

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I I I I ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

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

- Audition de Mme Laurence Laigo, secrétaire nationale chargée de l'égalité professionnelle à la CFDT2
- Audition de M. Alain Lecanu, secrétaire national et de Mme Marie-Line Brugidou, déléguée nationale du pôle emploi-formation de la CFE-CGC.....9

Mardi
24 juillet 2007
Séance de 17 heures

Compte rendu n° 3

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2006-2007

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



La Délégation à l'audition de Mme Laurence Laigo, secrétaire nationale chargée de l'égalité professionnelle de la CFDT.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, après avoir remercié Mme Laurence Laigo d'avoir répondu à l'invitation de la Délégation, a souhaité savoir comment la CFDT abordait la prochaine conférence sur l'égalité entre les hommes et les femmes et quelle était sa vision de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Mme Laurence Laigo a indiqué que la CFDT a accueilli très favorablement cette conférence, sur un sujet qui a du mal à faire l'actualité, sachant qu'il doit s'agir d'un processus plus que d'une conférence conclusive.

La CFDT a communiqué par courrier les éléments suivants au ministre.

S'agissant de l'égalité salariale comme de l'égalité professionnelle, il faut intervenir dans l'entreprise mais aussi à l'extérieur de celle-ci, en raison de l'existence de certains blocages d'ordre culturel.

Il conviendrait de revenir sur les questions relatives à l'éducation, à l'orientation et à la diversification des métiers. Les femmes accèdent aujourd'hui à des qualifications équivalentes, voire supérieures à celles des hommes ; elles doivent pouvoir accéder à tous les métiers et à tous les niveaux de responsabilité. Dès l'école, un travail doit être mené sur l'intérêt de la mixité.

Il conviendrait également d'aborder tous les aspects liés à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, puisque cela conditionne la façon dont les femmes peuvent gérer leur carrière professionnelle et progresser. On sait que les femmes doivent assumer la plus grande part de la vie familiale or celle-ci doit reposer sur le couple ou sur les deux parents, s'ils sont séparés.

En conséquence, l'organisation du congé parental mériterait d'être revue. Des discussions et des expérimentations ont eu lieu au niveau européen. De nombreux parents renoncent au congé parental et particulièrement les pères, car ce congé n'est pas bien rémunéré. Comme les femmes ont en général une activité moins bien rémunérée, ce sont elles qui le prennent.

Il faudrait que ce congé soit plus court et mieux rémunéré, pour atteindre 80 à 85 % de la rémunération, comme dans certains pays. Une période ne pourrait être utilisée que par l'homme et tomberait si ce dernier ne le prenait pas. En pratique, une partie serait accessible à l'un des deux parents, et l'autre partie, supplémentaire, ne serait accessible qu'au père. Ce système est déjà appliqué dans certains pays européens. L'Allemagne est en train de le mettre en place. On s'aperçoit que, en cas de congé plus court, mieux rémunéré, avec une partie réservée à l'homme, les intéressés sont davantage sensibilisés à la question et que la situation évolue. Notamment dans les jeunes générations, les parents, en particulier le père, souhaitent accéder à un tel droit.

Autre élément important : l'organisation du travail. Dans le rapport du CERC de décembre 2006, on apprend qu'un certain nombre de femmes sont restées sur le marché du travail sans avoir besoin de bénéficier d'un temps partiel. Elles ont pu acquérir des droits dans leur intégralité (retraite, formation) et le fait de travailler à temps plein leur a permis

d'accéder à des responsabilités tout en bénéficiant d'une organisation du travail adaptée. Plus généralement, c'est le moyen de concilier vie privée et vie professionnelle qui est en jeu.

Il faut par ailleurs revenir sur la loi relative à l'égalité salariale et professionnelle, en raison de l'obligation de négocier avant la date butoir : 2010. À ce jour, on ne dispose que de peu d'éléments sur cette négociation. Hormis certaines entreprises modèles qui négocient traditionnellement sur les nouveaux accords, on ne perçoit pas la dynamique qui aurait dû se créer. D'où la nécessité d'un accompagnement et d'un rétro planning. D'autre part, il n'y a pas de visibilité des sanctions dont l'obligation de négociation est assortie.

La CFDT souhaite aborder avec le Gouvernement la façon de travailler et le moyen de créer un processus évolutif. Aujourd'hui, il est fréquent que même les obligations légales ne soient pas respectées. On se heurte par ailleurs à un problème de mesures et d'outils d'évaluation de l'égalité salariale.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a fait remarquer que la loi de 2001 n'a pas été abrogée et que les outils qu'elle a créés existent.

Mme Laurence Laigo a précisé que ces outils sont mal connus et peu utilisés. Les mesures réalisées sont sommaires et très imprécises.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a jugé ce constat très inquiétant et évoque l'enquête menée par le Sénat en 2003, d'où il ressortait que 72 % des entreprises ignoraient totalement l'existence de la loi de 2001 ! Contrairement à ce que prétendent certaines entreprises, les outils sont là. Les entreprises qui font ce qu'il faut en matière d'égalité professionnelle reprennent les critères pertinents. Comment, au niveau de la conférence, faire passer le message aux entreprises qui ignorent la loi ?

