

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

- Table ronde sur la place des femmes au sein des organisations syndicales, avec la participation de Mmes Marie-Line Brugidou, déléguée nationale chargée des droits des femmes et des discriminations au sein du secteur Emploi à la CFE-CGC, Pascale Coton, secrétaire générale de la CFTC, Cécile Gondard-Lalanne, secrétaire nationale, et Gaëlle Differ, de la commission nationale Droits des femmes de l'Union syndicale solidaire-SUD, Laurence Laigo, secrétaire nationale en charge de la politique en direction des femmes à la CFDT et Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale de la CGT-FO. 2

Mardi

6 décembre 2011

Séance de 16 heures 20

Compte rendu n° 11

SESSION ORDINAIRE DE 2011-2012

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



La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a procédé à une Table ronde sur la place des femmes au sein des organisations syndicales, avec la participation de Mmes Marie-Line Brugidou, déléguée nationale chargée des droits des femmes et des discriminations au sein du secteur Emploi à la CFE-CGC, Pascale Coton, secrétaire générale de la CFTC, Cécile Gondard-Lalanne, secrétaire nationale, et Gaëlle Differ, de la commission nationale Droits des femmes de l'Union syndicale solidaire-SUD, Laurence Laigo, secrétaire nationale en charge de la politique en direction des femmes à la CFDT et Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale de la CGT-FO.

La séance est ouverte à dix-sept heures quarante.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mesdames, je vous souhaite la bienvenue. Je suis extrêmement heureuse de constater que, depuis dix ans, nous avons avancé ensemble ! Je vous vois aujourd'hui pourvues de responsabilités sans commune mesure avec celles que vous exerciez lors de nos premières rencontres. C'est donc la preuve que les femmes ont la capacité de faire progresser leur cause en tenant un langage de vérité.

À l'occasion de l'examen de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, j'avais présenté des amendements imposant la présence de 20 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés, dans les instances représentatives du personnel et sur les listes de candidats aux élections prud'homales. N'ont été retenues, depuis lors, que les dispositions relatives aux conseils d'administration et, à cet égard, les améliorations sont réelles : nous devons faire un point demain sur le sujet mais nous savons d'ores et déjà que la proportion de femmes dans ces instances oscille entre 18 % et 23 %.

S'agissant des autres points, qui ont été éliminés du texte définitif, je ne me serais bien sûr pas permis de faire régir par la loi la proportion de femmes au sein des instances syndicales. On ne légifère pas sur les organisations syndicales sans leur accord. Un dialogue social préalable est nécessaire, mais ce dialogue n'était pas mûr. Pour autant, je n'oublie pas ce que j'avais proposé. Je déposerai donc à titre symbolique, à la fin de mon mandat, une proposition de loi imposant une proportion de 40 % de femmes dans les instances syndicales et sur les listes de candidats aux élections prud'homales. Je souhaite que la place des femmes au sein des organisations syndicales soit la juste représentation de celle qui est la leur dans le monde de l'entreprise. On peut imaginer soit une proportion générale de 40 %, soit une proportion correspondant à leur place dans chaque entreprise. C'est à cette question que j'aimerais que vous répondiez. Les organisations syndicales sont-elles prêtes à cette évolution ? Sont-elles disposées à la réaliser par elles-mêmes ou faut-il l'imposer par la loi ?

Mme Pascale Coton, secrétaire générale confédérale de la CFTC. Je suis secrétaire générale de la CFTC depuis quinze jours. Notre congrès a en effet décidé de placer à la tête de notre confédération un binôme composé du président confédéral, Philippe Louis, et de moi-même. D'autre part, alors que les entreprises comptent 43 % de salariées, 43 % de nos adhérents sont des femmes, soit exactement la même proportion, et, pour nos élus prud'homaux, le pourcentage s'établit à 42 %. En revanche, la situation est loin d'être aussi bonne dans nos structures fédérales, régionales et départementales : 20 % seulement des postes de responsabilité y sont détenus par des femmes. Et, au bureau confédéral, nous ne sommes que deux sur quinze. De ce fait, nous avons l'intention d'organiser pendant l'année 2012 un congrès extraordinaire, pour introduire dans nos statuts des dispositions favorisant la présence de femmes et de jeunes dans toutes nos structures.

Pendant un tour de France de nos structures qui a duré dix-huit mois, j'ai essayé de comprendre pourquoi les femmes ne parvenaient pas à accéder en aussi grand nombre que les hommes à des postes à responsabilité. Celles que j'ai rencontrées m'ont expliqué que notre organisation demandait trop d'efforts à ses responsables : concilier vie familiale et vie professionnelle est déjà difficile ; dès lors, m'ont-elles dit, comment y ajouter un engagement syndical ? En outre, nos adhérentes ne souhaitent pas courir le risque de mettre en péril, surtout en cette période de crise, une cellule familiale dont elles se regardent comme les garantes. Elles redoutent qu'un engagement syndical ne les amène à perdre leur emploi ou à être victimes de discriminations.

