

N° 429

—
SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2004-2005

Annexe au procès-verbal de la séance du 28 juin 2005

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1) sur le projet de loi n° 343 (2004-2005), ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

Par Mme Gisèle GAUTIER

Sénatrice.

(1) Cette délégation est composée de : Mme Gisèle Gautier, présidente ; Mme Paulette Brisepierre, M. Yvon Collin, Mme Annie David, M. Patrice Gélard, Mmes Gisèle Printz, Janine Rozier, vice-présidents ; M. Yannick Bodin, Mme Yolande Boyer, M. Jean-Guy Branger, Mme Joëlle Garriaud-Maylam, secrétaires ; Mme Jacqueline Alquier, M. David Assouline, Mme Brigitte Bout, Claire-Lise Champion, Monique Cerisier-ben Guiga, M. Gérard Cornu, Mmes Isabelle Debré, Sylvie Desmarescaux, Muguette Dini, Josette Durrieu, M. Alain Gournac, Mmes Françoise Henneron, Christiane Hummel, Christiane Kammermann, Bariza Khiari, M. Serge Lagauche, Mmes Elisabeth Lamure, Hélène Luc, M. Philippe Nachbar, Mme Anne-Marie Payet, M. Jacques Pelletier, Mmes Catherine Procaccia, Esther Sittler, Catherine Troendle, M. André Vallet.

Femmes.

SOMMAIRE

Pages

PREMIÈRE PARTIE - LA NÉCESSITÉ D'UNE IMPULSION.....	7
I. L'ESSOUFFLEMENT, DEPUIS 1995, D'UNE TENDANCE DE FOND À LA RÉDUCTION DES ÉCARTS DE SALAIRES.....	9
A. LA MISE EN PLACE D'UN CADRE JURIDIQUE ET LE RATTRAPAGE DES SALAIRES FÉMININS JUSQUE DANS LES ANNÉES 1990.....	9
1. <i>Les bases juridiques de l'égalité des rémunérations.....</i>	9
2. <i>Une réduction de moitié des écarts de salaires entre 1952 et 1995.....</i>	10
B. LA STAGNATION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION DEPUIS 1995 MALGRÉ LE PERFECTIONNEMENT DU DROIT ET LA MONTÉE D'UN SENTIMENT D'INÉQUITÉ.....	13
1. <i>La stagnation des écarts de rémunération.....</i>	13
2. <i>Le perfectionnement du droit.....</i>	15
II. LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE NE SONT ORGANISÉES QUE DANS UNE MINORITÉ D'ENTREPRISES.....	17
A. LE SONDAGE RÉALISÉ À L'INITIATIVE DE LA DÉLÉGATION.....	17
B. DE TROP RARES EXPÉRIENCES INNOVANTES.....	18
DEUXIÈME PARTIE - UN NOUVEL ÉLAN : FAIRE CONFIANCE AU DIALOGUE SOCIAL EN TENANT COMPTE DE LA VULNÉRABILITÉ ET D'UNE CERTAINE AUTOCENSURE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	21
I. LA SIGNIFICATION ESSENTIELLE DU PROJET DE LOI : UN APPEL À LA NÉGOCIATION ET UN OBJECTIF À L'HORIZON 2010.....	25
II. LE PROJET DE LOI ISSU DES TRAVAUX DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE.....	27
A. LA SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION.....	27
B. L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE.....	33
C. L'ACCÈS DES FEMMES À DES INSTANCES DÉLIBÉRATIVES ET JURIDICTIONNELLES.....	36
D. L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE.....	39

III. LE PROJET DE LOI NE CONSTITUE QU'UN DES OUTILS D'UNE STRATÉGIE GLOBALE EN FAVEUR DE LA PARITÉ PROFESSIONNELLE	40
A. LA NÉCESSITÉ D'UNE APPROCHE PLURIDISCIPLINAIRE DES INÉGALITÉS	40
1. <i>Une synthèse récente : les femmes « top » modèles des inégalités</i>	40
a) Les inégalités traditionnelles, la précarisation et l'enjeu pour la croissance économique.	40
b) Le cumul des tâches privées et professionnelles et la question centrale du temps	41
c) Un phénomène d'autolimitation et d'autocensure	42
2. <i>Les divers aspects de l'action gouvernementale en matière d'égalité professionnelle</i>	44
B. LES REMARQUES ET LES SUGGESTIONS COMPLÉMENTAIRES DE LA DÉLÉGATION	47
RECOMMANDATIONS	49
EXAMEN EN DÉLÉGATION	51
ANNEXES	53
ANNEXE N° 1 - LETTRE DE SAISINE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES	55
ANNEXE N° 2 - LISTE DES PERSONNALITÉS AUDITIONNÉES	59

Mesdames, Messieurs,

Au cours de sa séance du mercredi 4 mai 2005, la commission des affaires sociales a décidé de saisir votre délégation du projet de loi n° 343 (2004-2005) relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La délégation s'était attachée en 2002 à dresser un état des lieux des inégalités salariales entre femmes et hommes et avait constaté depuis 1995 le ralentissement d'une tendance entamée depuis plusieurs décennies à la réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes. Certains ont pu retirer de cette évolution un certain sentiment d'impuissance du droit en la matière avec un accroissement des normes nationales et européennes et une stagnation des inégalités de rémunération dans les faits.

Convaincue qu'en la matière, la persévérance, l'évolution des mentalités et le dialogue social sont les facteurs déterminants du succès, la délégation s'est ensuite efforcée de suivre l'application des dispositions du droit du travail qui prévoient la tenue de négociations sur ce point.

Constatant, notamment sur la base du sondage réalisé par l'IFOP à la demande de la délégation, une double stagnation, à la fois des écarts de salaires et de la mise en œuvre concrète du dialogue social obligatoire, le Gouvernement, guidé par une volonté exprimée au plus haut niveau de l'État, a entrepris non pas tant d'ajouter une nouvelle stratification à un droit du travail d'ores et déjà complexe, mais de lancer un signal clair en direction du monde du travail. D'abord en stimulant les accords professionnels et, ensuite, en introduisant dans la loi des dispositions consacrant cette démarche.

La délégation se félicite de cette méthode novatrice. La société française et les modes de régulation économiques ont, en effet, évolué, et le pari selon lequel définir un objectif aura au moins autant d'efficacité que la multiplication immédiate de nouvelles procédures mérite d'être tenté.

Le choix de la « confiance » s'accompagne, il convient de le souligner, de la définition par le présent projet de loi de mesures contraignantes et dissuasives comme l'éventuel refus d'extension des accords de branches au cas où l'égalité des rémunérations n'aurait pas fait l'objet de discussions et de résultats satisfaisants.

Le texte ne prévoit néanmoins d'éventuelles sanctions au vu d'un bilan à mi-parcours sur le déroulement des négociations.

Quoique favorable, par principe, à la sanction de l'inobservation des règles, la délégation estime vraisemblable que, comme dans d'autres domaines de la parité, les pénalités financières ne puissent avoir qu'un effet limité sur les comportements des entreprises. A la question, « le droit du travail peut-il changer l'entreprise ? » des praticiens rappellent que celle-ci est parfois amenée à réagir à une nouvelle exigence juridique par un effet de simple « contorsion ». En outre, comme l'a indiqué Mme Esther SITTLER, rapporteure du projet de loi, le risque de délocalisation ou d'installation d'entreprises en dehors de nos frontières ne doit pas être sous-estimé. A l'opposé, il est sans doute excessif de considérer, comme le font certains, que les seuls véritables changements de comportement des entreprises viendront des clients, des mentalités ou des mœurs plus que du réaménagement de la législation. On peut, cependant, faire observer qu'au cours de ces dernières années, au moment où le droit du travail parvenait difficilement à redynamiser les pratiques en matière d'égalité professionnelle, les nouvelles tendances de la consommation « éthique » ont manifesté une propension des Français à se soucier de plus en plus, dans leurs décisions d'achat, du fonctionnement des entreprises qui produisent et distribuent les biens et services.

Il apparaît également souhaitable que les collectivités publiques adoptent des comportements exemplaires dans ce domaine en devenant des « laboratoires » de l'égalité salariale et de la représentation des femmes dans les équipes de direction.

Enfin, et comme le précise son exposé des motifs, ce texte ne peut à lui seul contrecarrer l'ensemble des facteurs structurels qui expliquent les inégalités entre femmes et hommes et s'inscrit dans une stratégie plus globale d'amélioration de l'égalité des chances. La délégation, tout en reconnaissant que l'inégalité des rémunérations constitue bien souvent un révélateur et une résultante des autres formes de discriminations, approuve tout particulièrement ce « relativisme » qui appelle à poursuivre sur tous les fronts le rééquilibrage des chances entre les femmes et les hommes dans un esprit d'équité sociale et d'efficacité économique.

Dans cet esprit, la délégation approuve les dispositions du texte adopté par l'Assemblée nationale tendant à féminiser les conseils d'administration ainsi que les instances représentatives des salariés. En outre, la délégation regrette que les questions de précarité et de travail à temps partiel ne soient pas prises en compte par le présent texte et insiste pour que ces sujets fassent très prochainement l'objet d'un projet de loi complémentaire.