Mme Laurence Laigo a observé, sans avoir fait le bilan, que ces entreprises sont en effet nombreuses et que l'égalité professionnelle est le domaine où il y a le plus de carences. Les entreprises ne se sentent pas tenues par certaines obligations définies par la loi.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, s'est interrogée sur la parution des décrets d'application des lois de 2001 et de 2006.

Mme Laurence Laigo a indiqué qu'il n'était pas nécessaire de légiférer de nouveau, mais qu'il fallait construire une méthode de travail et créer une dynamique avec le Gouvernement. De son côté, la CFDT a lancé un plan de travail avec ses équipes, sur quatre ans. De nombreuses actions ont déjà été menées, mais, en raison du fort renouvellement générationnel dans les équipes de négociation, des réactualisations s'imposent. Par ailleurs, en raison de la complexité actuelle du marché du travail, les équipes se sentent facilement débordées et le sujet de l'égalité professionnelle finit par passer à la trappe.

En outre, la CFDT a demandé aux ministres concernés qu'un travail soit mené sur l'égalité salariale dans la fonction publique.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a rappelé l'existence du rapport de Françoise Milewski, qui décline les carences en matière d'égalité hommes-femmes dans la fonction publique, endroit où il ne devrait y avoir aucun problème. Ce rapport est très instructif et peut constituer une bonne base au moment de la conférence.

Normalement, dans chaque ministère, il devrait y avoir au moins une personne chargée de l'égalité. Or il s'agit trop souvent de quelqu'un d'un faible échelon hiérarchique. Cela pourrait faire l'objet d'une demande.

Mme Laurence Laigo a souligné que, à l'heure actuelle, les questions de pouvoir d'achat et de revenus sont primordiales. On entend souvent que le travail sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ne doit pas se faire au détriment des hommes ! Le rattrapage de salaires, qui nécessite une enveloppe, est aujourd'hui un sujet compliqué à traiter. À partir du moment où des revendications fortes en matière de salaires sont formulées par l'ensemble des salariés, on a du mal à effectuer ce rattrapage. C'est surprenant et choquant, mais c'est fréquent.

Cela amène à se demander ce que l'on fera d'ici à 2010, et ce que l'on fera après. Il faut travailler sur ces questions de façon durable. Les femmes, de leur côté, doivent demander et intégrer qu'elles ont certains droits.

Dans les entreprises où l'on travaille très concrètement sur l'égalité salariale et le rattrapage, on se demande parfois comment présenter la question aux salariés. On peut se contenter de créer une ligne supplémentaire sur la feuille de paie des femmes, ou lancer une campagne, assumée par l'entreprise qui a l'avantage d'informer et d'éduquer. Certains préfèrent qu'on le taise, afin d'éviter d'entrer dans une dynamique de long terme.

M. Philippe Nauche a confirmé avoir entendu la même chose en discutant avec des syndicalistes dans des PME. On ne dit pas qu'il faut effectuer un rattrapage pour les femmes, mais qu'il faut négocier sur les salaires ; l'enveloppe est de tant et on se demande comment la répartir. Le principe est que le rattrapage, destiné à réduire l'inégalité, est « préférentiel ». Cependant, en pratique, l'important, reste le salaire de l'homme. La question du rattrapage n'est pas présentée comme une question spécifique.

Mme Laurence Laigo est revenue sur les préoccupations relatives au pouvoir d'achat pour remarquer que les périodes de tension ne sont pas favorables à certaines actions et à la pédagogie. Les équipes sentent ces difficultés. Ce qui intéresse les salariés, c'est d'obtenir des augmentations.

Mme Pascale Crozon a observé que même la loi sur l'égalité professionnelle de 1981 n'a pas été mise en application. Quand on a voulu négocier avec les syndicats, on a été confronté à des hommes et il n'y a pas eu d'évolution, pour les mêmes raisons.

M. Philippe Nauche a indiqué que s'il y avait beaucoup de marge de manœuvre en termes de pouvoir d'achat et de redistribution, cela ne poserait aucun problème.

Selon **Mme Laurence Laigo**, la dynamique existe vraiment dans les entreprises qui ont compris qu'elles ont besoin des femmes. Elle insiste sur la pédagogie qui doit être menée pour accompagner ce rattrapage salarial. Il faut qu'elles entrent dans le processus et formulent des revendications pour leur carrière.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, en a conclu que la connaissance de la loi et l'utilisation des outils sont fondamentales. S'il est possible de mener des actions pédagogiques envers les femmes, il est beaucoup plus difficile d'intervenir au niveau de la répartition et de faire comprendre aux hommes qu'il faut partager.