Enfin, elles se défient des effets de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale : celle-ci a en effet profondément modifié les règles de représentativité syndicale et conduira à l'élimination des organisations syndicales qui ne franchiront pas la barre des 10 % des suffrages (exprimés au premier tour des dernières élections de titulaires du comité d'entreprise). Dans ces conditions, elles ne veulent pas exercer de mandats qui risquent de prendre fin en 2013, les obligeant à reprendre leur emploi dans des conditions très délicates. Il est en effet extrêmement difficile à quelqu'un qui a exercé des fonctions de responsable syndical pendant plusieurs années de réintégrer l'entreprise dont il est issu.

Nous n'avions pas mesuré les effets anxiogènes de cette loi. Nous mettons en conséquence en place, à l'intention de nos délégués syndicaux, un dispositif de validation des acquis de l'expérience et nous poussons plus de femmes et de jeunes à monter des dossiers à cette fin. C'est pour nous une façon de les protéger.

Les femmes sont les victimes les plus nombreuses du temps partiel. Ce sont aussi le plus souvent elles qui sont à la tête de familles monoparentales. Elles ont donc besoin de se sentir doublement protégées. Or, aujourd'hui, le syndicalisme ne protège pas, bien au contraire – voyez en ce moment les articles de presse relatifs à son financement !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Cette campagne de presse conduite à la suite du rapport de la Cour des comptes est évidemment excessive : en politique comme dans le monde syndical, tout le monde n'est pas pourri !

Mme Pascale Coton. Lorsqu'on a peur pour son lendemain, il est difficile de s'engager. Après mon tour de France, je me suis engagée à tout faire, en tant que secrétaire générale, pour ne plus jamais avoir à entendre s'exprimer de telles craintes. Or la loi portant rénovation de la démocratie sociale met le syndicalisme au féminin en danger.

Mme Marie-Line Brugidou, déléguée nationale de la CFE-CGC, chargée des droits des femmes et des discriminations au sein du secteur Emploi. Lorsque nous avons été reçus par la ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, celle-ci nous a demandé si nous consentions à ce que la question de la place des femmes dans les syndicats soit tranchée par la loi. Le président de la CFE-CGC et moi-même avons répondu que, le cas échéant, nous l'accepterions : nous n'avons pas à nous exempter d'un effort que nous demandons à d'autres.

La CFE-CGC présente la particularité de n'avoir pour adhérents que des administratifs, des techniciens, des agents de maîtrise, des ingénieurs et des cadres. En conséquence, il nous est plus difficile qu'aux autres syndicats de trouver des femmes pour assumer des responsabilités au sein de nos structures. Cependant, loin de vouloir les écarter des responsabilités, l'exécutif confédéral souhaite au contraire leur en donner à tous les

niveaux. Mais ce n'est pas si facile. Ainsi, avant notre dernier congrès, nous avons négocié avec son entreprise la possibilité pour une de nos adhérentes, désignée par son syndicat, d'exercer un mandat – le même que le mien – à mi-temps à la confédération. Une fois l'intéressée élue, l'entreprise a fait marche arrière : c'est donc une femme de moins pour notre exécutif confédéral !

Celui-ci comporte une secrétaire générale – Mme Carole Couvert – et, parmi les sept secrétaires nationaux, deux femmes, Mmes Danielle Karniewicz et Marie-Françoise Leflon. Cependant, au total, sur les 26 élus, nous ne sommes que six, soit 23 % de l'effectif, parce qu'il n'y a que trois femmes parmi les délégués nationaux.

D'autre part, sur les 61 salariés de notre siège social, quarante sont des femmes, dont la chef de cabinet de notre président et beaucoup de chefs de service.

Si donc la volonté ne fait pas défaut au niveau confédéral, plus nous descendons dans nos structures, plus la situation est difficile. Elle est par exemple insatisfaisante dans trois de nos plus importantes fédérations, celles de l'agro-alimentaire, de la métallurgie et de la chimie.

Pourquoi ? D'abord, nous constatons un manque de candidatures féminines. Je rejoins sur ce point les raisons avancées par Pascale Coton : les nouvelles règles de la représentativité dans l'entreprise nous posent problème. Par ailleurs, seuls les « mandats lourds » – dans les entreprises importantes, ce sont en général ceux de secrétaire et de trésorier du comité d'entreprise, de secrétaire de la section syndicale et de secrétaire du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) – garantissent vraiment des heures de délégation en nombre utile. Les autres mandats ne permettent que d'en glaner quelques-unes de-ci, de-là. Exercer une responsabilité syndicale en disposant de cinq heures par mois, ou de vingt pour un mandat au CHSCT, est déjà compliqué pour les hommes – leur carrière en pâtit –, mais ce l'est encore plus pour les femmes : à certaines, employées à trois quarts de temps, on est allé jusqu'à dire qu'il leur était impossible de continuer à concilier leur travail et leur mandat.

Autre raison de nos difficultés : la proportion de femmes parmi les syndiqués à la CFE-CGC n'est que de 28,05 %. Et parmi nos élus, cette proportion de femmes est encore moindre dans les postes à responsabilité de certaines de nos fédérations : il arrive même que des femmes compétentes soient dissuadées de s'y présenter ! Cependant, alors que, pour y accéder, il faut avoir une carte syndicale, ce n'est pas toujours le cas dans nos unions régionales et départementales, et nombre de ces postes – peut-être même trop – y sont occupés par des retraités et trop peu par des femmes. Il y a donc un travail de longue haleine à conduire et j'entends y consacrer la dernière partie de mon mandat en commençant par un tour des régions où sont implantées les plus importantes fédérations et les plus grosses entreprises.

