

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I I I <sup>e</sup> L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

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

- Examen des recommandations de la  
Délégation pour la conférence sur l'égalité  
professionnelle et salariale .....2

Mardi

13 novembre 2007

Séance de 17 heures

Compte rendu n° 7

SESSION ORDINAIRE DE 2007-2008

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



**La Délégation a procédé à l'examen des recommandations de la Délégation pour la conférence sur l'égalité professionnelle et salariale.**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a observé qu'il lui a semblé légitime, au vu du travail que accompli par la Délégation lors de la législature précédente sur le thème de l'égalité professionnelle, en particulier à l'occasion de l'adoption de la loi du 23 mars 2006, et des auditions auxquelles elle a procédé depuis le mois de juillet, que la Délégation formule un certain nombre de recommandations en vue de la Conférence nationale sur l'égalité professionnelle et salariale qui va se tenir le 26 novembre prochain.

Elle a proposé à ses collègues de passer en revue ces dix recommandations.

1. La première rappelle que l'objectif principal doit être l'application effective des lois existantes dont le socle est constitué par la loi de 2001.

**Mme Catherine Coutelle** a rappelé que l'on pouvait remonter plus loin encore, jusqu'à la loi Roudy de 1983.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a répondu qu'il fallait en effet prendre en considération l'ensemble du corpus législatif sur cette question, depuis la loi sur l'égalité salariale de 1972, en passant par la loi sur l'égalité professionnelle de 1983, jusqu'à la loi de 2001 qu'il aurait sans doute fallu mieux adapter aux PME, et sa modification en 2006.

**M. Guy Geoffroy** a insisté sur la nécessité que la loi du 23 mars 2006 fasse l'objet de la procédure de suivi d'application des lois dont s'est dotée l'Assemblée. Un rapport d'application permettrait de faire le bilan de l'ensemble de la législation en la matière. Il convient donc de demander au président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de confier une mission de suivi au rapporteur de la loi de 2006.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a rappelé que la loi de 2001 avait été l'occasion d'un bilan effectué par les délégations du Sénat et de l'Assemblée. Un suivi de la loi de 2006 paraît d'autant plus indispensable qu'elle rencontre un certain nombre de difficultés d'application.

**Mme Martine Billard** s'est étonnée à ce propos que l'on ait supprimé, à l'occasion du projet de loi de finances 2008, les aides financières prévues par la loi de 2006 visant à faciliter, pour les PME, le remplacement des femmes en congé de maternité ou d'adoption. L'argument avancé était que ce dispositif n'avait pas fonctionné, mais comment aurait-il pu en être autrement dans la mesure où le décret d'application n'est paru qu'en mars 2007 ?

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a souligné qu'il n'est en effet guère étonnant que personne ne demande à bénéficier d'un dispositif dont on ignore l'existence...

Lors de l'examen de l'article 54 du projet de loi de finances qui supprime ce dispositif, la commission des finances, a présenté un amendement supposé apporter une compensation en majorant l'aide à la reprise d'activité des femmes. Ces deux dispositifs répondent à des logiques différentes puisque l'un s'adresse aux entreprises et l'autre aux salariées. Cet amendement n'a de toute façon pas été adopté et l'aide aux PME a été supprimée.

Mais, lorsqu'elle a rencontré la Présidente de la Délégation du Sénat, à propos de la nécessité de mettre la question des femmes au premier plan de la future présidence française de l'Union, elle en a profité pour l'alerter sur cet article avant le débat au Sénat.

**M. Guy Geoffroy** a suggéré à la Présidente de saisir également le président du groupe UMP, M. Jean-François Copé.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente,** a donné lecture de la seconde recommandation.

2. Une forte action d'information et de mobilisation sur les règles applicables en matière d'égalité professionnelle devrait être menée auprès des chefs d'entreprise, des syndicats de salariés et des organisations professionnelles en dégagant les financements nécessaires pour y procéder.

C'est ce qu'ont demandé toutes les personnes auditionnées par la délégation et il est vrai que l'on ne fait pas assez de pédagogie pour expliquer les lois.

