

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

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

- Audition, *ouverte à la presse*, de M. Michel Sapin, ministre du Travail et de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1380) 2

Mercredi

11 décembre 2013

Séance de 17 heures

Compte rendu n° 11

SESSION ORDINAIRE DE 2013-2014

**Présidence
de Mme Catherine
Coutelle,
Présidente**



La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a procédé à l'audition de M. Michel Sapin, ministre du Travail et de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1380).

L'audition commence à dix-sept heures quinze.

Mme Catherine Coutelle, présidente de la Délégation. Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes dont a été saisie notre délégation, comprend un volet important relatif à l'égalité professionnelle.

Bien que les lois relatives à l'égalité professionnelle existent depuis 40 ans, les discriminations n'ont pas disparu, comme en témoigne l'écart de 27 % qui existe entre les salaires moyens des hommes et ceux des femmes. Une telle discrimination n'est plus supportable aujourd'hui.

L'accord national interprofessionnel (ANI) de 2004, approuvé par tous les syndicats, devait nous permettre de parvenir à l'égalité en 2010. Or, actuellement, seules 15 % des 700 branches professionnelles qui existent dans notre pays ont négocié des accords d'égalité.

Monsieur le Ministre, comment faire en sorte que les écarts de rémunération et les autres discriminations se résorbent ? La Délégation a entendu le rapport de notre collègue Barbara Romagnan sur la partie « égalité professionnelle » du projet de loi, et nous souhaitons contribuer à ce dernier par des amendements.

Le travail à temps partiel, qui a explosé dans les années 1990, est un autre facteur de discrimination et d'inégalité salariale, car 80 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. Si quelques textes de loi ont favorisé l'accès des femmes au temps partiel, l'accord national interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux en janvier 2013 a renforcé les précautions au profit de ses bénéficiaires – notamment en fixant à 24 heures hebdomadaires le temps partiel minimum. Quel bilan peut-on établir, un an bientôt après la signature de cet accord, sur la question du temps partiel ?

L'accord national interprofessionnel sur la qualité de la vie au travail et l'égalité professionnelle, dit accord QVT, signé en juin 2013, contient un certain nombre de préconisations intéressantes. Comment cet accord sera-t-il mis en oeuvre ?

M. Michel Sapin, ministre du travail et de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Sur toutes ces questions, beaucoup de choses ont évolué au cours des derniers mois. Certes, peu d'accords ont été signés jusqu'à présent dans les branches professionnelles, mais un nombre considérable d'accords sont en cours de négociation dans les entreprises depuis l'adoption de la loi portant création des emplois d'avenir qui a introduit une sanction en cas de non-respect par une entreprise de son obligation de mettre en place un plan d'égalité salariale et d'évolution professionnelle.

Sur des sujets aussi importants, les évolutions sociales ne peuvent être que lentes, mais nous devons veiller à ce qu'il n'y ait pas de régression.

L'accord sur la sécurisation de l'emploi, qui a été signé par une majorité d'organisations syndicales, encadre le temps partiel en fixant à 24 heures hebdomadaire la durée minimale du temps partiel, ce qui oblige les branches concernées à engager une négociation. Au cas où le temps partiel n'atteint pas 24 heures, le travail doit être concentré sur une partie de la journée pour éviter les emplois du temps morcelés qui ont des conséquences néfastes sur la vie personnelle des salariés.

La règle des 24 heures peut paraître insuffisante aux yeux de certains, mais sachez qu'elle est extrêmement difficile à mettre en œuvre. Les représentants de certaines branches, comme la grande distribution mais surtout les entreprises du secteur social, pourraient vous le confirmer. Il serait intéressant que votre Délégation les auditionne. Les associations de maintien à domicile, en particulier le réseau des ADMR (aide à domicile en milieu rural), nous ont fait part de leurs difficultés et nous demandent de revenir sur cette disposition. Si j'avais un message à vous délivrer, ce serait de faire preuve de la plus grande prudence en la matière, car l'application de cette disposition pose de réels problèmes. La durcir amènerait un grand nombre de secteurs à s'y opposer.

