial de 27 % qui existe entre les hommes et les femmes et de choisir le levier d'action le plus pertinent.

Pour nous, à la CGT, cet écart vient du fait que nous n'avons pas actionné tous les leviers nécessaires et que nous ne nous sommes jamais donné les moyens d'appliquer les obligations du code du travail.

Nous pouvons agir sur les inégalités à différents niveaux : le temps partiel, les classifications, les carrières. Pour cela il ne faut pas seulement considérer l'instant t mais l'ensemble de la carrière professionnelle car c'est tout au long de celle-ci que les écarts se creusent. Or, les outils nous manquent pour mesurer la discrimination tout au long d'une carrière. Il faut également mettre fin à la discrimination pure.

Nous sommes confrontés au blocage opéré par le patronat et à la faiblesse de la négociation collective. S'agissant des grilles de classification, le blocage a lieu lors de la négociation au sein des branches sur les salaires, et plus encore sur les inégalités entre les hommes et les femmes. Comme vous le savez, les grilles de classification doivent être revues tous les cinq ans. Or, le bilan annuel de négociation de 2012 montre que seulement 60 branches sur 700 les ont revues, ce qui correspond, sur cinq ans, à 300 branches. Cela signifie que plus de la moitié des branches ne l'ont pas fait. En outre, sur les 60 branches qui ont revu leur classification, cinq seulement ont entrepris une refonte complète, les



autres se contentant d'ajustements à la marge. Une seule branche, l'industrie du pétrole, a révisé sa grille de classification en intégrant le genre et l'égalité femmes-hommes.

La faiblesse de la négociation collective apparaît également dans l'accord sur la qualité de vie au travail et c'est la raison pour laquelle nous ne l'avons pas signé. L'intitulé même de la négociation, « qualité de vie au travail », et non « égalité entre les femmes et les hommes » a fait débat au sein de nos organisations et nous avons eu beaucoup de mal à intégrer ce thème dans la négociation. Dans ces conditions, l'accord de référence reste pour nous l'ANI de 2004, que tous nos syndicats ont signés. Or cet accord n'est pas encore entré dans les faits.

La faiblesse de la négociation existe également dans les entreprises, comme en témoignent ces chiffres : 12 % des accords d'entreprise intègrent la question de l'égalité femmes-hommes et 14 % des accords de branche abordent le thème de l'égalité professionnelle, dont 1,5 % seulement sont des accords spécifiques.

Nous apprécions les évolutions apportées par le Sénat au projet de loi, mais nous comptons sur vous pour aller encore plus loin en acceptant les dix propositions que nous allons vous transmettre et dont je vous cite les plus importantes.

En ce qui concerne les classifications, nous proposons de fixer une date limite au-delà de laquelle les branches et les entreprises devront avoir supprimé les écarts de rémunération. Cette date limite a été mise en place par la loi qu'a fait voter Mme Nicole Ameline en 2006, avant d'être supprimée par la réforme des retraites de 2010. Le décret de décembre 2012 instaure la possibilité de sanctions. Cela nous semble intéressant mais tout à fait insuffisant car l'accord de situation comparé, comme le plan d'action, reposent sur une déclaration d'intention et non sur une obligation de résultats. En outre, l'accord n'est pas suffisamment renforcé par rapport au plan d'action unilatéral que lui préfèrent de nombreuses entreprises.

J'en viens à la méthode d'évaluation. Nous avons pris pour référence les travaux du Défenseur des droits, mais le patronat refuse d'en reconnaître la pertinence. La Conférence sociale de 2012 a chargé le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) de définir une méthode d'évaluation en lien avec les travaux du Défenseur des droits. Mais le MEDEF, prétextant qu'il s'agit là d'un obstacle au paritarisme, exige que tout se passe au sein du groupe de travail paritaire prévu dans l'accord sur la qualité de vie au travail – mais toutes les organisations syndicales n'y participent pas. Nous acceptons de travailler avec le groupe de travail paritaire lorsqu'il se réunira et nous préconisons de fixer une date limite à ses travaux, qui pourrait se situer en janvier ou février 2014.

S'agissant de la négociation au sein des branches, il est bon de fixer des obligations, mais si elles ne sont pas respectées, nous ne pouvons rien faire. C'est pourquoi nous souhaitons que soient mises en place des sanctions. Pourquoi, par exemple, ne pas supprimer les exonérations de cotisations sociales, de type Fillon ou crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), dans les branches qui ne respecteraient pas leurs obligations en matière de négociations salariales, notamment sur le plan de l'égalité femmes-hommes, et obliger les entreprises à supprimer les écarts de rémunération avant une date limite, qui pourrait être le 31 décembre ?

Par ailleurs, plus de 50 % des entreprises de plus de 300 salariés n'ont pas établi de RSC. Dans ces conditions, elles peuvent difficilement mettre en place un accord ou un plan d'action. Il serait intéressant que la sanction prévue pour les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité salariale, à savoir une pénalité de 1 % de leur

masse salariale, soit liée non seulement à l'accord et au plan d'action, mais également à la signature du RSC.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je suggère que les RSC, qui actuellement sont adressés à la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), fassent l'objet d'une publication sur le site du ministère du Travail.

**Mme Sophie Binet.** Pourquoi pas, si cela s'accompagne d'un élargissement de la sanction. Le RSC ne contient aucun élément relatif aux inégalités intervenues au cours de la carrière des employés. Il convient donc de le renforcer. Un amendement intéressant a été déposé au Sénat, mais sa rédaction pourrait, selon nous, être améliorée. Nous vous ferons parvenir par écrit nos propositions.

Enfin, les dispositions légales n'incitent pas suffisamment les entreprises à signer un accord, ce qui les incite à se tourner vers le plan d'action. Il suffirait de limiter la durée du plan à un an, ce qui obligerait les entreprises à ouvrir chaque année une nouvelle négociation pour tenter de parvenir à un accord.

J'en viens à la délicate question des temps partiels, qui comporte deux volets : la sécurisation de l'emploi – sur ce point je partage l'analyse de la représentante de FO – et l'accès aux droits sociaux.

Nous demandons que le rapport d'évaluation soit établi à partir d'une discrimination indirecte. Je rappelle que la méthode de discrimination indirecte, reconnue au niveau européen, consiste à partir des conséquences d'une situation pour aller vers les causes. Son utilisation renforcerait les moyens d'action du législateur.