3. La troisième recommandation insiste sur les indicateurs pertinents, qui sont un dispositif essentiel de la loi de 2001 car ils permettent d'apprécier la réalité des inégalités alors que les entreprises déplorent de ne pas disposer des outils nécessaires.

4. L'obligation de suppression de l'écart de rémunération instauré par la loi de 2006 doit être conçu par les partenaires sociaux comme une mesure d'équité sociale corrigeant une situation inégalitaire persistante et non comme un « bonus » attribué aux femmes dans l'entreprise qui viendrait amputer les augmentations salariales des hommes.

C'est aussi ce qui ressort des récentes auditions auxquelles la Délégation a procédé alors que ceci n'avait pas été évoqué précédemment.

**M. Guy Geoffroy** a souligné qu'il avait effectivement entendu dire que les salaires des hommes ne seraient pas augmentés en raison de ce que l'entreprise devait faire en faveur des femmes. Il est tout à fait regrettable de dresser ainsi les hommes contre les femmes alors que ce dont il est question, c'est de tirer tout le monde vers le haut.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente,** a repris la liste des recommandations proposées :

5. Il conviendrait de renforcer et de mieux faire connaître les incitations à agir vers la recherche de l'égalité au travers des crédits du FSE, des contrats pour l'égalité professionnelle et la mixité des emplois, du crédit d'impôt famille pour que ces dispositifs soient mieux mobilisés.

6. Une sanction pénale en cas de manquement à l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle au niveau des branches devrait être prévue, à l'image de ce qui existe pour les négociations en matière de formation professionnelle.

C'est d'ailleurs en prévoyant un rendez-vous à mi-parcours pour légiférer à nouveau sur les sanctions en cas d'échec de la loi de 2006 que l'on a laissé entendre dès le départ l'existence de ce risque.

7. Il est nécessaire de parvenir à une véritable effectivité des sanctions existantes en cas de non respect de l'obligation de négociation par l'employeur.

Les sanctions étaient prévues dans la loi de 2001, mais elles sont très rarement appliquées et il faut aujourd'hui inciter les femmes à monter au créneau sur cette question.

8. Plus généralement, il faut agir sur l'évolution des mentalités et le développement des aides à la famille, la maternité restant un point de rupture dans le déroulement de la carrière des femmes, par la recherche d'une meilleure articulation des temps de vie et l'organisation de services sur les territoires.

Il s'agit là d'une priorité de la future conférence.

9. Le travail à temps partiel doit faire partie intégrante de la réflexion sur l'égalité professionnelle. Or, il apparaît qu'il ne sera traité qu'en filigrane à l'occasion de la conférence.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** a ensuite précisé qu'elle avait reçu cette semaine dans sa circonscription, les dirigeants d'une entreprise nationale de service de nettoyage, qui ont insisté sur l'idée que lorsque l'on exige que le ménage soit fait en dehors des heures de bureau, il faut penser à ce que cela implique pour l'organisation de la vie des personnes qui doivent être au travail dès 6 heures du matin, ne serait-ce qu'en termes de garde d'enfants.

Par ailleurs, il est intéressant de relever que cette entreprise n'a mené aucune réflexion sur les retraites, tout simplement parce que le calcul des droits n'est pas la priorité lors du recrutement d'un employé à temps partiel. Or, il faut s'attendre à de très grandes difficultés dans quelques années, lorsque toutes les femmes qui auront effectué une partie importante de leur carrière à temps partiel atteindront l'âge de la retraite. Comment prendra-t-on en compte toutes celles qui se retrouveront alors au minimum vieillesse faute d'avoir suffisamment cotisé ?

**M. Guy Geoffroy** a observé que ce n'est que lorsque le temps partiel est véritablement choisi que l'on en connaît toutes les conséquences et que l'on peut alors s'y préparer, par exemple par une surcotisation.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a souligné que les femmes à temps partiel n'avaient pas toujours les moyens d'acquitter une surcotisation.

**Mme Martine Billard** a dit que cette charge pouvait être supportée avec l'aide du conjoint, mais uniquement, en effet, lorsque le temps partiel est véritablement choisi.