La loi du 20 août 2008 nous pose à nous aussi un problème, d'autant qu'en raison de son caractère de syndicat catégoriel, la CFE-CGC est une petite organisation.

Pour résumer, si nous ne connaissons aucune difficulté de mentalité à l'échelon confédéral, la situation est plus compliquée dans les fédérations, dans les unions régionales ou départementales et dans les entreprises.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il y a donc à la CFE-CGC une volonté de féminisation ?

Mme Marie-Line Brugidou. À l'échelon confédéral, oui ; en dessous, non. Les fédérations les plus puissantes sont souvent des fédérations industrielles, à forte proportion masculine, mais nous avons aussi un travail considérable à mener dans les secteurs où les femmes sont majoritaires : les fédérations de la banque, des services à la personne, de l'agro-alimentaire et du commerce, par exemple, n'accordent pas suffisamment de responsabilités aux femmes. Il y a beaucoup à faire pour changer les mentalités.

Mme Laurence Laigo, secrétaire nationale de la CFDT en charge de la politique en direction des femmes. Féminiser les responsabilités syndicales n'est simple nulle part. Nous sommes inscrits dans une culture qui nous dépasse tous un peu. Ainsi, que la CFDT ait été dirigée par une secrétaire générale, Mme Nicole Notat, n'a pas forcément provoqué une évolution en profondeur des mentalités.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pourquoi Mme Notat ne s'exprime-t-elle pas plus sur cette question ? C'est dommage. Je me suis permis de le lui demander. Qu'elle exerce désormais ses activités dans d'autres domaines ne devrait pas l'en empêcher : la parole de femmes qui ont compté continue d'avoir du poids.

Mme Laurence Laigo. Nicole Notat a subi en tant que femme des attaques très dures de la part d'hommes pourtant placés à des niveaux élevés de responsabilité, en particulier lors des conflits de 1995. Ce type d'attaques laisse des traces.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La situation des femmes en politique et des responsables syndicales est finalement assez comparable.

Mme Laurence Laigo. Je partage les positions de mes collègues. En tant que corps intermédiaires, les syndicats ont vocation à être représentatifs ; ils ne peuvent pas sommer en permanence les autres organisations d'assurer une meilleure représentation des femmes, et faire comme si celle-ci n'était pas une composante de la démocratie sociale. Dans la mesure où nous négocions et où nous créons de la norme, la mixité dans l'exercice de nos mandats est essentielle.

Aujourd'hui, en France mais aussi dans l'ensemble des pays de l'OCDE, les revendications ont atteint un palier. Pour nous, une reprise de la progression suppose de lier la question revendicative à celle de la mixité, et de travailler ces deux points de concert. Actuellement, nous réfléchissons à cette politique intégrée, qui accorde sa juste place à la question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Les femmes ne sont pas marginales sur le marché du travail : elles occupent près de la moitié des emplois ! Pour nous, toutes les revendications et toutes les réformes sociales doivent les prendre en compte, pour éviter de les pénaliser.

À la CFDT, nous nous sommes donc engagés, en liaison avec la Confédération européenne des syndicats (CES), dans un travail liant revendications générales et revendication de mixité. Les syndicats européens sont tous pris dans la même dynamique ; dans les années 1970 et 1980, un combat de grande ampleur a été engagé sur la question des droits, mais en négligeant de l'articuler avec le combat pour la mixité. Il y a certes eu la création de structures internes telles que des commissions femmes et la CFDT a pour sa part appliqué des quotas, mais il faut reconnaître que cela ne s'est pas soldé par une nouvelle

culture assurant une mixité spontanée. Nous nous trouvons dans la même situation de ségrégation verticale que les partis politiques – et, en ce qui concerne les élections, la problématique est par conséquent similaire.

Madame la présidente, même si nous n'étions pas hostiles à votre volonté de légiférer sur les conseils d'administration, nous conduisions à l'époque une négociation sur les institutions représentatives du personnel et sur la gouvernance de l'entreprise. Pour cette raison, nous vous avons demandé un peu de temps. Il en a été décidé autrement...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Si nous nous sommes limités aux conseils d'administration des entreprises du CAC 40, c'est aussi parce qu'en améliorant la représentation des femmes au sein des comités de direction et des comités exécutifs, on créait une aspiration par le haut.

Mme Laurence Laigo. Nous sommes d'accord. Et la menace d'une intervention législative peut également favoriser une dynamique.

Mme Catherine Coutelle. Pour sa part, le groupe SRC avait fait adopter un amendement pour réduire fortement le cumul des mandats d'administrateur, qui est à l'origine d'une consanguinité malsaine. Cela aurait permis de renouveler la composition des conseils d'administration : l'interdiction de siéger dans plus de deux d'entre eux aurait libéré des places pour les femmes.

Mme Laurence Laigo. Nous avons voulu que cette question soit posée dans toutes les négociations de l'agenda social. Nous avons considéré que la mixité devait s'imposer, au-delà des conseils d'administration, à tous les niveaux de l'entreprise.

