

A S S E M B L É E   N A T I O N A L E

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

# Compte rendu

## Commission des affaires sociales

Mercredi

5 mai 2021

Séance de 9 heures 30

Compte rendu n° 79

SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021

**Présidence de  
Mme Fadila Khattabi,  
Présidente**

- Examen de la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (n° 4000) (Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure) ..... 2
- Information relative à la commission ..... 47



## COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

**Mercredi 5 mai 2021**

*La séance est ouverte à neuf heures trente.*

---

*La commission examine la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (n° 4000) (Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure).*

**Mme la présidente Fadila Khattabi.** Mes chers collègues, 289 amendements à la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle seront mis en discussion, vingt ayant été considérés comme irrecevables au titre de l'article 40 de la Constitution, et quarante-quatre au titre de l'article 45.

Le texte ne portant pas globalement sur l'égalité entre les femmes et les hommes, il n'a pas été possible de considérer comme recevables des amendements relatifs au régime des élections, à la politique familiale, au congé parental ou aux modes d'accueil de la petite enfance. Ces sujets, si importants soient-ils, n'ont pas de lien direct avec le texte. La proposition de loi ne constitue pas davantage une réforme du droit du travail, ce qui exclut de son champ la question du temps partiel, même si celle-ci, j'ai à cœur de le rappeler, concerne principalement les femmes.

En revanche, les amendements relatifs aux quotas de femmes dans la fonction publique ainsi que dans les instances professionnelles et consulaires, à la lutte contre les stéréotypes de genre dans l'enseignement, et au télétravail des femmes enceintes m'ont semblé indissociables des dispositions du texte, donc recevables.

**Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure.** La présente proposition de loi est issue de plusieurs mois de travail, sanctionnés par l'organisation de trois colloques et tables rondes au sein de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, que j'ai l'honneur de présider. Ces événements, respectivement consacrés à la place des femmes sur le marché du travail, aux dix ans de la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, dite « loi Copé-Zimmermann », et à la lutte contre les violences économiques au sein du couple, ont largement nourri la mission d'information sur l'égalité économique et professionnelle, dont je suis rapporteure, ainsi que la présente proposition de loi.

Celle-ci s'inscrit dans une pluralité d'enjeux et vise autant de moments de la vie : l'autonomie financière et bancaire, l'accompagnement des plus éloignées de l'emploi, notamment en raison de la maternité, et la juste représentation des femmes au sein de l'économie et du monde professionnel.

Entre les femmes et les hommes, l'écart de revenu est de 28,5 %. Ce chiffre cristallise les obstacles qui se dressent dans la vie d'une femme, et cache nombre de disparités parfois plus importantes. Ainsi, au sein du couple, les femmes gagnent en moyenne 42 % de moins que leurs conjoints. Quant aux inégalités de patrimoine entre les hommes et les femmes, bien loin de diminuer, elles augmentent, passant de 9 % en 1998 à 15 % en 2015. Multiples sont les raisons de ces écarts ; nombreuses sont celles qui relèvent d'une conception archaïque du rôle des femmes dans la société.

Même lorsque les femmes participent pleinement au marché du travail, plusieurs blocages, constitutifs de notre organisation collective, contraignent leurs marges de manœuvre économiques, entraînant des conséquences en cascade qui, bien souvent, entravent le développement de leur carrière et entérinent définitivement ces inégalités de destin. En 2021, les femmes doivent encore conquérir leur statut de sujet économique libre et autonome !

Le texte que je vous propose formule plusieurs solutions en vue d'accompagner toutes les femmes, quelle que soit leur situation économique et professionnelle, dans la conquête de leur autonomie économique, préalable indispensable à l'exercice plein et entier de leurs droits.

Les articles 1<sup>er</sup> et 2 parachèvent la loi du 13 juillet 1965, qui a supprimé l'autorisation préalable du mari permettant à une femme de travailler et d'ouvrir un compte en banque. Il s'agit à présent de garantir à chaque individu la jouissance des revenus de son travail, ainsi que des prestations individuelles décidées par la solidarité nationale. À cette fin, ces deux articles garantissent, par des dispositions contraignantes, le versement des salaires et des prestations sociales individuelles sur un compte bancaire dont le ou la titulaire ou le ou la cotitulaire en est le ou la bénéficiaire.

Cette disposition présente le mérite de la simplicité, garante de son efficacité. Elle doit permettre la stricte adéquation entre l'identité de la personne recevant le versement et celle qui dispose de la ressource. Le délai proposé pour la mise en œuvre de ces dispositions permettra aux services des ressources humaines des entreprises et des caisses de sécurité sociale de s'organiser pour prendre en compte cette nouvelle contrainte.

Inspirée du colloque de la délégation aux droits des femmes sur la lutte contre les violences économiques au sein du couple, cette mesure a été saluée à de nombreuses reprises, lors de nos auditions préparatoires, comme un acte fort et nécessaire en matière d'autonomie financière et de sensibilisation des acteurs financiers à ce sujet. Au cours de nos débats, je vous proposerai d'aller plus loin en levant un blocage, identifié par la Banque de France, en matière de droit au compte dans les situations de violences conjugales.

L'article 3 apporte de nouvelles solutions aux bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), dont l'écrasante majorité – 95 % – est constituée de femmes. À cet égard, la réforme de 2014 visant à encourager le partage du congé parental entre les deux parents semble avoir manqué son but. La plupart de ces femmes sont en emploi précaire ou peu qualifié, comme en témoigne la surreprésentation des employées et des ouvrières parmi les bénéficiaires ; d'autres sont sans activité ou au chômage avant la naissance de leur enfant. Ce public doit appeler toute notre attention, le taux de chômage des mères de jeunes enfants ayant augmenté de 40 % entre 2014 et 2018. L'objet de l'article 3 est de faire progresser l'offre de formation proposée aux bénéficiaires de la PreParE à l'expiration de leurs droits. Il s'agit du chemin le plus sûr pour celles qui souhaitent retrouver un emploi. Je présenterai un amendement permettant d'inclure dans ce dispositif tous les bénéficiaires de la PreParE, indépendamment du nombre de leurs enfants, pour une durée d'un an avant l'expiration des droits et d'un an après.

En la matière, la coordination et les initiatives locales sont décisives, comme le démontrent notamment des associations telles que *Social Builder* et les initiatives menées par Mme Sophie Viger à la tête des écoles 42. La caisse d'allocations familiales (CAF) et Pôle emploi devront coopérer, afin de limiter au maximum les démarches déclaratives des femmes,

notamment de celles qui souhaitent retrouver le bénéfice de la prestation après une formation n'ayant pas abouti à un retour immédiat à l'emploi.

Dans le même esprit, l'article 4 étend le bénéfice du « berceau social » aux familles monoparentales. Ce dispositif, qui a désormais quinze ans, permet aux crèches et aux structures d'accueil de la petite enfance de réserver des places, par tranches de vingt, aux enfants dont les parents sont engagés dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle. Les familles monoparentales, dont je rappelle qu'elles sont composées à 85 % d'une mère célibataire, sont plus exposées que les autres au risque de précarité. Cet article s'inscrit dans la droite ligne des réflexions du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) visant à favoriser l'accès des mères d'enfants en bas âge à des modes de garde leur permettant de poursuivre leur insertion professionnelle. Viser plus spécifiquement les familles monoparentales semble d'autant plus pertinent que 35 % des enfants de ces familles ont leur parent au chômage, contre 9 % de ceux des familles recomposées et 6 % de ceux des familles dites traditionnelles.

L'article 5, comme les articles 6 et 7, relève davantage d'un effort en faveur d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la société, notamment dans l'économie. Au sein de l'enseignement supérieur, la parité avance, en particulier à l'université, en raison notamment de la « loi Sauvadet » de 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Toutefois, si les jurys de thèse et les instances gouvernantes sont de plus en plus paritaires et s'approchent sensiblement du seuil de 40 % pour chaque sexe, certaines formations demeurent presque aveugles à cette évolution. Tel est notamment le cas des sciences dites dures, comme les mathématiques et plus encore les sciences de l'ingénierie, dont les effectifs peinent à se féminiser, alors même que ces filières sont très rémunératrices et planchent sur les usages et métiers de demain. L'enseignement supérieur et le système éducatif en général doivent se sentir investis d'une responsabilité particulière et se placer au premier rang de la lutte contre les stéréotypes sexués, qui sera d'autant plus efficace qu'elle sera engagée dès le plus jeune âge.

Dans la lignée des lois précédentes, notamment la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche de 2013, l'article 5 vise à soumettre un peu plus de quatre-vingts établissements supplémentaires à une obligation de représentation minimale de 30 % du sexe le moins représenté dans leurs jurys d'admission. Il vise également à encourager les établissements d'enseignement supérieur, universités comprises, à adopter un baromètre de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et à prendre le cas échéant des mesures correctrices.

L'orientation professionnelle est très largement subordonnée à l'orientation scolaire et universitaire. Les établissements d'éducation doivent jouer un rôle actif dans le rééquilibrage des différentes filières. Les inégalités professionnelles y trouvent directement leur source. J'irai même plus loin : les efforts demandés en la matière par les dispositions de l'article 7 de la présente proposition de loi ne porteront leurs fruits qu'associés à des politiques éducatives volontaristes.

L'article 6 s'inscrit dans cette même volonté d'objectiver les inégalités économiques et professionnelles qui perdurent entre les femmes et les hommes. Je suis convaincue qu'on ne peut parvenir à l'égalité sans mesurer ni quantifier les écarts de traitement entre les femmes et les hommes, afin de disposer de données tangibles permettant de transcrire le sexisme

parfois impalpable qui est ancré dans nos habitudes. Tel est l'objet de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, introduit par la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il a permis de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat : désormais, les entreprises d'au moins cinquante salariés doivent publier chaque année leurs notes – sur 100 – en matière d'égalité salariale.

Cet index commence à faire ses preuves, comme en témoigne la progression très nette des notes des entreprises de plus de 1 000 salariés, dont la moyenne est passée de 82,9 en 2019 à 88,3 en 2021. Il est sans nul doute perfectible, comme l'ont démontré nos auditions et de nombreuses publications, mais, trois ans après son introduction, il est trop tôt, me semble-t-il, pour revoir entièrement sa structure, alors même que les plus petites entreprises peinent à se l'approprier, comme l'ont également démontré nos auditions. Il convient d'en stabiliser l'usage. En outre, son évaluation doit être menée par le Parlement très prochainement ; il ne me semble pas opportun de nous mettre en travers du travail de la représentation nationale.

En revanche, je propose, dans le sillage des obligations de transparence imposées aux entreprises bénéficiant du plan de relance, de renforcer les obligations de publication non seulement de chaque indicateur composant l'index précité, mais aussi des objectifs de progression et des mesures de rattrapage que doivent prendre les entreprises pour corriger leur trajectoire. Cet effort de transparence, nécessaire à la négociation collective, permettra de rappeler le caractère dynamique de l'index. Un bon score ne doit pas dispenser de progrès.

Dix ans après l'adoption de la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, nous ouvrons, avec l'article 7 de la présente proposition de loi, une nouvelle page dans ce domaine. La France peut s'enorgueillir d'être la championne de l'Union européenne en matière de parité au sein de ces conseils. À l'échelle mondiale, elle se situe, avec une proportion de femmes de 46 %, juste derrière l'Islande. Cette réussite, nous la devons au volontarisme politique sans faille d'une parlementaire que je tiens à saluer très chaleureusement pour son précieux soutien : Marie-Jo Zimmermann.

Catherine MacGregor, Christel Bories, Stéphane Pallez, Marie Cheval, voilà d'autres noms que je souhaite citer devant vous, ou plutôt que j'aimerais ne pas avoir à citer. Catherine MacGregor est la seule femme dirigeante d'une entreprise du CAC 40. Il m'a fallu élargir le spectre de ma recherche aux entreprises du SBF120 pour parvenir à citer trois femmes occupant le poste de présidente-directrice générale (PDG), respectivement d'Eramet, de La Française des Jeux et de Carmila. Nous ne pouvons nous satisfaire de compter les femmes occupant des postes à très forte responsabilité sur les doigts d'une seule main. Je propose donc une disposition ambitieuse consistant à fixer aux entreprises de plus de 1 000 salariés des objectifs chiffrés de juste représentation de chaque sexe au sein de leurs instances dirigeantes, selon un tempo réaliste : 30 % de femmes d'ici à cinq ans et 40 % d'ici à huit ans me semble un bon rythme pour insuffler une dynamique paritaire au sein de ces entreprises.

Pour y parvenir, nous devons mettre au point un dispositif clair dans son objectif, simple dans son application et juste dans son déploiement. Nous devons aussi veiller, comme nous y a appelés Christine Lagarde, présidente de la Banque centrale européenne (BCE), devant la délégation aux droits des femmes, à la granularité du dispositif, en descendant de façon fine dans l'organisation de l'entreprise pour éviter qu'une femme ne cache cent hommes.

Définir un périmètre idoine n'est pas chose aisée. Sur cette question épineuse, nous avons beaucoup consulté pour parvenir à une définition claire et ambitieuse que je vous proposerai lors de la discussion des amendements. De même, la sanction me semble un aspect inévitable à aborder. Bien entendu, il ne s'agit pas de sanctionner les entreprises, mais au contraire de faire de la féminisation de leur gouvernance une source d'opportunités économiques. Malheureusement, pour être opérante, une telle disposition doit être assortie de la possibilité d'une sanction. Nous ne manquerons pas d'y revenir lors de nos débats.

À la fois injuste et aberration économique, le partage du pouvoir économique doit être réinventé de façon active au sein des entreprises. La mixité de la gouvernance économique, donc des instances dirigeantes des entreprises, est non seulement un enjeu d'égalité professionnelle et de justice sociale, mais aussi un fort levier de performance et de croissance pour les entreprises. De nombreuses études abondent en ce sens. Citons notamment celle de McKinsey démontrant que les entreprises comptant le plus de femmes dans leurs instances de direction affichent un écart positif de rendement de capitaux propres de 47 %. Également, les travaux de Michel Ferrary, menés dans le cadre de l'observatoire SKEMA de la féminisation des entreprises, produisent chaque année des données allant en ce sens.

Le soutien dont a bénéficié d'emblée l'article 7 de la part de grands dirigeants tels que Gérard Karsenti, PDG de SAP France, Jean-Pierre Farandou, PDG de la SNCF, et Hélène Bernicot, directrice générale du Crédit mutuel Arkéa, doit nous conforter dans notre ambition politique. L'objectif, je crois, est collectivement partagé : allons-y !

L'article 8 vise les femmes de notre pays qui ont la volonté d'entreprendre, dont la démarche est trop souvent découragée. Les femmes ont, autant que les hommes, la volonté de créer, d'innover et d'inventer les emplois de demain, mais, à la différence de ces derniers, elles peinent à trouver des financements pour faire naître et grandir leur projet. Seules 4 % des start-up financées en 2020 ont été fondées par une ou plusieurs femmes ; 17 % d'entre elles l'ont été par une équipe mixte. Cela signifie que 79 % des start-up financées en 2020 ont été fondées par une équipe totalement masculine. Doit-on y voir la persistance de stéréotypes de genre dans l'écosystème du financement de l'innovation ?

Ce que je sais, c'est que la recherche de financements ne doit plus être une course d'obstacles sans fin pour les femmes. Je propose donc, par le biais de l'article 8, de faire de Bpifrance le moteur de l'entrepreneuriat des femmes. Le soutenir fait d'ores et déjà partie intégrante de ses missions, mais les résultats, disons-le, ne sont pas là. En tant que bras armé de l'État comme financeur de l'économie, Bpifrance a un devoir d'exemplarité en la matière. Parce que Bpifrance est un acteur central de l'écosystème français du capital investissement, il y a toutes les raisons d'espérer que sa capacité d'impulsion rayonnera sur toute la place financière.

Je reprendrai à mon compte le mantra du collectif Sista, qui œuvre à la réduction des inégalités de financement entre les femmes et les hommes entrepreneurs : il faut compter les femmes pour que les femmes comptent. Tel est l'objet de l'article 8 : compter les femmes présentes dans les comités d'investissement qui sélectionnent et financent les projets, d'une part, et compter les femmes bénéficiaires des actions de Bpifrance, d'autre part. Il ne s'agit pas de déstabiliser tout un écosystème en imposant des obligations hors d'atteinte, mais de fixer des objectifs chiffrés de bonne gouvernance, tout à fait réalisables en quelques années, et surtout collectivement demandés par les acteurs eux-mêmes, par le biais de la signature de deux chartes, en 2019 et en 2020.