Il faut par ailleurs faire une distinction selon la durée du temps partiel : le plus souvent, ce n'est qu'au-delà de 20 heures hebdomadaires travaillées que les droits sont ouverts. C'est en particulier le cas de l'assurance-maladie : en deçà de ce seuil, on relève de la CMU. Qui plus est, une modification est intervenue par décret en février 2007 : alors qu'une personne qui perdait son emploi conservait jusqu'ici ses droits pendant quatre ans, cette période a été ramenée à un an.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a considéré que cela s'inscrivait dans un mouvement plus vaste de remise en cause des droits des femmes que traduit

également l'article 54 du PLF. Sur le fait que vient de signaler Mme Billard, il faudra saisir le ministre.

Le secteur des services à la personne fait également largement appel au temps partiel. Or, c'est un secteur en plein développement, Tout ceci va concourir au renforcement de la précarité, pour des personnes qui ne travaillent pas suffisamment pour bénéficier de l'ensemble des droits.

**Mme Martine Billard** a jugé qu'avec les exonérations fiscales pour les employeurs et le chèque emploi service universel, le travail au noir avait régressé dans ce secteur. Mais les salariés ne sont pas assez conscients que passer des contrats individuels avec plusieurs employeurs ne suffit pas à leur ouvrir les droits, les choses étant différentes lorsque l'employeur est une association d'insertion.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente,** a présenté la dernière recommandation.

10. Les conférences sur la fonction publique, et notamment celle sur les parcours professionnels devraient être l'occasion d'une avancée sensible vers l'égalité homme/femme dans les fonctions publiques.

En effet, celles-ci ne donnent pas toujours l'exemple.

**M. Guy Geoffroy** a considéré que cela valait surtout pour la fonction publique d'État mais que cette affirmation méritait d'être nuancée pour la fonction publique territoriale. En effet, les décideurs locaux, parce qu'ils sont proches du terrain et parce qu'ils sont désormais suffisamment imprégnés de la culture de l'efficacité, ne s'arrêtent pas à des considérations de sexe lorsqu'ils ont à nommer des responsables de services ou des directeurs généraux. L'important n'est pas le sexe du candidat mais sa formation, sa capacité à remplir sa mission, ses compétences, sa motivation. Cela tient peut-être au fait que le recrutement s'opère par un entretien d'embauche après que le postulant a répondu à une annonce pour un poste vacant ou a posé spontanément sa candidature.

**Mme Martine Billard** y a vu aussi une conséquence du fait qu'à la différence de l'État, les décideurs locaux doivent rendre des comptes à la population.

**M. Guy Geoffroy** a répondu que cette politique ne répond à aucun calcul politique mais bien à un souci d'efficacité. Ainsi, depuis 13 ans qu'il est maire d'une commune qui compte 500 agents, jamais il n'a entendu le secrétaire général déplorer que tel ou tel candidat ne soit pas un homme ou une femme.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente,** a proposé que dans la mesure où, sous réserve des modifications qu'ils ont suggéré, ses collègues sont d'accord avec les propositions de recommandations, la Délégation publie la semaine prochaine un communiqué de presse annonçant qu'elle a adressé au ministre de l'emploi, en vue de la Conférence sur l'égalité professionnelle et salariale, des recommandations se fondant sur les travaux qu'elle a mené à l'occasion et à la suite de l'adoption des lois de 2001 et de 2006.

**Mme Martine Billard** a informé la Délégation de la création prochaine par la commission des affaires culturelles d'une mission d'information sur la pénibilité. Elle-même y représentera le groupe de la gauche démocrate et républicaine mais il serait bon qu'un membre UMP de la délégation y siège également.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a souligné la nécessité d'être vigilant dans tous les domaines comme l'illustre l'épisode de l'article 54 du projet de loi de finances.

**Mme Martine Billard** a évoqué, à propos de ces reculs, la décision de la caisse d'assurance-maladie de Paris de ne pas considérer que les mammographies s'inscrivent dans le parcours de soins si la demande de prise en charge n'est pas cosignée par le gynécologue et par le médecin traitant. Il y a là une inégalité entre les caisses.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a considéré que le remboursement de cet acte de prévention devrait être automatique, en particulier en cas d'antécédents familiaux.

Elle a remercié ses collègues d'avoir participé à cette réunion.