PREMIÈRE PARTIE
LA NÉCESSITÉ D'UNE IMPULSION

I. L'ESOUFFLEMENT, DEPUIS 1995, D'UNE TENDANCE DE FOND À LA RÉDUCTION DES ÉCARTS DE SALAIRES

A. LA MISE EN PLACE D'UN CADRE JURIDIQUE ET LE RATTRAPAGE DES SALAIRES FÉMININS JUSQUE DANS LES ANNÉES 1990

1. Les bases juridiques de l'égalité des rémunérations

Dans son rapport d'activité pour 2002 consacré aux inégalités salariales entre les hommes et les femmes, la délégation s'était efforcée de décrire les origines et les composantes du cadre juridique applicable à l'égalité salariale en rappelant :

- ♦ tout d'abord, ses bases constitutionnelles, avec le préambule de la Constitution de 1946 : « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* » ;

- ♦ ensuite, l'impulsion du droit international, avec l'adoption le 29 juin 1951 de la convention de l'Organisation internationale du travail n° 100 sur l'égalité de rémunération qui comporte quatorze articles organisant la mise en œuvre de ces principes ;

- ♦ et, enfin, l'influence grandissante du droit communautaire : l'égalité des rémunérations pour un même travail a, en effet, été inscrite en 1957 dans l'article 119 du traité de Rome. La directive 75/117/CEE est venue préciser la portée cette disposition en se référant expressément au principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale. La politique européenne a enregistré de nouvelles avancées à cet égard au cours des années 1990, et le traité d'Amsterdam a apporté, à l'article 141, un fondement juridique à l'interdiction d'une discrimination salariale entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur. La Commission a établi, entre temps, un code de conduite (1996) sur ce principe. Deux directives du 15 décembre 1997 et du 23 septembre 2002 sont venues compléter le dispositif en précisant la notion de « discrimination indirecte » et en aménageant un régime probatoire plus favorable aux victimes de discriminations apparentes.

Le droit français de l'égalité salariale s'est progressivement conformé à ces exigences de valeur *supra* législative.

La loi du 22 décembre 1972 constitue, dans notre code du travail, le socle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Trois lois ont, par la suite, complété ce texte et transposé les directives européennes dans l'ordre interne : la « loi Roudy » du 13 juillet 1983 relative à l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes, la « loi Génisson » du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

Aujourd'hui, selon le principe de base énoncé à l'article L.140-2 du code du travail, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes s'impose pour « un même travail », mais aussi « pour un travail de valeur égale », notion définie au regard « *d'un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ».

L'évolution de la législation française peut être globalement interprétée comme le passage d'un système « protecteur » des femmes (congés spécifiques, avantages de retraites liés à la maternité, etc.) à un système « égalitaire », privilégiant la non-discrimination. **Votre rapporteure a pu observer à de nombreuses reprises que cette évolution est parfaitement conforme à l'état d'esprit des femmes qui, confrontées à un certain nombre de difficultés dans le domaine professionnel, souhaitent pouvoir bénéficier d'un traitement égal et équitable tout en manifestant une certaine réserve à l'égard de l'idée de « protection spécifique ».**

2. Une réduction de moitié des écarts de salaires entre 1952 et 1995

Aujourd'hui, le nombre de femmes actives atteint **12 millions**, pour 14 millions d'hommes. 80 % des femmes âgées de 25 à 49 ans travaillent, et le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 65 ans atteint près de 62 % contre 74 % pour les hommes.

En 40 ans le nombre d'hommes sur le marché du travail a augmenté d'un peu plus d'un million, alors que celui des femmes progressait de 5,5 millions.

Les emplois féminins sont toutefois concentrés dans six grands domaines professionnels (services administratifs, services aux personnes, vente, distribution, services aux entreprises et collectivités, intervention sociale et culturelle), qui regroupent à eux seuls 6,2 millions de femmes actives.

Comme l'indique le préambule de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, cette situation peut s'expliquer en partie par l'orientation scolaire des jeunes femmes. En effet, si elles réussissent plutôt mieux dans le système éducatif que les garçons, elles sont orientées différemment. Surreprésentées dans les filières littéraires, économiques et sociales, elles demeurent quasiment absentes dans les filières

sciences et technologies industrielles (8 %). Dans les instituts universitaires de technologie, les effectifs féminins représentent 5 % en électronique ou en mécanique, 10 % en informatique ou en génie civil.

Globalement, dans les trois cycles universitaires, les femmes sont désormais majoritaires (55,2 %). Cependant, en sciences, elles ne représentent que 41 % des effectifs du premier cycle et 35 à 36 % des second et troisième cycles. Dans les classes préparatoires scientifiques, la part des femmes est de 27,2 % ; elle est de 23,6 % dans les écoles d'ingénieurs.

Les séries statistiques les plus longues indiquent qu'entre le début des années 1950 et 1995, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes s'est réduit de moitié, passant de plus de 50 % à environ 25 %.

Écarts de salaire entre les hommes et les femmes en France (1952 - 2002)

Années	Salaires nets moyens		Rapport des salaires		Écart de salaire
	Hommes	Femmes	F/H (%)	H/F	Ecart (H-F)/F (en %)
(a) 1952	4 079	2 636	64,6	1,55	54,7
1954	4 552	3 029	66,5	1,50	50,3
1956	5 604	3 605	64,3	1,55	55,5
1958	6 897	4 386	63,6	1,57	57,3
1960	8 051	5 178	64,3	1,55	55,5
1962	9 579	6 170	64,4	1,55	55,3
1964	11 242	7 208	64,1	1,56	56,0
1966	12 692	8 131	64,1	1,56	56,1
1968	14 632	9 703	66,3	1,51	50,8
1970	17 782	11 855	66,7	1,50	50,0
1972	21 841	14 548	66,6	1,50	50,1
1974	28 782	19 322	67,1	1,49	49,0
1976	38 037	26 295	69,1	1,45	44,7
1978	47 383	33 464	70,6	1,42	41,6
1980	58 258	42 100	72,3	1,38	38,4
1982	74 849	54 724	73,1	1,37	36,8
1984	88 317	65 570	74,2	1,35	34,7

1986	99 782	74 139	74,3	1,35	34,6
1988	105 566	78 657	74,5	1,34	34,2
1990	115 730	86 968	75,1	1,33	33,1
1992	122 715	93 307	76,0	1,32	31,5
(b) 1992	128 040	98 930	77,3	1,29	29,4
1993	131 060	101 640	77,6	1,29	28,9
1994	132 800	103 470	77,9	1,28	28,3
1995	135 670	107 950	79,6	1,26	25,7
1996	136 740	109 230	79,9	1,25	25,2
1997	136 040	108 220	79,6	1,26	25,7
1998	137 760	109 920	79,8	1,25	25,3
1999*	21 460	17 140	79,9	1,25	25,2
2000*	21 890	17 510	80,0	1,25	25,0
2001*	22 301	17 928	80,4	1,24	24,4
2002*	22 860	18 404	80,5	1,24	24,2
<p>a. 1952-1992 : Séries longues sur les salaires, édition 2000.</p> <p>b. 1992-2002 : « Les salaires dans les entreprises en... », INSEE Première n° 393-471-550-610-778-833-939-980 Les DADS (déclarations annuelles de salaire) couvrent le champ des salariés à temps complet du secteur privé et semi-public. Les salaires sont des salaires annuels moyens nets de tous prélèvements.</p> <p>* en euros</p> <p style="text-align: right;"><i>Source : Déclarations annuelles de salaire, INSEE ; Femmes, genres et sociétés, l'Etat des savoirs sous la direction de Margaret MARUANI La Découverte 2005</i></p>					

L'interprétation de ces statistiques soulève une difficulté majeure : déterminer la part de discrimination qu'incorporent ces écarts de salaires. Comme en convient votre rapporteure, les pouvoirs publics doivent, en la matière, fonder leur décision sur des analyses complexes dans le détail et qui reposent sur des données simplificatrices.

Tout en conservant à l'esprit la fragilité des analyses, il convient de retenir qu'à l'heure actuelle, selon l'INSEE, perdure un écart de rémunération entre les femmes et les hommes de l'ordre de 25 % en moyenne. Si l'on écarte l'influence des facteurs tenant à la concentration de la main d'œuvre féminine dans certains secteurs du tertiaire, à la durée du travail et aux différences de qualification, subsiste un écart irréductible, proche de la notion juridique de

discrimination, à hauteur de 5 à 6 %. Pour expliquer les inégalités imputables à des différences de « structure des qualifications », l'INSEE rappelle qu'en 2002, 18,5 % des hommes salariés étaient des cadres, contre seulement 12,1 % des femmes.

B. LA STAGNATION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION DEPUIS 1995 MALGRÉ LE PERFECTIONNEMENT DU DROIT ET LA MONTÉE D'UN SENTIMENT D'INÉQUITÉ

1. La stagnation des écarts de rémunération

Comme l'indique la série longue présentée ci-dessus :

- en quarante-cinq ans, de 1950 et 1995, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes s'est réduit de moitié, passant de plus de 50 % à environ 25 % (soit une réduction de 1,1 % tous les deux ans);

- statistiquement, la simple continuation de ce mouvement depuis 1995 aurait du réduire l'écart d'un peu plus de 3 % en six ans : or, entre 1996 et 2002, il n'a régressé que d'un pour cent (de 25,2 à 24,2 %), ce qui traduit un très net essoufflement, dans un contexte économique, certes, marqué par la désinflation accompagnée d'une modération salariale généralisée.

