

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I I I ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

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

- Modification à la composition du Bureau de la Délégation2
- Audition de Mmes Pascale Coton, présidente de la commission hommes/femmes de la CFTC, Evelyne Isinger, Secrétaire adjointe et Nolwen Teffaha, technicienne sur les problèmes d'inégalité hommes/femmes2

Mercredi
18 juillet 2007
Séance de 11 h 30

Compte rendu n° 2

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2006-2007

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



Modification à la composition du bureau de la Délégation

M. Olivier Jardé a été élu au poste de Secrétaire en remplacement de M. François Rochebloine.

En conséquence, le Bureau de la Délégation est ainsi constitué :

Présidente	Mme Marie-Jo Zimmermann
Vice-présidents	Mme Danielle Bousquet Mme Claude Greff Mme Geneviève Levy Mme Bérengère Poletti
Secrétaires	Mme Martine Billard M. Olivier Jardé

*

* *

La Délégation a ensuite procédé à l'audition de Mmes Pascale Coton, présidente de la commission hommes/femmes de la CFTC, Évelyne Isinger, Secrétaire adjointe et Nolwen Teffaha, technicienne sur les problèmes d'inégalité hommes/femmes.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a remercié Mmes Coton, Isinger et Teffaha d'avoir répondu si rapidement à l'invitation de la Délégation.

Avant la tenue de la conférence nationale sur l'égalité professionnelle annoncée par le Président de la République et le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, la Délégation a souhaité entendre l'ensemble des syndicats qui ont participé aux auditions préliminaires aux différentes lois relatives à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes : loi relative à l'égalité professionnelle de 2001 et loi relative à l'égalité salariale de 2006 ainsi qu'à l'accord interprofessionnel de 2004. Ce sujet est récurrent depuis le vote de la loi instaurant l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, adoptée en 1972.

La Délégation souhaite faire le point des attentes des syndicats en vue de la prochaine conférence, de leurs propositions ainsi que des messages qu'ils désireraient que la Délégation puisse porter.

Mme Pascale Coton a tout d'abord précisé le rôle de chacune des participantes : Mme Évelyne Isinger est la secrétaire générale adjointe de la région Alsace et l'adjointe de Mme Pascale Coton pour la commission « Équité hommes/femmes ». Mme Nolwen Teffaha est technicienne à la Confédération, chargée du dossier de l'égalité professionnelle hommes/femmes. Mme Coton sera, elle-même, le chef de file de la CFTC pour la conférence sur l'égalité professionnelle.

La CFTC ne souhaite pas que cette conférence soit une fin en soi, c'est-à-dire un rendez-vous sans suite. Elle apprécierait également une meilleure organisation de sa préparation. Deux réunions – le 16 et le 24 juillet – étaient prévues, à la fois sur l'égalité

hommes/femmes et sur les conditions de travail. Or, celle du 16 juillet a été annulée sans préavis et la CFTC n'a pas d'information sur la tenue de la seconde.

La Confédération française des travailleurs chrétiens souhaite que la notion « A travail égal, salaire égal » soit appliqué conformément à l'article L. 140-2, alinéa 1, du code du travail qui dispose que « tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ».

Les écarts salariaux n'ont pas évolué depuis 1990. L'écart est de 7 % si l'on effectue la comparaison, non seulement par rapport au temps de travail – souvent moitié moins pour les femmes, car elles ont beaucoup plus souvent des emplois à temps partiels –, mais aussi par rapport à la classification des postes de travail, les femmes étant également beaucoup plus généralement affectées dans des emplois peu ou pas qualifiés.

Pour la CFTC, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et la conciliation vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale sont des principes fondamentaux de notre société. La lutte contre les discriminations s'entend également au niveau du genre, et tout au long du parcours de vie. L'épilogue de cette lutte sera synonyme d'épanouissement au sein de la famille et, par conséquent, au sein de notre société.

C'est pourquoi la CFTC est satisfaite que ces thèmes soient abordés au cours de conférences nationales par le Gouvernement, à un moment où ces sujets sont d'actualité au niveau national et européen.

Lors de ces conférences, quatre thèmes seront abordés : les négociations salariales, la conciliation vie privée/vie professionnelle, l'organisation du travail, la formation – initiale et continue.

Les négociations salariales ne se déroulent pas de la même manière selon les entreprises, mais également selon qu'il s'agit d'entreprises privées ou publiques. Toutefois, en application de la loi du 23 mars 2006, toutes les entreprises se doivent de réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes d'ici au 31 décembre 2010.