La CFDT s'est prononcée pour une mixité proportionnée au pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque entreprise et dans chaque secteur professionnel et c'est cette position que nous avons reçu mandat de défendre dans la négociation sur l'évolution des institutions représentatives du personnel. Toutefois, si cette négociation ne peut aboutir au résultat que nous souhaitons, il paraît légitime que la loi intervienne, dans l'intérêt même du syndicalisme.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faudra cependant vérifier s'il est techniquement possible de légiférer en ce sens. Je n'ai pour l'instant lancé l'idée d'une loi que pour connaître votre réaction. Même si le Conseil constitutionnel, en 2006, n'a pas évoqué ce point dans sa décision, faute de base constitutionnelle à l'époque, il est hors de question de légiférer sans dialogue social préalable.

Mme Laurence Laigo. Nous souhaitons que ces mesures de mixité soient instituées dans le cadre de l'agenda social. Nous ne pouvons pas revendiquer la mixité comme une priorité sans la mettre en œuvre nous-mêmes.

La Commission européenne s'étant saisie de la question de la participation des femmes aux conseils d'administration, nous avons effectué un bilan de l'ensemble des législations européennes – grâce à vous, Madame la présidente, nous figurons en bonne place dans ce mouvement – et la CFDT s'est prononcée pour que la CES prenne position sur ce problème de la mixité. À cet égard, on ne peut se limiter aux conseils d'administration : l'entreprise forme un tout où chacun doit avancer du même pas.

Constatant une stagnation de la situation, la commission confédérale femmes a effectué un bilan de ces vingt-cinq dernières années. La CFDT a appliqué, au sein des instances nationales, des quotas qui donnent de bons résultats mais, si rien ne se passe en amont, cela finira par créer même à ce niveau une situation critique, faute de pouvoir puiser dans un vivier suffisant de femmes aux échelons intermédiaires.

Pour développer une culture de la mixité dans la ligne de nos statuts, nous élaborons actuellement un plan d'action national destiné à irriguer l'ensemble de l'organisation. Ce plan, qui s'appuie sur des expérimentations menées dans nos structures, comporte deux volets : l'établissement de résultats chiffrés pour évaluer l'application des règles que nous avons instaurées et un bilan en matière de comportements et de stéréotypes.

En effet, comme la politique, le syndicalisme a d'abord été forgé par des hommes - les femmes sont arrivées plus tardivement sur le marché du travail - et à travers des rapports de force non dénués d'une dimension physique. N'oublions pas non plus que les syndicats sont aussi des lieux de pouvoir. Dès lors, la question des stéréotypes et des comportements se pose avec acuité, sans oublier celle des conditions dans lesquelles on accède aux responsabilités : c'est souvent à l'issue d'une cooptation, ce qui favorise les hommes, et le petit nombre des femmes promues le doivent assez fréquemment à un mentor - masculin.

Le diagnostic de la CES confirme à l'échelle européenne l'analyse faite par la CFDT. Nous allons entreprendre un travail pour savoir comment, dans nos parcours militants, favoriser des modes de fonctionnement propices à l'installation d'une culture de la mixité - étant entendu que, pour nous, les quotas restent indispensables. Au quotidien, il faut que les femmes qui veulent assumer des responsabilités syndicales s'y sentent à l'aise, y soient acceptées et, d'abord, n'aient pas, pour y accéder et pour les exercer, à affronter deux fois plus de difficultés que les hommes - ce qui est encore le cas aujourd'hui. La mixité doit être présente à tous les niveaux. Se limiter aux échelons supérieurs n'est pas viable, y compris pour celles qui siègent dans les conseils d'administration.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre analyse vaut pour la vie politique. Comme dans le cas de l'exercice d'un mandat syndical, une femme peut avoir peur de l'avenir en cas d'échec aux élections - surtout si elle travaille dans le privé. En outre, comment concilier vie professionnelle, familiale, et syndicale ou politique ? On ne peut pas tout faire !

Mme Laurence Laigo. Nous travaillons au développement de la mixité, en particulier parmi nos élus aux CHSCT et aux conseils des prud'hommes - où la proportion de femmes est passée de 30 à 40 %.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous n'aurons donc pas besoin de légiférer sur les élections prud'homales.

Mme Laurence Laigo. Les femmes représentent 47,7 % des adhésions et ce pourcentage augmente de 1 % chaque année, mais le nombre de celles qui accèdent aux postes à responsabilité n'augmente pas d'autant. Il faut relancer la dynamique. Les salariées sont attirées par le syndicalisme, mais celui-ci ne se démocratise pas. Nous devons instaurer la culture de la mixité et peut-être, pour cela, renforcer nos statuts.

Mme Marie-Line Brugidou. Nous avons imposé à nos représentants aux prud'hommes une alternance, ce qui nous a permis d'atteindre un pourcentage de 34 % de femmes, supérieur à celui des adhérentes. Il faut parfois forcer le mouvement.