Mes chers collègues, c'est avec un grand enthousiasme que j'aborde nos débats. Je me réjouis du travail d'emblée transpartisan mené sur ce texte, qui reflète, je le crois, la volonté sincère de la représentation nationale d'avancer sur ce sujet. L'effectivité des droits des femmes requiert des politiques volontaristes, qui constituent autant d'opportunités pour les individus, pour les entreprises et pour notre société, ce dont je vous crois convaincus.

**Mme Monique Limon.** Je tiens à saluer notre collègue Marie-Pierre Rixain pour ses travaux, ainsi que pour les nombreuses et passionnantes auditions que nous avons menées.

Dès 2017, le Président de la République a pris la responsabilité de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause du quinquennat. Réitéré en 2019, dans le cadre du G7 de Biarritz, cet engagement a été tenu à travers l'organisation d'un Grenelle des violences conjugales, la création d'un service d'intermédiation financière pour le recouvrement des pensions alimentaires, l'augmentation du complément de mode de garde en soutien aux mères isolées et la création d'une politique publique contre le harcèlement de rue.

La place des femmes dans l'entreprise est un sujet crucial. Plus de dix ans après l'adoption de la loi Copé-Zimmermann, et en dépit d'avancées notables récentes telles que l'allongement à venir du congé paternité qui constitue un jalon décisif vers une parentalité équilibrée, nous sommes amenés à nous interroger sur l'émancipation économique et professionnelle des femmes. Les inégalités économiques de genre perdurent et frappent les femmes dans leur quotidien. Notre ambition est donc de lever les obstacles de parité en agissant sur plusieurs leviers dans les domaines de l'enseignement supérieur, de la gouvernance économique et du financement de l'entrepreneuriat féminin.

Le texte fixe des quotas de femmes au sein des instances dirigeantes des grandes entreprises, renforce l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en crée d'autres pour de nouvelles structures dont on sait qu'elles sont fondamentales pour le parcours des femmes, impose des quotas dans les jurys universitaires et fixe des objectifs aux structures de financement. Par ailleurs, elle vise à faciliter les modes de garde pour les familles monoparentales, majoritairement composées de femmes, et pour les parents en parcours d'insertion professionnelle ou sociale.

Cette proposition de loi du groupe La République en Marche constitue incontestablement un grand progrès des politiques publiques en faveur d'une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Je ne doute pas que les débats que nous aurons permettront de compléter ses belles dispositions.

**M. Stéphane Viry.** Madame la rapporteure, votre texte aurait sans doute pu faire l'objet d'un consensus encore meilleur en amont, sur la base des travaux de la mission d'information sur l'égalité économique et professionnelle. À défaut, nous avons un texte qui fait un pas complémentaire, par le biais de mesures techniques permettant de mener la conquête et le combat que vous avez rappelés.

Cette conquête et ce combat sont menés par tous les partis politiques. Je ne reviendrai pas sur les lois adoptées par la droite en 2006, en 2008, en 2010 et en 2011. Vous avez eu l'élégance et la sincérité, je le sais, d'évoquer la loi Copé-Zimmermann, qui permet à la France de figurer en tête s'agissant de la place des femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises. Et il y a eu bien d'autres choses. De toute évidence, il fallait faire un pas au cours de ce quinquennat. Ne pas le faire aurait été, à mes yeux, une faute politique de la majorité.

La présente proposition de loi prévoit des mesures techniques complémentaires. Il ne s'agit pas d'un texte global sur l'égalité entre les femmes et les hommes, mais d'un texte visant à accélérer la formulation de réponses en matière d'égalité économique et professionnelle. Comment peut-on admettre qu'à travail identique les salaires ne soient pas identiques ? Comment peut-on admettre qu'à responsabilité professionnelle identique la considération et l'influence ne soient pas identiques ?

Plusieurs articles du texte permettent d'apporter une réponse. Nous aurons l'occasion d'en débattre dans le cadre de nos travaux. Je me contenterai de relever que vous allez dans la bonne direction en offrant davantage d'aide aux familles monoparentales en matière de modes de garde d'enfant. Vous apportez également des réponses pour rééquilibrer les filières d'enseignement et lutter contre les biais de genre. J'y vois le fruit du travail que j'ai mené avec notre collègue Nathalie Elimas dans le cadre de la mission d'information sur l'adaptation de la politique familiale française aux défis de la société du XXI<sup>e</sup> siècle. J'y vois également un complément bienvenu à la loi Copé-Zimmermann.

L'article 7, qui vise à améliorer la transparence de l'index de l'égalité professionnelle, demeure pour nous un point de vigilance. Il ne faut pas que nos entreprises y perdent en compétitivité, ni que cette dernière soit amoindrie par la bureaucratie.

Quoi qu'il en soit, ce texte place ces sujets au cœur de nos débats, ce dont je vous remercie.

**Mme Perrine Goulet.** Cette proposition de loi de la majorité parlementaire est un marqueur de notre volonté politique, ainsi que du travail actif et proactif de la présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

La crise sanitaire, plus précisément le confinement, a révélé l'extrême fragilité de la condition des femmes, au premier rang desquelles les « premières de corvée » – infirmières, caissières, agricultrices – et les mères en télétravail. Ces situations et cette expérience que notre nation a vécues doivent nous amener à faire évoluer le droit pour garantir la place des femmes dans notre société.

Votre proposition de loi prévoit plusieurs dispositions susceptibles de contribuer à faire avancer cette cause humaniste. Citons notamment celles visant à compléter certaines dispositions de la loi Copé-Zimmermann, afin d'améliorer l'accès des femmes aux conseils d'administration. Si le volontarisme des sociétés varie, on constate que leur volonté est majoritaire, et qu'elles affichent leurs réalisations ou leurs ambitions. Il s'agit à présent d'aller plus loin, en renforçant l'incitation des entreprises, dont je répète qu'elles sont en majorité convaincues et volontaristes pour mettre en œuvre la féminisation des postes à responsabilité. Un défi de taille demeure : aller au-delà des fonctions, vers le cœur des métiers des entreprises.

Comme vous l'avez rappelé dans le cadre des auditions, vous abordez ce texte avec humilité. Il ne pourra pas résoudre toutes les difficultés rencontrées par les femmes dans leur vie sociale et professionnelle. Il s'agit d'un pas de plus sur une route que nous devons inlassablement continuer d'arpenter.

Je formule un regret : l'amendement, déposé par notre groupe, visant à rendre obligatoire l'entretien professionnel à l'issue du congé parental pris dans le cadre de la PreParE a été déclaré irrecevable. Ses dispositions auraient pourtant été bienvenues.



Notre groupe aura à cœur de défendre des amendements et des sous-amendements visant globalement deux objectifs : contribuer à briser les stéréotypes de genre le plus tôt possible et proposer une gradation pour les entreprises concernées par les mesures prévues. Nous abordons les débats avec confiance.

**Mme Marie-Noëlle Battistel.** Le 25 novembre 2017, Emmanuel Macron a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes grande cause nationale du quinquennat. Le 3 décembre 2019, Bruno Le Maire et Marlène Schiappa ont lancé une grande consultation publique intitulée « Agir ensemble pour l'égalité femmes-hommes dans l'économie », qui devait aboutir en 2020 à un projet de loi traduisant cet objectif.

La crise sanitaire, ainsi que le choix de prioriser d'autres réformes législatives en cette fin de législature, auront eu raison de cette ambition. Cet état de fait est d'autant plus regrettable que la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises, qui aborde de nombreux domaines de la vie économique, n'a pas permis d'avancer sur ces questions, en dépit des nombreuses propositions que nous avons formulées lors de son examen, et s'en est tenue au renforcement des obligations de représentation dans les organes paritaires et à la création du statut du conjoint du chef d'entreprise.

Madame la rapporteure, ce n'est pas à vous que cette critique s'adresse. Je connais votre engagement sur ces questions. La présente proposition de loi, dont vous êtes la première signataire, en témoigne. Nous regrettons simplement que cette grande cause du quinquennat n'ait pas été défendue directement par le Gouvernement, plus tôt et plus largement.

Sur la proposition de loi elle-même, notre groupe se positionne plutôt favorablement, compte tenu des dispositions proposées. Il s'efforcera d'en rehausser l'ambition et surtout d'en accélérer le calendrier de mise en œuvre.

À cet égard, nous proposerons notamment un renforcement des dispositions de l'article 7, qui prévoit d'imposer aux entreprises de plus de 1 000 salariés la publication annuelle d'une photographie genrée des 10 % de postes aux responsabilités les plus élevées et d'atteindre une proportion minimale de représentation de chaque sexe parmi ces postes, de 30 % en cinq ans et de 40 % en huit ans. Nous proposerons une accélération de ce calendrier, ainsi que la suppression de la dérogation permettant de prolonger de deux ans le délai imposé aux entreprises, qui s'ajoute au délai d'entrée en vigueur de la proposition de loi. Nous proposerons aussi de relever à 40 %, puis à la parité, les objectifs de la représentation de chaque sexe dans le calendrier proposé. Enfin, nous proposerons d'instaurer une pénalité financière accrue incluant un plancher, afin de garantir une mise en œuvre effective de cette obligation.

**Mme Annie Chapelier.** Rien, en ce monde, n'est parfait ni exhaustif. Je ne retiendrai donc de la présente proposition de loi que ce qu'elle apporte de positif et de bon.

Notre groupe se réjouit réellement et sincèrement de son examen. Elle a été cosignée par tous les membres de la majorité. Madame la rapporteure, je tiens à vous remercier d'avoir adopté une approche collaborative tout au long de la rédaction du texte, et d'avoir réussi à en amener l'examen en commission dans les conditions que nous connaissons.

Nos discussions, j'en suis certaine, auront un seul et même objectif : améliorer la place et la reconnaissance due aux femmes de notre pays. Nous savons que la présente

proposition de loi s'insère dans un calendrier parlementaire restreint et dans un contexte national difficile.

Non sans en mesurer les conséquences, je souhaite rappeler un autre contexte, qui n'aura échappé à personne : le contexte international. Les droits des femmes régressent partout dans le monde, y compris en Europe, où aucun pays n'a atteint l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, où l'on estime que la crise du covid-19 en a fait reculer l'avènement de trente-six ans, de sorte qu'elle ne devrait pas être réalisée avant la fin du siècle prochain, et où, tout au long de cette crise, la place et la parole des femmes, dont le rôle est pourtant essentiel, ont été minimisées, voire ignorées.

L'examen de la présente proposition de loi arrive vraiment au bon moment. Dans ce contexte, les femmes qui, une fois de plus, ont démontré leur force et leur résilience pour tenir depuis un an et demi, ont été sollicitées à l'excès. Elles ont été au front, et y sont toujours, pour lutter contre la pandémie à l'hôpital, notamment auprès des plus fragiles. En cette journée du 5 mai, nous célébrons la Journée internationale des sages-femmes, profession on ne peut plus féminine qui correspond à tout ce que ce texte permettra d'amener.

J'espère que ce travail sera enrichi, au fil de nos débats, par des articles additionnels et des amendements permettant d'étoffer le cadre que vous nous offrez. Ce combat est continu. Mené sans violence, il vise à créer un monde meilleur pour tous, où l'égalité, qui est l'une des trois valeurs essentielles de notre République, je l'espère – j'en suis même certaine –, un peu plus réelle. Pour tout cela, je vous remercie.

**Mme Valérie Six.** Je tiens à remercier Marie-Pierre Rixain de la qualité de son travail. Les auditions étaient très instructives et riches en messages d'espoir.

En 1791, Olympe de Gouges proclamait : « *La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits* ». Nous avons encore du chemin à parcourir pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes. En dépit de droits égaux et de l'accès des femmes au marché du travail, l'inégalité entre les femmes et les hommes augmente. Les femmes réussissent mieux à l'école que les hommes, font plus d'études qu'eux ; pourtant, ce sont les hommes qui occupent les postes de responsabilité les plus élevés.

L'article 7 de la proposition de loi tend à améliorer la représentativité dans les entreprises, ce dont je me réjouis. Les femmes occupent les métiers les moins rémunérés, souvent dans le secteur social et l'aide à domicile. En moyenne, les femmes gagnent 42 % de moins que leurs conjoints. Nous constatons que les stéréotypes de genre persistent, notamment dans le choix des carrières professionnelles. Ainsi, les métiers du numérique et de l'informatique attirent peu de femmes ; or ce sont les métiers de demain.

Nous devons agir. Je proposerai des amendements visant à favoriser la mixité des filières. Dans d'autres filières, au contraire, telles que l'accueil de la petite enfance et le secteur paramédical, il y a très peu d'hommes. Si nous revalorisons les métiers occupés par les femmes, les hommes seront davantage attirés par eux. Par ailleurs, je partage la volonté du texte de s'attaquer à la mixité des jurys d'admission dans les établissements supérieurs.

S'agissant de la gestion de la vie de famille et de la vie professionnelle, les mères ont davantage recours au congé parental, à l'issue duquel elles ont davantage de difficultés à trouver un emploi. La garde de l'enfant constitue un frein à leur recherche d'emploi. Je regrette que mes

amendements relatifs aux places en crèche aient été considérés comme des cavaliers législatifs. À mes yeux, le nombre de places en crèche et la vie professionnelle sont liés.

Enfin, je salue l'esprit du texte, qui tend à accroître la mixité en milieu professionnel. J'espère que nos débats permettront de l'enrichir.

**Mme Martine Wonner.** L'égalité des droits entre les femmes et les hommes est un combat permanent. Nos efforts ne doivent pas faiblir, notamment dans un contexte de crise sanitaire et économique.

Sur les plans économique et professionnel, les inégalités sont encore très marquées. Si la loi Copé-Zimmermann a été un succès à l'échelon des conseils d'administration, le ruissellement attendu des instances de gouvernance vers les instances de direction ne s'est pas véritablement produit. Le plafond de verre existe toujours. Par ailleurs, la sous-représentation des femmes aux postes de direction ne doit pas faire oublier leur surreprésentation dans les emplois précaires.

Face à de telles inégalités, la présente proposition de loi demeure modeste. Impossible de s'attaquer au partage inégal de la richesse et du pouvoir sans s'attaquer aux représentations de genre ! Toutefois, nous souscrivons aux objectifs du texte, qui vise à améliorer l'accès des femmes à l'emploi, à la formation, à l'enseignement supérieur, à l'investissement et au pouvoir économique. Des difficultés d'application sont d'ores et déjà à prévoir ; elles appellent la mise en œuvre simultanée de politiques publiques ambitieuses. Comment réserver des places de crèches pour les familles monoparentales sans mener une véritable politique d'ouverture de places sur tout le territoire ?

S'agissant de l'enseignement supérieur, le texte traite surtout de l'étape de l'admission par le biais des jurys. Or nous savons que les inégalités se dessinent bien en amont. L'amélioration de la coopération entre l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur nous semble nécessaire.

Par ailleurs, nous nourrissons des doutes sur la définition des quotas de femmes dans les postes à haute responsabilité. Mme la rapporteure a déposé des amendements visant à la modifier ; nous y reviendrons. Cet aspect du texte est primordial. Sans définition adéquate, la mesure prévue sera inégalement appliquée. Enfin, la question du périmètre des entreprises concernées doit être abordée pour définir un objectif à la fois ambitieux et réaliste.

**Mme Bénédicte Taurine.** Madame Rixain, nous sommes d'accord pour déplorer le constat suivant : il n'existe toujours pas d'égalité économique entre les femmes et les hommes.

Malheureusement, l'index Pénicaud n'est pas en capacité de combler ces lacunes. Nous nous attendions à ce que cette proposition de loi y remédie, mais, de notre point de vue, elle ne va pas suffisamment loin. Par exemple, les entreprises pourront continuer à augmenter de 1 euro les salariées femmes en cours de carrière ou à leur retour de congé maladie, et bénéficier ainsi de la note maximale pour ces deux indicateurs. Quant à celui évaluant l'égalité salariale, il ne tient pas compte des emplois à temps partiel. Il passe donc littéralement à côté des grandes vulnérabilités des femmes dans le monde économique. Malheureusement, la présente proposition de loi, en l'état, n'y change pas grand-chose.

S'agissant du nombre de places en crèche, l'extension proposée se limite aux bénéficiaires de l'allocation de soutien familial. Moins d'un quart des parents isolés – lesquels sont à 85 % des femmes – en bénéficieront donc. Près de quatre familles monoparentales sur dix vivent sous le seuil de pauvreté. Par ailleurs, près d'une mère célibataire sur deux ne travaille pas à temps complet. Ce sont ces mères isolées qu'il aurait fallu cibler prioritairement.