Dans le prolongement de cette stagnation, les données les plus récentes diffusées en 2005 (DARES, *La rémunération des salariés des entreprises en 2003* ; Premières Synthèses, mars 2005, n° 12.3) indiquent globalement que « *les disparités de rémunérations hommes femmes se stabilisent* » et précisent qu'« *en 2003, un homme salarié à temps complet dans le secteur concurrentiel perçoit une rémunération mensuelle en moyenne supérieure de 24,8 % à celle d'une femme (tableau ci-après). Cet écart est resté quasiment stable en un an pour l'ensemble des salariés. Il est d'environ 5 % chez les employés, où la part des femmes est élevée ; il est, en revanche, beaucoup plus marqué parmi les ouvriers et les cadres (respectivement 24 % et 29 %). Cet écart s'est en outre légèrement accru pour les cadres. La part des primes est par ailleurs plus élevée dans la rémunération des hommes que dans celle des femmes (13,1 % contre 11,2 %).* »

D'assez rares statistiques apportent des éléments de comparaison selon la taille des entreprises.

Une enquête réalisée en 2002 (Source : DARES, *Enquête annuelle ACEMO sur les très petites entreprises en juin 2002, Enquête annuelle ACEMO sur les entreprises de 10 salariés ou plus en 2001*) apporte les enseignements suivants :

➤ Trois TPE (très petites entreprises) sur quatre se situent dans le secteur tertiaire, l'une exerçant une activité du commerce, les deux autres de service ; de cette spécificité découle la répartition par catégorie professionnelle de leurs salariés : sur dix salariés, on trouve quatre employés, trois ouvriers, deux professions intermédiaires et un cadre.

➤ La fréquence du travail à temps partiel demeure une particularité des TPE : en juin 2002, il concernait plus d'un tiers des salariés, en grande majorité des femmes.

➤ *« Dans les TPE, un homme employé à temps complet perçoit en moyenne 1.940 euros, une femme 1.790 euros, soit environ 8 % de moins. Cet écart hommes-femmes varie de 6 % chez les ouvriers à 13 % parmi les cadres. Par rapport à 2001, il se réduit d'environ 2 points, mais uniquement du fait du resserrement observé chez les professions intermédiaires et les cadres. Pour les autres catégories professionnelles, les écarts restent comparables à ceux de juin 2001.*

Ces disparités de rémunérations entre hommes et femmes restent en outre nettement moins marquées dans les TPE que dans les unités plus grandes où, toutes catégories confondues, une femme perçoit environ 19 % de moins qu'un homme.

C'est dans les services qu'elles sont les plus importantes (de l'ordre de 15 % de moins pour une femme), même si l'écart y a diminué de 5 points en un an. Si les activités financières offrent aux hommes comme aux femmes les plus fortes rémunérations, c'est aussi le secteur des plus fortes inégalités ; les femmes y perçoivent un tiers de moins que leurs collègues masculins. A l'opposé, dans la construction, les écarts sont inférieurs à 4 %. Cette différence s'explique en partie par des structures d'emplois spécifiques : le premier des deux secteurs emploie majoritairement une main-d'œuvre hautement qualifiée plutôt masculine, alors que dans la construction travaillent essentiellement des ouvriers (plutôt des hommes) et des employés (plutôt des femmes) dont les gains sont comparables. »

Rémunérations mensuelles par sexe et catégorie socioprofessionnelle selon la taille de l'entreprise en juin 2002

En euros

	Entreprises de moins de 10 salariés			Entreprises de 10 salariés ou plus		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Ouvriers	1 600	1 500	1 600	1 700	1 360	1 640
Employés	1 740	1 570	1 620	1 740	1 620	1 660
Professions intermédiaires	2 140	1 950	2 060	2 490	2 160	2 370
Cadres	2 940	2 570	2 850	4 580	3 590	4 330
Ensemble	1 940	1 790	1 890	2 380	1 940	2 230

Champ : salariés à temps complet.

Source : DARES, enquête annuelle sur les très petites entreprises en juin 2002 et enquête annuelle ACEMO sur les entreprises de 10 salariés ou plus en 2001.

Ecart de rémunérations mensuelles hommes-femmes par catégorie professionnelle en 2003

	Rémunération mensuelle 2003 (en euros)			Ecart hommes-femmes (en %)	
	Ensemble	Hommes	Femmes	En 2003	En 2002
Ouvriers	1 770	1 830	1 480	23,6	23,6
Employés	1 710	1 760	1 680	4,8	4,8
Professions intermédiaires	2 470	2 590	2 280	13,6	13,5
Cadres	4 850	5 140	3 990	28,8	28,2
Ensemble	2 490	2 670	2 140	24,8	25,0

Remarque : l'écart de rémunération hommes-femmes se réduit globalement entre 2002 et 2003, alors qu'il s'accroît pour chacune des catégories professionnelles prises isolément : ce phénomène s'explique par une modification de la structure des salariés par catégorie professionnelle. Ainsi, le poids des employés - catégorie pour laquelle l'écart est faible - dans le total des salariés est en augmentation.

Lecture : en 2003, la rémunération mensuelle d'un homme salarié à temps complet dans une entreprise de 10 salariés ou plus s'est élevée à 2 670 euros, soit 24,8 % de plus que celle d'une femme à temps complet.

Champ : ensemble des salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus.

Source : Insee, exploitation semi-définitive de l'échantillon au 1/12ème des DADS.

2. Le perfectionnement du droit

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a rendu obligatoire, au niveau de l'entreprise, la négociation collective annuelle sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation s'ouvre à partir du « rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes » remis par l'employeur au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le non-respect de ces obligations est, en principe, passible de sanctions pénales.

La même loi a intégré dans la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L.132-27 du code du travail l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Au niveau de la branche, une négociation organisée tous les trois ans, doit porter 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, notamment pour ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi.

Ces négociations ont lieu sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des indicateurs chiffrés, pour chaque secteur d'activité (article L.132-12 du code du travail).

Comme pour les entreprises, la loi a également intégré dans la négociation obligatoire (au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications) la nécessité de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L.131-12-1 du code du travail).

La réforme du 9 mai 2001 institue aussi, dans les entreprises d'au moins 200 salariés, l'obligation pour le comité d'entreprise de constituer une commission de l'égalité professionnelle, chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes au sein de l'entreprise (article L.434-7 du code du travail).

Votre rapporteure note que le présent projet de loi :

♦ se présente comme un complément de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

♦ et, dans le respect de l'impératif de stabilité des normes, n'y ajoute aucune « strate » supplémentaire, à une seule exception près : l'article 5 du texte adopté par l'Assemblée nationale vise à faire figurer dans le rapport de situation comparée des indicateurs sur « l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ».

II. LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE NE SONT ORGANISÉES QUE DANS UNE MINORITÉ D'ENTREPRISES

A. LE SONDAGE RÉALISÉ À L'INITIATIVE DE LA DÉLÉGATION

L'enquête réalisée en 2004 par l'IFOP à l'initiative de la délégation aux droits des femmes du Sénat, auprès de 2000 responsables des ressources humaines d'entreprises de plus de 50 salariés, a confirmé les impressions recueillies ici ou là sur le terrain, en mettant en lumière une application mitigée, voire médiocre sur certains points de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes¹.

Ainsi, le sondage indique que 72 % des entreprises interrogées n'ont jamais organisé la négociation spécifique et obligatoire prévue par le code du travail sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle, les grandes entreprises de plus de 1000 salariés s'acquittant cependant davantage de cette obligation que les petites et moyennes entreprises.

Dans 60 % des entreprises, le rapport de situation comparée n'a jamais été établi depuis 2002. La proportion d'entreprises dans lesquelles le rapport est établi évolue peu dans le temps : 32 % en 2004, 30 % en 2002 et 35 % en 2003. Pourtant, l'ensemble des indicateurs utilisés pour la rédaction du rapport sont jugés pertinents par une majorité des DRH interrogés, à l'exception des données en matière d'embauches et de départs (46 % jugent ce dernier critère pertinent, contre 53 % qui pensent le contraire). L'indicateur le plus pertinent aux yeux des DRH a trait à la rémunération effective (80 % le jugent pertinent).

Il semblerait par ailleurs que les négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle ont davantage eu lieu au niveau de la branche, plus favorable à l'exercice de la négociation collective, qu'au niveau de l'entreprise.

Enfin, interrogées sur l'intégration du thème de l'égalité professionnelle dans les négociations obligatoires déjà existantes, environ la moitié des entreprises consultées ont répondu qu'elles ont inclus ce thème dans les négociations existantes, manifestant ainsi une réticence des employeurs à la négociation spécifique, plus lourde à conduire.