M. Guy Geoffroy a constaté qu'on a tendance à se préoccuper d'abord des augmentations et qu'ensuite, éventuellement et s'il y a des marges, on se préoccupe de rattraper l'écart de salaire entre les hommes et les femmes. C'est très grave, car c'est justement lorsqu'il n'y a qu'un peu d'argent disponible qu'il faudrait en profiter pour resserrer l'écart des rémunérations. Cela devrait être d'autant plus naturel que le dispositif législatif existe.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a remarqué que la loi de 2001 instituait un bon dispositif, que les syndicats avaient fait un bon travail avec le MEDEF qui avait abouti à l'accord de 2004, mais qu'aucune action pédagogique n'a été menée après 2001. Ce sujet n'est pas la question première qui est mise en avant lors des négociations, alors que, depuis 2006 et même dès 2001, il avait été prévu de l'y intégrer. La conférence sur l'égalité devra prendre en compte le fait que l'arsenal législatif existe et qu'aujourd'hui il faut appliquer la loi.

Mme Laurence Laigo a remarqué qu'il ne suffit pas que la loi impose une obligation de négocier : quand il n'y a pas d'accompagnement, il ne se crée pas de dynamique, et on se retrouve hors la loi. Il peut y avoir des plaintes personnelles, comme en Grande-Bretagne. Il serait dommage d'arriver en 2010 sans qu'un travail en amont ait été fait. Malgré tout, les entreprises ne croient pas à la sanction.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a répondu que dans la loi de 2001, il y avait une obligation financière, que personne n'a fait appliquer. Quant à la loi de 2006, elle en comporte une qui pourra jouer si, dans les deux années et demie qui viennent, la loi n'est pas appliquée.

Pour **Mme Laurence Laigo**, le sujet doit être traité au niveau politique. Il faut envoyer un message fort. C'est pourquoi la CFDT demande qu'un processus soit mis en place. Avant même la présidence française de l'Union européenne, il faut travailler sur ce sujet et sur celui de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Une conférence s'est tenue à Lisbonne la semaine dernière sur ces questions. Le Portugal essaie de relancer une dynamique. Il serait bienvenu que la prochaine conférence se donne comme objectif de faire des propositions sur ces sujets lors de la présidence française. Le débat doit déborder de l'entreprise.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a considéré que la présidence française sera fondamentale. Si la conférence pouvait déboucher sur une prise en compte officielle de la France par rapport à l'Europe, on gagnerait au moins deux années en matière d'égalité. Quand on occupe la présidence, on a un devoir. La délégation recevra les autres délégations des pays de l'Union européenne, ce sera une occasion à saisir.

Mme Odette Duriez s'est demandé s'il y a eu une évolution positive en matière d'égalité salariale entre 2001 et maintenant.

Mme Laurence Laigo a répondu qu'en effet, depuis 1999, il a eu une évolution.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a précisé que les grandes entreprises ont signé des accords, qui sont bien respectés la plupart du temps. Mais cela reste l'apanage des grandes entreprises.

Selon **Mme Laurence Laigo**, il s'agit d'entreprises qui ont déjà une pratique du dialogue social, où l'on est déjà au fait des questions relatives à la pyramide des âges et au nombre d'hommes et de femmes.

S'agissant des quelques accords déjà conclus, on constate que lorsqu'il y a un vrai travail d'articulation entre la loi Génisson et la loi de 2006, il se dégage une véritable dynamique qui, au-delà de l'égalité salariale, est porteuse en matière d'égalité professionnelle. On évalue les accords et on travaille sur les bonnes pratiques.

Il s'y ajoute la question du temps partiel qui concerne à 80 % les femmes. Un débat se développe au niveau européen. La confédération européenne des syndicats, qui a un comité « Femmes », débat de ces questions. Tout le monde n'est pas d'accord. Il faut expliquer pourquoi les approches sont différentes. Dans certains pays, il n'y a pas ou très peu de temps partiel. Parfois, les partenaires sociaux le considèrent comme un droit supplémentaire permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. Toutefois cela suppose un certain confort social.

De façon générale, l'ensemble des organisations françaises est très opposée au développement du temps partiel. Elles considèrent plutôt qu'il faut développer des politiques actives en direction des femmes, en distinguant les politiques familiales des politiques de maintien sur le marché du travail. Les chiffres leur donnent raison : le taux de natalité est plus important en France que dans les autres pays où, paradoxalement, les femmes restent davantage à la maison.

La CFDT considère qu'il faut tout faire pour que les femmes soient maintenues sur le marché du travail et ne se retrouvent pas prises dans la spirale du temps partiel. En effet, il conduit trop souvent, à terme, à un retrait du marché du travail, la différence en termes de pouvoir d'achat devenant minime par rapport aux difficultés de transport, de garde et d'organisation que cela représente. En outre, comme les droits sont proportionnels au temps de travail, moins on travaille, moins on a droit à la formation.

La CFDT a déjà abordé cette question à la CNNC, la commission nationale de la négociation collective. Un premier rapport a été élaboré mais la CFDT a demandé qu'on lui apporte un certain nombre de modifications, et qu'on puisse y revenir au moment de la conférence. Les spécificités sectorielles sont suffisamment fortes pour qu'on y regarde de façon plus précise.