Enfin, une fois de plus, les mesures ne viendront pas contrarier les grands chefs d'entreprise, puisque les quotas de femmes parmi les cadres ne concernent toujours pas les postes les plus stratégiques. Or ce n'est pas l'accès aux postes de cadres intermédiaires ou supérieurs qui pose problème, mais celui aux plus hauts postes. S'ils étaient inquiets, les hommes peuvent se rassurer : leur prédominance dans ces postes, en l'état actuel des choses, ne sera toujours pas bousculée.

**M. Pierre Dharréville.** Les inégalités dans le monde du travail demeurent criantes : une femme gagne en moyenne 25 % de moins qu'un homme ; à contrat, diplômes, expérience et responsabilités égaux, une femme gagne en moyenne 10 % de moins qu'un homme ; 82 % des salariés à temps partiel et les deux tiers des travailleurs pauvres sont des femmes.

Ces dernières années, pas moins de huit lois spécifiques ont été votées. La législation n'en demeure pas moins faible à l'égard des employeurs, car elle n'ose pas remettre en cause le libéralisme et son fondement inégalitaire. Si l'ouverture de négociations en matière d'égalité professionnelle est obligatoire dans les entreprises, sous peine de sanctions, il n'y a d'obligation ni de conclure un accord ni d'obtenir des résultats.

Le combat en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être mené avec davantage de volonté politique. Hélas, cette proposition de loi, si elle traduit de bonnes intentions, n'élargit pas véritablement la palette. Nous soutiendrons malgré tout l'essentiel de ses dispositions, et je salue l'engagement de notre rapporteure dans cette cause. Il n'en demeure pas moins qu'aucune contrainte nouvelle n'est réellement imposée aux entreprises : la seule obligation concerne l'information.

La crise a révélé, si tant est qu'il en soit besoin, que nombre de métiers peu reconnus étaient massivement exercés par des femmes. Il s'agit souvent des métiers de première nécessité, à forte dimension sociale, qui sont aussi les plus précaires en termes de conditions de travail et de rémunération : santé, médico-social, grande distribution, propreté, aide à domicile et enseignement. Notre société reconnaît bien mal les métiers, les qualifications et le travail, et encore moins quand il s'agit des femmes. Agir pour l'égalité professionnelle implique donc la revalorisation de toutes ces professions.

L'État doit donner l'exemple, envoyer une impulsion. Il faut encadrer le recours au temps partiel, qui reste le premier facteur des inégalités salariales et la forme de sous-emploi la plus courante – et il continue à augmenter. Certaines entreprises en ont fait un mode ordinaire de gestion. Le temps partiel subi concerne 32 % des femmes à temps partiel et près de 10 % des travailleuses. Il faudrait également en finir avec la baisse des moyens alloués à l'inspection du travail.

**M. Bernard Perrut.** Vouloir accélérer l'égalité économique et professionnelle est bien évidemment essentiel, et je partage totalement votre engagement dans la cause des femmes, madame la rapporteure.

Vous avez évoqué la loi Copé-Zimmermann, que nous sommes un certain nombre ici à avoir votée en 2011. Elle imposait la reconnaissance des femmes – je n’aime pas, pour ma part, parler de « quotas ». Ce texte a largement contribué à augmenter la part des femmes dans les conseils de surveillance et les conseils d’administration, mais n’a pas eu beaucoup d’autres effets ; on peut le regretter.

Les lois successives ont posé un certain nombre de principes : à travail égal, salaire égal ; non-discrimination à l’embauche ; droits maternité ; volonté de faire en sorte que les femmes accèdent aux postes de direction. Au-delà de celui de la performance, qui a souvent été avancé, le principal argument en faveur de la mixité dans les instances dirigeantes tient à l’égalité et à la justice dans une démocratie moderne. C’est la raison pour laquelle nous partageons tous l’objectif de cette proposition de loi.

Toutefois, j’ai quelques interrogations. Vous préconisez un pourcentage obligatoire de femmes aux postes à responsabilité dans les entreprises. Dix ans après la loi Copé-Zimmermann, faut-il encore des quotas pour briser le plafond de verre ? Comment dépasser cet outil qui a eu certains effets pervers ? Comment faire dans certaines entreprises spécifiques, notamment celles du bâtiment et des travaux publics (BTP), où les quotas ne sont pas adaptés ?

Depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises ont l’obligation de publier un index sur l’égalité femmes-hommes, avec un certain nombre de critères. Quel bilan tirez-vous de cette initiative ? L’égalité progresse-t-elle grâce au dispositif ? De manière générale, je ne suis pas favorable à ce que l’on impose des sanctions financières aux entreprises qui, en dépit de leurs efforts, n’atteignent pas leurs objectifs en la matière. Comment adapter les dispositifs d’index ? Que proposez-vous aux différentes entreprises selon leur taille ? Comment les encourager à tendre vers de meilleures notes ?

Enfin, il n’existe pas, à ma connaissance, de définition claire, en droit, de ce que sont les « instances dirigeantes ». Êtes-vous favorable à ce que les entreprises puissent définir elles-mêmes les postes à plus forte responsabilité, ou tendez-vous vers une clarification législative de la notion d’instances dirigeantes, comme certains le demandent ?

**Mme Isabelle Valentin.** Les femmes réussissent plus dans leurs études. Pourtant, dans leur vie professionnelle, elles sont souvent moins bien rémunérées – en moyenne, à diplômes et responsabilités égales, leur salaire est inférieur de 10 % à celui des hommes. Les inégalités sont très marquées dans le milieu économique et professionnel.

De nombreuses femmes créent leur entreprise. La proposition de loi contient plusieurs dispositions visant à régler un certain nombre de problèmes auxquels elles sont confrontées, qui font que leur vie économique apparaît dégradée par rapport à celle des hommes.

Lutter efficacement contre les inégalités économiques et professionnelles suppose avant tout de déconstruire dès le plus jeune âge certains stéréotypes. N’est-ce pas là la première mesure à engager, notamment dans les écoles et les établissements du secondaire ?

**Mme Josiane Corneloup.** L’égalité entre les hommes et les femmes est un combat permanent, et nous sommes encore éloignés du but. La proposition de loi vise à accélérer l’égalité économique et professionnelle entre les hommes et les femmes. Je partage pleinement cet objectif. Toutefois, plus de dix ans après la loi Copé-Zimmermann, qui visait à

rééquilibrer la proportion d'hommes et de femmes dans les conseils d'administration, il est compliqué de faire un copier-coller de cette loi dans les entreprises. À la différence des conseils d'administration, les instances de direction des sociétés ne sont pas régulièrement renouvelables, ce qui rend inapplicable ce système de quotas. Il paraît donc difficile de procéder de manière aussi brutale s'agissant des comités exécutifs (COMEX) qu'on l'a fait pour les conseils d'administration.

Ne vaudrait-il pas mieux proposer un plan, avec un calendrier et un suivi, de manière à atteindre, à terme, l'égalité ? Ne pensez-vous pas également que, pour aller vers l'égalité entre les hommes et les femmes en entreprise, il convient d'abord d'agir sur les processus structurants en matière de ressources humaines pour faire évoluer les choses – révision des contrats de travail, promotion de la parentalité auprès des hommes, ou encore obligation pour les recruteurs de proposer des profils féminins ?

**Mme la rapporteure.** S'agissant des inégalités économiques touchant les familles monoparentales, la mise en place de l'Agence de recouvrement des impayés de pensions alimentaires, notamment, permettra d'y remédier. Avec l'allongement du congé de paternité, dont une partie sera obligatoire, les hommes prendront leur juste part de la charge parentale.

L'article 5 est directement issu des travaux que nos collègues Viry et Calvez ont menés avec brio ; ils ont éclairé la délégation aux droits des femmes sur ces différentes questions. Je les en remercie.

Les agricultrices ne sont pas oubliées : l'article 2, en particulier, leur est directement destiné. Par ailleurs, la réforme du congé de maternité les satisfait. Elle leur a permis d'avoir des droits équivalents à ceux des salariées et des indépendantes.

Je salue également le travail de Marie-Noëlle Battistel au sein de la délégation aux droits des femmes. La mise en œuvre d'un certain nombre de ces dispositions, notamment celles qui concernent les universités, suppose des adaptations. Il faudra donc prévoir des délais d'application raisonnables.

La mixité des jurys, que nous appelons de nos vœux, permettra de lutter contre les représentations de genre, qui sont un élément déterminant.

Je salue également le travail actif de Bénédicte Taurine au sein de la délégation aux droits des femmes. En ce qui concerne les places en crèche, les personnes éligibles à l'allocation de soutien familial sont parmi les plus précaires. Nous n'oublions donc pas les personnes les plus en difficulté. Nous voulons faire en sorte de lutter pleinement contre les inégalités économiques qu'elles subissent.

Nous avons porté une attention particulière, notamment dans le cadre des auditions, aux difficultés que pourraient rencontrer les entreprises pour mettre en place les dispositifs que nous proposons. Le délai prévu me paraît raisonnable. La proposition de loi tient également compte de la situation de départ des entreprises et de leur capacité à rattraper leur retard.

Il est absolument déterminant de dire aux jeunes femmes de notre pays qu'elles ont pleinement leur place dans les fonctions de direction d'entreprises, y compris dans le BTP. Les jeunes femmes brillantes, étudiant dans de grandes écoles susceptibles de les conduire à

de hautes responsabilités dans ces entreprises sont nombreuses. Elles sont même un facteur de croissance et de bénéfices supplémentaires.

Il me paraît indispensable de fixer des objectifs chiffrés : nous avons vu que cette méthode portait ses fruits, grâce au travail de Marie-Jo Zimmermann, qui reste très attentive à l'application de la loi portant son nom. Les comités directeurs et les COMEX comptent seulement 18 % de femmes : il est temps de franchir une étape supplémentaire.

*La commission en vient à l'examen des articles de la proposition de loi.*

**Article 1<sup>er</sup> :** *Versement du salaire sur un compte dont le bénéficiaire est le titulaire*

*Suivant l'avis favorable de la rapporteure, la commission **adopte** l'amendement rédactionnel AS72 de Mme Annie Chapelier.*

*Puis elle en vient à l'amendement AS184 de Mme Marie-Noëlle Battistel.*

**Mme Marie-Noëlle Battistel.** Il nous paraît important de préciser que le salaire ne peut être versé que sur un compte joint dont le bénéficiaire a la jouissance sans que le contreseing du cotitulaire soit nécessaire.

**Mme la rapporteure.** Avis défavorable.

Si cet amendement procède d'une bonne intention et s'inscrit dans la logique de l'article 1<sup>er</sup> de faire en sorte que les revenus d'une personne soient versés sur un compte bancaire dont elle peut se déclarer titulaire, le dispositif proposé entre dans un degré de détail qui risquerait de rendre la mesure ineffective. Les employeurs devront déjà s'assurer de l'identité entre le titulaire du compte bancaire – dans la grande majorité des cas par le biais d'un relevé d'identité bancaire – et la personne qui détient le droit à la rémunération. Ajouter à cette obligation formelle importante une vérification du fonctionnement du compte joint ajouterait une charge qui me semble déraisonnable. Du reste, les comptes joints permettent à chaque cotitulaire de faire fonctionner le compte – en déposant ou en retirant de l'argent ou en faisant un chèque, par exemple – avec sa seule signature.

*La commission **rejette** l'amendement.*

*Elle est ensuite saisie de l'amendement AS6 de M. Grégory Labille.*

**Mme Valérie Six.** L'objectif de lutte contre la tutelle implicite qu'exercerait une autre personne à travers la possession du compte bancaire pourrait se trouver contrecarré par la durée de deux ans prévue avant l'entrée en vigueur du dispositif. En effet, une personne utilisant abusivement le compte bancaire d'une autre pourrait, à la suite de l'annonce du vote de cette proposition de loi, lui intimer de créer un compte bancaire. La tutelle implicite perdurerait alors. En imposant une durée minimale de deux années de possession du compte, on réduirait ce risque.

**Mme la rapporteure.** Cet amendement m'étonne quelque peu, car il conduirait à diminuer le nombre de personnes susceptibles de bénéficier de la mesure visée, que je crois protectrice. Je ne vois pas à quel titre une personne qui ouvrirait prochainement un compte ne

pourrait pas en bénéficier. Je demande donc le retrait de l'amendement ; à défaut, avis défavorable.

*L'amendement est retiré.*

*La commission examine l'amendement AS64 de Mme Valérie Six.*

**Mme Valérie Six.** L'article 1<sup>er</sup> prévoit l'obligation de verser le salaire sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est le détenteur ou le codétenteur. Il n'apparaît pas nécessaire de fixer un délai de deux ans après la promulgation de la loi pour son entrée en vigueur.

**Mme la rapporteure.** Je partage le sentiment qu'il est urgent de lutter contre les violences économiques, comme cela a été rappelé lors du colloque organisé par la délégation aux droits des femmes, qui justifie d'ailleurs les deux premiers articles de la proposition de loi. Toutefois, il faut accorder un délai aux entreprises pour qu'elles s'adaptent à cette nouvelle obligation. Je privilégierai donc la diminution du délai à un an, dont nous allons discuter dans un instant. Cela me paraît constituer un meilleur équilibre. Je vous demande de retirer l'amendement ; à défaut, avis défavorable.

*L'amendement est retiré.*

*La commission est saisie, en discussion commune, de l'amendement AS243 de M. Stéphane Viry ainsi que des amendements identiques AS185 de Mme Marie-Noëlle Battistel, AS242 de M. Stéphane Viry et AS253 de Mme Annie Chapelier.*

**M. Stéphane Viry.** Un délai de deux ans me paraît, effectivement, un peu trop long. J'ai noté, madame la rapporteure, que vous acceptiez de le réduire. L'amendement AS243 vise à le fixer à dix-huit mois, l'amendement AS242 à un an. Il s'agit de faire en sorte que cette mesure utile soit efficace dès que possible.

**Mme Marie-Noëlle Battistel.** Mon amendement vise, lui aussi, à accélérer l'entrée en vigueur de l'article 1<sup>er</sup> en fixant le délai à un an après la publication de la loi. Nous considérons que la mesure n'implique pas d'adaptations complexes pour les bénéficiaires comme pour les organismes bancaires.

**Mme la rapporteure.** Avis favorable aux amendements identiques. Il me semble en effet qu'une durée d'un an constitue un bon équilibre entre la nécessité de faciliter la mise en œuvre rapide de la mesure et celle d'accorder un délai aux entreprises pour leur permettre de s'adapter.

*L'amendement AS243 est retiré.*

*La commission adopte les amendements identiques.*

*Puis elle adopte l'article 1<sup>er</sup> modifié.*



**Article 1<sup>er</sup> bis (nouveau) :** *Amélioration du droit au compte pour les victimes de violences conjugales*

*La commission est saisie des amendements identiques AS232 de la rapporteure et AS328 de Mme Monique Limon.*

**Mme la rapporteure.** Il s'agit d'apporter un élément complémentaire pour favoriser l'autonomie financière des femmes, notamment celles qui pourraient être victimes de violences économiques, psychologiques ou physiques.

Les échanges avec la Banque de France ont fait apparaître une faille dans la mise en œuvre du droit au compte, qui permet à toute personne physique résidant sur le territoire de disposer d'un compte bancaire. Après intervention de la Banque de France, un établissement de crédit est tenu, sans pouvoir s'y opposer, d'ouvrir un compte de dépôt dans les trois jours ouvrés à compter de la réception de l'ensemble des pièces nécessaires. Cette disposition du code monétaire et financier, qui permet de lutter contre l'exclusion bancaire, est conditionnée au fait de ne disposer d'aucun compte de dépôt, sans qu'il soit précisé, pour les personnes physiques, s'il s'agit d'un compte personnel ou d'un compte joint. Ainsi, de nombreuses femmes victimes de violences, sous prétexte qu'elles ont déjà un compte joint, ne peuvent bénéficier de cette procédure et se voient dans l'impossibilité d'individualiser leur compte et la gestion de leurs ressources.

Cet amendement a donc pour objet de ne pas opposer au droit au compte le fait d'être titulaire d'un compte collectif. Cela permettra notamment aux victimes de violences conjugales de disposer de leurs revenus sur un compte autonome.

**Mme Monique Limon.** Au regard de l'importance du sujet, le groupe La République en Marche a souhaité déposer un amendement identique à celui de Mme la rapporteure. Il s'agit d'affirmer le caractère individuel du droit à détenir un compte de dépôt, afin de garantir à chaque personne une pleine autonomie dans la gestion de ses ressources.