Mme Laurence Laigo. Ne nous leurrions pas : dans notre pays, le discours politique est souvent très éloigné des actes. Nous n'avons pas fait nôtre la culture de la mixité. Les femmes sont encore confrontées au sexisme et souvent obligées de se justifier face aux hommes. Nous avons engagé un partenariat avec un syndicat québécois : au Québec, dès qu'une situation se dégrade, les femmes et les hommes en parlent ensemble. Ici, nous ne disons rien par crainte d'être cataloguées. Du point de vue légal, la situation s'améliore, mais ce progrès demeure formel parce que nous manquons de lieux de débat. Dénoncer un problème de mixité reste difficile. Une femme qui, après avoir passé par les mailles du filet, poursuit son combat passe facilement pour une « enquiquineuse ».

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale de la CGT-FO. C'est toujours un plaisir pour moi de participer à vos auditions, Madame la présidente, et je salue le travail que vous avez accompli, plus que jamais indispensable dans un contexte économique et financier qui risque d'accroître les inégalités. Lorsque les entreprises sont confrontées à des difficultés, les femmes sont les premières à tomber dans la précarité. Face à cette situation, nous devons mener des actions concrètes, à court et moyen termes.

À Force Ouvrière, nous préférons la parité et les listes équilibrées à la mixité. S'agissant des instances représentatives du personnel (IRP), je souscris bien sûr aux propos de mes collègues. La loi du 20 août 2008, en favorisant la disparition de la représentation syndicale, a créé un désordre social dans les entreprises. Un rapport a été rédigé sur le sujet, mais ses auteurs ont été priés de ne pas le rendre public.

Pour que les femmes trouvent leur place dans les instances représentatives du personnel et, plus généralement, dans les syndicats, il faut avant tout réduire les écarts de rémunération avec les hommes, d'autant qu'un grand nombre d'entre elles se trouvent à la tête de familles monoparentales et occupent un emploi à temps partiel contraint. Mais, avant de nous attaquer à la question de la mixité, nous devons développer un certain nombre d'outils pour éviter que les instances ne se trouvent en panne d'élus. Dans le contexte économique actuel, les salariés songent avant tout à sauvegarder leur emploi, ce qui explique leur réticence à assumer des responsabilités syndicales. On ne peut dès lors demander aux femmes de s'engager sans leur assurer une certaine autonomie économique et financière.

On commence à mesurer les conséquences de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, pour ce qui est de la réduction des écarts de salaire entre hommes et femmes. Notre syndicat reçoit chaque jour des dizaines de plans égalité. Or le plan égalité est le fruit d'une décision unilatérale de l'employeur, sans la moindre négociation au sein de l'entreprise.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le plan égalité doit s'accompagner du rapport de situation comparée.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Non. La loi portant réforme des retraites, à laquelle notre syndicat s'est vivement opposé, constitue une régression par rapport à la loi de 2001. Elle fait en effet obligation à l'employeur – sous peine de sanctions mais qui ne seront jamais appliquées car elles sont assorties d'un délai – de doter l'entreprise, d'ici au 1^{er} janvier 2012, ou d'un accord égalité ou, à défaut, d'un plan égalité. Il faut éviter que

l'employeur ne recoure à cette deuxième possibilité. C'est pourquoi nous appelons toutes nos structures à demander l'ouverture d'une négociation sur un accord égalité. Nous souhaitons en outre que soit organisée, pour les élus syndicaux aux comités d'entreprise, une formation sur ces questions d'égalité, formation qui pourrait être financée par le produit des sanctions.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le décret d'application de l'article 99 de la loi n'est pas clair.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Cette confusion est intentionnelle. Le rapport de situation comparée (RSC) est déconnecté du plan égalité. Nous nous battons actuellement, dans le cadre des négociations sur les IRP, pour conserver le RSC, mais le nouveau document qui nous a été transmis aboutira à sa disparition. J'ai alerté le syndicat sur ce point. Il faut comprendre une chose : si les entreprises refusent la transparence, c'est que le rapport de situation comparée, qui les oblige à supprimer les écarts de rémunération, a un coût. En outre, les entreprises ne souhaitent pas que les discriminations apparaissent au grand jour et préfèrent garder la main en vue d'individualiser les rémunérations.

Je tiens à souligner que le RSC, tel qu'il a été revu en novembre 2007 avec l'accord de l'ensemble des organisations syndicales, est très bien conçu.

Mme Marie-Line Brugidou. Nous avons, nous aussi, demandé le retrait du décret d'application.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. L'article 6 de la proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration disposait que ceux-ci délibèrent de la politique d'égalité professionnelle et salariale sur la base du rapport de situation comparée. On y a ajouté le plan pour l'égalité professionnelle, traité comme le RSC alors qu'ils ne sont en rien comparables.

La loi de 2006 était déjà une régression par rapport à celle de 2001. Le directeur général du travail lui-même avait reconnu qu'intégrer le RSC au bilan social entraînait une confusion des genres.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Cette confusion des genres est entretenue dans les entreprises.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le rapport de situation comparée est ma bible. Notre collègue, Mme Françoise Guégot, en fait d'ailleurs l'éloge dans son rapport sur l'égalité dans la fonction publique. Mais toutes les entreprises ne le réalisent pas.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. On me dit que le RSC représente pour elles une charge de travail insupportable. C'est faux puisqu'elles ont l'obligation de remplir la déclaration annuelle des données sociales (DADS), destinée à l'URSSAF, dans laquelle figurent toutes les informations nécessaires à l'établissement de ce rapport. D'autre part, il est incohérent de lier RSC et bilan social car ils servent des objectifs totalement différents. Le RSC est obligatoire pour ouvrir une négociation sur l'accord égalité et dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO). En outre, le législateur, en ménageant le temps nécessaire pour mener à bien toutes les consultations, a bien fait les choses.