Le thème du temps partiel sera abordé dans la négociation des partenaires sociaux sur le marché du travail, même s'il ne le sera pas dans sa globalité. La CFDT considère qu'il y a des seuils en dessous desquels il ne faut pas aller pour garantir des droits corrects et permettre aux femmes de pouvoir rebondir, par exemple en cas de divorce.

Le dernier point sur lequel la CFDT est demandeuse, et elle est la seule, est celui des violences sexistes. Elle souhaite qu'un travail global soit effectué au cours de cette conférence considérant que les textes français sont intéressants, mais très éparpillés. Le principe de la loi-cadre espagnole lui semble une bonne façon de réactualiser certains textes et de mieux les articuler en permettant un vrai débat sur ce sujet.

L'Unédic et les partenaires sociaux se sont emparés de cette question l'année dernière et ont décidé la création d'une indemnité versée aux femmes en cas de démission due à des violences conjugales. Certaines peuvent être obligées de déménager ou ne peuvent se

rendre à leur travail pendant un certain temps. Depuis 2006, c'est un cas de démission indemnisée. La CFDT revendique la poursuite de ce travail et son élargissement, par exemple en l'articulant avec une prise en charge en matière de logement.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a demandé en quoi cette question entrerait dans le cadre des discussions de la conférence sur l'égalité professionnelle.

Mme Laurence Laigo a précisé que l'un des aspects de l'égalité salariale et professionnelle est de permettre aux femmes de se maintenir sur le marché du travail et d'agir pour leur garantir l'indépendance économique. Cet aspect relève, selon la CFDT, des partenaires sociaux. Il convient de lutter contre un facteur qui risque de déstabiliser la carrière des femmes.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, s'est étonné que la CFDT souhaite intégrer ce sujet dans la conférence. La question est d'ailleurs tellement importante qu'il ne faudrait pas l'introduire dans une conférence qui vise d'autres priorités.

M. Guy Geoffroy a rappelé qu'on avait évoqué ce problème l'an passé lorsque a été votée la loi relative à la prévention des violences au sein du couple, dont il était le rapporteur. L'Unédic avait accepté de considérer comme un motif valable, permettant l'indemnisation, la situation de fait d'une femme obligée de quitter son emploi pour échapper aux violences. Cependant ce n'est pas parce que c'est une bonne chose qu'il faut en faire la norme. En effet, le principe, fixé par la loi, consiste à dire que c'est le conjoint violent qui doit quitter le domicile conjugal, et non pas la victime. Il convient de restituer cette mesure dans un ensemble permettant d'assurer mieux qu'aujourd'hui la dignité de la personne victime de violences conjugales.

Mme Laurence Laigo s'est déclarée d'accord et a ajouté que travailler pour que la femme puisse se sentir soutenue et l'aider à rester sur le marché du travail pour mener une carrière professionnelle n'ôte pas la responsabilité de celui qui quitte le domicile conjugal et n'empêche pas de mener des actions d'éducation. Tout ce qui relève de l'indemnisation et de la prise en charge ne doit pas se faire au détriment d'une politique de prévention et de travail sur le patriarcat.

Cet exemple était simplement destiné à illustrer en quoi les partenaires sociaux peuvent intervenir en accompagnant certains cas.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a rappelé que les partenaires sociaux ont la possibilité d'intervenir. Des membres de la délégation sont allées en Espagne, ont rencontré la presse, les parlementaires qui ont été à l'origine de la loi-cadre évoquée et les ministres qui l'ont fait voter et ont pu mesurer son intérêt. Cependant, en France, c'est aussi bien souvent le suivi de la loi qui est nécessaire si l'on veut que la situation évolue.

Mme Laurence Laigo a insisté sur le fait que certaines actions relèvent de textes de loi différents, qu'il serait utile de regrouper, de dépeussier et d'articuler, par exemple avec des dispositions sur le logement. Remettre le sujet sur la table, créer une véritable dynamique autour de ces questions serait utile.

Pour **M. Guy Geoffroy**, il n'y a pas deux vérités opposées. Simplement, par nature, les angles d'attaques sont différents.

La commission désigne demain les rapporteurs qui seront chargés de suivre les lois récemment votées. Il sera chargé du suivi de celle du 4 avril 2006 sur les violences au sein du couple dont il a été le rapporteur. On fera l'état exact de la question, pour voir comment ce texte a été mis en œuvre. On dressera le bilan de l'action publique, celle des juridictions, des parquets, des procédures engagées en cas de violences avérées, ainsi que celui de l'action globale de la société en application de la loi. Il sera alors possible de mesurer l'évolution qu'aura permis ce texte. On s'apercevra, sans doute, alors de la nécessité de réunir les textes dans un cadre unique.