*La commission adopte les amendements.*

**Article 2 :** *Versement des prestations sociales sur un compte dont le bénéficiaire est le titulaire*

*La commission étudie l'amendement AS351 de la rapporteure.*

**Mme la rapporteure.** L'amendement vise à intégrer dans le dispositif les indemnités et prestations liées à l'arrêt de travail en raison d'une maladie ou d'un accident de travail, à l'accompagnement d'une personne en fin de vie ou encore à l'indemnisation d'un préjudice en raison d'une exposition aux pesticides pour les salariés du régime général. Ce faisant, nous complétons cet article qui vise à protéger les bénéficiaires de ces prestations contre les violences économiques qu'ils pourraient subir.

*La commission adopte l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS279 de Mme Perrine Goulet.*

**Mme Perrine Goulet.** Il s'agit d'ajouter au dispositif les prestations d'invalidité.

**Mme la rapporteure.** Il est tout à fait justifié d'intégrer ces prestations dans le champ du dispositif. Avis favorable.

*La commission adopte l'amendement.*

*Elle est ensuite saisie de l'amendement AS234 de Mme Marie-Noëlle Battistel.*

**Mme Marie-Noëlle Battistel.** L'amendement vise également à compléter le dispositif de l'article, en y intégrant les indemnités de retraite et l'allocation de veuvage.

**Mme la rapporteure.** Je suis tout à fait favorable à cet ajout : il convient effectivement que les personnes retraitées ou veuves puissent être protégées de l'emprise des personnes de leur entourage qui pourraient exercer une pression à leurs dépens.

*La commission adopte l'amendement.*

*Puis elle en vient à l'amendement AS295 de Mme Annie Chapelier.*

**Mme Annie Chapelier.** L'amendement a pour but donc d'intégrer les prestations de retraite, de maladie et de retraite complémentaire des indépendants.

**Mme la rapporteure.** Avis favorable. Cet amendement étend opportunément aux indépendants le bénéfice de la protection de leurs prestations vieillesse et accidents du travail.

*La commission adopte l'amendement.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS329 de Mme Jacqueline Dubois.*

**Mme Monique Limon.** L'amendement vise à intégrer les indemnités journalières et les pensions de retraite de base et complémentaires des personnes affiliées à la Mutualité sociale agricole (MSA) dans le champ des obligations créées par cet article.

**Mme la rapporteure.** Il me semble en effet très important de porter les agricultrices – je sais l'attachement que leur porte notre collègue Jacqueline Dubois – au même niveau que les salariées. Les agriculteurs et les agricultrices affiliés à la MSA bénéficieront donc du même régime de versement des prestations sur le compte dont ils sont titulaires que les salariés affiliés à la caisse primaire d'assurance maladie.

*La commission adopte l'amendement.*

*Puis elle est saisie de l'amendement AS186 de Mme Marie-Noëlle Battistel.*

**Mme Marie-Noëlle Battistel.** Je crains que cet amendement ne recueille un avis défavorable, car il est parallèle à celui que j'avais déposé à l'article 1<sup>er</sup> : il s'agit de faire en sorte que le versement des prestations puisse être effectué sur un compte joint à condition que le bénéficiaire ait la jouissance de celui-ci sans le contreseing du cotitulaire.

**Mme la rapporteure.** J'émettrai, en effet, un avis défavorable sur celui-ci : il conduirait à un degré de technicité préjudiciable à l'effectivité de la mesure.

*L'amendement est retiré.*

*La commission examine l'amendement AS7 de M. Grégory Labille.*

**Mme Valérie Six.** Je retire l'amendement de mon collègue, ainsi que celui qui suit immédiatement, car il sera satisfait par la fixation d'un délai d'un an.

*L'amendement est retiré, de même que l'amendement AS65 de Mme Valérie Six.*

*La commission est saisie, en discussion commune, des amendement AS245 de M. Stéphane Viry ainsi que des amendements identiques AS244 de M. Stéphane Viry et AS254 de Mme Annie Chapelier.*

**M. Stéphane Viry.** La logique est à la même qu'à l'article 1<sup>er</sup> : je souhaite raccourcir le délai prévu. L'amendement AS245 vise à le fixer à dix-huit mois, l'amendement AS244 à douze mois. Compte tenu du vote intervenu précédemment, je présume que Mme la rapporteure émettra un avis favorable sur le second.

**Mme la rapporteure.** Par cohérence avec ce que nous avons voté à l'article 1<sup>er</sup>, j'émetts effectivement un avis favorable sur les amendements identiques, de manière que le dispositif entre en vigueur un an après la publication de la loi.

*L'amendement AS245 est retiré.*

*La commission adopte les amendements identiques.*

*Puis elle adopte l'article 2 modifié.*

### **Avant l'article 3**

*La commission examine l'amendement AS45 de M. Michel Castellani.*

**Mme Martine Wonner.** La PreParE peut être versée en cas d'interruption totale d'activité ou dans le cadre d'une formation professionnelle non rémunérée. En revanche, si une personne décide de débiter une formation rémunérée, elle perd son allocation. Les auditions ont permis de démontrer que les bénéficiaires n'entamaient pas de démarche pour recourir à une formation professionnelle rémunérée par crainte de perdre leur allocation. L'objectif de l'amendement est donc de remédier à cette situation.

**Mme la rapporteure.** Votre proposition rejoint l'une des préoccupations exprimées durant les auditions, et dont traite également l'article 3, à savoir la manière de faire en sorte que les bénéficiaires de la PreParE puissent entamer une formation sans que leur droit à la prestation soit interrompu. L'audition de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) nous a rassurés sur ce point : la PreParE est fractionnable. Un parent qui en bénéficie à temps plein et qui s'engage dans une formation d'un mois pourra donc retrouver la prestation au même niveau à l'issue de cette formation. De ce point de vue, votre amendement me semble donc satisfait.

Je pense, en revanche, et c'est l'objet de la nouvelle rédaction de l'article 3 que je m'appête à vous proposer, qu'il nous faut être attentifs à ce que les démarches déclaratives des parents pour bénéficier à nouveau de la prestation soient aussi limitées que possible. Je vous propose donc de retirer cet amendement : dans les faits, il est déjà satisfait.

*L'amendement est retiré.*

**Article 3 :** *Accès des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant à des dispositifs de formation professionnelle*

*La commission est saisie de l'amendement AS233 de la rapporteure, faisant l'objet du sous-amendement AS356 de Mme Monique Limon.*

**Mme la rapporteure.** Cette réécriture de l'article 3 est largement issue des auditions que nous avons menées en vue de l'examen de cette proposition de loi. Le but demeure exactement le même, à savoir permettre aux parents – principalement des femmes – qui se sont éloignés de l'emploi en raison de leur congé parental, d'avoir le choix de reprendre une activité.

Une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques a démontré, à partir des exemples français, allemand et autrichien, une détérioration rapide des compétences et une plus grande difficulté à retourner vers l'emploi. La réforme de l'allocation parentale d'éducation, en 1994, qui avait pour but de rendre le recours à cette prestation plus aisé, s'est ainsi traduite par une diminution de 100 000 à 150 000 du nombre de mères de deux enfants sur le marché du travail.

La réforme de la PreParE, en 2014, si elle s'est soldée par un échec pour ce qui concerne le partage de la prestation au sein du couple, a tout de même permis un retour plus rapide des femmes sur le marché de l'emploi. À une écrasante majorité, les personnes bénéficiant de la PreParE sont des femmes, surtout peu qualifiées. Selon la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et de la santé, les ouvrières et employées représentent 55 % des mères d'enfants de moins de 3 ans, mais 75 % des bénéficiaires de la PreParE.

L'objectif de cet article est donc de viser en priorité les femmes peu qualifiées, qui sont fortement exposées au risque de désinsertion professionnelle à l'issue de leur congé. Pour ce faire, l'amendement vise à renforcer une convention déjà existante entre la CNAF et Pôle emploi pour étendre le champ des bénéficiaires des formations. Alors que cette convention se concentrait sur les mères de plus de deux enfants dont les droits à la PreParE allaient s'éteindre dans un an, la convention visera cette fois l'ensemble des bénéficiaires, indépendamment du nombre d'enfants. Par ailleurs, la durée d'éligibilité a été fixée à deux ans : un an avant l'expiration des droits à la PreParE et jusqu'à un an après. Il s'agit de faire en sorte que les bénéficiaires n'aient pas à mettre en balance leur prestation et leur formation.

L'ambition du dispositif est également de faire des CAF et de Pôle emploi, à l'échelle locale, les responsables de la réussite de cette convention. Il leur reviendra non seulement d'échanger des informations sur les bénéficiaires de la PreParE, comme ils doivent déjà le faire au titre de la convention existante, mais aussi de s'assurer que les bénéficiaires puissent, en cas d'échec de leur formation, retrouver le bénéfice de la PreParE sans engager de démarches administratives inutiles ou potentiellement décourageantes.

Il s'agit de permettre aux mères d'enfants de moins de 3 ans de bénéficier d'un dispositif plus efficace dans tous les territoires afin de retrouver un emploi si elles le souhaitent. L'objectif est donc de lutter contre une forme d'assignation que subissent encore trop souvent ces femmes.

Je dirai quelques mots, pour finir, des amendements qui tomberaient du fait de l'adoption du mien.

Ceux qui visent à faire démarrer le dispositif avant l'expiration des droits à la PreParE sont satisfaits par la nouvelle rédaction que je propose. Il convient toutefois d'avoir bien en tête les difficultés techniques liées à l'estimation correcte du moment où la PreParE doit expirer, puisque celui-ci varie selon les conditions dans lesquelles la prestation est prise au sein du couple ou encore de la possibilité pour les parents d'enfants qui vont avoir 3 ans de trouver un mode de garde avant l'entrée à l'école de ces derniers. Dans les cas où une mère prend seule la prestation, elle peut en bénéficier tout au plus jusqu'aux 2 ans de l'enfant. L'informer de ses droits à la formation au premier anniversaire de l'enfant me semble constituer un bon équilibre.

S'agissant de l'amendement AS47 de M. Castellani, la convention englobe bien l'information des bénéficiaires relative au catalogue des formations qualifiantes ou de réinsertion professionnelle à la disposition du conseiller de Pôle emploi.

**Mme Monique Limon.** L'objet de mon sous-amendement est de prévoir le suivi des modalités de mise en œuvre de la convention signée entre la CNAF et Pôle emploi, afin de vérifier le nombre de personnes bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, ou d'anciennes bénéficiaires qui ont retrouvé un emploi à la suite de l'interruption de leur activité. Ce sous-amendement s'inscrit donc dans une démarche d'émancipation de ces personnes, qui sont souvent des femmes éloignées de l'emploi.

**Mme la rapporteure.** Je suis favorable au sous-amendement, qui me paraît compléter utilement le suivi de cette expérimentation et permettra en effet de vérifier concrètement son efficacité auprès du public qu'il vise prioritairement, à savoir les bénéficiaires de la PreParE éloignés de l'emploi.

*La commission adopte successivement le sous-amendement et l'amendement sous-amendé. En conséquence, l'article 3 est ainsi rédigé et les amendements identiques AS26 de Mme Laurence Trastour-Isnart, AS46 de M. Michel Castellani, AS83 de Mme Emmanuelle Anthoine, AS123 de Mme Élodie Jacquier-Laforge, AS163 de M. Bertrand Bouyx, AS265 de Mme Pascale Fontenel-Personne, AS274 de Mme Isabelle Valentin et AS338 de Mme Coralie Dubost ainsi que les amendements AS187 de Mme Marie-Noëlle Battistel et AS47 de M. Michel Castellani tombent.*

**Article 3 bis (nouveau) : Droit au télétravail pour les salariées enceintes**

*La commission est saisie de l'amendement AS297 de Mme Céline Calvez.*

**Mme Céline Calvez.** Il a été constaté que le recours contraint au télétravail, lié à la situation sanitaire, avait des effets bénéfiques pour les femmes enceintes et leurs enfants. Ainsi, une diminution du nombre de naissances prématurées a été observée. Les femmes sont également plus calmes, moins épuisées. Des études l'ont montré, l'un des rares aspects positifs de la crise a été de mettre en évidence les effets bénéfiques de l'aménagement du poste en télétravail pour les femmes enceintes dans les semaines qui précèdent leur congé de maternité. C'est pourquoi l'amendement vise à faire en sorte qu'une salariée puisse bénéficier du télétravail dans les douze semaines précédant son congé de maternité.

En outre, le recours au télétravail permettrait de réduire le nombre important de congés dits pathologiques, qui sont une manière de prévenir l'aggravation de certaines grossesses, souvent liée à l'utilisation des transports pour aller au travail. Cela allégerait une

charge qui pèse aussi bien sur la collectivité que sur la carrière des femmes elles-mêmes, ainsi que sur leur retraite.

**Mme la rapporteure.** Je partage, sur le fond, votre attention à permettre aux femmes de concilier au mieux leur grossesse et leur travail.

La possibilité pour les femmes enceintes de pratiquer le télétravail avant le congé prénatal existe déjà. Compte tenu notamment de la part prise par le télétravail durant la crise sanitaire, le nouvel accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 26 novembre dernier permet d'encourager la dynamique de négociation collective en la matière. Il prend également en compte les spécificités, en particulier les raisons médicales et familiales – ainsi, le télétravail est facilité pour les salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, de nombreux accords collectifs contiennent des mesures liées à la protection de la maternité. Le télétravail est bien entendu un levier important qui doit être utilisé lorsque le poste le permet.

En outre, il me paraît délicat de bouleverser, comme vous le proposez à travers cet amendement, sans concertation avec les organisations syndicales et patronales, les équilibres trouvés par les partenaires sociaux dans l'ANI.

Pour ces raisons, je vous demande de retirer votre amendement.

**M. Pierre Dharréville.** Je suis assez sensible à la proposition de Mme Calvez, car elle vise à créer une sorte de droit au télétravail. Or nous avons constaté, lors des nombreuses auditions organisées par la commission sur la question du télétravail, qu'il y avait nécessité de légiférer en la matière pour mieux garantir les droits des salariés, même si l'ANI cherche à l'éviter.

J'ai été un peu gêné, en revanche, par la fin de votre argumentation, madame Calvez, car il ne faudrait pas culpabiliser les femmes ayant recours au congé pathologique, même si telle n'était sans doute pas votre intention. Le congé pathologique existe et il est fondé. La mesure ne doit pas non plus avoir pour objectif de réduire les coûts. L'enjeu est bien, à mes yeux, de créer un nouveau droit pour s'adapter à un certain nombre de situations.

**M. Gaël Le Bohec.** Je n'ai pas, pour ma part, ressenti de remise en cause du droit au congé pathologique, mais simplement la mise en évidence de la charge supplémentaire que pouvaient représenter les transports pour une femme enceinte.

Pour ce qui est de l'amendement, j'ai, bien entendu, toute confiance dans les accords collectifs dont je reste un fervent défenseur mais, sans les attendre, la loi peut aussi permettre d'avancer. C'est ce qu'il s'est passé dans le domaine de la législation du travail ou de la fonction publique. Ce serait une façon de faire passer le message aux entreprises, d'autant plus que, nous l'avons constaté, le télétravail facilite le passage au congé de maternité. Je soutiendrai cet amendement.

**Mme Catherine Fabre.** Notre collègue propose une piste intéressante pour l'avenir. Si le confinement nous a permis de constater les limites du télétravail, il a aussi montré que celui-ci représentait une solution à certaines situations particulières. Le troisième trimestre de la grossesse en est une.

Par cet amendement, Mme Calvez tire les enseignements de la crise que nous vivons depuis un an, en s'inscrivant dans la continuité des mesures que nous avons adoptées en faveur du télétravail. Le moment est peut-être mal choisi en raison des négociations en cours, mais cette discussion et le vote favorable de certains d'entre nous pourraient inciter les partenaires sociaux à prendre rapidement position, publiquement, sur un sujet qui, me semble-t-il, devrait recueillir un large consensus.

**Mme Annie Chapelier.** Cette proposition est un exemple des leçons que nous pouvons tirer de la crise sanitaire. Mme Calvez a souligné le recul des accouchements prématurés chez les femmes en télétravail. C'est l'un des bénéfices que nous pouvons retenir de ce nouveau mode de travail. La mesure proposée prévoit un cadre extrêmement souple qui permettrait à toutes les entreprises de l'organiser.