Nous proposons d'autre part que le travail à temps partiel soit renchéri et se voit appliquer le même taux de cotisations patronales que le travail à temps plein.

En ce qui concerne les actions de groupe, nous avons été entendues par Laurence Pécaut-Rivolier, que le Gouvernement a chargée d'établir un rapport sur ce sujet. En matière de carrières, il serait pertinent de donner aux salariés la possibilité d'engager des actions de groupe. C'est une idée que nous défendons depuis plusieurs années.

Nous souhaiterions par ailleurs la mise en place d'indicateurs sexués en ce qui concerne les risques professionnels afin que les bilans présentés au CHSCT soient « genrés ».

Enfin, nous souhaitons obliger les instances représentatives du personnel (IRP) et les managers à suivre une formation sur la question de l'égalité femmes-hommes.

**Mme Chantal Guiolet, déléguée nationale au secteur emploi formation et chargée de l'égalité professionnelle à la CGC.** Nous sommes relativement satisfaits, à la CGC, des récentes évolutions qui ont été apportées au projet de loi initial, mais nous regrettons un manque de moyens.

Nous nous félicitons que des sanctions aient été mises en place, mais nous constatons, au niveau des branches, que beaucoup d'entreprises, malgré l'intervention de l'inspection du travail et de la Direction générale du travail (DGT), ne disposent toujours pas de RSC et encore moins d'accord sur l'égalité femmes-hommes. Nous voulons plus de

moyens et de sanctions. Nos organisations, qui avaient toutes signé l'ANI de 2004 sur l'égalité femmes-hommes, attendent toujours le bilan de ce qui a été fait depuis cette date.

Depuis dix ans, les entreprises disposent d'un site Internet leur permettant d'établir le RSC, mais seulement 1 % d'entre elles l'utilisent. Nous demandons que les entreprises qui n'ont pas établi de RSC fassent l'objet d'une sanction pécuniaire basée sur la masse salariale. Il semble que les entreprises comptant entre 20 et 50 salariés soient désormais matures sur cette question. Quant aux entreprises de 20 salariés, elles doivent établir un RSC mais ne sont pas pénalisées.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Pensez-vous que les entreprises de 20 salariés, qui n'ont même pas de DRH, puissent se doter d'un RSC ? Si oui, ne doit-il pas être allégé ?

**Mme Chantal Guiolet.** Il s'agit en effet d'un rapport de situation très allégé, comme je l'ai indiqué aux représentants de l'Union professionnelle artisanale (UPA). Dans les TPE-PME, il faut donner aux cadres la possibilité de travailler dans plusieurs structures, dans le cadre d'un temps partagé. Les personnes concernées y sont favorables, à condition de pouvoir anticiper leur évolution dans le cadre du bassin d'emploi et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dont tout le monde parle pour le territoire mais qu'il faudrait d'ores et déjà appliquer dans l'entreprise. Or aucun dispositif n'oblige les entreprises à se doter d'une GPEC. C'est pourquoi nous voulons la rendre obligatoire, au même titre que la NAO.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Les entreprises, en particulier les TPE, manquent de visibilité en matière de formation et d'emploi.

**Mme Chantal Guiolet.** Les grandes entreprises de plus de 300 salariés sont dotées de la GPEC, même si elles n'ont pas d'obligation de résultats. La GPEC ne sera pas obligatoire pour les petites entreprises, mais s'inscrire dans cette démarche leur permettra de se positionner par rapport au marché de l'emploi.

Concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, nous souhaitons que les branches en fixent les modalités lors des négociations interprofessionnelles sur la formation professionnelle.

Au cours de notre audition en présence de Mme Pécaut-Rivolier, nous avons abordé les discriminations et la possibilité d'ester en justice de façon collective. Nous nous sommes rendu compte que certains accords pouvaient être discriminants, notamment pour les femmes. Sachant que nous ne jugeons pas les accords sur le fond, il appartient aux branches de vérifier l'absence de toute discrimination.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Pouvez-vous nous donner un exemple d'accord discriminant ?

**Mme Chantal Guiolet.** Il convient de taxer les branches qui ne jouent pas leur rôle et ne veulent pas négocier l'évolution des grilles de classification, considérant que ce n'est pas leur priorité. En attendant, l'écart se creuse, jusqu'à atteindre 35 %, voire 40 % pour la branche des bureaux d'études, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'informatique. C'est pourquoi je propose de mettre en place un système de bonus-malus.

En outre, nous avons constaté que les managers n'étaient pas formés sur la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. C'est pourquoi nous demandons qu'ils puissent bénéficier d'une formation spécifique.

Un congé parental, un départ, une évolution se préparent en amont. C'est pourquoi nous proposons que les salariés concernés rencontrent les représentants du personnel pour évoquer toute interruption de carrière. Il conviendra naturellement de sensibiliser et de former les représentants syndicaux.

Nous souhaitons en outre faire en sorte que le temps partiel soit compatible avec les postes d'encadrement et ne pénalise pas leur évolution.

Le projet de loi contient des avancées intéressantes en ce qui concerne le congé parental, mais je ne suis pas persuadée que vous atteindrez les objectifs fixés. Peut-on raisonnablement penser, connaissant la mentalité française, qu'il suffit de proposer à chaque parent une période partagée de six mois pour les inciter à demander un congé parental ? Je rappelle que la France détient le plus faible taux d'attribution, parmi les pays de l'OCDE, du complément de libre choix d'activité (CLCA).

Nous sommes favorables au maintien à 100 % du salaire pendant le congé paternité. Il serait intéressant à cet égard que les branches et les entreprises trouvent un accord afin que les deux parents perçoivent 80 % de leur rémunération.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Nous ne pouvons pas tout demander. Prévoir que les femmes retravaillent après un an de congé parental précipiterait plusieurs centaines de milliers d'entre elles dans le chômage.

**Mme Chantal Guiolet.** Nous sommes favorables au partage égalitaire du congé parental tel qu'il existe au Canada. Je ne connais pas de femme qui ait interrompu sa carrière pendant trois ans sans le regretter. Je préfère que l'on réduise la durée de ce congé, que je trouve très pénalisant pour la carrière des femmes.

Je ne reviens pas sur la partie violences faites aux femmes car nous approuvons les dispositions présentées dans le projet de loi.