Cela n'est pas incompatible avec le fait de dire que certaines avancées, comme celle engagée par l'Unédic, ne doivent pas venir pervertir malencontreusement l'esprit global de la loi. On a décidé que ce n'était plus l'auteur des violences qui aurait tous les droits et que la victime devrait conserver les siens. Or, à l'heure actuelle, c'est presque à la femme victime de violences de s'excuser ! Même au sein de la magistrature, rien n'est vraiment réglé. Le combat mérite d'être mené, mais étape par étape.

Mme Laurence Laigo a reconnu l'étonnement que la CFDT suscite en étant la seule à demander à travailler sur cette question et a précisé que l'exemple relatif à l'Unédic visait simplement à prouver que le syndicat se sent concerné et s'implique. Pour autant, c'est vrai : l'idée doit faire son chemin.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a remarqué que le président de la commission des lois, Jean-Luc Warsmann, s'est battu pendant cinq ans pour qu'on assure un suivi des lois. Elle l'a soutenu, pour avoir été justement confrontée au fait qu'une loi était à peine votée qu'on en revotait une autre. S'agissant des violences, c'est un peu la même chose, mais, en l'occurrence, Mme Laigo peut se considérer comme étant déjà à moitié satisfaite.

M. Philippe Nauche a ajouté qu'il est légitime pour des organisations syndicales de répondre au problème posé par la différence entre les droits théoriques et les droits pratiques. Il faut parfois mettre en sécurité des personnes qui vont victimes de violences et de menaces. Quels que soient les principes qui ont été affirmés, une femme peut avoir peur. Heureusement qu'il existe alors d'autres dispositifs.

Mme Laurence Laigo a regretté que la loi soit si méconnue. Il suffirait d'interroger les femmes dans la rue pour s'en convaincre.

M. Guy Geoffroy a remarqué qu'il faut, en outre, se demander à partir de quel moment, une femme se considère elle-même comme victime de violences.

Mme Laurence Laigo a indiqué qu'elle s'est rendue à l'ONU pour assister à une session consacrée spécifiquement aux questions de violences et a décelé une certaine tension s'agissant des pays membres de l'Union européenne.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a déclaré comprendre le souci de Mme Laigo, en précisant toutefois qu'il faut d'abord que la France soit prudente avant de donner des leçons aux autres. L'Europe a permis d'avancer sur de nombreuses questions. Au moment de la présidence française, on pourra aborder le sujet. Le ministère de la cohésion sociale est tout à fait attentif à ces questions.

Mme Laurence Laigo s'est dit rassurée sur ce point. Des débats ont également eu lieu au niveau syndical, par exemple sur Berlin et la prostitution, à la Confédération européenne des syndicats. Mme Vautrin avait d'ailleurs apporté son soutien à cette démarche.

Il n'est pas question de donner des leçons à qui que ce soit. Simplement, il est des sujets qui dépassent largement le cadre de la discussion d'aujourd'hui. Le droit des femmes sous certains aspects en Europe ne semble pas partout aller de l'avant. Il convient d'être vigilant sur des sujets qui sont délicats. Même dans le monde syndical, il a été difficile d'exprimer une position unanime s'agissant du débat sur la prostitution.

Mme Odette Duriez a considéré que la France a sûrement à partager avec les autres pays européens, en raison des avancées qu'elle a déjà réalisées elle-même.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a souligné que la présidence française sera un moment très important qui permettra de faire passer bien des idées s'agissant du droit des femmes. Le défi à relever est de taille.

*

* *

La Délégation a ensuite procédé à l'audition de M. Alain Lecanu, secrétaire national et de Mme Marie-Line Brugidou, déléguée nationale du pôle emploi-formation de la CFE-CGC.

M. Alain Lecanu a indiqué que, lors du dernier congrès confédéral de la CFE-CGC, l'aspect égalité professionnelle avait été intégré dans le pôle emploi-formation, de manière à avoir une vision transversale de ces questions. En effet, le cadre de l'égalité professionnelle dépasse largement celui de l'égalité salariale.

En 2004, une structure appelée Réseau Équilibre a été mise en place au niveau confédéral, avec des représentants dans les différentes unions départementales, dans les branches et dans les entreprises.

Mme Marie-Line Brugidou a d'abord précisé qu'elle était nouvellement élue déléguée nationale à la CFE-CGC et faisait auparavant partie du réseau Équilibre.

Elle a ensuite dressé le constat selon lequel, en dépit des nombreux textes relatifs à l'égalité professionnelle – loi Roudy de 1983, loi Génisson de 2001, accord national interprofessionnel de 2004, loi relative à l'égalité salariale de 2006 – l'écart salarial entre les hommes et les femmes reste de 23 %. Ce taux ne baisse pas depuis deux ou trois ans.

Une première difficulté réside dans la détection des écarts de salaires. La situation varie suivant la taille des entreprises. La direction doit fournir un rapport sur l'égalité professionnelle quand l'entreprise compte plus de cinquante salariés, un rapport de situation comparée quand l'entreprise a plus de 200 salariés et, au-delà de 500 salariés, présenter un bilan au comité d'entreprise, ou au comité central d'entreprise (CCE) si l'entreprise est importante, sur lequel doit intervenir un vote.