La volonté est claire : les entreprises refusent de donner les informations qui permettraient de réduire les écarts de rémunération. Or, pour s'engager dans le syndicalisme

ou dans les institutions représentatives du personnel, les femmes ont besoin d'être à égalité avec leurs collègues masculins.

Mme Marie-Line Brugidou. Quelques entreprises ont signé un accord en ce sens.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Un certain nombre de branches professionnelles ont en effet signé des accords intéressants. Nous devons nous en inspirer. Quand on a la volonté politique de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, il faut commencer par les inégalités salariales. Les femmes qui ont des moyens insuffisants ne s'engagent pas à l'égal de leurs collègues hommes. Or, déjà, au sein des instances représentatives du personnel, les délégués syndicaux et les délégués du personnel sont majoritairement des hommes tandis que les femmes sont cantonnées à la gestion des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise.

Cela étant, si on impose des listes mixtes, certaines organisations syndicales ne pourront en constituer et les entreprises seront privées d'institutions représentatives du personnel – ce qui leur permettra de faire l'économie du rapport de situation comparée et, donc, de laisser perdurer les inégalités !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Imposer l'égalité au sein des organisations syndicales par voie législative n'est pas un exercice facile. Je crois profondément au dialogue social, mais je reconnais que la représentativité des femmes n'est pas assurée dans l'entreprise.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Commençons par donner plus de place aux femmes dans nos propres structures. Or celles qui acceptent des responsabilités syndicales doivent faire d'importants sacrifices et lutter contre les stéréotypes. Lorsque j'ai été élue, les médias ont souligné que, pour la première fois, une femme noire était élue à la tête d'une confédération – alors que j'avais été désignée pour mon travail et mes compétences, et non pour ma couleur de peau !

Le renouvellement de la moitié de nos structures départementales nous a permis d'y faire entrer un certain nombre de femmes, mais nous devons aller plus loin. Dans le cadre de l'action pour l'égalité professionnelle, dont j'ai la charge, j'ai mis en place 75 référents égalité sur l'ensemble du territoire national. Ils ont pour mission d'animer les structures égalité dans les départements et d'apporter leur aide aux élus syndicaux sur toutes ces questions, notamment pour l'établissement du RSC. Nous organisons chaque année six stages sur l'égalité : ils attirent de plus en plus d'hommes. C'est un progrès. Pour nous, la question de l'égalité ne doit pas être cantonnée aux seules femmes. Nous prônons l'égalité pour tous. Pour la faire avancer, nous devons nous appuyer aussi sur les hommes.

Instaurer la parité dans les fédérations est beaucoup plus difficile, je rejoins mes collègues sur ce point. Les hommes acceptent encore difficilement qu'une femme occupe un poste de responsabilité. Nous devons susciter l'intérêt des femmes pour la chose publique en leur donnant des mandats de représentation au sein des organismes paritaires.

C'est aux organisations syndicales elles-mêmes de faire évoluer la situation. En faisant intervenir les pouvoirs publics, on risque d'affaiblir la dynamique. Instaurer des quotas, par exemple, revient à traiter les femmes en objets, pour disposer de potiches.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vais donner la parole à la représentante d'un jeune syndicat qui, en tant que tel, est sans doute confronté à moins de difficultés pour assurer une juste représentation des femmes en son sein...

Mme Cécile Gondard-Lalanne, secrétaire nationale de l'Union syndicale Solidaires SUD. Je vous remercie pour votre invitation. Vous avez certainement déjà rencontré Mme Annick Coupé, déléguée générale de l'Union syndicale. J'ai été élue secrétaire nationale lors du dernier congrès et je suis par ailleurs secrétaire générale de SUD-PTT. Ma collègue Gaëlle Differ participe à la commission nationale Droits des femmes de l'Union syndicale et assure le secrétariat de SUD-PTT.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Et quel est le pourcentage de femmes au sein de SUD-Rail ?

Mme Cécile Gondard-Lalanne. Il avoisine 7 %, ce qui est conforme à la proportion de femmes au sein de la SNCF, étant entendu que les bastions syndicaux sont traditionnellement masculins. Mais, bien que jeune, le syndicat dans lequel nous militons n'échappe pas aux travers qui viennent d'être décrits par mes collègues.

Pour augmenter la place des femmes au sein du syndicalisme, nous nous heurtons à plusieurs difficultés. Tout d'abord, les lois relatives au travail et à certains services publics comme la petite enfance ont toujours, indirectement, un effet « genré » et nuisent au travail des femmes.

Ensuite, de même que nos fédérations, nos syndicats sont autonomes, au niveau national comme au niveau local, et ils tiennent beaucoup à cette autonomie, y compris en ce qui concerne leur fonctionnement. Certains ne mènent aucune action en faveur de la représentation des femmes. En revanche, le bureau fédéral de la fédération SUD-PTT s'est imposé de respecter un quota en la matière ; en outre, il prend en charge les frais de garde des enfants durant les réunions et a décidé une limitation de la durée des mandats, de sorte que l'équipe dirigeante nationale est fréquemment renouvelée, ce qui permet d'y intégrer des jeunes et des femmes. Cet engagement de SUD-PTT en faveur de l'égalité vient de sa tradition féministe. Le fait que sa représentante soit une femme incite les jeunes femmes à s'engager dans le syndicalisme.