**Mme Perrine Goulet.** Le groupe Mouvement Démocrate (MoDem) et Démocrates apparentés soutiendra cet amendement très intéressant. Cependant, j'aimerais que, d'ici à la séance publique, nous réfléchissions aux modalités de travail de celles qui ne peuvent pas travailler à distance. En effet, cet amendement ne concerne que les femmes qui travaillent dans les bureaux, souvent des cadres. Que pourrions-nous proposer aux autres, les caissières par exemple ? Nous devons aller plus loin pour permettre à toutes les femmes de vivre sereinement leur grossesse, y compris celles qui se retrouvent en première ou deuxième ligne.

**Mme Monique Limon.** Le télétravail est un sujet majeur, particulièrement pour les femmes. Les auditions que vous avez menées, madame la présidente, ont mis en évidence les risques de dérive, le télétravail pouvant être perçu comme un moyen de rester à son poste tout en gardant les enfants. Du fait des nombreuses questions qu'il pose, ce sujet mériterait d'être abordé dans sa globalité par notre commission.

**Mme Valérie Six.** Je suis sensible à la finalité de l'amendement mais la question devrait être réglée par un accord avec l'employeur plutôt que par la loi. En effet, l'inscription de cette disposition dans la loi pourrait être comprise comme une obligation, pour la femme, dans les dernières semaines de la grossesse, de demander à travailler à distance. Quant à celles qui ne peuvent pas télétravailler, elles ont toujours la possibilité d'être en arrêt maladie si leur état de santé l'impose. Ne mélangeons pas tout.

**M. Philippe Chalumeau.** Je soutiendrai cet amendement, qui représente une avancée. Le télétravail s'est largement développé à l'occasion de la pandémie et il est normal que le législateur en débattenne, d'autant plus qu'une personne qui travaille à distance, rappelons-le, travaille réellement. Elle ne saurait, en même temps, garder ses enfants. Notre commission devrait se saisir de ce sujet pour l'encadrer et réfléchir aux conséquences de l'isolement ou aux risques de *burnout*.

**Mme Nicole Trisse.** Vous dites que le télétravail concerne les personnes qui travaillent dans les bureaux mais comment fonctionneront, dans ce cas, ceux qui accueillent du public ? Que deviendront les services publics si les fonctionnaires travaillent à distance ? Comment les personnes seront-elles renseignées ? Nous devons trouver un équilibre entre les besoins des uns et des autres ; aussi me semble-t-il risqué d'inscrire le principe dans la loi, car les entreprises, comme les femmes concernées, pourraient se retrouver contraintes.

**M. Stéphane Viry.** La rédaction de cet amendement me semble satisfaisante et équilibrée. La rapporteure a beau considérer qu'il est satisfait, il serait souhaitable de

l'adopter, d'autant plus qu'il s'inscrit dans l'esprit de ce texte destiné à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les hommes et les femmes.

**Mme Karine Lebon.** « À sa demande, et sous réserve que ses missions puissent être exécutées hors des locaux de l'employeur » sont des mots clés qui doivent nous conduire à adopter cet amendement, lequel n'est pas contradictoire avec les mesures qui peuvent être prises pour réduire le temps de travail des femmes au cours du dernier trimestre de leur grossesse.

**Mme Céline Calvez.** Beaucoup d'intervenants ont souhaité que notre commission se saisisse du sujet du télétravail. Un petit coup de pression ne fera pas de mal, cependant. Nous avons pris soin de rédiger l'amendement de telle sorte qu'aucune obligation ne soit faite à la femme enceinte de demander à passer en télétravail, ni à l'employeur de le lui accorder. Nous proposons simplement une nouvelle modalité de travail pour permettre aux femmes de mener de front carrière professionnelle et grossesse, et favoriser ainsi leur émancipation économique.

*La commission adopte l'amendement.*

**Article 4 :** *Favoriser l'accès des familles monoparentales aux modes de garde collectifs*

*La commission est saisie de l'amendement AS189 de Mme Marie-Noëlle Battistel.*

**Mme Marie-Noëlle Battistel.** Cet amendement, proposé par Sciences-Po au féminin, vise à étendre le bénéfice des places réservées pour la garde d'enfant aux personnes qui souhaitent poursuivre leurs études afin de leur permettre d'approfondir leur projet professionnel.

**Mme la rapporteure.** Je partage votre intention mais je préfère l'amendement de Mme Chapelier, qui me semble plus large que le vôtre et prévoit notamment d'intégrer dans le dispositif les personnes en formation initiale, ce qui correspond à un parcours d'études supérieures mais aussi de formation continue. Je vous invite à retirer votre amendement.

*L'amendement est retiré.*

*La commission adopte les amendements rédactionnels identiques AS350 de la rapporteure et AS73 de Mme Annie Chapelier.*

*Puis elle examine, en discussion commune, l'amendements AS296 de Mme Annie Chapelier, l'amendement AS27 de Mme Laurence Trastour-Isnart, faisant l'objet du sous-amendement AS354 de M. Stéphane Viry, ainsi que les amendements identiques AS267 de Mme Pascale Fontenel-Personne, AS275 de Mme Isabelle Valentin et AS280 de Mme Élodie Jacquier-Laforge.*

**Mme Annie Chapelier.** Mon amendement tend à préciser que le parcours d'insertion professionnelle et sociale dans lequel s'engagent les personnes éligibles à ce dispositif peut comprendre des périodes de formation continue, en particulier au sein des établissements universitaires, écoles et instituts.

**Mme Laurence Trastour-Isnart.** Il s'agit d'étendre le bénéfice des places réservées pour la garde d'enfants aux personnes qui souhaitent poursuivre leurs études afin de leur



permettre de concilier leur projet avec leur vie de famille. Je pense aux très jeunes mamans qui sont parfois encore lycéennes.

**M. Stéphane Viry.** Certaines femmes, en effet, qui souhaitent reprendre leurs études ou améliorer leur situation professionnelle, sont parfois contraintes de s'inscrire à des cours par correspondance. Je propose de le préciser dans l'amendement de ma collègue Trastour-Isnart.

**Mme Isabelle Valentin.** Il s'agit d'étendre le bénéfice des places réservées pour la garde d'enfants aux personnes déjà engagées dans un parcours universitaire ou d'enseignement supérieur, qui souhaitent poursuivre leurs études, afin de leur permettre d'approfondir leur projet professionnel.

**Mme Perrine Goulet.** L'objectif de l'amendement AS280 est le même : permettre aux femmes qui poursuivent ou reprennent des études, par exemple dans le cadre de la formation tout au long de la vie, de bénéficier de places réservées en crèches.

**Mme la rapporteure.** Je préfère l'amendement de Mme Chapelier, car il vise à prendre en compte, dans le dispositif destiné aux personnes en parcours d'insertion professionnelle, celles qui reprennent des études ou les poursuivent, en vue d'intégrer le marché du travail. Il me semble plus large que l'ensemble des autres amendements déposés à ce sujet.

Rappelons que l'interprétation qui doit être faite de cet article reste inchangée : le « berceau social » est réservé aux personnes en situation précaire, qui pourraient ne pas retrouver d'emploi faute de mode de garde pour leur enfant. C'est ce qui justifiait notamment l'intégration des familles monoparentales uniquement sous l'angle de celles qui sont en insertion professionnelle et sous conditions de ressources.

Sous cette réserve, je suis favorable à l'amendement, qui tend à préciser utilement que les parcours de réinsertion professionnelle peuvent passer par la reprise d'études, comme c'est le cas à l'école 42, dirigée par Sophie Viger, en partenariat avec Pôle emploi.

*La commission adopte l'amendement AS296.*

*En conséquence, les autres amendements tombent.*

*La commission en vient à l'amendement AS330 de Mme Monique Limon, faisant l'objet du sous-amendement AS373 de la rapporteure.*

**Mme Monique Limon.** Cet amendement tend à reconnaître dans la loi l'existence des crèches à vocation d'insertion professionnelle, dites crèches AVIP, et à en encourager la création. Il est devenu nécessaire de déployer plus largement les crèches AVIP dans tout le territoire et de leur garantir une assise législative. C'est pourquoi le groupe La République en Marche propose de définir dans la loi les critères constitutifs d'une structure AVIP et les publics ciblés, en particulier les familles monoparentales. L'amendement vise également à ce qu'une convention entre l'État, Pôle emploi et la CNAF détermine les obligations auxquelles ces établissements et services sont soumis, les avantages qu'ils reçoivent en contrepartie et leurs modalités de déclinaison locale.

**Mme la rapporteure.** À la notion de réservation, potentiellement trop rigide s'agissant des places en crèche, nous préférons celle d'accueil d'une proportion donnée d'enfants dont les parents seraient engagés dans un parcours d'insertion professionnelle.

*La commission **adopte** successivement le sous-amendement et l'amendement **sous-amendé**.*

*Puis elle **adopte** l'article 4 **modifié**.*

#### **Après l'article 4**

*La commission est saisie, en discussion commune, des amendements AS156 et AS157 de Mme Valérie Six ainsi que des amendements AS178 et AS268 de Mme Bénédicte Taurine.*

**Mme Valérie Six.** Par l'amendement AS156, nous souhaitons appeler l'attention sur le problème du nombre de places en crèche pour la petite enfance. L'article 4 prévoit de réserver des places en crèches aux familles monoparentales bénéficiaires de l'allocation de soutien familial. Or c'est le nombre de places en crèche qui pose problème ainsi que leur répartition dans le territoire. Aujourd'hui, on ne dénombre que 145 000 places en crèche chaque année. Autrement dit, seul un enfant sur huit peut y être accueilli. L'insuffisance du nombre de places engendre des problèmes de mode de garde pour de nombreux parents, ce qui accroît les inégalités entre les sexes.

J'en profite pour dire un mot de la gestion de la vie de famille et de la vie professionnelle. Les mères étant plus nombreuses que les pères à demander un congé parental, j'ai proposé de créer un congé familial partageable entre les deux parents. Hélas, cet amendement a été déclaré irrecevable alors que la réforme des modes de garde est un vrai sujet. Les mères souhaitent s'investir davantage dans leur vie professionnelle et les pères, dans l'éducation de leur enfant et la cellule familiale. De même, la désertification des services de la petite enfance au sein de certains territoires est un fléau contre lequel nous devons lutter.

Quant à l'amendement AS157, il vise à appeler l'attention sur l'opportunité, pour les entreprises, de proposer des places de crèches à leurs salariés. Le dispositif existe mais il reste méconnu alors qu'il serait gagnant-gagnant : en réservant des places en crèches pour ses salariés, l'entreprise leur permettrait de se rendre au travail plus sereinement, d'autant plus que les crèches sont souvent situées à proximité du lieu de travail. L'entreprise fidéliserait ainsi le salarié bénéficiaire et se prémunirait contre d'éventuelles absences liées au mode de garde. Pour dynamiser ce dispositif et inciter les entreprises à y recourir, il conviendrait de le rendre incitatif.

**Mme Bénédicte Taurine.** Mes deux amendements visent à ce que le Gouvernement remette des rapports au Parlement.

Le premier permettrait d'estimer le nombre de places nécessaires et qui resteraient donc à construire, afin d'éviter aux mères de quitter leur emploi en raison de la déficience de la puissance publique. Réserver des places aux familles monoparentales qui bénéficient de l'allocation de soutien familial ne suffit pas. Nous souhaitons accélérer la création du nombre de places en crèche afin que l'ensemble des familles soient accompagnées entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Le second rapport concernerait l'extension à toutes les familles monoparentales du bénéfice d'une place en crèche, sans avoir à justifier de la perception de l'allocation de

soutien familial. En 2017, cette allocation a été versée à environ 836 000 foyers dont seul un quart représentait une famille monoparentale. Cette disposition ne concernerait donc que 200 000 personnes, sachant que peu d'entre elles ont un enfant en bas âge. À 85 %, les parents isolés sont des femmes. La monoparentalité pose des difficultés d'organisation et nous devons nous saisir de ce sujet.

**Mme la rapporteure.** Pour ce qui est du nombre de places en crèche, je vous renvoie à l'évaluation qui sera bientôt faite, sous forme de bilan, de la convention d'objectifs et de gestion de la CNAF, qui court entre 2018 et 2022. Je vous encourage, par ailleurs, à consulter le rapport du HCFEA, rendu en 2018 au sujet de l'accueil des enfants de moins de 3 ans. Cette invitation vaut également pour les députés qui ont demandé que le Gouvernement leur remette des rapports.

Il est de notoriété publique que les objectifs de la convention d'objectifs et de gestion, à savoir la création nette de 30 000 places de crèches, ce qui tient compte des mouvements comparables de fermeture, ne seront sans doute pas atteints, bien qu'on soit en droit d'espérer la satisfaction d'un objectif de 25 000 places supplémentaires au cours de cette période. Cette situation est due, en partie, à la crise sanitaire, en partie à la faible lisibilité des compétences dans ce domaine. Plutôt que de demander un rapport à ce sujet, il vaudrait mieux orienter les équipements d'accueil du jeune enfant (EAJE) vers les familles monoparentales et accorder une attention particulière aux personnes qui ont le plus de difficultés à trouver, par l'intermédiaire du site monenfant.fr.

Je vous invite, par conséquent, à retirer ces amendements.

*La commission rejette successivement les amendements.*

**Article 4 bis (nouveau) :** *Rapport relatif à l'accueil des enfants de parents engagés dans un parcours d'insertion professionnelle*

*La commission est saisie de l'amendement AS331 de M. Didier Martin.*

**Mme Monique Limon.** L'amendement vise à ce que, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de ce texte, le Gouvernement remette au Parlement un rapport qui évalue les aides et les dispositifs ayant vocation à garantir l'accueil des jeunes enfants dont les parents sont engagés dans un parcours d'insertion professionnelle ou sociale. Ce rapport devra comprendre un bilan des aides et dispositifs existants, des expériences menées sur la base du volontariat, ainsi que des données relatives à leur articulation, leur accessibilité dans tous les territoires et à la typologie des publics bénéficiaires. Il devra enfin formuler des propositions en vue de faciliter leur diffusion et de répondre aux besoins des parents de jeunes enfants dont la situation sociale et professionnelle justifie un accueil spécifique.

**Mme la rapporteure.** Contrairement aux réponses que j'ai apportées jusqu'à présent aux demandes de rapport, j'ai envie de vous donner un avis favorable. Comme le déplore le HCFEA dans sa note de 2019 relative au développement de solutions ponctuelles et durables de garde d'enfants pour les demandeurs d'emploi et les nouveaux embauchés, la manière dont est respecté le dispositif du berceau social fait l'objet d'un suivi encore trop lacunaire. Le Haut Conseil proposait ainsi de réaliser une étude sur le respect de ces dispositions par les EAJE et la manière dont celui-ci est contrôlé par les autorités de tutelle.

De la même manière, le dispositif spécifique des crèches AVIP doit faire l'objet d'un travail de la CNAF sur l'exercice 2020-2021. Les conclusions de ce travail pourront utilement être remises à notre assemblée dans le cadre du rapport que vous proposez.

*La commission adopte l'amendement.*

**Article 5 :** *Favoriser la parité au sein de l'enseignement supérieur*

*La commission est saisie de l'amendement AS263 de la rapporteure et des sous-amendements AS364 de Mme Perrine Goulet, AS377 de Mme Marie-Noëlle Battistel, AS357 de Mme Carole Grandjean, AS378 et AS374 de Mme Marie-Noëlle Battistel, des sous-amendements identiques AS371 de Mme Annie Chapelier et AS375 de Mme Marie-Noëlle Battistel, ainsi que des sous-amendements AS376 de Mme Marie-Noëlle Battistel, AS370 de Mme Annie Chapelier, AS358 de Mme Carole Grandjean et AS369 de Mme Annie Chapelier.*

**Mme la rapporteure.** Il s'agit de réécrire l'article 5, relatif à l'égalité professionnelle dans l'enseignement supérieur et la recherche grâce, notamment, à la composition paritaire des jurys.

Il est ainsi prévu de renforcer les obligations relatives à la parité dans les établissements qui relèvent de la cotutelle du ministère de l'enseignement supérieur et d'autres ministères. Ce champ concerne notamment les grandes écoles d'ingénieurs ou de travaux publics. Les auditions que nous avons menées ont mis en évidence la persistance de grandes différences entre la part des femmes et celle des hommes. Qu'il s'agisse des 15 % de femmes dans les filières mathématiques ou des 28 % de femmes qui embrassent aujourd'hui la carrière d'ingénieure après une grande école, les résultats ne sont pas satisfaisants. Je suis donc heureuse de pouvoir compter sur le soutien de la Conférence des grandes écoles ainsi que de celui de la Conférence des écoles d'ingénieurs, à ceci près que cette dernière nous a alertés quant au souci pour les femmes professeures de ne pas multiplier les activités de jury afin de ne pas pénaliser leur propre travail de fond.