¹ *Rapport d'information n° 103 (2004-2005) fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat sur les résultats du sondage téléphonique sur la situation professionnelle des femmes au titre du bilan de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par Mme Gisèle Gautier.*

B. DE TROP RARES EXPÉRIENCES INNOVANTES

Ce diagnostic général peu satisfaisant ne doit pas faire oublier le cas de quelques entreprises pionnières en matière d'égalité professionnelle. Votre rapporteure, particulièrement soucieuse de l'insuffisante féminisation des filières scientifiques, les jeunes femmes ne représentant que 23 % des effectifs des écoles d'ingénieur, note, par exemple, qu'une entreprise internationale comme Schlumberger, partant du constat selon lequel « *ne pas recruter des femmes revient à se priver de talents* » a approfondi sa réflexion sur la diversité des genres, dès le milieu des années 1990.

Selon la directrice du personnel de cette entreprise, qui fait partie du réseau « Inter-elles » créé en 2002, des initiatives volontaristes pour accélérer l'intégration et la progression des femmes ingénieures ont été d'abord prises au niveau du recrutement, pour atteindre des objectifs de 30 % de femmes sur le terrain et de 40 % de femmes ingénieures en recherche et développement. **Votre rapporteur observe que, d'après les indications qui lui ont été fournies, c'est le « bonus » des dirigeants de ce groupe qui est « pénalisé » lorsque les objectifs en matière de recrutement de femmes ingénieures ne sont pas atteints.** Inutile de dire que cette « mesure incitative » s'est révélée efficace.

Cette stratégie s'est traduite, dans cette entreprise, par une progression sensible de la place des femmes ingénieures, de 6 à 20 % entre les années 1990 et aujourd'hui. Pour retenir les meilleurs éléments, des objectifs spécifiques de promotion et de détection des femmes à haut potentiel ont été mis en place. En particulier, « *les étapes de progression de carrière des jeunes ingénieures ont été assouplies, en prenant en considération le fait qu'elles peuvent avoir un rythme sensiblement différent de celui des hommes. Cette flexibilité accrue a semble-t-il pu également bénéficier à la jeune génération d'hommes impliqués leur vie de famille.* »

Votre rapporteure estime que ces expériences, certes conduites dans des entreprises de pointe, comportent néanmoins de précieux enseignements généraux. En premier lieu, **la fixation d'objectifs chiffrés est un élément primordial** des stratégies de réduction des disparités. En outre, le suivi des indicateurs à l'aide de tableaux chiffrés permet immédiatement de détecter d'éventuelles anomalies, comme l'a montré, de façon concrète, le représentant du groupe Carrefour à votre rapporteure. Enfin, au niveau de l'entreprise, « le chemin est long », tout changement structurel prenant nécessairement un certain temps pour se concrétiser, surtout s'il incorpore à la fois le recrutement de débutants, la promotion et la mobilité interne.

Ces expériences témoignent également du fait que la maternité :

- ♦ d'une part, peut, par nature, être aisément prise en compte par certains employeurs qui bénéficient en outre d'incitations financières

importantes permettant de conclure des accords avec des organismes de garde des enfants ;

♦ et peut être conçue, d'autre part, comme une occasion propice à élaborer un bilan prévisionnel de carrière et non pas comme une simple « interruption » ou un obstacle.

Votre rapporteure observe, en outre, que le savoir-faire développé pour faciliter le rapprochement des conjoints dans les entreprises ou la mobilité internationale est fréquent, et mériterait d'être diffusé dans le souci de limiter l'éloignement des couples sur le territoire français.

Enfin, votre rapporteure souligne un paradoxe. Bien souvent, et comme le confirment à la fois les sociologues et les praticiens, les femmes ont, en moyenne, moins que les hommes la fibre « carriériste ». Et pourtant leur présence dans les instances de décision est essentielle pour y transformer la culture d'entreprise, ce qui améliore à la fois le sort des salariés mais aussi - comme l'ont mesuré certaines études - les résultats financiers.

Les sociétés les plus performantes ont plus de femmes dans leurs équipes dirigeantes

Une enquête de l'institut de recherche spécialisé Catalyst, sur la base de l'évolution des résultats financiers entre 1996 et 2000 de 353 entreprises parmi les 500 plus importantes du monde, a conclu en mars 2004 que la présence d'un grand nombre de femmes à des postes de direction assurait une meilleure rentabilité financière aux entreprises que lorsqu'elles sont dirigées essentiellement par des hommes.

Les sociétés ayant la proportion la plus élevée de femmes aux plus hauts échelons de la hiérarchie ont ainsi affiché une rentabilité par rapport à leurs capitaux propres supérieure de 35 % à celles des entreprises dirigées essentiellement par des hommes.

En outre le bénéfice alloué aux actionnaires était de 34 % supérieur dans les groupes largement co-dirigés par des femmes que dans ceux où les femmes étaient sous représentées dans la direction.

Selon Mme Ilene Lang, présidente de cet institut indépendant spécialisé dans l'analyse du rôle des femmes dans le monde des affaires, cette étude apporte une preuve irréfutable aux dirigeants d'entreprises qu'il existe un lien entre le taux de représentation féminine dans les instances dirigeantes et la performance financière.

DEUXIÈME PARTIE

UN NOUVEL ÉLAN : FAIRE CONFIANCE AU DIALOGUE SOCIAL EN TENANT COMPTE DE LA VULNÉRABILITÉ ET D'UNE CERTAINE AUTOCENSURE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le présent projet de loi vise essentiellement à donner un nouvel élan à la négociation collective dans le domaine le plus emblématique et le plus « révélateur » des discriminations entre femmes et hommes : celui des rémunérations.

En dépit du fait que la notion d'égalité des chances porte en elle-même la volonté d'écarter la notion de « main d'œuvre d'appoint », qui évoque l'expérience peu glorieuse du passé, il n'est pas hors de propos de rappeler que ce projet de loi anticipe un contexte démographique marqué par l'arrivée progressive des générations du baby boom à l'âge de la retraite, et, par conséquent, propice à la progression de l'activité féminine : encore faut-il s'efforcer de motiver les « talents » en leur garantissant une « règle du jeu » équitable en matière de rémunération.

Dans sa méthode, le projet de loi repose largement sur la « confiance » à l'égard des entreprises et de la capacité de négocier de l'ensemble des partenaires sociaux. Votre rapporteure tient cependant à souligner qu'il comporte également des mécanismes incitatifs assez puissants comme le refus d'extension qui sera systématiquement prononcé lorsqu'une convention de branche, conclue au niveau national, ne comportera pas de disposition relative à la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes prévu à l'article 3.II.

I. LA SIGNIFICATION ESSENTIELLE DU PROJET DE LOI : UN APPEL À LA NÉGOCIATION ET UN OBJECTIF À L'HORIZON 2010

L'objectif essentiel du projet de loi s'exprime à travers les dispositifs prévus dans ses articles 3 et 4 : les **négociations salariales annuelles obligatoires, au niveau de la branche comme de l'entreprise, doivent intégrer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici 2010.**

Ce rattachement à la négociation annuelle obligatoire, effective dans une grande majorité d'entreprises, répond à un souci d'efficacité. Il convient de noter que les **négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle** dans l'entreprise et au niveau des branches, instaurées par la loi du 9 mai 2001, se déroulent suivant une périodicité de trois ans.

Le projet de loi prévoit plusieurs mécanismes pour donner une impulsion à ces négociations dont le respect conditionne la validité des accords salariaux.

En premier lieu, à défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi, au niveau de la branche comme de l'entreprise, les négociations s'engagent dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales représentatives.

Au niveau de la branche, ensuite, en cas d'échec des négociations, le ministre chargé du travail réunit une commission mixte paritaire, afin que s'engage ou se poursuive la négociation.

A titre de sanction, la convention collective de branche ne pourra pas être étendue si elle ne contient pas des mesures visant à la suppression des écarts de rémunération.

Dans les entreprises, les accords collectifs sur les salaires effectifs ne pourront être validés auprès de l'autorité administrative compétente, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération.

Ces **puissantes incitations à négocier** font appel à la responsabilité des partenaires sociaux, et tout particulièrement des employeurs qui hésiteront à s'exposer au risque d'une invalidation de l'accord annuel d'entreprise sur les salaires.

Trois remarques peuvent être faites sur ce dispositif.

Tout d'abord, s'agissant de l'articulation avec le droit en vigueur, la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes n'est pas remise en cause : le projet de loi s'appuie sur ses acquis et se réfère explicitement au rapport de situation comparée, préalable au diagnostic des inégalités salariales.

Cependant le dispositif envisagé pourrait poser à terme le problème de son articulation avec la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle d'une périodicité de trois ans. Comme l'indique le rapport d'information présenté sur le texte par Mme Marie-Jo Zimmermann, au nom de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, des organisations syndicales ont exprimé la crainte que celle-ci ne perde une partie de son intérêt, à partir du moment où les négociations portant sur l'égalité salariale - un des aspects essentiels de l'égalité professionnelle - ne seront plus conduites dans le cadre de la négociation spécifique, mais dans le cadre de la négociation annuelle.

Ensuite, comme l'a souligné la ministre de la Parité, ce dispositif va au-delà des exigences européennes en la matière : la politique de l'emploi définie à Lisbonne s'est, en effet, fixé comme objectif de réduire les écarts de salaires d'un tiers d'ici à 2010, et la construction d'indicateurs sur l'évolution des écarts salariaux entreprise, il y a quelques années, sous la présidence belge.