La loi a du mal à être appliquée. Dans les petites entreprises, il faut qu'il y ait des syndicats pour que les choses évoluent. Dans les petites entreprises de cinq, six ou même dix personnes, cela est très difficile. Quant aux plus grosses, elles ne sont que 40 % à établir un rapport de situation comparée, et encore sous la pression.

M. Alain Lecanu a fait remarquer que, s'il y avait davantage d'accords de branche déclinant l'accord national interprofessionnel de 2004, cela permettrait de couvrir les petites entreprises qui n'ont pas de représentation syndicale.

Mme Marie-Line Brugidou a précisé qu'il n'existait que cinq accords de branches – dans les industries électrique et gazière, dans l'industrie du médicament, au Crédit agricole, dans les télécommunications et dans la métallurgie – et qu'il y a très peu d'accords d'entreprise.

Certaines directions font appel à la CFE-CGC pour savoir comment appliquer la loi de mars 2006, aux termes de laquelle il doit y avoir, sous peine de pénalités, un rattrapage de l'écart salarial entre les hommes et les femmes d'ici à 2010.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente fait remarquer que la pénalité prévue par la loi de 2001 n'a jamais été appliquée, alors qu'elle était minime, de l'ordre de 3 700 euros.

Mme Marie-Line Brugidou ajoute que le taux de 23 % d'écart salarial concerne les cadres et qu'il est un peu plus faible – 15 % – chez les personnels administratifs et les ouvrières, dans toutes les catégories socio-professionnelles.

La CFE-CGC s'est interrogée sur les raisons de cet écart et a détecté plusieurs causes. Premièrement, l'embauche des femmes n'est pas en adéquation avec leur diplôme, alors que, pour les hommes, c'est plus souvent le cas. Deuxièmement, les femmes sont souvent cantonnées dans des métiers du tertiaire – cela concerne plus de 66 % de la population féminine – qui, souvent, sont moins rémunérés et avec des salaires très bas dans certaines professions, notamment dans toutes les branches du commerce.

M. Alain Lecanu a mis en avant la nécessité de travailler sur la formation initiale, sur les filières qui seraient réservées aux jeunes filles et celles interdites aux jeunes hommes, et de faire changer les mentalités. Le masculin de puéricultrice ou de sage-femme n'existe pas, par exemple.

Mme Marie-Line Brugidou indique que, en plus d'égalité, la CFE-CGC parle beaucoup de mixité, concept qui fonctionne dans les deux sens.

Le temps partiel est une autre particularité du travail féminin qui, parce qu'il est plus souvent subi que choisi, est très pénalisant pour les femmes. Sur les 30,1 % de femmes travaillant à temps partiel, contre 5,2 % d'hommes, toutes se plaignent d'être pénalisées au niveau du salaire ou des promotions. Beaucoup de femmes qui travaillent à trois quart de temps dans des grandes entreprises – c'est-à-dire qui ont le mercredi pour s'occuper des enfants – doivent, en réalité, accomplir la même charge de travail que si elles étaient à temps complet.

On note également une différence dans les formations proposées aux femmes et aux hommes : les premières se voient offrir des stages d'utilisation de Word ou d'Excel tandis que les seconds sont invités à des formations qualifiantes pour accéder à des postes de management.

Les tâches ménagères, la gestion du foyer et l'éducation des enfants reviennent encore le plus souvent à la femme, même si ces responsabilités commencent à être partagées. Quelques femmes parviennent à accéder à certains postes de responsabilité mais leur nombre

reste encore marginal. C'est un problème de mentalité, surtout propre à la France et aux pays latins.

Un autre obstacle majeur est le « plafond de verre ». Les femmes ont beaucoup de difficultés à accéder à des postes de décision. Le taux de femmes dans l'encadrement est trop faible : un peu moins de 30 %.

Les femmes sont plus nombreuses au chômage – 11 % contre 9 % pour les hommes – et, quand elles recherchent du travail, elles le font très souvent dans le tertiaire, pour des emplois rémunérés au SMIC. Celles qui briguent des emplois de cadre restent une minorité.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a ajouté qu'elles le font généralement quand leurs enfants sont élevés.

Mme Marie-Line Brugidou a signalé que le taux d'emploi féminin baisse en France alors qu'il augmente en Europe. La diminution est encore plus forte chez les 25-39 ans. Dès que les femmes ont un enfant, elles préfèrent s'en occuper, au moins pour le premier.

Beaucoup de femmes déplorent, dans toutes les branches, que la maternité soit pénalisante. Même si les conditions de retour de maternité sont organisées par la loi, celui-ci pose souvent des problèmes dans la réalité. Les choses commencent à évoluer mais avec difficulté.