J'en viens au deuxième point. Cet article prévoirait, par ailleurs, des dérogations pour les filières au sein desquelles un sexe serait sous-représenté. Ainsi, pour les filières dans lesquelles moins de 10 % d'un sexe est présent, les jurys pourront non pas être astreints à une représentation d'au moins 30 % de chaque sexe mais à la représentation d'une personne *a minima* du sexe sous-représenté. Cette mesure me semble être un bon équilibre, pour respecter les spécificités de certaines filières, sans pour autant les laisser de côté dans le progrès vers une juste représentation des femmes et des hommes.

Enfin, l'article prévoit de nouvelles dispositions relatives à l'observatoire de l'insertion professionnelle au sein des universités. Ce dernier, qui accompagne les étudiants et les étudiantes vers leur stage et leur premier emploi, ne comprend actuellement aucune disposition relative à un accompagnement paritaire. Or, comme toutes les phases de transition, il est crucial d'accompagner les étudiantes comme les étudiants dans le choix d'une orientation qui leur correspond, indépendamment de leurs préjugés et de ceux des recruteurs, ou de stéréotypes.

**Mme Perrine Goulet.** Mon sous-amendement AS364 reprend le contenu d'un amendement qui pourrait tomber en cas d'adoption de celui de la rapporteure. Les auditions menées ont mis en évidence les difficultés à trouver des femmes pour occuper certains postes à responsabilité, en raison notamment des stéréotypes persistants que nous devons combattre.

Devons-nous agir dès l'école maternelle, primaire, ou seulement à partir du collège ? Chaque solution présente des avantages et des inconvénients. Le collège nous semble une bonne solution, car c'est à ce moment que l'adolescent commence à réfléchir à son avenir. Notre groupe vous propose ainsi d'insérer un nouvel alinéa pour que les formations dispensées aux élèves de collège s'attachent, notamment en ce qui concerne l'orientation et la découverte des métiers, à lutter contre les stéréotypes de genre qu'ils peuvent induire et favoriser ainsi une répartition plus équilibrée des genres dans l'enseignement supérieur.

**Mme Marie-Noëlle Battistel.** Il s'agit également de reprendre dans les sous-amendements le contenu des amendements susceptibles de tomber.

Nous vous proposons, tout d'abord, avec le sous-amendement AS374, de compléter le dispositif relatif aux indicateurs d'égalité des chances entre les femmes et les hommes en précisant qu'ils rendent compte tant des parcours eux-mêmes que des modalités d'accès, qu'il s'agisse d'un concours ou d'une admission sur dossier.

Nous souhaitons également que, par le sous-amendement AS377, soit supprimée la dérogation accordée à la fonction publique pour les modalités d'accès aux formations de fonctionnaires stagiaires qui imposent de respecter une proportion minimale de 30 % de chaque sexe au sein des jurys.

Le sous-amendement AS378 tend à imposer la parité au sein des jurys de sélection ou de concours des établissements d'enseignement supérieur. Nous proposons par ailleurs que les établissements d'enseignement supérieur publient l'ensemble des indicateurs fixés par décret, avec le sous-amendement AS375. Enfin, les indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doivent non pas être des indicateurs globaux mais rendre compte de l'évolution de cette égalité tout au long du parcours de formation, ainsi que des parcours eux-mêmes aussi bien que des modalités d'accès à ceux-ci, qu'il s'agisse d'un concours ou d'une admission sur dossier, comme le propose le sous-amendement AS376.

**Mme Annie Chapelier.** Le sous-amendement AS371 vise à préciser que les établissements doivent publier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions menées pour réduire les inégalités. Par ailleurs, il convient de doubler l'effort de publication d'indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes d'une obligation de transparence quant aux actions menées en cas de résultats insatisfaisants, afin d'assurer la progression de l'établissement, comme le propose le sous-amendement AS370.

Enfin, le sous-amendement AS369 propose de passer de deux à un an après la publication de ce texte le délai d'entrée en vigueur de l'obligation de publier l'index d'égalité dans les établissements du supérieur et de la proportion minimale de 30 % de membres de chaque sexe dans les jurys de sélection ou de concours. Pour cette année, les sélections sont déjà en cours. Cet article a donc, de fait, un délai d'un an avant sa mise en application.

Au passage, j'indique que je présenterai, après l'article 5, deux amendements qui poursuivent le même objectif que le sous-amendement de Mme Goulet, que je soutiendrai.

**Mme Carole Grandjean.** L'amendement de réécriture de l'article 5 prévoit que, lorsqu'un jury de sélection ou de concours est constitué pour l'accès aux formations dispensées par certains établissements d'enseignement supérieur, sa composition respecte une proportion minimale de 30 % de personnes de chaque sexe. Il s'agit d'une réelle avancée pour

l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur. Cependant, cette obligation peut apparaître difficile à appliquer quand le jury ne comporte que deux membres. Afin d'assurer l'effectivité du dispositif, nous proposons, avec le sous-amendement AS357, de préciser qu'il ne s'appliquera qu'aux jurys composés d'au moins trois membres.

Par ailleurs, par le sous-amendement AS358, nous proposons d'étendre l'exigence d'une proportion minimale de 30 % de chaque sexe aux jurys de sélection pour l'accès aux sections de techniciens supérieurs, instituts, écoles et préparations à celles-ci, grands établissements, établissements où l'admission est subordonnée à un concours national ou un concours de recrutement de la fonction publique, ainsi que pour l'accès aux formations de l'enseignement supérieur dispensées dans les lycées, aux cycles préparatoires intégrés, aux formations préparant au diplôme de comptabilité et de gestion ou aux diplômes d'études scientifiques et techniques, etc.

**Mme la rapporteure.** Je donne un avis favorable au sous-amendement AS364 de Mme Goulet qui permettra de lutter contre les préjugés liés au genre et de mieux sensibiliser aux enjeux de l'orientation.

Avis défavorable au sous-amendement AS377. L'exception introduite à cet article se justifie par les obligations propres aux fonctionnaires stagiaires. En vertu de la loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, les jurys composés pour leur admission comprennent au minimum 40 % de personnes issues de chaque sexe. Il ne s'agirait donc pas de créer une exception pour la fonction publique qui est déjà soumise à des contraintes plus élevées.

Avis favorable au sous-amendement AS357. Je ne souhaite pas, en effet, contrarier le fonctionnement habituel des jurys mais favoriser une juste représentation des femmes et des hommes en leur sein. Pour éviter tout effet pervers, en particulier une sollicitation excessive des femmes au sein des jurys, ce seuil minimal me semble une bonne solution.

Avis défavorable au sous-amendement AS378 : je ne suis pas favorable à l'instauration d'une parité stricte dans les jurys. La proportion de 30 % serait une avancée importante, notamment pour les filières déjà déséquilibrées. Surtout, cette mesure conduirait à solliciter excessivement des femmes dans des filières où elles sont encore en nombre insuffisant, au détriment de leur travail de recherche.

J'invite Mme Battistel à retirer le sous-amendement AS374, qui est satisfait par la notion même d'indicateurs relatifs à l'égalité des chances, qui comprendront les modalités d'admission ainsi que les comparaisons entre les personnes admises et les personnes en emploi à la suite de leurs études, par exemple. Par ailleurs, ce baromètre est complété par des améliorations du fonctionnement de l'observatoire de l'insertion professionnelle, qui fournira des données dans ce domaine.

Je donne un avis favorable aux sous-amendements rédactionnels AS371 et AS375, et demande le retrait du sous-amendement AS376. Il est satisfait par la rédaction proposée, qui englobe l'ensemble des aspects de l'égalité des chances au sein de ces établissements, pendant toute la formation. Nous prêterons une attention particulière à ce que le décret précisant la méthode d'élaboration du baromètre prenne en compte l'ensemble des paramètres susceptibles de renforcer l'égalité des chances.

Le sous-amendement AS370 me semble s'éloigner de l'esprit dans lequel cet article a été rédigé. Nous souhaitons mettre en place un baromètre dressant un instantané de la situation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les établissements de l'enseignement supérieur. Si ce sous-amendement est en effet inspiré par l'index de l'égalité entre hommes et femmes dans l'entreprise, la solution proposée me semble trop lourde, au regard de l'ensemble des obligations qui seront prévues dans cet article. Avis défavorable.

Je suis favorable au sous-amendement AS358. Il permet d'étendre à une partie des formations post-bac les obligations de représentation équilibrée dans les jurys, que l'article 5 prévoit actuellement pour un périmètre différent d'établissements de l'enseignement supérieur. Je souhaite que des formations comme les IUT ou les BTS fonctionnent avec des jurys assurant une représentation équilibrée des femmes et des hommes, tout en faisant en sorte que les filières dans lesquelles le déséquilibre est trop important ne soient pas handicapées.

Quant au sous-amendement AS369, je ne suis pas partisane d'une réduction du délai d'entrée en vigueur de cet article. Les obligations prévues sont suffisamment lourdes pour que leur application se fasse selon un échéancier adéquat. La formation de jurys se fait parfois plusieurs mois à l'avance, il est naturel de prévoir une durée d'un an et demi, notamment dans la perspective de réorganisation que les nouvelles obligations imposeront aux établissements de filières dans lesquelles l'un des sexes est particulièrement sous-représenté.

**Mme Marie-Noëlle Battistel.** J'ai entendu les arguments de la rapporteure m'appelant à retirer le sous-amendement AS376, mais il introduit une précision qui évite de laisser place à l'interprétation. Je préfère le maintenir.

**Mme Annie Chapelier.** Je maintiens le sous-amendement AS369. Il s'applique aux établissements de l'enseignement supérieur, dont nous pouvons espérer qu'ils aient une meilleure capacité de réaction que les autres structures.

*Le sous-amendement AS374 est retiré.*

*Successivement, la commission **adopte** le sous-amendement AS364, **rejette** le sous-amendement AS377, **adopte** le sous-amendement AS357, **rejette** le sous-amendement AS378, **adopte** les sous-amendements identiques AS371 et AS375, **rejette** les sous-amendements AS376 et AS370, **adopte** le sous-amendement AS358 et **rejette** le sous-amendement AS369.*

*Elle **adopte** l'amendement AS263 **sous-amendé** et l'article 5 est **ainsi rédigé**.*

*En conséquence, tous les autres amendements se rapportant à l'article 5 **tombent**.*

## **Après l'article 5**

*La commission est saisie de l'amendement AS298 de Mme Céline Calvez.*

**Mme Céline Calvez.** Dans les métiers des sciences, technologies, ingénieries et mathématiques (STEM), la place des femmes est en régression. C'est notamment le cas dans le domaine de la programmation informatique et de l'intelligence artificielle. Les travaux que nous avons menés avec Stéphane Viry au sein de la délégation aux droits des femmes en 2018, consacrés à la place des femmes dans les sciences, ont montré qu'il était important d'encourager l'orientation des jeunes filles vers ces filières. Nous devons les convaincre que

ces carrières peuvent être une source d'épanouissement, mais aussi convaincre leurs familles et la société tout entière.

Nous avons intégré au rapport annexé à la loi de programmation pour la recherche le principe d'une campagne de sensibilisation aux métiers du STEM. Nous proposons que les écoles, les collèges et les lycées concourent à l'information sur ces filières et métiers et leur utilité sociale.

**Mme la rapporteure.** Intégrer à ce texte la campagne de sensibilisation prévue par la loi de programmation sur la recherche ne semble pas pertinent. La loi n'est pas l'outil juridique requis pour mettre en place des campagnes de sensibilisation – ces dispositions sont davantage de nature réglementaire. Sur le fond, mener une campagne spécifique à ces matières pourrait se faire au détriment des autres. Je demande le retrait de cet amendement.

**Mme Céline Calvez.** Nous pourrions interroger le Gouvernement en séance afin de lui faire préciser que les écoles, les collèges et les lycées concourront à cette information.

*L'amendement est retiré.*

*La commission est saisie de l'amendement AS318 de Mme Sonia Krimi.*

**Mme Sonia Krimi.** Je fais partie de la délégation aux droits des femmes, qui a beaucoup travaillé sur ces sujets. Un des amendements tombés à l'article 5 appelait à étudier les manières d'inciter les établissements scolaires à favoriser une meilleure parité dans les classes préparatoires.

Par cet amendement, je m'attaque à cette inégalité à la racine. Souvent, évoquer le rapport de l'UNICEF sur les jeux des enfants déclenche des sourires. Le sujet peut paraître anecdotique, mais il révèle l'intériorisation des stéréotypes. Mme Calvez y a beaucoup travaillé. Nous proposons d'intégrer l'éducation à l'égalité économique et professionnelle aux programmes d'enseignement scolaire.

Les enseignements ont un rôle primordial pour éveiller les consciences. Les femmes ne sont pas faites que pour les études littéraires – elles y représentent 75 % des effectifs – et les hommes ne sont pas faits pour devenir ingénieurs. Ces stéréotypes doivent être combattus dès le plus jeune âge.

**Mme la rapporteure.** Votre amendement semble satisfait. Je suis favorable à la démarche de sensibilisation aux stéréotypes de genre, et j'aurai l'occasion de le rappeler dans un instant.

À l'école primaire, l'article L. 312-17-1 du code de l'éducation prévoit déjà qu'une information consacrée à l'égalité entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les préjugés sexistes doit être dispensée à tous les stades de la scolarité.

Les établissements scolaires, y compris les établissements français d'enseignement scolaire à l'étranger, peuvent s'associer à cette fin avec des associations de défense des droits des femmes et promouvant l'égalité entre les hommes et les femmes.



L'application de ces dispositions rejoint donc parfaitement l'objectif de votre amendement, que je vous propose de retirer.

*L'amendement est retiré.*

**Article 5 bis (nouveau) :** *Intégration dans la formation des conseillers d'orientation des contenus relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes*

*La commission est saisie de l'amendement AS258 de Mme Annie Chapelier.*

**Mme Annie Chapelier.** Il s'agit de compléter la formation des conseillers d'orientation intervenant dans les collèges et lycées par des modules relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention et la sensibilisation aux stéréotypes de genre.

L'enseignement à l'école primaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes se fait dans des conditions très inégales selon les territoires. L'orientation est un moment clé dans le parcours de chaque élève. La plupart des conseillers d'orientation, même s'ils sont accompagnés de psychologues, n'ont pas reçu de formation aux stéréotypes de genre et aux biais d'orientation. Dans la réalité, on envoie très facilement les filles vers les CAP dédiés à la petite enfance, et les garçons vers la plomberie. Les stéréotypes agissent de façon inconsciente, et il est essentiel de former les conseillers d'orientation pour briser ces mécaniques.

**Mme la rapporteure.** Avis favorable, il me semble que cet amendement contribue clairement à la lutte contre les stéréotypes de genre à travers la formation des conseillers d'orientation. Des auditions menées par la délégation aux droits des femmes ont montré à quel point ce sujet est déterminant.

*La commission adopte l'amendement.*

## **Après l'article 5**

*Puis la commission est saisie de l'amendement AS67 de Mme Valérie Six.*

**Mme Valérie Six.** Cet amendement et l'amendement AS66 ont tous deux pour objet de promouvoir la mixité dans les établissements d'enseignement technologique et professionnel du secondaire. Nous proposons de leur faire publier chaque année les indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, et les actions menées pour réduire les inégalités.

Cette mesure permettrait d'insuffler une dynamique. Les établissements peuvent organiser des rencontres avec les jeunes des collèges afin de déconstruire les idées reçues sur des filières choisies majoritairement par des hommes ou par des femmes.

L'amendement AS67 concerne spécifiquement les formations en alternance.

**Mme la rapporteure.** Je demanderai le retrait de l'amendement AS66. Il me semble trop lourd d'étendre l'obligation de publication d'indicateurs à l'ensemble des établissements scolaires. La restriction aux seules filières technologiques et professionnelles me semble très contraignante pour ces établissements, d'autant que le code de l'éducation les soumet aux mêmes obligations que les autres établissements scolaires en matière de lutte contre les

inégalités entre les femmes et les hommes, ou contre les préjugés. Il n'apparaît donc pas nécessaire de leur imposer une obligation supplémentaire de publication d'indicateurs.

Quant à l'amendement AS67, j'y suis défavorable. Il n'est pas praticable de faire peser sur tous les établissements scolaires de notre pays une charge comparable à celle que je propose pour l'ensemble d'une université.

*La commission rejette l'amendement.*

*La commission est saisie de l'amendement AS115 de Mme Annie Chapelier.*

**Mme Annie Chapelier.** Le code de l'éducation mentionne déjà l'information et l'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes, mais il paraît important d'ajouter la formule : stéréotypes de genre. Il faut y sensibiliser tous les élèves, de l'école primaire au lycée.