Nous aimerions agir sur les violences faites aux femmes dans le cadre du travail car nous avons toujours beaucoup de mal à constituer les dossiers, surtout s'il s'agit de violences collectives. Le dispositif légal doit être amélioré. Nous ferons des propositions en ce sens à Mme Pécaut-Rivolier, mais en attendant, nous devons agir en collaboration avec les associations.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Il s'agit d'un sujet préoccupant. L'enquête nationale sur les violences subies et les rapports de genre (VIRAGE), qui sera publiée en 2015-2016, comportera un volet sur le travail. Ce projet, qui a reçu le soutien du ministère des droits des femmes, concernera les deux sexes et permettra d'actualiser les statistiques.

**Mme Chantal Guiolet.** Un grand nombre de femmes en contrat précaire – intérim, CDD – subissent des violences au travail, mais ne les dénoncent pas. La situation est très préoccupante, notamment dans les universités où sévit encore le droit de « cuissage ».

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Sur ce point, il est urgent de modifier les procédures disciplinaires en vigueur dans l'enseignement supérieur et la recherche.

**Mme Marie-Andrée Seguin, secrétaire nationale en charge de l'égalité professionnelle (CFDT).** Nous sommes globalement favorables au projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Néanmoins, il nous semble difficile de faire l'impasse sur les contraintes. Pourquoi ne pas rendre le congé de paternité obligatoire, par exemple ? Il faut se rendre à l'évidence que, faute de sanctions – auxquelles la CFDT a toujours été plutôt réfractaire jusqu'à présent –, les choses n'évolueront pas.

Le patronat – et pas seulement le MEDEF – n'est pas très ouvert sur ces questions. Le contexte de crise rend les choses encore plus difficiles.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Trente ans après la « loi Roudy », les progrès en matière d'égalité professionnelle sont lents, voire stagnent, en particulier du fait des dispositions des années 1990 qui ont entraîné l'explosion des temps partiels pour les femmes.

**Mme Anne Baltazar.** Le projet de loi fait référence, non à proprement parler au congé parental, mais à la transformation du complément de libre choix d'activité (CLCA).

La durée totale du congé parental – trois ans – ne serait pas modifiée, mais partagée, ce qui doit faire l'objet d'un décret. Dans le cadre de la réforme, il nous avait été annoncé que la durée actuellement prévue pour le premier enfant serait doublée si le père prenait le congé, mais il semble que cela n'apparaisse pas dans la rédaction du projet de loi.

Nous sommes favorables à l'incitation au partage du congé parental, mais, dans la mesure où la durée est réduite, nous souhaiterions également une amélioration de la rémunération. On peut penser que les pères ne prendront pas une durée égale à celle des mères. Or si le congé est raccourci, mais que des modes de garde adaptés ne sont pas au rendez-vous, on rendra la vie plus difficile aux femmes. Nous avons entendu les propositions sur le nombre de places en crèche, mais nous restons vigilants.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Il faudrait aussi augmenter le nombre de classes passerelles pour les enfants de deux ans à trois ans.

**Mme Anne Baltazar.** L'idéal serait l'engagement de politiques publiques accompagnées de réels moyens, mais force est de constater que ce n'est pas le cas aujourd'hui. En effet, l'emploi à domicile a chuté, hormis la garde d'enfants, ce qui traduit un transfert de ce secteur du collectif vers l'individuel. Nous n'avons donc pas pris position favorablement sur les dispositions du projet de loi relatives aux allocations financières du congé parental.

Cependant, il faut noter l'introduction d'un assouplissement permettant la jonction entre la fin du congé et l'entrée en maternelle. J'espère que cette disposition couvrira toutes les situations afin que les familles ne se retrouvent pas en difficulté.

Dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail, nous avons défendu l'idée d'un congé obligatoire de paternité et d'accueil de l'enfant obligatoire, mais n'avons pas été suivis. Ce sujet mérite d'être discuté, d'autant que les mentalités ont évolué. Dans la fonction publique, d'après des chiffres anciens dont je dispose, 69 % des pères prennent ce congé.

**Mme Marie-Andrée Seguin.** Dans le secteur privé, les choses sont plus compliquées pour plusieurs raisons : la taille de l'entreprise, le regard des autres, etc.

**Mme Anne Baltazar.** L'alignement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant sur le congé de maternité, non en termes de durée, mais de modalités, amènerait naturellement les pères à le prendre.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Croyez-vous qu'un dispositif obligatoire rencontrerait l'adhésion d'une majorité de salariés ? Peut-on l'imposer aux pères qui ne souhaitent pas en bénéficier ?

**Mme Chantal Guiolet.** En tout cas, la nouvelle génération de pères y est prête.

**Mme Sophie Binet.** Le fait que nos organisations syndicales se déclarent favorables à ce sujet est symptomatique de l'état d'esprit des salariés hommes.

**Mme Marie-Andrée Seguin.** Certes, on observe une évolution des mentalités : aujourd'hui, des jeunes papas souhaitent faire le distinguo entre leur vie professionnelle et leur vie privée, ce qu'on n'observait pas il y a quinze ans. Néanmoins, des freins subsistent dans certains secteurs professionnels. Un congé de paternité obligatoire permettrait de lever ces freins.

**Mme Anne Baltazar.** D'autant que ce congé est de courte durée – quatorze jours au total.

**Mme Sophie Binet.** Le MEDEF n'est pas seul responsable, et l'État doit aussi prendre ses responsabilités en matière d'égalité femmes hommes ; je pense en particulier aux salaires dans la fonction publique. On dit que les fonctionnaires sont mal payés, mais il serait intéressant d'appréhender ces inégalités d'un point de vue « genré », sachant que les femmes sont majoritaires – 63 % – dans la fonction publique (80 % chez les enseignants).

La problématique de la reconnaissance des emplois d'enseignants, de sages-femmes et d'infirmiers s'inscrit pleinement dans le cadre de la question des classifications et de la qualification des métiers majoritairement féminisés. Malheureusement, le rapport Pêcheur sur la fonction publique est totalement muet sur la question des inégalités femmes-hommes, en dépit de la signature d'un accord le 8 mars dernier, que nous avons néanmoins signé car il comporte quelques éléments positifs.