Enfin, la délégation souscrit à la philosophie du texte telle qu'elle a été résumée, par le Gouvernement, au cours des débats « *l'égalité n'est pas seulement une exigence sociale, économique et démocratique. Elle est aussi une urgence pour des milliers de femmes qui veulent légitimement être reconnues pour ce qu'elles font et pour ce qu'elles sont* ». Votre rapporteure approuve pleinement cette orientation et insiste sur la nécessité de la prise de conscience de **l'interdépendance entre l'efficacité économique et l'équité salariale** pour l'avenir de notre pays.

II. LE PROJET DE LOI ISSU DES TRAVAUX DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

A. LA SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

➤ **L'article 1^{er} vise à compenser l'effet de la maternité sur la rémunération**

Cet article aborde un problème fondamental : le lien entre la maternité et l'emploi.

L'avant-dernier alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail dispose que : *« à l'issue des congés de maternité et d'adoption prévus au présent article, la personne salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ».*

Comme le note l'exposé des motifs du projet, les femmes en congé de maternité bénéficient d'ores et déjà d'une garantie de retour à l'emploi et des augmentations générales accordées par l'entreprise. Il n'en va pas de même des augmentations individuelles.

Sur ce point, votre délégation approuve l'analyse faite par le même exposé des motifs du présent projet qui rappelle fort à propos : *« lorsque l'on analyse les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes, le congé de maternité se traduit par un point de rupture dans le déroulement de la carrière des femmes en termes d'évolution professionnelle, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, la promotion, l'accès à la formation et les augmentations salariales ».*

Selon le correctif prévu par l'article premier du projet de loi, la majoration à laquelle peut prétendre le salarié à son retour de congé est définie d'une double manière :

- ♦ soit la référence à une catégorie professionnelle est possible, et le salarié bénéficie non seulement de l'augmentation générale, mais également de la moyenne des augmentations individuelles au sein de cette catégorie ;

- ♦ soit la référence à une catégorie professionnelle est impossible du fait, notamment, de la petite taille de l'entreprise, et le calcul pourra se fonder sur la seule *« moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise »* pendant la période d'absence du salarié.

Le congé pour adoption est inclus dans le champ d'application de ces dispositions.

Votre délégation approuve ce dispositif adopté sans modification par l'Assemblée nationale et observe que certains accords collectifs de travail comportent déjà des dispositifs qui combattent indirectement ce type de discriminations.

Ainsi, l'accord du 4 novembre 2003 sur l'égalité professionnelle signé dans le groupe PSA Peugeot Citroën prévoit, dans son article 2-3 consacré au congé de maternité, que *« le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul des congés payés, du treizième mois et des primes »*.

Les auditions conduites par votre rapporteure amènent à préciser que ce texte constitue, en outre, un point de repère utile pour les entreprises qui souscrivent depuis longtemps au principe selon lequel *« la maternité ne doit pas entraîner une perte de pouvoir d'achat »* pour les salariées mais s'interrogeaient, au cas par cas, sur ses modalités de mise en œuvre.

➤ L'article 2 vise à limiter les discriminations salariales dites indirectes sous forme d'attribution d'avantages venant en complément du salaire

Cet article prévoit d'inclure dans la liste des discriminations en matière de revenu figurant à l'article L. 122-45 du code du travail les éléments accessoires du salaire que constituent les mesures d'intéressement et la distribution d'actions.

En effet, comme le précise l'exposé des motifs du présent projet, *« la méthode de calcul de ces avantages peut aboutir de fait à une discrimination au détriment des femmes, selon la pondération des critères retenus par l'employeur, par exemple : pénibilité physique, disponibilité horaire, éléments définissant les ratios de productivité »*.

L'article L. 122-45 est également complété par la mention expresse de l'état de grossesse parmi ces discriminations.

Dans la pratique, les « mesures d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites » ne sont pas les seuls éléments accessoires aux salaires pouvant aboutir à des inégalités de rémunération. Ont été ainsi cités, au cours des travaux parlementaires, les avantages en nature - voiture, téléphone portable, ordinateur - qui constituent également des éléments de la rémunération, souvent accordés aux hommes plus qu'aux femmes. Le cas de la prime de Noël a également été cité : lorsque deux conjoints travaillent dans la même entreprise, elle est souvent versée au père et non à la mère.

L'Assemblée nationale a adopté un amendement de Mme Martine Billard tendant à préciser la notion de rémunération et « d'accessoires du salaire » en faisant explicitement référence à l'article L. 140-2 du code du travail.

Votre délégation approuve cette clarification. Comme l'indique cet article L. 140-2 du code du travail « *par rémunération au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier* ».

Code du travail

Article L140-2

(Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 5 Journal Officiel du 14 juillet 1983)

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

➤ L'article 3 vise à permettre de prendre en compte, dans les négociations menées au niveau des branches, l'objectif de suppression des écarts de rémunération

Il convient de rappeler que la réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes constitue, d'ores et déjà, une priorité clairement identifiée par l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (titre VI, articles 11 à 13 de l'accord). Cet accord préconise, en particulier, la mise en œuvre d'actions spécifiques de rattrapage temporaire.

C'est dans ce contexte que l'article 3.I prévoit, lors des négociations obligatoires de branche, la programmation des mesures permettant de supprimer d'ici cinq ans de ces écarts de rémunération. Cet objectif est inscrit dans un nouvel article L. 132-12-2 du code du travail.

La mobilisation de l'ensemble des outils d'analyse et d'évaluation des éléments déterminant les rémunérations des salariés masculins et féminins permettra aux partenaires sociaux de mieux identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et de prendre ainsi en connaissance de cause les mesures nécessaires. En particulier, le rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes pour chaque secteur d'activité prévu au sixième alinéa de l'article L. 132-12 permettra de poser le diagnostic nécessaire à la négociation dans les branches.

Si, dans une branche, aucune négociation n'est entamée dans un délai d'un an suivant la publication de la présente loi, une organisation syndicale représentative pourra demander son ouverture immédiate.

Pour pallier l'éventualité d'un échec ou d'une absence de la négociation au niveau des branches, le ministre chargé des relations du travail convoque, en application de l'article L. 133-1 du code du travail, une commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives *« afin que s'engage ou se poursuive la négociation prévue au premier alinéa du présent article »*.

Par ailleurs, un refus d'extension sera systématiquement prononcé lorsqu'une convention de branche, conclue au niveau national, ne comportera pas de disposition relative à la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Le II de l'article 2 ajoute cette disposition à la liste des clauses obligatoires prévues à l'article L. 133-5.

Le III de l'article prévoit que l'entrée en vigueur de cette nouvelle clause obligatoire sera effective un an après la publication de la présente loi.

Le ministre en charge de la négociation collective saisira les membres de la commission nationale de la négociation collective en ce sens.

Outre plusieurs amendements rédactionnels, l'Assemblée nationale a adopté un amendement de la commission qui vise, en s'inspirant de la rédaction du code du travail relative au travail de nuit, à garantir le caractère *« sérieux et loyal »* de ces négociations. Cette modification prévoit qu'une commission mixte est réunie si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement et précise que *« l'engagement sérieux et loyal des négociations implique notamment que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales. »*

Votre délégation, qui a bien souvent été alertée par les acteurs de terrain du risque de voir se développer des négociations de branche et d'entreprise purement formelles ou fictives, approuve l'esprit de cette précision qui s'inspire de la rédaction du code du travail relative au travail de nuit. Du point de vue juridique, elle estime cependant utile de préciser que ce texte ne doit pas susciter d'éventuelles « interprétations *a contrario* » de nature à diminuer le caractère loyal et sérieux des autres catégories de négociations prévues par le code de travail.

Ce caractère « sérieux et loyal » implique notamment la communication des informations nécessaires pour négocier en toute connaissance de cause, ainsi que l'obligation, pour la partie patronale, de répondre aux observations des organisations syndicales. La ministre de la Parité, a estimé utile « *d'insister, s'agissant des femmes, sur l'esprit qui doit inspirer la négociation, compte tenu de la difficulté de faire entrer cette nouvelle culture dans la gestion des entreprises.* ». Le principe de loyauté, qui est le fondement même de toute négociation collective, n'est, en effet, inscrit dans le code du travail qu'à l'article L. 213-4 relatif au travail de nuit, même si l'article L. 133-1 en vigueur permet, d'ores et déjà, la réunion d'une commission mixte s'il apparaît que la négociation n'a pas été engagée de manière loyale.

➤ L'article 3 bis nouveau vise à imprégner les entreprises de moins de vingt salariés de la « culture de l'égalité professionnelle »

Cet article, qui résulte de l'adoption par l'Assemblée nationale d'un amendement de Mme Anne-Marie Comparini, complète l'article L. 132-27 du code du travail en prévoyant que « *dans les entreprises de moins de vingt salariés, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre* ».

Il repose sur un constat - les femmes travaillant dans des entreprises de moins de 20 salariés n'ont pas accès à tous les avantages sociaux de la grande entreprise - et une inquiétude : la crainte d'un renforcement des inégalités. Dans ces conditions, la délégation juge fort à propos d'appeler les employeurs de moins de vingt salariés à prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour les atteindre. En même temps, la délégation convient que ces entreprises sont d'ores et déjà soumises à de nombreuses contraintes, et approuve la prudence de l'auteur de l'amendement qui a « *veillé à ce qu'il ne soit pas réellement coercitif* » tout en rappelant le principe du respect de l'égalité professionnelle.