Je suis fermement décidé à faire respecter la loi sur la sécurisation de l'emploi et à rechercher les moyens d'adapter cette disposition, mais je vous invite, mesdames et messieurs les députés, à être prudents. Imposer un temps partiel d'une durée minimale de 24 heures est déjà un progrès considérable. Il convient de conforter ce progrès. Le jour où il sera réellement mis en place et que de nouvelles habitudes seront prises, nous pourrions progresser encore.

Nous avons également été alertés par le secteur des particuliers employeurs. Nous devons mettre en place des mécanismes susceptibles de permettre aux femmes qui travaillent à temps partiel – car ces emplois concernent majoritairement des femmes – de comptabiliser un nombre d'heures de travail décent, ce qui peut passer par le regroupement de différents employeurs.

Toutes ces branches doivent améliorer le dialogue social. Il est difficile pour les femmes qui travaillent à temps partiel de faire valoir leurs droits, d'autant qu'elles occupent parfois plusieurs emplois qui dépendent de branches différentes.

Les personnes qui travaillent à temps partiel sont celles qui bénéficient le moins de la formation professionnelle : or, elles ont besoin d'augmenter leur qualification. Mais pour construire un parcours de formation et mettre en place les financements correspondants, il faut une certaine stabilité. Cette exigence est l'un des sujets majeurs de la négociation en cours sur la formation professionnelle qui s'achèvera dans quelques jours et que je vous invite à suivre, car elle traite de sujets dont votre délégation pourrait se saisir lorsque viendra l'examen du projet de loi portant réforme de la formation professionnelle. Le public des travailleurs à temps partiel est fragile, au même titre que les jeunes sans formation et les chômeurs, et à ce titre, il doit pouvoir bénéficier des crédits de la formation professionnelle.

J'en viens à l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 intitulé «Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », dit accord QVT. Il faut naturellement aller plus loin en matière d'égalité salariale, mais les obstacles à l'égalité professionnelle ne relèvent pas uniquement du salaire. Les différences salariales entre des personnes qui effectuent les mêmes tâches et disposent des mêmes compétences constituent une inégalité insupportable, mais la principale inégalité vient du fait que les femmes, même si elles ont les mêmes capacités et le même engagement que les hommes, gravissent moins rapidement les échelons de la hiérarchie. Je peux vous citer l'exemple d'un grand journal français dont les 17 rédacteurs en chef étaient tous des hommes, avant que les femmes membres de la rédaction ne protestent.

L'accord s'attache à cette question. Il est clair que développer l'accueil des très jeunes enfants dans une entreprise ou ouvrir une crèche à l'extérieur sont des outils propres à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Car les employeurs considèrent qu'une jeune femme dont l'enfant n'est pas accueilli dans de bonnes conditions, sera plus souvent absente, qu'elle aura des retards, et hésitent à lui confier un poste qualifié dont les horaires sont peu compatibles avec sa vie familiale.

Des avancées étaient donc nécessaires sur ce point et tel était l'objectif général de l'accord QVT. Nous avançons étape par étape, en commençant par l'égalité salariale. Il convient de consolider cette étape avec les outils juridiques dont nous disposons et qui obligent les entreprises à respecter leurs obligations en la matière.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Je rappelle que le décret d'application de la loi de 2010 portant réforme des retraites prévoyait déjà une sanction financière à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité. Selon les informations que nous avons recueillies auprès du ministère des Droits des femmes, 400 sanctions auraient été prononcées.

Après avoir interrogé les branches des services à la personne et de la grande distribution ainsi que les partenaires sociaux sur la question des qualifications, nous recherchons, plus encore qu'« un salaire égal pour un travail égal », « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

En ce qui concerne le plafond de verre, nous partageons votre sentiment.

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est à l'ordre du jour. Nous nous en félicitons, car aujourd'hui une maternité représente 10 % de salaire en moins dans la carrière d'une femme.