**Mme la rapporteure.** Au vu des obligations déjà existantes dans le code de l'éducation, je propose le retrait de cet amendement.

*La commission rejette l'amendement.*

*Suivant l'avis de la rapporteure, elle rejette l'amendement AS66 de Mme Valérie Six.*

**Article 5 ter (nouveau) : Dispositions relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les filières d'enseignement**

*La commission est ensuite saisie des amendements identiques AS38 de Mme Laurence Trastour-Isnart, AS131 Mme Élodie Jacquier-Laforge et AS271 de Mme Josiane Corneloup.*

**Mme Laurence Trastour-Isnart.** Le code de l'éducation prévoit la possibilité, pour les établissements scolaires, de conclure des accords de coopération avec les établissements universitaires. Nous proposons de prévoir des dispositions dans ces accords de coopération visant à favoriser une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les filières d'enseignement.

De fortes différences subsistent entre les établissements, et certaines filières reçoivent très peu de jeunes femmes. Nous souhaitons favoriser l'accès des jeunes femmes aux filières où elles sont très peu présentes.

**Mme Isabelle Valentin.** Selon les établissements, on constate une grande disparité entre hommes et femmes. Cet amendement vise à renforcer, dès l'enseignement secondaire, la prise en compte de l'objectif d'un meilleur équilibre de représentation entre les femmes et les hommes dans les filières de l'enseignement supérieur.

**Mme la rapporteure.** Il faudra peut-être modifier la rédaction de cet amendement en séance publique, mais le dispositif proposé est bon. Il est indispensable que la période de transition entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur puisse s'appuyer sur une orientation indépendante des préjugés sexistes, qui empêchent encore parfois une partie des élèves, quel que soit leur sexe, de s'orienter vers une formation universitaire. Avis favorable.

*La commission adopte les amendements.*

**Article 5 quater (nouveau) :** *Prise en compte des critères de représentativité dans l'avis de la commission des titres d'ingénieur*

*La commission est saisie de l'amendement AS337 de Mme Céline Calvez.*

**Mme Céline Calvez.** Cet amendement est présenté par l'ensemble du groupe La République en Marche. Il porte sur la commission des titres d'ingénieur, qui délivre les titres aux écoles, instituts, universités et grands établissements dispensant des formations d'ingénierie, dont les femmes ne représentent que 28 % des effectifs. Les commissions des titres d'ingénieur doivent veiller à la juste représentation des femmes et des hommes, mais aussi à la diversité des origines géographiques ou sociales et à la prise en compte des situations de handicap. Il importe d'encourager la diversité dans ces établissements qui forment ceux qui dessineront les solutions de demain.

**Mme la rapporteure.** Cette disposition vient renforcer l'attention portée à l'égalité au sein des commissions des titres d'ingénieur. Avis favorable.

*La commission adopte l'amendement.*

### **Après l'article 5**

*La commission est saisie de l'amendement AS305 de Mme Céline Calvez.*

**Mme Céline Calvez.** Nous proposons d'étendre les indicateurs relatifs à l'égalité au terrain de la recherche. Il existe des plans d'action « égalité professionnelle » qui sont récoltés en ce moment par le ministère en charge de l'enseignement supérieur. Nous proposons de définir quelques indicateurs clés pour déterminer à quel niveau agir pour que l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la recherche soit la meilleure possible, plutôt que de retenir différents indicateurs, comme c'est actuellement le cas dans les plans d'action « égalité professionnelle ».

**Mme la rapporteure.** Cet amendement poursuit une intention louable, dans l'esprit de l'article 5. Mais sa rédaction n'est pas satisfaisante à ce stade, la loi ne peut faire référence au plan d'action d'un ministère, par définition provisoire. Pour des raisons de hiérarchie des normes et de stabilité juridique, je demande le retrait.

**Mme Céline Calvez.** Nous reverrons la rédaction pour en discuter dans l'hémicycle.

*L'amendement est retiré.*

*La commission est saisie des amendements identiques AS35 de Mme Laurence Trastour-Isnart, AS196 de Mme Marie-Noëlle Battistel, AS228 de Mme Cécile Delpirou, AS276 de Mme Isabelle Valentin, AS283 de Mme Élodie Jacquier-Laforge.*

**Mme Marie-Noëlle Battistel.** Nous proposons d'étendre aux communes de plus de 20 000 habitants l'obligation de nommer 40 % de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs. Cette mesure, actuellement en vigueur dans les communes de plus de 40 000 habitants, concernerait alors 262 communes supplémentaires, dans lesquelles vit 10 % de la population française.

**Mme Perrine Goulet.** La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors, prévoit que les emplois de direction des régions, des

départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants doivent compter au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Cet amendement propose d'abaisser le seuil d'application de cette obligation à 20 000 habitants. L'exigence de mixité dans les postes à responsabilité des collectivités et des établissements publics attendants doit pouvoir être atteinte dans l'ensemble du territoire.

**Mme la rapporteure.** Instaurée en 2012 pour les collectivités de plus de 80 000 habitants, l'obligation visée a été étendue aux collectivités de plus de 40 000 habitants par la loi de transformation de la fonction publique de 2019. Mes échanges avec le Gouvernement laissent entendre que l'application de ce nouveau seuil n'a pas encore permis une comptabilisation et une objectivation véritables de ces mesures. De plus, ce premier abaissement a conduit la fonction publique territoriale à intégrer des agents, attachés ou directeurs, qui ne relèvent pas de la catégorie A+.

Il me paraît donc prématuré d'abaisser ce seuil moins de deux ans après l'avoir porté à 40 000 habitants. Avis défavorable.

**Mme Cécile Delpirou.** Refuser d'étendre cette mesure à des communes moins peuplées car nous n'avons pas de résultats depuis deux ans dans les communes plus importantes n'est pas un bon argument : plus tôt nous étendrons l'obligation, plus tôt les résultats se feront sentir.

*L'amendement AS283 est retiré.*

*La commission rejette les amendements restants.*

*La commission est saisie de l'amendement AS324 de Mme Sonia Krimi.*

**Mme Sonia Krimi.** Il s'agit d'inverser une tendance qui, pour une fois, n'est pas favorable aux hommes. Parmi les 8 537 magistrats en 2018, 66 % sont des femmes, et elles sont 77 % au second grade. Une ancienne magistrate, nommée haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes au sein du ministère de la justice, a dénoncé ce déséquilibre et demande que plus d'hommes soient recrutés au sein de l'ordre judiciaire.

Je ne suis pas juriste, mais j'aime la justice, et je considère qu'elle doit être très proche de la composition de notre société. C'est pourquoi je propose de rééquilibrer son recrutement.

**Mme la rapporteure.** Votre amendement appliquerait à des corps constitués par la voie de concours des dispositions relatives aux emplois de direction dans la fonction publique. Ce n'est pas praticable. Avis défavorable.

*La commission rejette l'amendement.*

*La commission est saisie des amendements identiques AS36 de Mme Laurence Trastour-Isnart, AS107 de Mme Karine Lebon, AS128 de Mme Élodie Jacquier-Laforge et AS197 de Mme Marie-Noëlle Battistel.*

**Mme Laurence Trastour-Isnart.** La fonction publique doit être exemplaire en matière de parité, et la féminisation doit se poursuivre pour atteindre 50 % des

primo-nominations. En 2019, Marlène Schiappa, alors secrétaire d'État à l'égalité femmes-hommes, entendait relever à 50 % le quota des femmes dans la fonction publique.

**Mme Perrine Goulet.** Nous souhaitons faire passer le taux de primo-nominations de 40 % à 50 % dans la fonction publique dès 2023. Il ne faut pas avoir d'ambitions pour le seul secteur privé, nous devons aussi en avoir pour le secteur public.

**Mme la rapporteure.** Même si ces amendements prévoient une entrée en vigueur différée à 2023, je ne suis pas favorable à la mise en place d'une parité absolue. Un tel seuil ne laisse aucune marge de manœuvre dans les procédures de nomination, ce qui pourrait susciter un vaste contentieux dans cette matière sensible.

Le respect du seuil de 40 % me semble compatible avec le bon fonctionnement de l'ensemble des pans de la fonction publique concernés, dont le champ couvre toutes les collectivités territoriales, l'État et la fonction publique hospitalière. Avis défavorable.

*La commission rejette les amendements.*

*La commission est saisie des amendements identiques AS129 de Mme Élodie Jacquier-Laforge et AS147 de Mme Isabelle Santiago.*

**Mme Perrine Goulet.** Nous proposons d'abaisser le seuil de population à partir duquel il est obligatoire pour une commune de publier un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes, en le portant de 20 000 à 10 000 habitants. Les inégalités de parcours n'existent pas que dans les communes de plus de 20 000 habitants. Dans mon département, seule une commune dépasse le seuil de 20 000 habitants, mais trois dépassent 10 000 habitants. Il est important que l'égalité femmes-hommes se fasse dans les territoires moins denses.

**Mme la rapporteure.** Je comprends totalement l'intention des auteures de ces amendements, et la publication de plans d'action fait partie des obligations les plus légères envisagées par l'ensemble des amendements qui ont été déposés au sujet de la fonction publique.

Toutefois, mon avis n'est pas favorable à ce stade. Je vous propose de retirer ces amendements afin que nous échangions avec le Gouvernement pour identifier la charge que représenterait cette obligation supplémentaire pour les collectivités territoriales qui comptent entre 10 000 et 20 000 habitants.

*L'amendement AS129 est retiré.*

*La commission rejette l'amendement AS147.*

*La commission est saisie des amendements identiques AS37 de Mme Laurence Trastour-Isnart, AS130 de Mme Élodie Jacquier-Laforge et AS198 de Mme Marie-Noëlle Battistel.*

**Mme Laurence Trastour-Isnart.** Le secteur public doit participer à l'accélération de l'égalité professionnelle et économique. Cette action doit être réelle, et c'est l'objet de cet amendement.

**Mme Perrine Goulet.** Cet amendement, proposé par l'association Science-Po au Féminin, impose que l'application du plan pluriannuel soit effective, faute de quoi son élaboration risque de ne devenir qu'une formalité, sans qu'aucune action réelle ne soit mise en place.

**Mme la rapporteure.** Je souhaite que nous avançons à ce sujet avec les réponses du Gouvernement, notamment sur la part des plans d'action qui ne sont pas mis en œuvre et l'application existante de sanctions à ce sujet.

Je propose un retrait, et à défaut, avis défavorable.

*Les amendements AS130 et AS198 sont retirés.*

*La commission rejette l'amendement AS37.*

*La commission est saisie des amendements AS322 et AS323 de Mme Sonia Krimi.*

**Mme Sonia Krimi.** Il s'agit de créer un index de l'égalité professionnelle et salariale de la fonction publique dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants.

Cette mesure répond à un enjeu démocratique. Si nous voulons imposer des femmes dans des communautés de communes ou des communes de plus de 40 000 habitants, c'est que leur désignation a un effet direct sur notre démocratie. On sait que la démocratie passe par nos collectivités territoriales ; on connaît la fracture territoriale qui divise notre pays, et la place des femmes dans ces administrations peut constituer un rempart contre le complotisme et le conspirationnisme. Je ne prends pas ces amendements à la légère. Je comprends que vous souhaitiez les retravailler avec le ministère, mais la présence des femmes dans ces instances est très importante.

Malgré tout l'effort législatif qui a été effectué depuis 2019, les femmes dans la fonction publique restent 17 % à 18 % moins bien payées que les hommes.

**Mme la rapporteure.** Avis défavorable à l'amendement AS322. Outre les problèmes de rédaction, son intention est satisfaite. Les quotas de 40 % prévus par la loi « Sauvadet » aboutissent, selon le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH), à un taux de 43 % de femmes primo-nominées. Le non-respect de cette règle spécifique a abouti à l'imposition d'amendes aux départements ministériels concernés pour un total de plus de 4 millions d'euros. De plus, depuis la loi de 2019, les dix salaires les plus élevés par collectivité publique sont publiés.

S'agissant de l'amendement AS323, je demande son retrait, car nous devons attendre les retours sur l'application d'une disposition qui date de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 avant de décider une nouvelle baisse des seuils.

*Les amendements sont retirés.*

*La commission est saisie de l'amendement AS320 de Mme Sonia Krimi.*

**Mme Sonia Krimi.** À Nice, une journée « Boys' Day-Girls' Day » permet de sensibiliser les enfants âgés de 13 à 16 ans aux enjeux de la mixité des métiers en période d'orientation scolaire. Créé en 1993 aux États Unis, le « Boys' Day-Girls' Day » s'est étendu

dans d'autres pays d'Europe, tel que l'Allemagne et la Belgique, et s'adresse aux élèves des premier et second degrés.

Je propose la création d'une telle journée nationale, le 7 mars, la veille de la journée des droits des femmes, pour sensibiliser aux stéréotypes de genre concernant l'orientation scolaire et professionnelle.

Vous constatez que j'insiste : après l'enseignement primaire, puis secondaire, j'en viens aux lycées et je proposerai ensuite des mesures pour les grandes écoles. C'est à cet âge qu'il est très important de combattre ces inégalités, et j'espère que ma proposition recevra un avis favorable.

**Mme la rapporteure.** Pour des raisons de légistique, il n'est pas possible de prévoir dans la loi le déroulement d'une journée.

Sur le fond, je ne suis pas favorable à une multiplication des journées dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes. La journée internationale de lutte des femmes pour l'égalité de leurs droits, le 8 mars, a une longue, belle et tragique histoire avant son officialisation en 1982. La sensibilisation aux stéréotypes de genre doit se faire de manière quotidienne, sans référence à une journée particulière. Avis défavorable.

**Mme Sonia Krimi.** Que des hommes fassent le travail habituellement dévolu à des femmes, et inversement, est beaucoup plus important qu'une simple sensibilisation. Fixer cette date à la veille du 8 mars permet d'instaurer une continuité.

*La commission rejette l'amendement.*

*La commission est saisie de l'amendement AS68 de Mme Valérie Six.*

**Mme Valérie Six.** Cet amendement de repli prévoit que le Gouvernement remettra un rapport sur les mesures à mettre en œuvre pour favoriser la mixité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux filières de formation.

**Mme la rapporteure.** Votre demande est satisfaite par les travaux du HCEF, notamment le rapport de 2017 sur la formation à l'égalité filles-garçons.

*La commission rejette l'amendement.*

*La commission est saisie de l'amendement AS176 de Mme Valérie Six.*

**Mme Valérie Six.** Il faut assurer la mixité du corps enseignant dans les filières technologiques et professionnelles, principalement composées d'hommes. Un rapport du Gouvernement pourrait formuler des propositions pour valoriser les enseignantes de ces filières.

**Mme la rapporteure.** Même si je partage l'ambition de cet amendement, je ne serai pas favorable à une demande de rapport – je vous renvoie au bilan de la réforme de la voie technologique de 2016. Comme vous, je crois nécessaire de renforcer la part des femmes dans ces filières. Il est inacceptable de constater que les filières d'ingénieur ne comptent aujourd'hui encore que 28 % de femmes, selon les chiffres fournis par la Conférence des grandes écoles. L'article 5, qui comporte des mesures concrètes pour améliorer la part des femmes dans ces disciplines, permettra de résoudre des difficultés.

Je vous demande de bien vouloir retirer cet amendement.

*La commission rejette l'amendement.*

*La commission est saisie de l'amendement AS177 de Mme Valérie Six.*

**Mme Valérie Six.** Les auditions ont montré que les inégalités risquent de se creuser davantage. En effet, les femmes se dirigent plus facilement vers des filières à l'avenir incertain, alors que les hommes investissent majoritairement les filières formant aux emplois de demain, dans les secteurs du numérique et de la transition environnementale notamment. En outre, beaucoup de métiers, majoritairement exercés par des femmes – hôtesse de caisse, secrétaires médicales – risquent de disparaître. Afin d'éviter à des femmes d'être au chômage demain, nous devons encourager les femmes à choisir les filières d'avenir. La crise sanitaire nous oblige à modifier nos comportements et à penser le monde de demain : le plan de relance doit être mis à contribution pour favoriser la mixité dans les filières d'avenir.

**Mme la rapporteure.** Vous savez combien je suis sensible à la conditionnalité, en matière de parité, des aides du plan de relance ; nous en parlons régulièrement au sein de la délégation aux droits des femmes.