➤ **L'article 4 prévoit un dispositif en deux étapes, au niveau des entreprises, pour pallier l'éventualité d'une absence de négociation**

Cet article transpose à la négociation d'entreprise le mécanisme prévu à l'article 3 pour la négociation de branche. Poursuivant le même objectif de suppression des écarts de rémunération, il définit une méthode similaire de relance de la négociation d'entreprise assortie d'un certain nombre d'incitations et prévoit, enfin, une évaluation assortie de la possibilité d'institution d'une taxe spécifique.

Dans le prolongement de la modification adoptée à l'article 3, l'Assemblée nationale a indiqué que la négociation doit s'engager au sein de l'entreprise « *sérieusement et loyalement* » en précisant que « *l'engagement sérieux et loyal des négociations implique notamment que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales* ».

En outre, répondant au souci, clairement manifesté au cours des auditions, de s'assurer de l'efficacité du bilan à mi-parcours prévu à l'article 4, l'Assemblée nationale a décidé, avec l'avis favorable du Gouvernement, de confier au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, responsable d'un rapport d'évaluation du bilan à mi-parcours, « *l'élaboration d'outils méthodologiques permettant de mesurer les écarts de rémunération et de les recenser, en tenant compte des différents parcours professionnels et secteurs d'activité* ». Votre délégation insiste sur l'importance de ces outils pour permettre aux entreprises et aux branches d'établir un diagnostic partagé.

Le II de l'article 4 prévoit qu'« *au vu du bilan [effectué à mi-parcours par la Conférence nationale sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, sur la base d'un rapport élaboré par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes], le Gouvernement pourra présenter au Parlement, si nécessaire, un projet de loi instituant une contribution assise sur les salaires, et applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation d'engagement des négociations prévues à l'article L. 132-27-2 du code du travail* ».

Lors du débat à l'Assemblée nationale, un certain nombre d'intervenants se sont interrogés sur l'opportunité de maintenir dans le texte cette « *référence à un éventuel échec* » avant d'en décider le maintien dans le souci de préserver l'équilibre entre la responsabilisation des partenaires sociaux et la nécessité d'une intervention de l'État en cas d'échec de la négociation.

➤ **L'article 4 bis nouveau** résulte de l'adoption par l'Assemblée nationale d'un amendement de Mme Anne-Marie Comparini qui précise que les **maisons de l'emploi**, qui sont des instances fédératives des acteurs locaux de l'emploi, **doivent prendre en considération les objectifs d'égalité professionnelle et de réduction des écarts de rémunération.**

B. L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

On observera tout d'abord que l'Assemblée nationale a modifié l'intitulé du titre II en préférant :

- ✓ le terme d'« articulation » à celui de « conciliation », qui renvoie à un certain antagonisme entre le travail et la famille ;
- ✓ et la notion d'« exercice de la responsabilité familiale » à celle de « parentalité ».

➤ **L'article 5** vise à mettre en place des indicateurs qui permettent d'apprécier l'organisation des temps professionnels au sein des entreprises au regard des contraintes et des temps de la vie familiale des salariés.

Il convient de rappeler que la loi du 13 juillet 1983 a introduit dans le code du travail un article L. 432-3-1 faisant obligation au chef d'entreprise de transmettre chaque année au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel un rapport spécifique, dénommé « *rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise* ».

Cette disposition qui modifie l'article L. 432-3-1 du code du travail, vise à inclure, dans ce rapport dit « de situation comparée », des données sur « *l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale* ».

Votre délégation rappelle que le sondage, réalisé à son initiative, a mis en lumière un paradoxe : alors que dans 60 % des entreprises, le rapport de situation comparée n'a jamais été écrit depuis 2002, les indicateurs utilisés pour la rédaction du rapport sont jugés pertinents par une majorité des DRH interrogés, l'indicateur le plus pertinent aux yeux des DRH ayant trait à la rémunération. Elle retire de cette observation, ainsi que des indications qu'elle a pu recueillir sur le terrain, un certain optimisme quant aux marges de progression, au cours des prochaines années, du taux de rédaction de ce document.

➤ **L'article 6 vise à intégrer la dimension de l'égalité professionnelle dans le dispositif actuel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**

L'actuel dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a été introduit par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale à l'article L. 322-7 du code du travail.

Certaines entreprises souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comprenant, notamment, des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois : l'article 6 permet à ces entreprises de bénéficier d'une prise en charge par l'État d'une partie des frais liés aux études préalables.

Le montant de la prise en charge ne peut excéder 50 % des coûts (plafonnés à 12.500 euros par entreprise en cas de pluralité d'entreprises, et à 15.000 euros pour une entreprise unique). La prise en charge prend la forme de conventions conclues par le préfet avec plusieurs entreprises ou, à condition que son effectif n'excède pas 250 salariés, avec une entreprise unique.

➤ **L'article 7 institue une aide pour le remplacement d'un ou de plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption.**

Cette aide de l'État est destinée aux petites et moyennes entreprises de moins de cinquante salariés pour leur permettre de pourvoir plus aisément au remplacement d'un salarié en congé de maternité ou d'adoption. Cette aide s'inspire du dispositif récemment institué dans le but de faciliter le remplacement des salariés en formation dans les petites entreprises (article L. 322-9 du code du travail, introduit par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social).

Votre délégation est favorable à cette mesure susceptible de lever un frein à l'embauche des femmes, parfois victimes d'une discrimination *a priori* par des employeurs qui redoutent leur départ en congé de maternité.

➤ **L'article 8 institue une majoration du montant de l'allocation de formation lorsque le salarié est conduit à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant.**

L'article L. 932-1 du code du travail prévoit que « *les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail (...) donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret* ».

Le présent projet de loi vise à accorder « **une majoration d'au moins 10 %** » de cette allocation au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail.

➤ **L'article 9 vise à faciliter, pour les salariés revenant d'un congé parental d'éducation et reprenant leur activité chez un autre employeur, le financement d'un accès à la formation.**

➤ **L'article 10 ouvre le bénéfice de l'aménagement de la charge de la preuve aux salariées discriminées en raison de leur état de grossesse.**

La délégation approuve la précision apportée à cet article par l'Assemblée nationale selon laquelle **la discrimination en raison de l'état de grossesse est passible des sanctions pénales définies à l'article 225-1 du code pénal qui prévalent de façon générale en matière de discrimination.**

➤ **L'article 11 permet le recours au juge des référés en cas d'inobservation des dispositions relatives à la protection de la maternité et à l'éducation des enfants.**

Le droit en vigueur permet à tout salarié de demander le versement de dommages-intérêts auprès du juge des référés en cas d'inobservation par l'employeur des dispositions du code du travail relatives au congé de maternité ou d'adoption ou de celles relatives au congé parental d'éducation.

En revanche, était exclu du bénéfice de ces dispositions tout salarié ayant droit à un congé pour maladie ou accident de l'enfant de présence parentale ou d'adoption internationale. Ce défaut de coordination, qui ne paraît pas motivé par des raisons de fond, justifie l'intervention du législateur.

➤ **L'article 12 assure aux salariées en congé de maternité leur droit effectif à congés payés.** Cette disposition fait suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 2 juin 2004 selon lequel une salariée en congé de maternité pendant la période des congés payés ne perd pas ses droits à congés.

La rédaction adoptée par l'Assemblée nationale précise que « *les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption visé à l'article L. 122-26 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congés payés retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise* ».

L'objectif du texte est de permettre aux salarié(e)s qui ont bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption coïncidant avec la période de congés payés appliquée dans l'entreprise de conserver leur droit au congé payé annuel,

conformément à la jurisprudence du 18 mars 2004 de la Cour de justice européenne.

➤ **Les articles 12 bis et 12 ter nouveaux** résultent de l'adoption par l'Assemblée nationale de deux amendements.

Le premier vise à faire figurer de manière expresse, dans le code du travail, la règle selon laquelle les salariés remplaçant des personnes en congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise.

Le second, dans le souci de ne pas pénaliser les femmes en matière de droit individuel à la formation (DIF) [institué par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social] précise que *« pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité ou d'adoption est prise en compte »*.

C. L'ACCÈS DES FEMMES À DES INSTANCES DÉLIBÉRATIVES ET JURIDICTIONNELLES

➤ **L'article 13 vise à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques.**

A cet effet, cet article modifie les articles 5 et 6 de la loi du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public en précisant la composition du conseil d'administration ou du conseil de surveillance des plus grands établissements publics.

Il convient de rappeler que les membres de ces conseils se classent en **trois catégories : les représentants de l'État nommés par décret, les personnalités qualifiées et les représentants élus des salariés.**

En ce qui concerne les **représentants de l'État**, l'exposé des motifs du projet de loi annonce, que *« le rééquilibrage de la proportion des hommes et des femmes résultera de la démarche volontaire entamée par le ministre chargé de la fonction publique, dont l'objectif est de favoriser la promotion des femmes dans l'encadrement supérieur. Cette évolution sera appréciée au travers des nominations effectuées par chaque département ministériel concerné »*.