Les écarts de salaire entre hommes et femmes sont plus élevés chez les cadres pour plusieurs raisons, en particulier la part de rémunération variable.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Le différentiel est de 15 % dans la fonction publique. D'où la question des primes. Pour le calcul des retraites, certains proposent de prendre en compte les primes des fonctionnaires, comme cela se fait dans certains secteurs. Or les primes n'existent pas dans tous les secteurs et, de toute façon, les femmes en bénéficient moins que les hommes. Par conséquent, une telle disposition engendrerait de nouvelles discriminations dans la fonction publique. La loi Sauvadet a en tout cas permis une sensibilisation sur ces questions.

**Mme Sophie Binet.** Nous interpellons l'État employeur sur la question de la structure de la rémunération dans la fonction publique. C'est un fait que la fonction publique tend vers plus d'individualisation des rémunérations.

En matière de temps de travail, 12 % des salariés – et pas les seuls cadres – sont concernés par le forfait jours. Ce dispositif est totalement dérogatoire, notamment au droit européen, et pénalise directement les femmes en rendant impossible toute articulation entre vie privée et vie professionnelle. Le temps de travail fait partie des facteurs qui génèrent le plafond de verre.

Nous proposons également une formation obligatoire pour les instances de représentation du personnel (IRP) sur l'égalité professionnelle. Il faut savoir que 25 % des faits de harcèlement sexuel sont commis sur le lieu de travail. Pour les grandes entreprises, par exemple, une personne référente pourrait être formée sur ce sujet.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Les IRP ont-ils des temps de formation obligatoires ?

**Mme Chantal Guiolet.** Ils peuvent bénéficier, à leur demande, du congé de formation économique, sociale et syndicale, mais ils n'ont pas de temps de formation obligatoire.

**Mme Sophie Binet.** Nous souhaiterions un temps de formation obligatoire sur l'égalité hommes femmes, financé par l'employeur.

**Mme Chantal Guiolet.** La CFE-CGC a signé l'accord sur la qualité de vie au travail, même si celui-ci nous semble totalement insatisfaisant. Dans ce cadre, s'agissant de l'actualisation du rapport de situation comparée lors des négociations annuelles obligatoires, nous avons demandé la création d'un droit supplémentaire pour le comité d'entreprise lui permettant de nommer un expert externe pour la mise en place du rapport de situation comparée. En effet, si les données sont actualisées chaque année, la réduction des écarts n'est pas souvent traitée dans le cadre des NAO.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Y a-t-il une volonté globale de négocier ?

**Mme Chantal Guiolet.** Les organisations syndicales sont prêtes à négocier. Mais dans la mesure où les procès-verbaux des accords ne sont pas vus au fond, cette partie n'est pas traitée. C'est pourquoi nous avons demandé, pour les entreprises ne mettant pas en place le RSC, la possibilité pour le comité d'entreprise de nommer un expert.

Nous proposons en outre que le RSC soit basé sur un référentiel métiers et fournisse, non des moyennes, mais des médianes. Cela permettrait de faire des comparaisons hommes femmes beaucoup plus fines.

Nous préconisons enfin la publication du RSC. Ainsi, des actions collectives en justice contre les discriminations pourraient s'appuyer sur des données statistiques.

Par ailleurs, nous sommes favorables à la lutte contre les stéréotypes sur les métiers, les orientations, les formations, etc. C'est un vrai sujet, mais il n'avance pas ! Faute d'y travailler, on ira droit dans le mur !

S'agissant des retraites des femmes, nous vous enverrons nos propositions qui, au demeurant, ne coûteraient rien à la Nation. Pour reconstruire la retraite des femmes sur la base du RSC ou d'accords, nos trois propositions visent à pénaliser les entreprises et à permettre aux femmes de récupérer le manque à gagner avant leur retraite, autrement dit pendant qu'elles sont encore dans l'entreprise.

**Mme Marie-Andrée Seguin.** La CFDT salue le renforcement de la parité dans les différentes instances, prévu par le projet de loi. Lors de la négociation sur le paritarisme, nous avons demandé que les partenaires du dialogue social soient également concernés, mais cela n'apparaît pas dans le projet de loi.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Les différents amendements que j'avais proposés sur le sujet n'ont pas été adoptés.

**Mme Marie-Andrée Seguin.** Le problème ne pourra pas être réglé du jour au lendemain.

**Mme Sophie Binet.** Au niveau interprofessionnel, les choses peuvent être simples. Par contre, elles sont plus complexes au niveau des IRP où les femmes sont trop peu nombreuses pour plusieurs raisons : le manque de structures de proximité, accentué avec la loi représentativité, d'où une centralisation des CE et des CHSCT, le droit syndical qui pousse au cumul des mandats, la représentation dans les TPE où les femmes sont majoritaires, etc.

Ce ne sont pas des dispositions couperets qui régleront le problème. La CGT souhaite qu'une étude soit menée sur la place des femmes dans les IRP, étude qui pourrait s'appuyer sur le travail de la chercheuse Sophie Bérourd sur la représentativité et la place des femmes dans le syndicalisme. Ainsi, nous pourrions travailler sur une base documentée.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** De la même façon, les femmes bénéficient moins que les hommes de la formation professionnelle.

Je vous remercie pour les réflexions que vous avez apportées sur ces nombreux sujets.



**Audition de M. Michel Sapin, ministre du Travail et de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social**

*Compte rendu de l'audition du mercredi 11 décembre 2013*

**Mme Catherine Coutelle, présidente de la Délégation.** Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes dont a été saisie notre délégation, comprend un volet important relatif à l'égalité professionnelle.

Bien que les lois relatives à l'égalité professionnelle existent depuis 40 ans, les discriminations n'ont pas disparu, comme en témoigne l'écart de 27 % qui existe entre les salaires moyens des hommes et ceux des femmes. Une telle discrimination n'est plus supportable aujourd'hui.

L'accord national interprofessionnel (ANI) de 2004, approuvé par tous les syndicats, devait nous permettre de parvenir à l'égalité en 2010. Or, actuellement, seules 15 % des 700 branches professionnelles qui existent dans notre pays ont négocié des accords d'égalité.

Monsieur le Ministre, comment faire en sorte que les écarts de rémunération et les autres discriminations se résorbent ? La Délégation a entendu le rapport de notre collègue Barbara Romagnan sur la partie « égalité professionnelle » du projet de loi, et nous souhaitons contribuer à ce dernier par des amendements.