La CFTC propose deux amendements portant sur les négociations salariales et la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Le premier propose que les entreprises qui n'auront pas abouti à la conclusion d'un accord prévoyant des mesures permettant de supprimer totalement d'ici au 31 décembre 2009 les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se voient supprimer les aides de l'État liées à la défiscalisation des heures supplémentaires.

De la même façon, selon les termes du second amendement, les entreprises qui n'auront pas abouti à la conclusion d'un accord salarial dans les deux années suivant la signature du dernier accord se verront également supprimer ces aides.

De plus, la CFTC suggère que les aides versées aux entreprises de moins de cinquante salariés pour le remplacement des salariées en congé de maternité soient reversées directement aux salariées ou au fond de formation si ces entreprises n'aboutissent pas à la conclusion d'un accord salarial sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La conciliation vie privée/vie professionnelle est une étape importante dans la vie des femmes car il est vrai que ce sont elles qui sont le plus touchées et les inégalités existant dans la sphère privée contribuent au maintien des inégalités dans la sphère professionnelle.

La CFTC préconise donc la création, au sein des différentes structures d'accueil pour les jeunes enfants, d'un espace « médicalisé » pouvant les recevoir lorsque ceux-ci sont malades. Ainsi, les jeunes parents, surtout les jeunes mères, ne se retrouveraient pas dans des situations parfois délicates pour gérer les contraintes du quotidien. Cet accueil leur permettrait de s'organiser dans l'urgence, tant professionnellement que personnellement, sans avoir à subir toutes formes de préjugés. La Confédération propose que cet espace soit une pièce plus calme offrant toutes les mesures d'hygiène pour les autres enfants.

Les employeurs s'engageraient également à prendre en charge, au bénéfice des parents, une garantie prévoyance pour la garde d'enfants malades. Un tel accord a été conclu le 11 décembre 2006 au sein du groupe Editis, ce qui prouve que cela peut fonctionner.

De plus, la CFTC souhaiterait qu'un regard plus attentif soit porté sur l'instauration d'un véritable congé enfant malade, permettant aux parents de bénéficier de jours de congé afin de rester auprès de leurs enfants plus longtemps que cela est possible en application de l'article L. 122-28-8 du code du travail. En effet, trois jours peuvent se révéler insuffisants, compte tenu du fait que les modifications climatiques ont une incidence directe sur des pathologies comme la bronchiolite ou les allergies dues à la pollution.

Compte tenu du vieillissement de la population, le nombre de structures adaptées, tant médicalement que financièrement, ne correspond pas aux besoins et ce sont bien souvent les femmes qui mettent leurs carrières entre parenthèse pour pallier ce manque. La CFTC demande donc que le congé de soutien familial, prévu par l'article L. 225-20 du code du travail, dont la durée maximum est d'un an pour l'ensemble de la carrière, soit attribué en fonction de la personne dépendante et non du salarié : si une personne doit mettre sa carrière entre parenthèses pour deux personnes différentes, elle disposera ainsi de deux fois un an.

La CFTC souhaite que l'accent soit porté sur l'éducation des enfants, car il est démontré que les adolescents en difficulté ont besoin d'une présence parentale. Le congé parental d'éducation, prévu à l'article L. 122-28-1, pourrait répondre à ce besoin en étant octroyé jusqu'aux seize ans de l'enfant.

La CFTC souhaite également qu'un véritable travail sur le temps partiel et les horaires atypiques soit mis en place. Actuellement, les femmes sont les premières touchées par ces types de contrats mais, paradoxalement, les entreprises demandent souvent à ces salariées de faire des heures supplémentaires. La Confédération propose donc que les entreprises qui emploient beaucoup de salariés à temps partiel et qui utilisent beaucoup d'heures supplémentaires soient sanctionnées en supprimant les aides versées de l'État liées à la défiscalisation de ces heures supplémentaires.

Concernant le temps partiel, la CFTC préconise que, lorsque les salarié(e)s du secteur privé et du secteur public désirent cotiser sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein pour les cotisations retraite de la sécurité sociale et complémentaire, les employeurs soient obligés d'accéder à cette demande et tenus de cotiser également sur cette base

reconstituée. Un accord a été signé le 20 février 2007 au sein de la SNECMA sur cette base, ce qui prouve que c'est faisable.

L'amplitude horaire est d'une durée maximale de treize heures, aux termes de l'article L. 212-1 du code du travail. Pour les femmes travaillant dans le secteur du commerce, il leur est particulièrement difficile d'allier vie familiale et journée de travail hachée, en additionnant les temps de transports et les heures dites de « pause ». La CFTC préconise un meilleur aménagement des horaires de travail par des accords négociés au sein des entreprises et une bonne organisation des plages horaires, en limitant les pauses à une seule par jour.