S'agissant des **personnalités qualifiées**, l'article 13 du projet de loi initial prévoit, une désignation permettant « *une représentation équilibrée des femmes et des hommes* » et fixe un objectif chiffré : l'écart de représentation entre les sexes dans la catégorie doit être supprimé dans un délai de cinq ans à compter de la publication de la présente loi.

L'Assemblée nationale a modifié le dispositif prévu par le projet de loi initial. Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la délégation aux droits des femmes a estimé qu'« *une impulsion législative était aujourd'hui nécessaire pour faire sauter l'ultime plafond de verre qui barre l'entrée des femmes dans les sphères du pouvoir économique* » en estimant que « *les démarches volontaristes annoncées par les pouvoirs publics dans ce domaine ne semblent pas suffisantes* ». **Le texte adopté par l'Assemblée nationale, à son initiative, opère une nouvelle rédaction de l'article 13 destinée à atteindre, dans un délai de cinq ans, une représentation équilibrée des hommes et des femmes en fixant un taux minimum de 20 % pour chacun des deux sexes.** Ce dispositif concerne les représentants de l'État nommés par décret et les personnalités qualifiées.

S'agissant de la troisième catégorie, celle des représentants des salariés élus au scrutin de liste, le texte adopté par l'Assemblée nationale prévoit que les listes présentées par les organisations syndicales représentatives respectent, à l'unité près, la proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés électeurs.

La délégation approuve ce dispositif et souscrit pleinement à la remarque de Mme Nicole Ameline, ministre de la Parité et de l'égalité professionnelle selon laquelle les entreprises publiques et l'État actionnaire doivent donner l'exemple dans le domaine de la représentativité, et s'impliquer dans cette culture du changement qui permet une prise de responsabilité effective des femmes.

➤ **L'article 13 bis nouveau** introduit par l'Assemblée nationale se situe dans la ligne du précédent article : il vise à **promouvoir une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes**, où celle-ci est particulièrement faible. Le texte complète l'article L. 225-17 du code de commerce par l'alinéa suivant : « *Le conseil d'administration est composé en recherchant une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il comprend un nombre de représentants de chacun des deux sexes ne pouvant être supérieur à 80 %, et au moins un représentant de chaque sexe lorsque le nombre total des membres est inférieur à cinq* ».

Mme Marie-Jo Zimmermann a précisé, à l'appui de ce texte, que « *les femmes ne sont que 17 % parmi les 300.000 dirigeants d'entreprise ; une sur dix a exercé la fonction de PDG ; elles représentent à peine 5 % des membres des conseils d'administration des sociétés du CAC 40* ».

L'Assemblée nationale a adopté cet article, qualifié d'« *audacieux et volontaire* » au cours du débat, contre les avis du Gouvernement et du rapporteur de la commission saisie au fond, qui s'est interrogé sur la possibilité de parvenir à une application effective du dispositif.

➤ **L'article 13 *ter* nouveau**, qui résulte également de l'adoption d'un amendement, **présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, vise à faire progresser, dans un délai de cinq ans, le nombre de femmes élues parmi les délégués du personnel en respectant, « à l'unité près », la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral.**

Votre délégation estime, de même que l'auteur de l'amendement, que la présence des femmes parmi les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise est capitale pour mieux gérer les problèmes qui les concernent directement et, d'une façon générale, les problèmes sociaux dans l'entreprise. Or, elles demeurent aujourd'hui sous représentées dans ces élections professionnelles.

➤ **L'article 13 *quater* nouveau**, adopté dans les mêmes conditions, **introduit la même règle pour les comités d'entreprise.** Il s'agit de faire progresser, dans un délai de cinq ans, le nombre de femmes élues aux comités d'entreprise en respectant, à l'unité près, la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral.

➤ **L'article 14 est relatif au renouvellement de l'effort de féminisation des instances prud'homales.** Le texte du projet de loi initial prévoit que pour le prochain renouvellement des conseils de prud'hommes, les organisations présentant des listes de candidats devront faire en sorte de présenter une proportion de femmes et d'hommes réduisant, par rapport au précédent scrutin, l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté au sein des listes et sa part dans le corps électoral, selon les modalités propres à favoriser la progression du pourcentage d'élus du sexe le moins représenté.

L'Assemblée nationale a modifié cet article en y introduisant une réduction quantifiée - un tiers de l'effectif - de l'écart entre la représentation du sexe sous représenté et sa part dans le corps électoral.

➤ **L'article 14 *bis* nouveau a pour objet de faire progresser le nombre de femmes élues aux commissions administratives paritaires en respectant la proportion de femmes et d'hommes de chaque corps de fonctionnaires.**

L'Assemblée nationale a adopté cet article contre les avis du Gouvernement et du rapporteur de la commission saisie au fond, qui a rappelé que le ministère de la Fonction publique préparait, d'ores et déjà, des propositions sur cette question dont les résultats de son expertise devraient être connus à l'automne 2005.

D. L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE

➤ **L'article 15 vise à assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les filières de formation professionnelle et d'apprentissage.**

L'exposé des motifs du projet rappelle que la loi du 13 août 2004, relative aux libertés et responsabilités locales, a confié aux régions la totalité des compétences pour les publics jeunes et adultes en matière de formation professionnelle - hormis celles qui relèvent des employeurs - y compris l'apprentissage. Il précise que « *les régions constituent ainsi l'élément moteur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce domaine* » avant de noter le caractère très sexué de la répartition des effectifs dans les différentes filières de formation professionnelle initiale et continue, avec une mention particulière pour l'apprentissage.

Votre délégation approuve le principe de cet article qui vise à élargir les choix professionnels des femmes et des hommes. Elle rappelle, en outre, que les femmes accèdent un peu moins que les hommes à la formation continue (34,6 % pour les femmes, contre 38,1 % pour les hommes).

➤ **L'article 16 nouveau, introduit par l'Assemblée nationale, vise à inclure, dans les objectifs de formation des « formateurs » tout au long de la vie, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

III. LE PROJET DE LOI NE CONSTITUE QU'UN DES OUTILS D'UNE STRATÉGIE GLOBALE EN FAVEUR DE LA PARITÉ PROFESSIONNELLE

A. LA NÉCESSITÉ D'UNE APPROCHE PLURIDISCIPLINAIRE DES INÉGALITÉS

1. Une synthèse récente : les femmes « top » modèles des inégalités

Une des synthèses les plus récentes et les plus complètes de la situation des femmes sur le marché du travail est une publication de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) (*Les femmes « top » modèles des inégalités*, n° 90 - juillet 2004). Ces travaux permettent de mieux situer les enjeux du présent projet de loi dans un contexte plus large.

a) Les inégalités traditionnelles, la précarisation et l'enjeu pour la croissance économique.

Mme Françoise Milewski, rédactrice en chef du comité de rédaction de cet institut indépendant rappelle que **les progrès historiques de l'insertion des femmes sur le marché du travail sont indéniables** : les taux d'emploi des femmes et des hommes se sont rapprochés. **Mais de profondes inégalités demeurent** : par exemple, le taux de chômage féminin reste supérieur à celui des hommes dans la plupart des pays, même si les écarts se sont réduits.

Cet auteur évoque ensuite **l'apparition de nouvelles inégalités** : précarisation de l'emploi, insertion par des temps partiels, imposés par les employeurs ou contraints par l'insuffisance des modes de garde des enfants, tant en qualité qu'en quantité. Les femmes sont plus vulnérables que les hommes sur le marché du travail, si bien que les **formes d'emploi flexibles les concernent davantage**. Mais parce qu'elles représentent près de la moitié de la population active (46 % en France, 44 % dans l'Union européenne à 15), c'est l'ensemble du marché du travail qui est atteint. **Leur activité est ainsi, tour à tour, un enjeu pour la croissance économique, afin de compenser le recul à venir de la population active, ou un moyen de rendre plus flexibles les marchés du travail.**

La délégation souscrit au diagnostic de l'OFCE selon lequel *« seule une approche pluridisciplinaire, économique, sociale, politique et institutionnelle peut permettre de comprendre la manière dont se forment les discriminations en Europe. Les inégalités tiennent d'abord au cadre social dans son ensemble : l'école et la famille dès l'enfance, l'inégal partage des*

tâches familiales conditionnent la division sexuelle des rôles sociaux et influencent les comportements des femmes elles-mêmes, dans les choix d'orientation, puis dans les représentations qu'elles ont de leur rôle. La sphère professionnelle reproduit des inégalités et en produit de nouvelles. ».

b) Le cumul des tâches privées et professionnelles et la question centrale du temps

Exprimant une préoccupation pratique essentielle, l'OFCE indique que les relations entre la sphère privée (domestique) et la sphère professionnelle pénalisent particulièrement les femmes dans leur parcours professionnel. *« Peu de progrès ont été réalisés dans le partage des tâches d'éducation des enfants et des tâches ménagères. La mode des « nouveaux pères » fut éphémère dans les années 1970. Les années 1980 ont consacré le triomphe de la réussite professionnelle individuelle dans un environnement où triomphait le libéralisme. Les écarts restent considérables.*

*L'enquête du groupe « division familiale du travail » du CNRS montre comment se conjuguent cinq temps dans la vie des individus. Ainsi, **sur une journée théorique de 24 heures, les femmes font en moyenne 11 heures de travail dont 4 heures 20 de temps professionnel, 4 heures 30 de temps domestique et 2 heures 10 de temps parental ; il leur reste alors 13 heures pour le hors travail (moins de 4 heures pour le temps personnel et plus de 9 heures pour le temps physiologique). Les hommes, eux, effectuent moins de 10 heures de travail dont 6 heures 30 de professionnel, 2 heures 10 de domestique et 1 heure de parental ; par contre, il leur reste plus de 14 heures pour le hors travail (4 heures 30 de temps personnel et plus de 9 heures 30 de temps physiologique).***

Dans les faits, l'inégal partage des tâches parentales et domestiques est un facteur essentiel de blocage à l'égalité professionnelle. Le concept de temps parental, et plus généralement du temps privé (pas seulement celui de l'enfant, mais aussi le temps social) est important. Les rapports sur la place des femmes au travail abordent comme une question centrale la question de la « conciliation » entre vie professionnelle et vie familiale.