Mme Barbara Romagnan. Monsieur le Ministre, nous sommes d'accord avec vous : si nous voulons parvenir à l'égalité dans la vie professionnelle, nous devons commencer par agir en dehors du travail car les inégalités trouvent largement leur source dans la vie personnelle des femmes. C'est pourquoi la question de l'accueil des jeunes enfants est très importante.

Il est nécessaire d'améliorer le partage des tâches entre les pères et les mères, tant pour reconnaître les droits des pères, dans l'intérêt des enfants, que pour décharger les femmes des tâches liées aux enfants, sur le plan matériel comme sur le plan psychologique.

Nous avons fait pour cela plusieurs propositions. Il s'agit tout d'abord de fixer un horizon à la réforme du congé parental pour que dans dix ans, ce congé soit partagé à égalité entre les hommes et les femmes. Nous souhaitons en outre raccourcir la durée du congé parental, car s'il est trop long il éloigne les femmes de l'emploi, et augmenter le montant de son indemnisation qui n'est pas suffisamment incitatif.

Nous voudrions également que les futurs pères aient la possibilité d'accompagner la mère de l'enfant à certains examens prénataux, afin de les impliquer davantage et le plus tôt possible. Le congé de paternité devrait avoir un caractère obligatoire. Certes, cette proposition a fait l'objet d'un certain nombre d'objections, mais reconnaissez que s'il n'est pas obligatoire, les hommes auront du mal à le négocier avec leur employeur.

En ce qui concerne le temps partiel, nous comprenons la difficulté qu'entraîne le minimum de 24 heures pour les associations car nous avons auditionné les associations de particuliers employeurs, ainsi que les représentants des employeurs du secteur de la grande distribution. Pour ces derniers, le seuil de 24 heures ne semble pas être un problème car les employés qui remplissent les rayons à 4 heures du matin sont différents de ceux qui se tiennent aux caisses. Il serait opportun de rendre plus coûteux l'emploi à temps partiel en alourdissant les cotisations patronales, de manière à ce que les salariées ne subissent pas les conséquences des moindres cotisations en termes de montant de retraite.

J'en viens à la valeur du travail. Les emplois très majoritairement occupés par des femmes sont encore trop souvent dévalorisés et c'est un aspect que devraient davantage prendre en considération les partenaires sociaux. Les chercheuses Séverine Lemièrre et Rachel

Silvera ont effectué un travail de grande qualité sur la question, sous l'impulsion du Défenseur des droits. Pour illustrer ce problème, je rappellerai la mobilisation des infirmières du canton de Genève pour faire comprendre à la société qu'il n'était pas justifié que leurs salaires soient inférieurs à ceux des policiers : elles faisaient valoir qu'elles ont le même niveau de formation et le même engagement, et elles pratiquent elles aussi un métier qui comporte des risques.

Enfin, dans certains secteurs, les femmes et les hommes perçoivent des salaires identiques. C'est vrai, mais en regardant la situation de manière plus précise, les hommes sont âgés de 35 ans tandis que les femmes, parce qu'elles ont interrompu leur vie professionnelle, sont âgées de 45 ans.

Mme Axelle Lemaire. Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit que les entreprises et les branches professionnelles doivent engager une négociation sur l'écart entre les rémunérations des femmes et celles des hommes, mais sans fixer de date butoir à laquelle les négociations doivent aboutir à un accord. La loi relative à l'égalité salariale de 2006 avait fixé une date butoir, mais cette disposition a été supprimée en 2010 par la loi portant réforme des retraites à l'initiative du Gouvernement de M. Fillon. Ne pas savoir si nous devons imposer une obligation de résultats ou de moyens aux partenaires sociaux pose un vrai problème. Sachant que les écarts de rémunérations sont le levier principal de la lutte contre les discriminations entre femmes et hommes, ne pouvons-nous, sans bousculer l'équilibre de l'accord interprofessionnel, encourager les partenaires sociaux à engager des négociations en introduisant, par exemple, une date butoir au 31 décembre 2017 ?

Ma seconde question concerne le travail à temps partiel, en particulier le travail précaire qui concerne particulièrement les femmes, notamment dans le secteur des services à la personne. Je souhaiterais que ces employés bénéficient de la prime de précarité. Cette extension est-elle envisageable dans le cadre du projet de loi en cours ?