Le travail à temps partiel, qui a explosé dans les années 1990, est un autre facteur de discrimination et d'inégalité salariale, car 80 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. Si quelques textes de loi ont favorisé l'accès des femmes au temps partiel, l'accord national interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux en janvier 2013 a renforcé les précautions au profit de ses bénéficiaires – notamment en fixant à 24 heures hebdomadaires le temps partiel minimum. Quel bilan peut-on établir, un an bientôt après la signature de cet accord, sur la question du temps partiel ?

L'accord national interprofessionnel sur la qualité de la vie au travail et l'égalité professionnelle, dit accord QVT, signé en juin 2013, contient un certain nombre de préconisations intéressantes. Comment cet accord sera-t-il mis en œuvre ?

**M. Michel Sapin, ministre du travail et de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.** Sur toutes ces questions, beaucoup de choses ont évolué au cours des derniers mois. Certes, peu d'accords ont été signés jusqu'à présent dans les branches professionnelles, mais un nombre considérable d'accords sont en cours de négociation dans les entreprises depuis l'adoption de la loi portant création des emplois d'avenir qui a introduit une sanction en cas de non-respect par une entreprise de son obligation de mettre en place un plan d'égalité salariale et d'évolution professionnelle.

Sur des sujets aussi importants, les évolutions sociales ne peuvent être que lentes, mais nous devons veiller à ce qu'il n'y ait pas de régression.

L'accord sur la sécurisation de l'emploi, qui a été signé par une majorité d'organisations syndicales, encadre le temps partiel en fixant à 24 heures hebdomadaire la durée minimale du temps partiel, ce qui oblige les branches concernées à engager une négociation. Au cas où le temps partiel n'atteint pas 24 heures, le travail doit être

concentré sur une partie de la journée pour éviter les emplois du temps morcelés qui ont des conséquences néfastes sur la vie personnelle des salariés.

La règle des 24 heures peut paraître insuffisante aux yeux de certains, mais sachez qu'elle est extrêmement difficile à mettre en œuvre. Les représentants de certaines branches, comme la grande distribution mais surtout les entreprises du secteur social, pourraient vous le confirmer. Il serait intéressant que votre Délégation les auditionne. Les associations de maintien à domicile, en particulier le réseau des ADMR (aide à domicile en milieu rural), nous ont fait part de leurs difficultés et nous demandent de revenir sur cette disposition. Si j'avais un message à vous délivrer, ce serait de faire preuve de la plus grande prudence en la matière, car l'application de cette disposition pose de réels problèmes. La durcir amènerait un grand nombre de secteurs à s'y opposer.

Je suis fermement décidé à faire respecter la loi sur la sécurisation de l'emploi et à rechercher les moyens d'adapter cette disposition, mais je vous invite, mesdames et messieurs les députés, à être prudents. Imposer un temps partiel d'une durée minimale de 24 heures est déjà un progrès considérable. Il convient de conforter ce progrès. Le jour où il sera réellement mis en place et que de nouvelles habitudes seront prises, nous pourrons progresser encore.

Nous avons également été alertés par le secteur des particuliers employeurs. Nous devons mettre en place des mécanismes susceptibles de permettre aux femmes qui travaillent à temps partiel – car ces emplois concernent majoritairement des femmes – de comptabiliser un nombre d'heures de travail décent, ce qui peut passer par le regroupement de différents employeurs.

Toutes ces branches doivent améliorer le dialogue social. Il est difficile pour les femmes qui travaillent à temps partiel de faire valoir leurs droits, d'autant qu'elles occupent parfois plusieurs emplois qui dépendent de branches différentes.

Les personnes qui travaillent à temps partiel sont celles qui bénéficient le moins de la formation professionnelle : or, elles ont besoin d'augmenter leur qualification. Mais pour construire un parcours de formation et mettre en place les financements correspondants, il faut une certaine stabilité. Cette exigence est l'un des sujets majeurs de la négociation en cours sur la formation professionnelle qui s'achèvera dans quelques jours et que je vous invite à suivre, car elle traite de sujets dont votre délégation pourrait se saisir lorsque viendra l'examen du projet de loi portant réforme de la formation professionnelle. Le public des travailleurs à temps partiel est fragile, au même titre que les jeunes sans formation et les chômeurs, et à ce titre, il doit pouvoir bénéficier des crédits de la formation professionnelle.

J'en viens à l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 intitulé «Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », dit accord QVT. Il faut naturellement aller plus loin en matière d'égalité salariale, mais les obstacles à l'égalité professionnelle ne relèvent pas uniquement du salaire. Les différences salariales entre des personnes qui effectuent les mêmes tâches et disposent des mêmes compétences constituent une inégalité insupportable, mais la principale inégalité vient du fait que les femmes, même si elles ont les mêmes capacités et le même engagement que les hommes, gravissent moins rapidement les échelons de la hiérarchie. Je peux vous citer l'exemple d'un grand journal français dont les 17 rédacteurs en chef étaient tous des hommes, avant que les femmes membres de la rédaction ne protestent.

L'accord s'attache à cette question. Il est clair que développer l'accueil des très jeunes enfants dans une entreprise ou ouvrir une crèche à l'extérieur sont des outils propres à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Car les employeurs considèrent qu'une jeune femme dont l'enfant n'est pas accueilli dans de bonnes conditions, sera plus souvent absente, qu'elle aura des retards, et hésitent à lui confier un poste qualifié dont les horaires sont peu compatibles avec sa vie familiale.

Des avancées étaient donc nécessaires sur ce point et tel était l'objectif général de l'accord QVT. Nous avançons étape par étape, en commençant par l'égalité salariale. Il convient de consolider cette étape avec les outils juridiques dont nous disposons et qui obligent les entreprises à respecter leurs obligations en la matière.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je rappelle que le décret d'application de la loi de 2010 portant réforme des retraites prévoyait déjà une sanction financière à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité. Selon les informations que nous avons recueillies auprès du ministère des Droits des femmes, 400 sanctions auraient été prononcées.

Après avoir interrogé les branches des services à la personne et de la grande distribution ainsi que les partenaires sociaux sur la question des qualifications, nous recherchons, plus encore qu'« un salaire égal pour un travail égal », « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

En ce qui concerne le plafond de verre, nous partageons votre sentiment.