Nous travaillons beaucoup dans le cadre des commissions « droits des femmes ». Nous ne disposons pas de données sexuées ; toutefois, l'application du RSC à l'organisation syndicale elle-même est l'un de nos combats – il va de soi que le Gouvernement ne peut légiférer sur l'organisation interne du syndicat.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je suis surprise de voir qu'un jeune syndicat comme le vôtre est encore obligé de mener ce combat.

Mme Cécile Gondard-Lalanne. La plupart des syndicats SUD sont animés par des équipes issues d'autres syndicats plus anciens et peu féminisés. Le pouvoir reste donc majoritairement masculin, même dans les petits syndicats.

Le cas de France Télécom est typique : tant que l'entreprise relevait du droit public, le CHSCT ne disposait pas de prérogatives contraignantes pour l'employeur et la représentation syndicale y était majoritairement féminine. À partir du moment où l'entreprise est devenue de droit privé, les CHSCT ont été réinvestis massivement par les hommes, attirés

par le pouvoir. Il se passera exactement la même chose à La Poste. C'est dommage, car le travail au sein du CHSCT est très formateur pour les militantes de terrain.

Nous sommes, nous, plutôt favorables à une législation contraignante, car la loi de 2001 a encouragé les organisations syndicales à agir en faveur de l'égalité femmes-hommes. Mais il ne s'agit pas d'exiger 50 % d'élues dans un secteur qui n'emploie que 20 % de femmes : ce que nous souhaitons, c'est que la représentation des femmes sur les listes électorales soit conforme à leur présence dans le secteur professionnel.

Mme Pascale Coton. J'ai été secrétaire générale de la fédération Postes et Télécoms de la CFTC. Il m'a été difficile de m'imposer dans un milieu très masculin. J'ai beaucoup travaillé avec Annick Coupé, avec qui j'ai traversé des moments difficiles. Cependant, veillons à conserver une attitude de femmes et à ne pas nous transformer en hommes ! Personnellement, je refuse par exemple de participer aux dîners qu'ils ont l'habitude d'organiser : je tiens à préserver ma vie privée.

Nous essayons les plâtres et Nicole Notat elle-même a été bousculée. Il nous appartient de faire évoluer les choses pour les femmes de la jeune génération. Nous aimerions simplement un peu de reconnaissance pour cela, au moment de notre départ à la retraite...

Mme Catherine Coutelle. Qu'il s'agisse de Nicole Notat ou de la présidente d'AREVA, on constate que la présence d'une femme à la tête d'une organisation ne suffit pas à faire avancer la cause de l'égalité...

Le manque d'intérêt des syndicats pour l'articulation entre vie privée et vie professionnelle s'explique par les mentalités et par la sous-représentation syndicale des femmes. La charge des enfants continue de peser essentiellement sur les femmes, qui doivent refuser les horaires de travail aberrants et les réunions du soir, souvent interminables et d'ailleurs peu efficaces.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. L'on est toujours plus exigeant avec une femme. Celles qui occupent un poste à responsabilité doivent donner tout ce qu'elle ont et n'exister que pour leur travail, ce qui contribue à en déstabiliser beaucoup et décourage les autres de suivre leur exemple. Encore heureuses si on ne les soupçonne pas d'avoir « couché » pour être promues. À cet égard, la société française est hypocrite : il y a un fossé entre ce qu'on dit et ce qu'on fait. Cette situation se vérifie dans les organisations syndicales et les partis politiques. Il y a dans notre pays des femmes qui ont de la valeur et seraient capables de relever des défis, mais on les « flingue » – probablement parce qu'elles font peur.

Il faut lever les tabous et mettre chacun face à ses responsabilités. Quant à légiférer, nous savons bien que les choses se passent dans les couloirs et que cela aboutit souvent à faire reculer les droits des femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Si nous devons légiférer, ce sera avec votre assentiment le plus total.

Mme Laurence Laigo. Cette question est de la responsabilité de l'ensemble des acteurs, mais plus encore du monde syndical. Quel que soit notre patriotisme d'appareil, nous devons reconnaître que nous rencontrons toutes les mêmes difficultés.

Voulons-nous, dans notre pays, que les femmes travaillent dans de bonnes conditions ou qu'elles restent à la maison ? S'agissant du congé parental, nous avons à la CFDT un

mandat très clair : il doit être raccourci, mieux rémunéré et partagé avec les pères. Mais aucune personnalité politique ne s'est engagée en ce sens !

Mme Catherine Coutelle. Cela figure dans la proposition de loi.

Mme Laurence Laigo. Sans doute, mais le congé parental et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle sont gérés par le Haut conseil de la Famille, dont on sait bien qu'il a échoué. Le Premier ministre en a ainsi décidé, sans nous demander notre avis.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre syndicat n'a pas été consulté ?