L'examen du projet de loi de finances au Parlement a permis d'intégrer des dispositions qui contraignent les entreprises bénéficiaires à des efforts en matière de parité. Aux termes de l'article 244, elles sont tenues de publier leur note globale obtenue à l'index de l'égalité professionnelle, le détail des indicateurs composant l'index et, le cas échéant, leurs objectifs de progression.

Nous pourrions réfléchir à la nécessité d'aller plus loin dans le sens d'une répartition équilibrée des aides entre les femmes et les hommes – c'est l'objet de l'article 8. Mais je ne pense pas qu'un rapport puisse faire évoluer cette question, qui relève davantage du projet de loi de finances.

*La commission rejette l'amendement.*

**Article 6 : Améliorer la transparence de l'index de l'égalité professionnelle**

*La commission est saisie de l'amendement AS79 de Mme Albane Gaillot.*

**Mme Albane Gaillot.** En n'intégrant pas d'indicateur relatif au nombre de femmes parmi les cadres dirigeants, l'index de l'égalité professionnelle fait l'impasse sur le « plafond de verre », qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions. S'inspirant des recommandations du HCEFH dans son rapport de janvier 2021 intitulé « De la parité à l'égalité professionnelle », notre amendement propose d'intégrer à l'index de l'égalité professionnelle la part des femmes dans les instances de direction.

**Mme la rapporteure.** Nous partageons le même objectif puisque la mesure des écarts de représentation entre les femmes et les hommes dans les instances dirigeantes figure à l'article 7 de la présente proposition de loi.

L'index de l'égalité professionnelle, tel qu'il est construit, vise à calculer les écarts de rémunération. Il est constitué des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, des écarts de taux d'augmentations individuelles de salaires, du pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité et du



nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

La question de la place des femmes dans les instances de direction est moins une question de rémunération qu'une question de partage du pouvoir. C'est pourquoi il m'a semblé plus pertinent de décorrélérer cette mesure de l'index de l'égalité professionnelle et de l'inscrire dans un article consacré à une représentation plus équilibrée des femmes parmi les postes à forte responsabilité. Avis défavorable.

**Mme Albane Gaillot.** Il importe de renforcer l'efficacité de cet index, qui ne remplit pas sa mission aujourd'hui. On voit bien que les résultats, parfois mirobolants, sont faussés. On sait, par ailleurs, que les inégalités ne tiennent pas qu'à la rémunération, mais aussi aux perspectives d'évolution et à la possibilité d'occuper un poste de direction dans l'entreprise.

*La commission rejette l'amendement.*

*La commission est saisie de l'amendement AS246 de la rapporteure et des sous-amendements AS365 de Mme Perrine Goulet et AS385 de Mme Carole Grandjean.*

**Mme la rapporteure.** Il s'agit d'étendre les mesures prévues par l'article 244 de la loi de finances de 2021, qui ne s'appliquent qu'aux entreprises bénéficiaires du plan de relance, à l'ensemble des entreprises assujetties à l'index de l'égalité professionnelle.

Lorsque la note globale de l'index est inférieure à un seuil défini par décret, l'entreprise doit être tenue de publier des objectifs de progression définis par la voie de la négociation collective ou, à défaut d'accord, au sein d'un plan d'action unilatéral, les mesures de correction et de rattrapage qui doivent d'ores et déjà être définies lorsque la note globale obtenue à l'index se situe sous le seuil de 75 points.

Ces nouvelles obligations entreront en vigueur à compter de la publication des indicateurs, en 2022.

**Mme Perrine Goulet.** Nous proposons de réserver cette disposition aux entreprises de plus de 250 salariés, une échelle plus pertinente pour atteindre cet objectif commun.

**Mme Carole Grandjean.** Par souci de transparence, les actions mises en œuvre pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doivent aussi faire l'objet d'une publication interne et externe.

**Mme la rapporteure.** Madame Goulet, j'ai conscience des difficultés que peuvent rencontrer les PME pour calculer les indicateurs et se fixer des objectifs de progression, mais l'index de l'égalité professionnelle a été élaboré en tenant compte des différentes tailles d'entreprises. Avis défavorable.

Madame Grandjean, vous souhaitez préciser que les objectifs de progression et les mesures de correction font l'objet d'une communication interne et externe. Je ne peux que souscrire à cette exigence de transparence. Avis favorable.

*La commission rejette le sous-amendement AS365 et adopte le sous-amendement AS385.*

*Elle adopte l'amendement sous-amendé.*

*En conséquence, tous les amendements se rapportant aux alinéas 3 et 4 tombent.*

*La commission est saisie des amendements identiques AS39 de Mme Laurence Trastour-Isnart, AS108 de Mme Karine Lebon, AS132 de Mme Élodie Jacquier-Laforge et AS148 de Mme Isabelle Santiago.*

**Mme Laurence Trastour-Isnart.** Le suivi des dispositifs paritaires, souvent insuffisant, ne permet pas de s'assurer que les mesures sont mises en œuvre. La connaissance la plus large possible des avancées en matière d'égalité professionnelle est une première étape vers la réalisation d'une égalité effective. S'inspirant d'une recommandation du HCEFH, cet amendement préparé avec l'association Science-Po au Féminin prévoit que le suivi annuel est assuré par une administration pilote désignée au sein du ministère de l'économie, des finances et de la relance.

**Mme la rapporteure.** L'obligation de publication des informations, que nous venons de renforcer à l'article 6, permet de mesurer la réalité de l'égalité professionnelle. Cette demande de rapport au Parlement ne me semble donc pas opportune.

*L'amendement AS132 est retiré.*

*La commission rejette les amendements restants.*

*La commission est saisie de l'amendement AS116 de M. Raphaël Gérard.*

**Mme Laurence Vanceunebrock.** Nous proposons d'intégrer l'index diversité dans le champ de l'index de l'égalité professionnelle afin que les entreprises volontaires puissent se doter des outils nécessaires pour prévenir les inégalités et anticiper les risques discriminatoires auxquelles certaines femmes sont surexposées.

Si le législateur a traité séparément les motifs de discrimination – sexe, orientation sexuelle ou origine –, dans la réalité, les expériences discriminatoires sont simultanées. Ainsi, les femmes afro-descendantes adoptant certaines coupes de cheveux sont exposées à des attitudes discriminatoires. Ces phénomènes tiennent à la surexposition des femmes aux discriminations fondées sur l'apparence physique mais aussi à des dynamiques racistes qui se traduisent par des difficultés à l'embauche ou des freins à la progression professionnelle.

L'étude sur le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire, parue en juillet 2019, montre que les femmes avec une ascendance migratoire subissent des écarts en matière de taux d'activité et de rémunération vis-à-vis des hommes issus des mêmes groupes ethnoculturels mais aussi vis-à-vis de leurs homologues féminines qui appartiennent au groupe majoritaire. Si nous voulons que toutes les femmes puissent bénéficier des dispositions en faveur de leur émancipation et nous attaquer frontalement aux inégalités de salaires entre les hommes et les femmes, il ne faut plus traiter séparément les questions d'égalité professionnelle et les questions de diversité.

**Mme la rapporteure.** Vous proposez d'inscrire dans la loi que les entreprises volontaires peuvent publier des indicateurs pour rendre compte de leurs actions en faveur de la représentation de la diversité. Je salue et partage la démarche qui vise à mesurer les politiques de recrutement plus inclusives. Cela repose sur le volontariat et a vocation à essaimer au sein d'autres organisations, publiques ou privées. Mais je pense que l'inscrire

dans le code du travail conduirait à en affaiblir et à en dénaturer la portée. Je vous propose de retirer cet amendement.

**Mme Laurence Vanceunebrock.** Je compte y retravailler en vue de la séance.

*L'amendement est retiré.*

*La commission adopte l'article 6 modifié.*

**Après l'article 6.**

*La commission est saisie de l'amendement AS69 de Mme Valérie Six.*

**Mme Valérie Six.** Il s'agit de garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des chambres de commerce et d'industrie en prévoyant que la proportion des délégués consulaires de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 %. Il semble que ce soit déjà le cas dans la pratique, mais je préfère que cela soit inscrit dans la loi.

**Mme la rapporteure.** La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que les candidats à la chambre de commerce et d'industrie aient un suppléant du sexe opposé. L'instauration d'un binôme paritaire devrait conduire à une meilleure représentation des femmes. Votre amendement étant satisfait, j'en demande le retrait.

*La commission rejette l'amendement.*

*La commission est saisie de l'amendement AS204 de Mme Marie-Noëlle Battistel.*

**Mme Marie-Noëlle Battistel.** Nous proposons de réduire à deux ans le délai laissé à l'entreprise de plus de 50 salariés pour se mettre en conformité en matière d'égalité professionnelle, afin d'enclencher le changement sociétal et économique attendu depuis de nombreuses décennies. Cet amendement ne remet pas en cause le délai supplémentaire d'un an qui peut être accordé au titre de l'alinéa 3 de l'article L. 1142-10 aux entreprises qui seraient en mesure de justifier des résultats en deçà des attentes.

**Mme la rapporteure.** L'index a été conçu en tenant compte des situations propres à chaque taille d'entreprise. Les entreprises de 50 à 250 salariés ont bénéficié d'une année supplémentaire pour s'approprier ce nouvel outil. Elles intègrent progressivement ces mesures et une réduction du délai de mise en conformité bousculerait inutilement leur dynamique interne. Notre volonté n'est pas de pénaliser les entreprises, mais de les accompagner. Avis défavorable.

*La commission rejette l'amendement.*

*La commission est saisie de l'amendement AS80 de Mme Albane Gaillot.*

**Mme Albane Gaillot.** Si l'on veut que les entreprises s'engagent réellement dans la réduction des inégalités professionnelles, la sanction en cas de non-respect de leurs obligations doit être à la hauteur des enjeux et suffisamment dissuasive. On a vu que certains partis politiques préfèrent payer les amendes plutôt que de présenter des listes paritaires : le même phénomène pourrait se produire au sein des entreprises. Nous proposons donc de prévoir que la pénalité pourra atteindre 10 % de la masse salariale de l'entreprise.

**Mme la rapporteure.** Les entreprises risquent une pénalité lorsque leur note demeure inférieure à 75/100 durant trois années consécutives. Ce ne sera donc qu'au 1<sup>er</sup> mars 2022, pour celles de plus de 250 salariés, et au 1<sup>er</sup> mars 2023, pour celles de plus de 50 salariés, que les entreprises encourront les premières sanctions. Il est trop tôt pour évaluer le caractère dissuasif de ces pénalités. Avis défavorable.

*La commission rejette l'amendement.*

*La commission est saisie des amendements identiques AS109 de Mme Karine Lebon, AS205 de Mme Marie-Noëlle Battistel et AS287 de Mme Élodie Jacquier-Laforge.*

**Mme Karine Lebon.** Cet amendement vise à transformer en obligation la possibilité d'établir un plan pour l'égalité professionnelle, afin d'enclencher rapidement ce changement sociétal et économique attendu depuis si longtemps.

Le plan pour l'égalité professionnelle permet de diagnostiquer et d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ; les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ; l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ; la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

**Mme la rapporteure.** Vous proposez en fait de rétablir les obligations inhérentes au rapport de situation comparée, supprimées par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Le contenu de ce rapport figure désormais dans la rubrique sur l'égalité professionnelle de la base de données économiques et sociales. Ces données se trouvent cependant diluées au milieu de toutes les autres obligatoirement collectées par l'employeur. Je partage votre objectif de faire la lumière dessus, car elles sont déterminantes, mais il apparaît que le plan n'est pas la meilleure entrée juridique pour y parvenir. Je vous propose de retirer vos amendements afin que nous les retravaillions ensemble.

**Mme Karine Lebon.** Je retire mon amendement dans cette optique, madame la rapporteure.

**Mme Marie-Noëlle Battistel.** Rendez-vous est pris !

*Les amendements sont retirés.*

*La commission est saisie des amendements AS11, AS12, AS10 et AS13 de M. Raphaël Gérard.*

**Mme Laurence Vanceunebrock.** Ces quatre amendements ont le même objectif : lutter contre les inégalités dans le monde professionnel. Ils visent à doter les entreprises de nouveaux outils en matière de lutte contre les discriminations et le harcèlement discriminatoire.

Le constat est connu et a été documenté par de nombreuses instances, comme le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) : les femmes sont surexposées à des risques discriminatoires dans le monde du travail, ce qui crée des écarts en matière d'embauche, de rémunération et de progression de carrière.

Le droit prévoit déjà un certain nombre d'outils pour lutter contre les discriminations subies par les femmes : il prévoit un principe de non-discrimination qui interdit les traitements différenciés, fondés sur des critères tels que le sexe ; il intègre la question du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans le plan de prévention des risques ; il identifie des référents pour accompagner les salariés qui s'estiment victimes de sexisme et proposer des modalités d'action pour prévenir ce type d'agissements ou de harcèlement.

Pourtant, il n'est pas complètement protecteur pour l'ensemble des salariés. Les femmes peuvent, en effet, subir des actes discriminatoires sur le fondement d'autres critères – j'ai évoqué le cas de femmes afro-descendantes dont la carrière peut pâtir de leur choix d'arbore une coupe afro. Les femmes trans sont particulièrement exposées aux attitudes discriminatoires, notamment lorsque leur apparence physique n'est pas conforme à l'imaginaire féminin défini par la société.

Pour l'ensemble de ces raisons, il nous semble opportun d'étendre le champ des dispositifs initialement pensés pour combattre le sexisme à l'ensemble des discriminations, qu'il s'agisse des référents au sein des comités sociaux d'entreprise, de l'identification du harcèlement discriminatoire comme risque professionnel ou encore de la prise en charge des victimes dans les grandes entreprises. Cela s'inscrit dans la continuité de l'action de notre majorité. Dans la mesure où nous avons adopté dans le cadre du projet de loi sur la réforme de la fonction publique des dispositifs similaires pour les salariés au sein des administrations publiques, il paraît cohérent d'offrir les mêmes garanties de protection aux salariés du privé.

**Mme la rapporteure.** Par les amendements AS11 et AS10, vous proposez de préciser que le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes agisse également contre les discriminations. Cette fonction s'inscrit pleinement dans la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sur le fond, je souscris à votre volonté de lutter contre les discriminations dans l'entreprise, mais il me semble superfétatoire de le préciser car les actions concrètes menées par le référent y contribuent déjà très largement.

L'amendement AS12 vise à ce que les négociations collectives obligatoires portent également sur les outils pour prévenir et agir contre les discriminations. L'article L. 2241-1 du code du travail précise déjà que ces négociations portent sur « *les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.* » Je propose de nous en tenir au droit existant.

Enfin, l'amendement AS13 vise à préciser que l'employeur met en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir les risques liés aux agissements sexistes mais également pour lutter contre les discriminations. Je partage votre volonté de faire de la lutte contre les discriminations un principe général de prévention au sein de l'entreprise mais j'émettrai, comme sur les autres amendements, un avis défavorable.

*La commission rejette successivement les amendements.*

**Article 6 bis (nouveau) :** *Remise d'un rapport au Parlement sur l'équité salariale*

*La commission est saisie de l'amendement AS117 de Mme Annie Chapelier.*

**Mme Annie Chapelier.** J'espère vous convaincre d'adopter cet amendement essentiel, qui concerne l'équité salariale. Contrairement à l'égalité salariale, ce sujet n'est jamais abordé alors que l'article L. 3221-2 du code du travail dispose que « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.* » L'équité salariale, c'est l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Nous ne disposons pas d'outils pour mesurer l'équité salariale. C'est pourquoi je propose que le Gouvernement remette au Parlement un rapport sur cette question. Il y a une dizaine d'années, la province de Québec a publié un rapport de ce type, qui a permis de mettre en relief des écarts de salaires monumentaux entre des professions à prédominance féminine et des professions à prédominance masculine ayant la même valeur de travail. Ce rapport serait un outil de base essentiel pour identifier les discriminations et, dans un second temps, y remédier.

**Mme la rapporteure.** En cohérence avec les dispositions que nous venons d'adopter en faveur d'une transparence accrue, je suis favorable à ce rapport qui compilera efficacement l'ensemble des données relatives à l'égalité professionnelle et à l'équité salariale.

*La commission adopte l'amendement.*

*La séance s'achève à douze heures quarante-cinq.*

---

### **Information relative à la commission**

*En application de l'article 145-7, alinéa 3, du Règlement, présenteront à la commission un rapport d'évaluation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel Mme Catherine Fabre et M. Gérard Cherpion (titre I<sup>er</sup>), MM. Sylvain Maillard et Joël Aviragnet (titre II) ainsi que Mmes Carole Grandjean et Michèle de Vaucouleurs (titre III).*