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est à l'ordre du jour. Nous nous en félicitons, car aujourd'hui une maternité représente 10 % de salaire en moins dans la carrière d'une femme.

**Mme Barbara Romagnan.** Monsieur le Ministre, nous sommes d'accord avec vous : si nous voulons parvenir à l'égalité dans la vie professionnelle, nous devons commencer par agir en dehors du travail car les inégalités trouvent largement leur source dans la vie personnelle des femmes. C'est pourquoi la question de l'accueil des jeunes enfants est très importante.

Il est nécessaire d'améliorer le partage des tâches entre les pères et les mères, tant pour reconnaître les droits des pères, dans l'intérêt des enfants, que pour décharger les femmes des tâches liées aux enfants, sur le plan matériel comme sur le plan psychologique.

Nous avons fait pour cela plusieurs propositions. Il s'agit tout d'abord de fixer un horizon à la réforme du congé parental pour que dans dix ans, ce congé soit partagé à égalité entre les hommes et les femmes. Nous souhaitons en outre raccourcir la durée du congé parental, car s'il est trop long il éloigne les femmes de l'emploi, et augmenter le montant de son indemnisation qui n'est pas suffisamment incitatif.

Nous voudrions également que les futurs pères aient la possibilité d'accompagner la mère de l'enfant à certains examens prénataux, afin de les impliquer davantage et le plus tôt possible. Le congé de paternité devrait avoir un caractère obligatoire. Certes, cette proposition a fait l'objet d'un certain nombre d'objections, mais reconnaissez que s'il n'est pas obligatoire, les hommes auront du mal à le négocier avec leur employeur.

En ce qui concerne le temps partiel, nous comprenons la difficulté qu'entraîne le minimum de 24 heures pour les associations car nous avons auditionné les associations de particuliers employeurs, ainsi que les représentants des employeurs du secteur de la grande distribution. Pour ces derniers, le seuil de 24 heures ne semble pas être un problème car les employés qui remplissent les rayons à 4 heures du matin sont différents de ceux qui se tiennent aux caisses. Il serait opportun de rendre plus coûteux l'emploi à temps partiel en alourdissant les cotisations patronales, de manière à ce que les salariées ne subissent pas les conséquences des moindres cotisations en termes de montant de retraite.

J'en viens à la valeur du travail. Les emplois très majoritairement occupés par des femmes sont encore trop souvent dévalorisés et c'est un aspect que devraient davantage prendre en considération les partenaires sociaux. Les chercheuses Séverine Lemièrre et Rachel Silvera ont effectué un travail de grande qualité sur la question, sous l'impulsion du Défenseur des droits. Pour illustrer ce problème, je rappellerai la mobilisation des infirmières du canton de Genève pour faire comprendre à la société qu'il n'était pas justifié que leurs salaires soient inférieurs à ceux des policiers : elles faisaient valoir qu'elles ont le même niveau de formation et le même engagement, et elles pratiquent elles aussi un métier qui comporte des risques.

Enfin, dans certains secteurs, les femmes et les hommes perçoivent des salaires identiques. C'est vrai, mais en regardant la situation de manière plus précise, les hommes sont âgés de 35 ans tandis que les femmes, parce qu'elles ont interrompu leur vie professionnelle, sont âgées de 45 ans.

**Mme Axelle Lemaire.** Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit que les entreprises et les branches professionnelles doivent engager une négociation sur l'écart entre les rémunérations des femmes et celles des hommes, mais sans fixer de date butoir à laquelle les négociations doivent aboutir à un accord. La loi relative à l'égalité salariale de 2006 avait fixé une date butoir, mais cette disposition a été supprimée en 2010 par la loi portant réforme des retraites à l'initiative du Gouvernement de M. Fillon. Ne pas savoir si nous devons imposer une obligation de résultats ou de moyens aux partenaires sociaux pose un vrai problème. Sachant que les écarts de rémunérations sont le levier principal de la lutte contre les discriminations entre femmes et hommes, ne pouvons-nous, sans bousculer l'équilibre de l'accord interprofessionnel, encourager les partenaires sociaux à engager des négociations en introduisant, par exemple, une date butoir au 31 décembre 2017 ?

Ma seconde question concerne le travail à temps partiel, en particulier le travail précaire qui concerne particulièrement les femmes, notamment dans le secteur des services à la personne. Je souhaiterais que ces employés bénéficient de la prime de précarité. Cette extension est-elle envisageable dans le cadre du projet de loi en cours ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Le RSC est un outil mis en place dans la « loi Roudy » de 1983 et amélioré par la « loi Génisson » de 2001. Il est désormais adressé aux Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et nous nous en félicitons, mais nous souhaitons qu'il soit rendu public et accessible sur le site du ministère du Travail. Il faut renforcer cet outil pour inciter les entreprises à engager des discussions sur l'égalité salariale. Il est dommage que près de la moitié seulement des entreprises de plus de 300 salariés aient établi un RSC.

**M. le Ministre.** Pour lutter contre le temps partiel, il peut paraître intéressant de le rendre plus cher, que ce soit en instaurant une prime de précarité ou en augmentant les

rémunérations. Il n'est pas interdit aux partenaires sociaux d'en discuter. Par définition, la négociation de branche peut mettre en place des dispositions de cette nature. Mais, comme vous l'avez certainement constaté, la négociation dans les secteurs dont nous parlons n'est pas très vivace.

Il est certes possible de rendre le temps partiel plus cher, mais la loi ne nous permet pas de différencier les secteurs. Nous pourrions obliger la grande distribution à mettre en place des primes de précarité car ce secteur est capable de trouver des solutions et il l'a fait avec beaucoup d'intelligence sous la pression législative. Mais la loi s'applique à tous les secteurs. Le seuil de 24 heures, parfaitement légitime dans 80 % des secteurs, pose de vrais problèmes à 20 % de secteurs. Tout renchérissement du temps partiel aurait de lourdes conséquences sur ces secteurs, notamment sur le secteur des services à domicile qui a déjà tellement de mal à trouver un équilibre qu'il nous demande de supprimer la contrainte des 24 heures. Il serait très délicat de lui imposer une contrainte supplémentaire. Je ne vous proposerai donc pas d'aller vers un renchérissement obligatoire du temps partiel, mais je vous incite à inviter les branches à négocier.