Enfin, certaines femmes pourvues de diplômes techniques – et elles sont très peu nombreuses – arrêtent de travailler dans les ateliers à cause de la pénibilité des tâches. Les postes de travail, notamment ceux où il faut soulever du poids, nécessiteraient des aménagements.

La CFE-CGC avance trois propositions.

La première consiste à créer une amende significative dont le montant serait placé dans un fonds spécial géré par l'État afin d'opérer des reversements aux entreprises faisant preuve de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle. Ce serait en quelque sorte un bonus. Les amendes n'ont jusqu'à présent jamais été appliquées. Or la CFE-CGC considère que, sans mesures coercitives il n'y aura aucun changement.

M. Alain Lecanu a ajouté que l'argent recueilli pourrait également aider à l'aménagement de certains postes afin de permettre aux femmes d'y accéder.

Mme Marie-Line Brugidou a poursuivi en indiquant qu'une deuxième proposition consisterait à promouvoir l'égalité de traitement au niveau de la formation : en imposant que le nombre de femmes à former soit proportionnel à celui des femmes dans l'entreprise et en leur ouvrant toutes les formations.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a fait remarquer que, comme pour beaucoup d'autres choses, cela devrait déjà être le cas.

Mme Marie-Line Brugidou a ensuite présenté la troisième proposition de la CFE-CGC, à savoir le lancement d'une grande campagne nationale : affichage, rencontre avec les entreprises, avec le MEDEF et l'ensemble des organismes concernés. Le sujet a été porté de

2004 à 2006 et cela a donné des résultats, mais il faut encore beaucoup travailler, sans relâche, pour parvenir à la disparition des inégalités.

Pour la CFE-CGC, l'égalité professionnelle est un axe stratégique. La confédération participe à des forums, à des rencontres avec l'Éducation nationale, avec des entreprises et des comités d'entreprise. Le travail confédéral est accessible à toutes les personnes du réseau Équilibre. Elle met à leur disposition sur intranet les projets de loi, les exemples de bonne pratique ainsi que les accords signés. Tous ces éléments permettent de négocier en entreprise et d'adapter la négociation en fonction de celle-ci. En effet, selon le type d'entreprise, il peut être préférable de l'axer sur la rémunération, sur la promotion ou sur la formation.

Enfin, la CFE-CGC réfléchit au moyen de rendre obligatoire le suivi annuel des rapports de situations comparées et le rattrapage.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, rappelle que ce suivi est obligatoire et déplore la non-application de la loi. Autant l'accord interprofessionnel de 2004 pour lequel le MEDEF a participé aux négociations a constitué un élément très positif, autant on peut regretter que la loi de 2006 ait été une source de complexité par rapport à celle de 2001. La conférence sur l'égalité professionnelle devrait permettre de remettre les choses à plat.

Mme Marie-Line Brugidou a mis en avant une évolution très importante, même si elle n'est constatée que dans certaines régions, qui est l'accession des femmes à des métiers autres que le tertiaire. Cela ne peut se faire qu'en partenariat avec le rectorat. Il faut dire aux enseignants qu'il n'y a pas que les filières générales mais qu'il y a aussi les filières techniques. La branche métallurgie, par exemple, est un secteur qui souffre d'un manque flagrant de personnel.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a demandé si les délégués aux droits des femmes dans les régions pouvaient jouer un rôle dans ce domaine.

Mme Marie-Line Brugidou a répondu qu'il faut, pour cela, qu'ils travaillent avec le rectorat, comme cela se fait dans certaines académies. Dans le rectorat des Pyrénées, il existe une commission égalité qui fonctionne très bien. On s'aperçoit que, souvent, les filles qui ont un bac scientifique se tournent vers des métiers du tertiaire et se retrouvent ensuite au chômage. Pourtant il y a de grands besoins dans de nombreux métiers spécifiques, dans les secteurs de l'optique, de l'électronique, de l'électrotechnique, de la maintenance industrielle qui se fait maintenant par ordinateur. Il faut réaliser un travail important sur l'orientation, notamment auprès des familles, afin de réhabiliter, autant pour les filles que pour les garçons, les contrats d'apprentissage (CFA), les certificats d'aptitude professionnelle (CAP) et les brevets d'études professionnelles (BEP).

M. Guy Geoffroy a fait part de son expérience de proviseur de lycée, notamment de lycée professionnel, en insistant sur la nécessité de travailler également au niveau de la formation des enseignants dans les IUFM. Le système scolaire continue, lui aussi, à maintenir les jeunes dans certains rails. Le renouvellement qui aura lieu dans les prochaines années dans l'Éducation nationale devrait être un moment favorable pour faire évoluer les mentalités. Le combat doit être mené auprès des familles, des enseignants, des IUFM et des jeunes. Ces derniers sont ouverts, pour peu qu'il n'y ait pas de déterminisme consolidé par les familles et par l'institution scolaire elle-même.

M. Philippe Nauche a cité l'exemple d'un proviseur de lycée professionnel dans sa circonscription qui s'est battu pour populariser les métiers dans la carrosserie qui offrait des débouchés et a réussi à convaincre les familles. Il faut l'implication de toute l'équipe pédagogique pour « vendre » une formation et les débouchés qu'elle offre. L'orientation est vraiment le point clé.