Enfin, on ne peut que constater que les femmes ne sont pas représentées dans l'ensemble des métiers. Cette situation démarre dès l'école. La CFTC demande la mise en place de campagnes nationales d'information sur les métiers et leur évolution, notamment en milieu scolaire. Il est nécessaire de développer des partenariats entre les entreprises et les établissements scolaires et de faire en sorte que les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications définissent des référentiels des métiers et d'emplois non sexués, pour favoriser l'objectif de mixité, notamment pour les métiers plus traditionnellement masculins. Il faudrait également promouvoir la signature d'accords d'entreprises fixant des objectifs chiffrés de féminisation du recrutement et de la promotion interne. Féminiser les conditions de travail en vue de réduire la pénibilité du travail conduira les emplois actuellement mal adaptés à la mixité à se féminiser.

Ces idées, que la CFTC entend défendre lors de la conférence, sont contenues dans le recueil qu'elle a intitulé « Le statut du travailleur ». Elles reposent également sur des accords de bonne conduite conclus de manière satisfaisante dans des entreprises et qui pourraient être généralisés.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente a salué le travail effectué par la CFTC et la qualité de l'ouvrage *Le statut du travailleur*.

Mme Joëlle Ceccaldi-Raynaud a demandé, compte tenu des difficultés déjà existantes pour recruter des puéricultrices dans les crèches des petites communes, si l'espace médicalisé nécessite du personnel médical.

Mme Pascale Coton a précisé que la création d'un espace médicalisé au sein des crèches avait pour objectif de répondre à l'urgence devant laquelle se trouvent régulièrement les mamans certains matins quand elles doivent aller au travail. L'état de leur enfant a nécessité la venue d'un médecin et il a une petite prescription médicale à prendre. Il n'est pas, pour autant, question de demander à la crèche de soigner un enfant avec 40° de fièvre. Mais le but est triple : permettre à la maman, au moins la première journée où l'enfant a vu le médecin, de s'organiser sur le plan professionnel et personnel, de casser les préjugés et ne plus entendre : « Elle n'est pas là ce matin. Elle a encore un enfant de malade ! », et de permettre au responsable d'équipe d'organiser son travail.

Par ailleurs, les personnes qui travaillent en crèche ont une formation leur permettant de détecter les premiers symptômes et d'administrer les médicaments prescrits par un médecin. Ce qui est demandé, c'est que quelqu'un puisse accueillir l'enfant souffrant, dans une pièce au calme, pour lui donner les premiers soins, sans contaminer les autres enfants.

Dans le cadre de la garantie prévoyance, l'entreprise passe des contrats avec des associations afin que le parent qui a un enfant malade puisse, très rapidement, téléphoner afin qu'un service pour aider les parents en difficulté se mette en route.

Ce sont les deux volets sur lesquels la CFTC travaille car la première journée, lorsqu'un enfant est malade, est toujours difficile.

Mme Joëlle Ceccaldi-Raynaud a demandé si l'espace médicalisé serait prévu pour garder l'enfant malade une seule journée.

Mme Pascale Coton a répondu qu'il s'agit en tout état de cause d'une solution de courte durée, un ou deux jours, le temps de permettre aux parents de s'organiser.

M. Philippe Nauche a soulevé le problème de la responsabilité, sur le plan administratif, de l'espace médicalisé qui accueillerait des enfants malades.

Mme Claude Darciaux a renchéri en déclarant que cette proposition, compte tenu de la judiciarisation croissante de la société, risquait de poser plus de problèmes qu'il n'en réglerait. Le problème de la contagion peut être mis en avant par d'autres parents pour s'opposer à l'accueil de l'enfant dans la crèche. Qui prendra la responsabilité d'accueillir un enfant malade, en certifiant qu'il n'est pas contagieux ?

La garantie prévoyance semble être une solution plus satisfaisante.

Mme Évelyne Isinger a expliqué que l'objectif de la CFTC n'est pas de proposer une seule solution mais de soumettre des pistes de réflexion. La période des maladies infantiles telles que les otites ou les bronchiolites à répétition ne dure que quelques années. De grandes structures pourront peut-être mettre en place un espace médicalisé avec une infirmière tandis que des structures plus petites ne le pourront pas. L'alternative sera alors la prévoyance.

Quant aux questions de la responsabilité, il reviendrait au médecin d'indiquer sur l'attestation si l'enfant est ou non admissible en crèche. La réflexion reste ouverte.