La mise en place d'une date butoir est un principe séduisant qui existe dans d'autres domaines, notamment pour les entreprises de plus de 300 salariés qui souscrivent un contrat de génération. Cette question pourrait être abordée au sein des entreprises dans le cadre de la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences (GPEC).

Nous pouvons parfaitement adopter ce raisonnement, mais je vous rappelle que nous pouvons obliger les partenaires à engager une négociation, non à aboutir. Si la négociation n'aboutit pas, pour des raisons tenant à un désaccord de fond ou à l'absence de partenaires, un plan d'action unilatéral est présenté à la DIRECCTE qui, dès lors, exerce un contrôle sur le contenu et le déroulement de la négociation. Si celle-ci n'existe pas, l'administration peut mettre en place les pénalités prévues par la loi.

Je suis prêt à étudier la possibilité d'une date limite, mais j'attire votre attention sur un point : si la toute première négociation doit être conclue par un accord ou un acte unilatéral avant une certaine date, le principe veut que la négociation se poursuive ensuite tout au long de la vie de l'entreprise. Il ne peut donc y avoir de limite à la négociation après l'existence d'un premier accord. C'est, à mon sens, intéressant, dans la mesure où cela intègre une notion de progressivité. Or seules les entreprises au sein desquelles la négociation est de bonne qualité peuvent engager une négociation dynamique sur plusieurs années.

Je n'ai pas d'opposition de principe à cette disposition, mais n'oubliez pas qu'il s'agit d'une négociation qui recouvre des enjeux humains considérables.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Les entreprises ne font pas toutes preuve de mauvaise volonté pour engager des négociations afin de réduire les inégalités salariales, mais peu mettent en place des plans d'action pour résorber l'écart salarial. Les représentants des salariés sont démunis face à l'immobilisme des employeurs lorsqu'il s'agit de passer aux travaux pratiques en matière d'égalité salariale.

**M. Sébastien Denaja.** Votre présence parmi nous est très importante car nous rendons service à la cause de l'égalité entre les femmes et les hommes en ne la voyant pas uniquement à travers le prisme sociétal mais à travers le prisme social.

Actuellement, il faut avoir comptabilisé 200 heures cotisées par trimestre pour avoir droit à des indemnités journalières. Le Gouvernement serait-il ouvert à l'idée de

ramener ce seuil à 150 heures, comme cela a été fait dans le cadre de la loi sur les retraites ?

Le Gouvernement a demandé à Mme Laurence Pécaut-Rivolier d'étudier la possibilité de créer une action de groupe en matière de discrimination salariale. Elle rendra ses conclusions le 17 décembre. Pouvez-vous nous en dire quelques mots ?

Enfin, que comptez-vous faire pour instaurer la parité au sein des instances représentatives du personnel et dans le cadre des prochaines élections prud'homales ?

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** La formation professionnelle tient une place très importante dans l'évolution des carrières, mais les emplois à bas salaires et à temps partiel en sont privés.

La révision des classifications salariales a une grande importance à nos yeux. Les travaux à ce sujet ont ils commencé ?

Les inégalités salariales peuvent-elles, selon vous, faire l'objet d'actions de groupe pour conduire à la condamnation devant les tribunaux des entreprises réticentes ?

**M. le Ministre.** Un projet de loi relatif à la formation professionnelle sera présenté en Conseil des ministres le 22 janvier prochain et sera soumis au Parlement en février. Je vous engage donc à suivre ce projet.

S'agissant des indemnités journalières, Monsieur Denaja, ma réponse ne peut être qu'évasive car les cabinets du ministère des Droits des femmes et du ministère des Affaires sociales et de la santé ont engagé des discussions sur cette question, ce qui témoigne de l'ouverture du Gouvernement. Je vous invite à vous adresser aux ministères concernés, sachant que celui des Affaires sociales se montrera un peu moins ouvert à votre suggestion puisqu'elle représente un coût pour le budget de la Sécurité sociale. Cela dit, j'en conviens, certaines harmonisations seraient les bienvenues.

En ce qui concerne la révision des classifications, les travaux entre les partenaires sociaux ont commencé.

Pour ce qui est de la possibilité accordée aux associations et aux syndicats d'engager des *class actions* ou actions de groupe devant les tribunaux, Mme Laurence Pécaut-Rivolier, magistrate auprès de la Cour de cassation, remettra le 17 décembre prochain son rapport à Mme la ministre des droits des femmes, à Mme la ministre de la justice et à moi-même. Sans en dévoiler le contenu, je peux d'ores et déjà vous indiquer que les organisations syndicales ne pourront engager une *class action* au sens strict du terme, telle que l'envisage le droit anglo-saxon, mais une procédure adaptée à notre cadre juridique. Celle-ci n'aura aucun caractère indemnitaire, afin d'éviter l'indemnisation forfaitaire de chaque personne appartenant au groupe discriminé, quelle que soit la discrimination réelle dont elle a fait l'objet, mais permettra au juge d'enjoindre l'entreprise, dans un délai déterminé, à agir en vue de remédier à la discrimination constatée.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Notre collègue Christophe Sirugue, qui a beaucoup étudié la question de la précarité, souhaiterait que pour les très petits temps partiels, soient pris en compte les temps consacrés aux déplacements pour se rendre chez les différents employeurs, dans le temps de travail effectif. Ne peut-on « mettre la

pression » sur les branches et les partenaires sociaux pour que chaque journée travaillée soit prise en compte et que les déplacements soient comptabilisés ?

**M. le Ministre.** Cette disposition est de celles qui se négocient dans les branches qui mènent des négociations dynamiques, mais ce n'est pas le cas de toutes.

Pour ce qui est de mettre la pression sur les branches et les partenaires sociaux, je le ferai dans le cadre des discussions sur les conditions d'application des fameuses 24 heures, qui, je le répète, génèrent d'importantes difficultés, et je vous invite à le faire aussi.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je vous remercie pour cet échange très utile à ce stade de nos travaux, Monsieur le Ministre.





## ANNEXE 1



Commission des Lois constitutionnelles,  
de la législation et de l'administration générale  
de la République

Le Président  
2013-R-478

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ

Paris, le 22 octobre 2013

Madame la Présidente, *chère Catherine,*

Par lettre en date du 16 octobre 2013, vous m'avez fait connaître votre souhait que la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et des femmes puisse être saisie du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui a été renvoyé à la commission des Lois. Je n'y vois évidemment aucun obstacle et une telle saisine me paraît aller de soi compte tenu de l'objet même de ce projet de loi.