Mme la présidente Catherine Coutelle. Le RSC est un outil mis en place dans la « loi Roudy » de 1983 et amélioré par la « loi Génisson » de 2001. Il est désormais adressé aux Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et nous nous en félicitons, mais nous souhaitons qu'il soit rendu public et accessible sur le site du ministère du Travail. Il faut renforcer cet outil pour inciter les entreprises à engager des discussions sur l'égalité salariale. Il est dommage que près de la moitié seulement des entreprises de plus de 300 salariés aient établi un RSC.

M. le Ministre. Pour lutter contre le temps partiel, il peut paraître intéressant de le rendre plus cher, que ce soit en instaurant une prime de précarité ou en augmentant les rémunérations. Il n'est pas interdit aux partenaires sociaux d'en discuter. Par définition, la négociation de branche peut mettre en place des dispositions de cette nature. Mais, comme vous l'avez certainement constaté, la négociation dans les secteurs dont nous parlons n'est pas très vivace.

Il est certes possible de rendre le temps partiel plus cher, mais la loi ne nous permet pas de différencier les secteurs. Nous pourrions obliger la grande distribution à mettre en place des primes de précarité car ce secteur est capable de trouver des solutions et il l'a fait avec beaucoup d'intelligence sous la pression législative. Mais la loi s'applique à tous les secteurs. Le seuil de 24 heures, parfaitement légitime dans 80 % des secteurs, pose de vrais problèmes à 20 % de secteurs. Tout renchérissement du temps partiel aurait de lourdes conséquences sur ces secteurs, notamment sur le secteur des services à domicile qui a déjà tellement de mal à trouver un équilibre qu'il nous demande de supprimer la contrainte des 24 heures. Il serait très délicat de lui imposer une contrainte supplémentaire. Je ne vous

proposerai donc pas d'aller vers un renchérissement obligatoire du temps partiel, mais je vous incite à inviter les branches à négocier.

La mise en place d'une date butoir est un principe séduisant qui existe dans d'autres domaines, notamment pour les entreprises de plus de 300 salariés qui souscrivent un contrat de génération. Cette question pourrait être abordée au sein des entreprises dans le cadre de la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences (GPEC).

Nous pouvons parfaitement adopter ce raisonnement, mais je vous rappelle que nous pouvons obliger les partenaires à engager une négociation, non à aboutir. Si la négociation n'aboutit pas, pour des raisons tenant à un désaccord de fond ou à l'absence de partenaires, un plan d'action unilatéral est présenté à la DIRECCTE qui, dès lors, exerce un contrôle sur le contenu et le déroulement de la négociation. Si celle-ci n'existe pas, l'administration peut mettre en place les pénalités prévues par la loi.

Je suis prêt à étudier la possibilité d'une date limite, mais j'attire votre attention sur un point : si la toute première négociation doit être conclue par un accord ou un acte unilatéral avant une certaine date, le principe veut que la négociation se poursuive ensuite tout au long de la vie de l'entreprise. Il ne peut donc y avoir de limite à la négociation après l'existence d'un premier accord. C'est, à mon sens, intéressant, dans la mesure où cela intègre une notion de progressivité. Or seules les entreprises au sein desquelles la négociation est de bonne qualité peuvent engager une négociation dynamique sur plusieurs années.

Je n'ai pas d'opposition de principe à cette disposition, mais n'oubliez pas qu'il s'agit d'une négociation qui recouvre des enjeux humains considérables.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Les entreprises ne font pas toutes preuve de mauvaise volonté pour engager des négociations afin de réduire les inégalités salariales, mais peu mettent en place des plans d'action pour résorber l'écart salarial. Les représentants des salariés sont démunis face à l'immobilisme des employeurs lorsqu'il s'agit de passer aux travaux pratiques en matière d'égalité salariale.

M. Sébastien Denaja. Votre présence parmi nous est très importante car nous rendons service à la cause de l'égalité entre les femmes et les hommes en ne la voyant pas uniquement à travers le prisme sociétal mais à travers le prisme social.