Mme Martine Billard a ajouté que cela concerne peu de familles dans la mesure où le pourcentage d'enfants accueillis en crèche collective n'est pas très élevé et laisse la question entière pour les enfants gardés d'autres manières. Au vu des difficultés que soulèvent certains parents pour l'accueil d'enfants handicapés dans les structures collectives, il n'est sûr que des médecins prennent la responsabilité de déclarer qu'un enfant peut être accepté malgré sa maladie.

A contrario, la garantie prévoyance apparaît plus facile à intégrer dans le cadre des contrats collectifs qui existent dans de nombreuses entreprises, y compris de taille modeste.

Mme Claude Darciaux a fait état d'une expérience menée dans un quartier sensible de sa commune dans le cadre d'un pôle intergénérationnel où des personnes âgées viennent s'occuper d'enfants une demi-journée par semaine. L'accueil d'enfants malades pourrait être envisagé. Cela étant, l'organisation actuelle suppose des temps d'accueil programmés, ce qui ne peut être le cas pour des enfants malades. L'idée semble plus à creuser dans un cadre associatif ou municipal, bien que cela reste limité.

M. Philippe Nauche a demandé si la proposition de congé parental d'éducation jusqu'aux seize ans de l'enfant fonctionnerait selon le mode d'un droit de tirage. Par ailleurs, quel est l'impact pour l'employeur de la décision par un salarié à temps partiel de cotiser sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein ?

Mme Pascale Coton a répondu que cette proposition consiste dans un droit de tirage pouvant être sectionné jusqu'au seizième anniversaire de l'enfant. Cette idée a été émise à la suite des incidents en banlieue. Une présence d'un parent pendant quelques mois aurait peut-être été utile. Il en va de même lorsque l'enfant entre au collège ou au lycée où il perd parfois ses repères et a du mal à s'organiser. De nombreuses mères qui, lorsque leurs enfants étaient petits, n'ont pas pu prendre du temps pour s'occuper d'eux parce que leur carrière était en pleine évolution, auraient souhaité pouvoir leur en redonner à l'adolescence.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente a rappelé que cela avait été proposé par Mme Anne-Marie Comparini dans un amendement lors de l'examen du projet de loi relatif à l'égalité salariale et que la présidente de la CNAF, Mme Prud'homme avait aussi travaillé sur cette question.

M. Pascale Coton a précisé que la CFTC en a parlé pour la première fois en 1999 et que l'idée figure dans *Le statut du travailleur*.

Mme Évelyne Isinger a indiqué que l'impact de la cotisation retraite est fonction du contrat de travail à temps partiel : dans le cas d'un mi-temps, les cotisations étant assises sur le salaire brut, la base reconstituée est le salaire brut multiplié par deux. Dans le cas d'un travail à 80 %, le calcul se fait au prorata. La SNECMA n'est pas la seule entreprise à avoir signé un tel accord. De telles dispositions se rencontrent régulièrement. Des employeurs ont la volonté d'assurer une retraite décente aux femmes.

M. Philippe Nauche a souligné qu'un tel dispositif existe pour les conseillers généraux.

Mme Évelyne Isinger a ajouté que le commerce était le secteur où l'on rencontrait le plus de problèmes en matière de retraite des femmes. Ces dernières, une fois à la retraite, vivent souvent en dessous du seuil de pauvreté. Si une cotisation à 100 % n'est pas possible, une modulation peut être envisagée.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente a estimé que, d'ici à cinq ou dix ans, de nombreuses femmes ayant travaillé à temps partiel se retrouveront à la retraite dans une situation catastrophique. La possibilité de moduler est donc une idée à creuser.

Mme Martine Billard a cité le cas de femmes indemnisées par les ASSEDIC peu de temps avant leurs soixante ans et que les ASSEDIC ont mises d'office à la retraite à soixante ans. Elles se retrouvent ainsi avec une retraite de temps partiel qui ne leur permet pas de vivre. Elles peuvent la cumuler avec un emploi, mais pas dans l'entreprise où elles étaient pendant les six premiers mois.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente a insisté sur le fait que la conférence ne pourra pas faire l'impasse sur le problème du temps partiel.

Mme Pascale Coton a précisé que le document qu'elle a lu au début de l'audition a été préparé en vue des réunions prévues initialement les 16 et 24 juillet. Comme tout le monde l'a remarqué, il y est beaucoup question de la garde des jeunes enfants car, pour la CFTC, il s'agit d'un problème de première urgence. Trop de femmes font l'objet de préjugés à ce sujet. Des dossiers leur sont retirés, des métiers importants leur sont refusés où elles pourraient évoluer alors que les hommes ne prennent jamais de congé enfant malade.