Mme Marie-Line Brugidou a remarqué que le problème de l'orientation n'est absolument pas prioritaire dans les IUFM. Un professeur qui participait au forum de la mission Egalité fille-garçon demandait des budgets spécifiques de formation dans ce domaine. Ils lui étaient refusés depuis deux ans.

M. Guy Geoffroy a insisté sur la nécessité de mettre en place une vraie formation des professeurs principaux et des directeurs d'école. En tant que managers de l'équipe enseignante, ils devraient être tenus régulièrement au courant des données concernant l'orientation des garçons et des filles. À huit, neuf ans, les jeunes n'ont aucun tabou en matière de métiers.

M. Alain Lecanu indique que la CFE-CGC prône la mise en place d'un passeport orientation-formation dès la troisième pour informer les parents et les enfants sur les filières pertinentes et développer la notion d'égalité professionnelle.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a regretté que l'orientation et l'égalité professionnelle n'aient pas été intégrées dans la réflexion sur la loi d'orientation scolaire. On a ainsi perdu le temps d'une génération, sinon plus. C'est un aspect à aborder lors de la conférence.

M. Alain Lecanu a précisé que, pour la CFE-CGC, c'est un axe de départ majeur et qu'il a été développé quand la confédération a été reçue dans les groupes de préparation de la conférence.

Mme Marie-Line Brugidou a souligné que le label Égalité professionnelle n'était plus distribué aussi facilement que précédemment. Un catalogue de bonnes intentions ne suffit pas ; il est revu au bout de dix-huit mois et retiré en l'absence de résultats. Cependant, bien que le dossier ait été simplifié pour les PME et les petites entreprises, il est encore un peu compliqué.

La CFE-CGC a relevé des exemples de bonne pratique en matière d'égalité comme l'entreprise EADS qui s'est engagée à recruter 20 % de femmes dans toutes les catégories socio-professionnelles ou le groupe PSA qui a recruté 30 % de stagiaires femmes. C'est un tremplin vers le recrutement féminin.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a salué le travail sur l'égalité professionnelle réalisé par le directeur des ressources humaines de PSA, Jean-Luc Vergne, et ce, partout dans le monde où est implanté ce groupe.

Mme Marie-Line Brugidou a ajouté que Air France a créé des partenariats avec l'Éducation nationale. Eau de Paris a intégré le critère Égalité professionnelle dans l'évaluation des managers. Le Crédit Mutuel a institué une égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et ceux à temps plein. Disneyland établit un comparatif du ratio de candidatures féminines reçues et de femmes retenues. EADS prend en charge les frais de garde pour les formations après les heures de travail. Valeo incite les femmes à suivre des

formations diplômantes. L'AFPA s'emploie à résorber l'écart entre le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les hommes et par les femmes.

Enfin, dans de nombreuses entreprises – BNP, Paribas, Schneider, EDF, GDF et EADS –, l'ensemble des droits de congé attachés aux enfants sont accessibles aux hommes comme aux femmes. Auparavant, un seul des parents pouvait s'occuper d'un enfant malade ou prendre un congé parental.

Le maintien du salaire pendant le congé de paternité est assuré dans les entreprises Eau de Paris, Renault, Cegetel, Airbus et EADS.

On voit se généraliser la neutralisation des périodes d'absence liées à la famille, c'est-à-dire de tous les congés parentaux. La disposition prévue par l'article 1^{er} de la loi de 2006 institue même une certaine discrimination positive.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, se déclare partagée sur cette mesure qui pose un problème de déontologie.

Mme Marie-Line Brugidou fait remarquer que, sans cette disposition, les femmes ne pourraient jamais accéder à des postes de responsabilité.

La CFE-CGC, elle-même, montre que la féminisation avance puisque, sur 22 cadres, 9 sont des femmes et qu'il y a 2 femmes secrétaires généraux sur un total de 7.

M. Alain Lecanu a ajouté que, dans le pôle emploi-formation, sur trois délégués nationaux, deux sont des femmes et que, dans les négociations entamées avec le MEDEF sur la modélisation du marché du travail, sur les six intervenants au nom de la CFE-CGC, quatre sont des femmes.

Mme Marie-Line Brugidou précise que, si la CFE-CGC parle beaucoup d'égalité professionnelle, elle prône avant tout la mixité et surtout la compétence : à compétences égales, les femmes ont autant droit que les hommes en termes de postes et de salaires.

M. Alain Lecanu a évoqué le risque que les montants nécessaires au rattrapage salarial soit pris dans l'enveloppe globale d'augmentation des salaires alors qu'il devrait constituer une enveloppe particulière : l'obligation de rattraper l'écart salarial ne doit pas être intégrée dans l'évolution annuelle de la masse salariale.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a souligné que cela pose effectivement un problème important et a remercié les intervenants.