Mme Laurence Laigo. Si, mais dans le cadre du Haut conseil de la famille, qui ne mène pas une politique destinée aux femmes qui travaillent. Nous savons très bien que le congé parental retire celles-ci du marché du travail. Il faut donc moderniser la politique familiale, et cela ne dépend pas des organisations syndicales. Quand allons-nous, à l'instar d'autres pays, donner aux femmes les outils leur permettant de travailler dans de bonnes conditions ? Nous ressentons la pression des associations familiales, dont le lobbying a conduit à des dispositions ambiguës : ainsi le congé parental de trois ans, qui n'est utilisé que par les femmes les moins qualifiées, cependant que l'on peine à développer les crèches ouvertes vingt-quatre heures sur vingt-quatre, parce que la classe politique assume difficilement que les femmes travaillent la nuit. Dans notre pays, pour ne pas risquer de favoriser certaines situations, on préfère faire comme si elles n'existaient pas !

J'avais prôné un processus tripartite pour, à travers la négociation et les politiques publiques, laisser aux familles le choix et, tout en favorisant le partage des tâches, éviter que ne soient stigmatisées les femmes qui se retirent temporairement du marché du travail. Les difficultés que rencontrent les femmes sont encore un tabou alors qu'il faudrait un débat public.

Mme Gaëlle Differ, membre de la commission nationale Droits des femmes (Union syndicale Solidaires – SUD). Les employeurs portent une grande part de responsabilité dans les difficultés que nous rencontrons pour bien articuler vie privée et vie professionnelle : ainsi lorsqu'il s'agit de fixer les heures de réunions. Un exemple : nous sommes en train de négocier un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique. La prochaine réunion se tiendra demain, mercredi, à 16 heures 30. Le ministre de la fonction – M. François Sauvadet –, que nous avons menacé de boycotter cette rencontre, nous a répondu qu'il ne comprenait pas que cela nous pose un problème. C'est assez drôle quand on sait que le préambule de l'accord évoque l'exemplarité de la fonction publique... Moi qui élève seule trois enfants, dois-je les emmener à la réunion ? Organiser des discussions à de tels horaires est forcément un frein pour les femmes.

Même si les stéréotypes sont encore pesants en leur sein, la plupart des organisations ont entrepris un travail approfondi sur ces questions et ont pris des mesures internes, mais nous nous trouvons face à des employeurs qui tiennent l'égalité professionnelle pour une simple marotte.

Nous étions plutôt favorables au fait de légiférer en faveur de listes paritaires, mais nous nous sommes aperçus lors de récentes élections à La Poste que cela ne suffisait pas. On peut bien avoir la moitié de femmes sur une liste pour l'élection à un comité technique, mais à quoi cela sert-il si elles ne sont pas en position éligible ? Il faut donc mettre en place une alternance.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La loi doit-elle tenir compte de la proportion de femmes dans l'entreprise ou fixer un quota ?

Mme Cécile Gondard-Lalanne. La réticence des femmes à l'égard des quotas s'explique par leur crainte d'être réduites à un rôle de potiches. Les hommes, eux, ne se posent jamais cette question : ils prennent les places disponibles sans se demander s'ils sont compétents ou non. Cela étant, je ne pense pas qu'imposer des quotas soit la bonne solution. D'ailleurs le texte serait retoqué par le Conseil constitutionnel...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je n'en suis pas sûre car il existe désormais une base constitutionnelle.

Mme Cécile Gondard-Lalanne. Nous ne pouvons demander à des syndicats d'entreprises ne comptant que 24 % de femmes d'en présenter 50 %. Le taux de féminisation des listes doit dépendre du taux de féminisation de l'entreprise et du secteur professionnel.

Mme Catherine Coutelle. J'indique qu'il nous est possible de revoir la législation sur le congé parental sans passer par le Haut conseil de la famille.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. J'ai déjà proposé de l'aménager sans consulter le Haut conseil.

Mme Catherine Coutelle. Je rappelle aussi aux organisations syndicales qu'un amendement à la loi dite Aubry 2 prévoyait de faire de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle un élément de l'agenda social, mais cela a été oublié. Je suis pour ma part favorable, sur ces questions, à des négociations quadripartites : entre chefs d'entreprise, organisations syndicales, collectivités locales et usagers des services publics.

Mme Gaëlle Differ. Cela permettrait en effet de traiter les questions d'égalité de façon transversale.

Mme Catherine Coutelle. Enfin, avant de faire intervenir la loi, Madame la présidente, il serait intéressant d'accorder des incitations à ceux dont le comportement est exemplaire.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pas des incitations financières, car nous n'avons plus d'argent !

Mme Catherine Coutelle. Les collectivités locales ont obtenu des financements de l'Europe et de la DATAR pour l'opération « Temps et territoires ». Certaines entreprises sont en avance sur ce terrain, en particulier dans le secteur des services à la personne.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Nous sommes défavorables aux quotas car nous sommes très attachées aux valeurs républicaines que sont l'égalité, la fraternité et la laïcité, et nous considérons que les femmes sont les égales des hommes. Instaurer des quotas revient à considérer qu'elles sont différentes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. J'en conviens, mais ils peuvent être nécessaires pour avancer.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Les quotas pourraient priver les entreprises qui ne pourraient les respecter d'une instance représentative.

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

L'audition s'achève à dix-neuf heures quarante.