Mme Claude Darciaux a fait remarquer que cela touchait à l'évolution des mentalités, qui reste encore très lente, y compris pour l'ouverture des métiers masculins aux femmes. Lors des réunions parents-professeurs, trop souvent le père se déplace quand il s'agit d'un garçon mais pas quand il s'agit d'une fille.

Mme Martine Billard a signalé que, si l'on parle d'« articulation » de la vie professionnelle et de la vie familiale au lieu de « conciliation », cela laisse moins entendre que c'est aux femmes de tout concilier.

Mme Pascale Coton a mis en avant le fait que la CFTC parlait même de conciliation vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale, car il est important que la femme ait une vie privée.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente a également évoqué le cas des personnes non mariées qui se plaignent souvent de devoir se plier aux exigences des personnes mariées, notamment pour les périodes de congé.

Mme Pascale Coton est revenue sur la question des femmes qui mettent leur carrière entre parenthèses pour s'occuper de personnes dépendantes et a exprimé le souhait que ce temps non travaillé en entreprise puisse être validé dans le cadre de la VAE – la validation des acquis de l'expérience.

M. Philippe Nauche a regretté que l'APA (l'aide personnalisée à l'autonomie) qui a constitué un progrès important ne permette cependant plus, comme l'ancienne ACTP (allocation compensatrice tierce personne) de salarier une personne de l'entourage de la personne dépendante. Compte tenu du manque de structures d'accueil et du coût de l'hébergement, une solution serait à rechercher, pour soulager les aidants familiaux, par le développement des accueils temporaires. Par ailleurs, il est dommage que l'on ne communique pas mieux pour faire évoluer les mentalités et expliquer aux hommes qu'il est normal de s'occuper d'un enfant malade et que cela n'est pas réservé aux femmes.

Mme Martine Billard a émis le souhait que les femmes obligées de s'arrêter ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'une personne dépendante, puissent au moment de la retraite, valider des trimestres en temps, à défaut de les valider en valeur.

Mme Évelyne Isinger a signalé qu'un rapport du Sénat mettait en avant, non seulement, le fait que la formation professionnelle initiale était déconnectée des besoins de l'emploi, mais encore qu'elle était quasi-inexistante dans le secteur des services à la personne pourtant très créateur d'emplois. C'est dire l'importance de la VAE pour les mères qui s'occupent des personnes dépendantes, et ce d'autant que les besoins iront croissant.

Mme Pascale Coton a évoqué les changements d'attitude que l'on a commencé à constater chez les hommes lors du tour de France organisé par la CFTC qui, pendant toute

l'année 2006 et les six premiers mois de 2007, a donné lieu à seize rencontres et à la formation de 2 985 personnes sur les discriminations et l'égalité hommes/femmes ; ceci à partir du concept « mixité-égalité-qualité de vie au travail », lequel, pour donner une touche humoristique, se contracte dans le sigle MEQ.

La participation aux réunions s'est masculinisée, les hommes représentant jusqu'à 60 % des assemblées qui réunissaient entre 400 et 500 personnes. Il devient moins difficile de trouver des hommes, qui ont arrêté de travailler ou se sont mis à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants, pour intervenir dans les tribunes de la CFTC. Le témoignage d'un père a été particulièrement émouvant: mal vu par ses collègues parce qu'il avait décidé de prendre un congé parental, il était consolé, lorsqu'il rentrait chez lui, par le sourire de ses enfants. Le changement de mentalité viendra du terrain car les hommes ont commencé à parler et ils continueront de le faire.

Les 4 et 5 décembre, la CFTC réunira à La Défense 1 200 délégués régionaux syndicaux qui viendront parler de leur expérience sur l'égalité professionnelle hommes/femmes et montrer ce que la Confédération a été capable de réaliser. La campagne prud'homale de la CFTC sera lancée à cette occasion sur le thème « Égalité salariale hommes/femmes – Non aux discriminations ».

Mme Pascale Coton a conclu en insistant sur le fait qu'un travailleur ne l'est pas uniquement de 8 heures à 17 heures mais toute sa vie, qu'il soit en congé maternité ou à la retraite. Après ses heures proprement dites de travail, il doit avoir un moyen de transport pour rentrer chez lui, disposer d'un logement correct et avoir de quoi faire vivre sa famille. Le matin, il doit pouvoir déposer ses enfants dans une crèche ou chez une assistante maternelle puis les envoyer dans l'école qu'il souhaite.

L'entreprise et les collectivités locales ont leur rôle à jouer. C'est en construisant tous ensemble ce statut du travailleur que l'on pourra parvenir à éliminer un maximum d'inégalités et ce dès le début.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente a salué la qualité du travail de la Confédération et remercié les intervenantes.