Actuellement, il faut avoir comptabilisé 200 heures cotisées par trimestre pour avoir droit à des indemnités journalières. Le Gouvernement serait-il ouvert à l'idée de ramener ce seuil à 150 heures, comme cela a été fait dans le cadre de la loi sur les retraites ?

Le Gouvernement a demandé à Mme Laurence Pécaut-Rivolier d'étudier la possibilité de créer une action de groupe en matière de discrimination salariale. Elle rendra ses conclusions le 17 décembre. Pouvez-vous nous en dire quelques mots ?

Enfin, que comptez-vous faire pour instaurer la parité au sein des instances représentatives du personnel et dans le cadre des prochaines élections prud'homales ?

Mme la présidente Catherine Coutelle. La formation professionnelle tient une place très importante dans l'évolution des carrières, mais les emplois à bas salaires et à temps partiel en sont privés.

La révision des classifications salariales a une grande importance à nos yeux. Les travaux à ce sujet ont-ils commencé ?

Les inégalités salariales peuvent-elles, selon vous, faire l'objet d'actions de groupe pour conduire à la condamnation devant les tribunaux des entreprises réticentes ?

M. le Ministre. Un projet de loi relatif à la formation professionnelle sera présenté en Conseil des ministres le 22 janvier prochain et sera soumis au Parlement en février. Je vous engage donc à suivre ce projet.

S'agissant des indemnités journalières, Monsieur Denaja, ma réponse ne peut être qu'évasive car les cabinets du ministère des Droits des femmes et du ministère des Affaires sociales et de la santé ont engagé des discussions sur cette question, ce qui témoigne de l'ouverture du Gouvernement. Je vous invite à vous adresser aux ministères concernés, sachant que celui des Affaires sociales se montrera un peu moins ouvert à votre suggestion puisqu'elle représente un coût pour le budget de la Sécurité sociale. Cela dit, j'en conviens, certaines harmonisations seraient les bienvenues.

En ce qui concerne la révision des classifications, les travaux entre les partenaires sociaux ont commencé.

Pour ce qui est de la possibilité accordée aux associations et aux syndicats d'engager des *class actions* ou actions de groupe devant les tribunaux, Mme Laurence Pécaut-Rivolier, magistrate auprès de la Cour de cassation, remettra le 17 décembre prochain son rapport à Mme la ministre des droits des femmes, à Mme la ministre de la justice et à moi-même. Sans en dévoiler le contenu, je peux d'ores et déjà vous indiquer que les organisations syndicales ne pourront engager une *class action* au sens strict du terme, telle que l'envisage le droit anglo-saxon, mais une procédure adaptée à notre cadre juridique. Celle-ci n'aura aucun caractère indemnitaire, afin d'éviter l'indemnisation forfaitaire de chaque personne appartenant au groupe discriminé, quelle que soit la discrimination réelle dont elle a fait l'objet, mais permettra au juge d'enjoindre l'entreprise, dans un délai déterminé, à agir en vue de remédier à la discrimination constatée.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Notre collègue Christophe Sirugue, qui a beaucoup étudié la question de la précarité, souhaiterait que pour les très petits temps partiels, soient pris en compte les temps consacrés aux déplacements pour se rendre chez les différents employeurs, dans le temps de travail effectif. Ne peut-on « mettre la pression » sur les branches et les partenaires sociaux pour que chaque journée travaillée soit prise en compte et que les déplacements soient comptabilisés ?

M. le Ministre. Cette disposition est de celles qui se négocient dans les branches qui mènent des négociations dynamiques, mais ce n'est pas le cas de toutes.

Pour ce qui est de mettre la pression sur les branches et les partenaires sociaux, je le ferai dans le cadre des discussions sur les conditions d'application des fameuses 24 heures, qui, je le répète, génèrent d'importantes difficultés, et je vous invite à le faire aussi.

Mme la présidente Catherine Coutelle. Je vous remercie pour cet échange très utile à ce stade de nos travaux, Monsieur le Ministre.

L'audition s'achève à dix-huit heures vingt.