Je vous prie de croire, Madame la Présidente, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

*Président*

Jean-Jacques URVOAS

Mme Catherine Coutelle  
Présidente de la délégation aux droits des femmes  
et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes



## ANNEXE 2

### LES AIDES PUBLIQUES AUX PARTIS POLITIQUES EN 2013

(En euros)

I – Partis et groupements politiques ayant présenté des candidats dans au moins 50 circonscriptions (métropole)	Première fraction	Seconde fraction	TOTAL	Modulation financière liée à la parité (a)	Taux de candidates (b)
Parti Socialiste	11 121 431	17 359 311	28 480 742	1 396 809	42,6 %
Union pour un Mouvement Populaire	6 757 161	13 113 149	19 870 310	3 927 600	25,5 %
Front national	5 460 388	83 258	5 543 646	86 980	49,0 %
Europe Écologie les Verts	2 314 550	1 207 242	3 521 792	–	49,4 %
Parti Communiste Français	2 139 966	1 082 355	3 222 321	–	49,3 %
Union des Radicaux, Centristes, Indépendants et Démocrates (URCID)	1 045 392	1 498 646	2 544 037	101 897	44,1 %
Parti Radical de Gauche	558 107	1 123 984	1 682 092	137 240	36,8 %
Nouveau Centre	576 763	582 807	1 159 570	143 272	36,7 %
Le Centre pour la France	557 088	374 661	931 749	129 937	37,4 %
Forces de gauche	574 502	124 887	699 389	64 363	43,3 %
Debout la République	228 937	83 258	312 195	10 863	53,0 %
La France en action (Alliance écologiste indépendante)	157 511	–	157 511	25 405	40,7 %
Le Trèfle - les nouveaux écologistes	102 134	41 629	143 763	8 994	55,4 %
<b>Sous-total I</b>	<b>31 593 929</b>	<b>36 675 187</b>	<b>68 269 116</b>	<b>6 033 361</b>	–
II – Partis et groupements politiques ayant présenté des candidats exclusivement outre-mer	Première fraction	Seconde fraction	TOTAL	Modulation financière liée à la parité (a)	Taux de candidates (b)
Pour la Réunion, de toutes nos forces	45 684	41 629	87 313	–	50 %
Calédonie ensemble	37 580	83 258	120 838	–	50 %
Guadeloupe Unie Socialisme et Réalités	26 161	83 258	109 419	–	50 %
Union pour la majorité municipale	25 537	41 629	67 166	–	0 %
Démocratie et République	21 805	249 774	271 580	–	100 %
Groupement France Réunion	21 294	–	21 294	–	0 %
Parti progressiste martiniquais	19 221	124 887	144 108	11 533	25 %

Parti communiste guadeloupéen	17 859	41 629	59 488	–	0 %
Réunion avenir, une ambition pour La Réunion dans la France	12 806	–	12 806	–	0 %
Parti communiste réunionnais	10 312	41 629	51 941	30 936	0 %
Tahoeraa huiraatira	9 946	166 516	176 463	29 839	0 %
Rassemblement pour la Calédonie	9 271	–	9 271	–	50 %
Mouvement initiative populaire	9 038	41 629	50 667	–	0 %
Vivre à Schoelcher	8 749	–	8 749	–	0 %
Front de Libération de la Polynésie - Tavini Huiraatira no te ao ma'ohi	8 008	41 629	49 637	24 024	0 %
<b>II – Partis et groupements politiques ayant présenté des candidats exclusivement outre-mer (suite)</b>	<b>Première fraction</b>	<b>Seconde fraction</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Modulation financière liée à la parité (a)</b>	<b>Taux de candidates (b)</b>
Le Rassemblement pour la Calédonie dans la République	7 750	124 887	132 637	23 249	0 %
Parti socialiste guyanais	7 050	41 629	48 679	–	50 %
Mouvement indépendantiste martiniquais	6 642	83 258	89 901	19 927	0 %
Bâtir le pays Martinique	6 638	–	6 638	–	0 %
Parti pour la libération de la Martinique	5 635	–	5 635	–	0 %
Parti Régionaliste Martiniquais	5 478	–	5 478	–	50 %
La Réunion en confiance	4 439	–	4 439	–	100 %
Union pour la démocratie	4 157	–	4 157	–	0 %
No Oe E Te Nunaa	4 011	–	4 011	–	100 %
Hau Noa	3 833	–	3 833	–	0 %
RAUTAHI	2 773	–	2 773	–	0 %
Cap sur l'avenir	2 635	41 629	44 264	–	100 %
Rassemblement pour la Guadeloupe	2 093	–	2 093	–	0 %
Un Avenir Meilleur pour la Population de la Réunion dans la France et dans l'Europe	2 076	–	2 076	–	100 %
Force martiniquaise de Progrès	1 752	–	1 752	5 255	0 %
Rassemblement démocratique pour la Martinique	984	–	984	2 951	0 %
Parti de l'espoir	948	–	948	–	0 %
Te'Avei'A	806	–	806	–	0 %
Parti politique pour la population	804	–	804	–	0 %
Indépendants de la France de Métropole et d'Outre-mer (IFMOM)	787	208 145	208 932	–	50 %

Union démocrate	759	-	759	-	0 %
Mouvement libéral populaire	727	-	727	-	0 %
Archipel Demain	595	-	595	-	0 %
Génération solidaire We party	556	-	556	-	0 %
<i>Sous-total II</i>	<i>357 199</i>	<i>1 457 017</i>	<i>1 814 216</i>	<i>147 715</i>	-
<b>TOTAL I + II</b>	<b>31 951 128</b>	<b>38 132 204</b>	<b>70 083 332</b>	<b>6 181 076</b>	-

- (a) Montant qui aurait été perçu en plus par les partis politiques s'ils avaient pleinement respecté les exigences légales en matière de parité entre les femmes et les hommes lors des élections législatives de juin 2012.
- (b) Rapport entre le nombre de candidates et le nombre total de candidats des deux sexes aux élections législatives de juin 2012.

Source : Avis n°1435 fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, sur le projet de loi (n° 1395) de finances pour 2014, présenté par monsieur le député Paul Molac, tome II.