Or, les femmes ne « concilient » pas : elles cumulent, sous tension. Le marathon quotidien des femmes au travail est abondamment décrit ; il vaut pour toutes les femmes, et, pour celles qui pourraient accéder à des fonctions de responsabilité, il constitue un obstacle qu'elles intériorisent souvent en les refusant. Même lorsque les pères assument leur rôle, c'est le plus souvent sur les mères que repose l'organisation des tâches à accomplir. »

Votre délégation souscrit à ce diagnostic qui évoque, de manière objective, le « cumul des tâches » et qui traduit, mieux encore que les

termes « d'articulation » ou de « conciliation » la réalité qui s'impose à l'heure actuelle à de nombreuses femmes.

c) Un phénomène d'autolimitation et d'autocensure

Dans ses conclusions générales, Mme Françoise Milewski souligne que l'analyse du travail des femmes résiste aux analyses centrées sur une seule discipline. *« Pour comprendre ce qui se déroule dans la sphère professionnelle, il faut non seulement analyser les discriminations spécifiques dans les entreprises, mais aussi faire appel aux processus de construction des inégalités dans les formations initiales, aux relations entre la sphère privée et la sphère professionnelle, à la façon dont l'entourage familial et professionnel reproduit les stéréotypes de sexes, et à la manière dont les femmes elles-mêmes intériorisent les contraintes et s'autocensurent. Discriminations explicites ou subtiles relèvent de l'économie, du social, du droit, des institutions et de leurs histoires combinées. L'accent peut être mis, tour à tour, sur un aspect particulier, ce qui conduit à des préconisations différentes, dans leur importance, leur agencement, leur hiérarchie.*

Dire que nombre d'inégalités se forgent à l'école - « les filles sont le plus souvent absentes des filières porteuses » - est évident et conduit à rendre prioritaire le combat pour l'égalité à l'école.

Dire que la place des femmes sur le marché du travail doit s'appréhender à partir des rapports sociaux de sexe au sein de la famille - « l'inégal partage des tâches parentales est un handicap pour le travail des femmes » - est évident et conduit à privilégier l'évolution des mentalités dans la réalisation de l'égalité et/ou à faire de la question du temps une question centrale.

Dire que l'insertion des femmes dans l'emploi dépend de l'existence de services publics de prise en charge de la petite enfance - « il y a un rationnement du travail des femmes du fait de l'insuffisance des crèches » - est évident et implique de prôner des politiques publiques d'accroissement des moyens consacrés aux systèmes de garde.

Dire que l'on ne peut se contenter de renvoyer à l'école et à la famille l'origine des inégalités car l'entreprise est le siège de discriminations spécifiques - « ce sont les employeurs qui imposent le sous-emploi et la précarité » - est évident et amène à se focaliser sur ces mécanismes pour trouver les moyens de les surmonter.

Dire que les femmes s'autocensurent, par exemple en refusant de prendre des responsabilités professionnelles - « on a bien cherché des femmes, mais on n'en a pas trouvés » - est évident, et conduit à considérer qu'il suffit de les convaincre pour que la situation évolue.

Dire, enfin, qu'il faut... dire tout cela en même temps pour rendre compte des multiples facettes que prennent les inégalités entre les femmes et les hommes est tout aussi évident, mais laisse perplexe sur l'ampleur des moyens à mettre en œuvre pour les surmonter. Cet article n'échappe pas à ce travers...

Et si, au bout du compte, il suffisait de dire : peu importe, puisque le résultat est le même. Les femmes sont discriminées, les inégalités prennent de multiples formes et les principes fondamentaux du « droit au travail décent pour tous » et de « à travail égal, salaire égal » ne sont pas respectés. Mais entre le fait, d'une part d'attendre que la majorité des pères s'impliquent dans la prise en charge des enfants ou que le temps de travail soit significativement réduit pour tous — femmes et hommes —, et d'autre part le développement de modes de gardes de qualité et en nombre suffisant, ou l'instauration de quotas pour imposer la parité dans l'entreprise, il y a un horizon temporel... au moins. Il y a donc bien des ordres de priorité, dans un souci d'efficacité immédiate.

*La question majeure est celle de la cohérence des politiques publiques et la définition de l'objectif. La reconnaissance du droit au travail conduit à condamner toute politique de **désincitation**, directe ou indirecte. La reconnaissance du droit à un travail décent conduit à ne pas considérer comme un progrès le temps partiel, contraint par les employeurs ou « choisi » sous la contrainte d'un partage inégal de la parentalité entre les mères et les pères, et qui est toujours pénalisant ; ni la flexibilité recommandée dans la stratégie européenne de l'emploi en même temps que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »*

Les femmes sont plus vulnérables sur le marché du travail, si bien que les formes d'emploi flexibles et la précarité les concernent davantage.

« Mais parce qu'elles représentent près de la moitié de la population active (46 % en France, 44 % dans l'Union européenne à 15), c'est l'ensemble du marché du travail qui est ainsi atteint. Tour à tour enjeu majeur pour la croissance afin de compenser le recul à venir de la population active, ou moyen de rendre plus flexibles les marchés du travail, « la femme est-elle vraiment l'avenir de l'homme ? ».

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être considérée comme une valeur économique et sociale à laquelle les politiques publiques devraient être consacrées, dans un souci de justice. ».

Votre délégation estime nécessaire d'insister sur l'importance de ce phénomène d'autolimitation des femmes qui se manifeste de manière sous-jacente à la quasi-totalité des entretiens et des observations de terrain qu'elle a pu conduire. Elle estime que cette dimension mérite d'être prise en compte dans les modes de régulation des entreprises ainsi

que dans la conception et l'interprétation des règles de droit. La délégation estime, en outre, que cette tendance à l'autocensure, justifie un effort particulier pour encourager l'accès des femmes à des postes de décision.

2. Les divers aspects de l'action gouvernementale en matière d'égalité professionnelle

La délégation observe que ce projet de loi, qui insiste sur l'aspect le plus sensible des inégalités professionnelles doit être replacé dans un ensemble plus vaste de mesures prises ces dernières années et de chantiers en cours. A ce titre, et comme en témoigne la communication en Conseil des ministres de Mme Nicole Ameline, ministre de la Parité et de l'égalité professionnelle à l'occasion du 8 mars 2005, Journée internationale des Femmes, plusieurs actions méritent d'être citées.

En ce qui concerne l'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique et aux postes à responsabilité, cette communication précise notamment que le ministère de la Fonction publique et de la réforme de l'État s'emploie avec tous les départements ministériels à lancer la deuxième génération des plans pluriannuels pour l'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et aux postes d'encadrement supérieur, tandis que les efforts pour nommer des femmes au sein des jurys et des instances consultatives ont été poursuivis.

L'accès des femmes aux responsabilités dans les associations a fait l'objet de la diffusion, cette année, d'un guide méthodologique expérimental favorisant l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités et valorisant les bonnes pratiques internes au milieu associatif, réalisé en 2004 par la Délégation interministérielle à l'économie sociale, en associant largement le monde associatif et la Conférence permanente des coordinations associatives, devraient faciliter les progrès en ce domaine.

En matière d'**égalité professionnelle**, il convient de rappeler l'importance de l'accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle signé le 1^{er} mars 2004, à l'unanimité par les partenaires sociaux. Cet accord encadre la négociation de branche et d'entreprise sur les thématiques de l'orientation, du recrutement, de la formation continue, de l'égalité salariale et prend en compte la question de la parentalité.

D'ores et déjà, deux dispositions de cet accord ont été intégrées dans la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 : le droit pour toute femme à un entretien spécifique sur son projet professionnel avant et après un congé maternité ou un congé parental et la neutralisation de la période du congé parental pour le calcul du droit individuel à la formation. Un

répertoire des bonnes pratiques a été élaboré, destiné aux entreprises qui s'engagent sur l'égalité.

Pour accompagner cette dynamique, a été créé, le 28 juin 2005 dernier, le label « égalité ». Conçu avec les partenaires sociaux, et délivré par l'association française pour l'assurance de la qualité (AFAQ), ce label est attribué aux organismes qui font de l'égalité professionnelle un élément fort de leur engagement en terme de responsabilité sociale.

S'agissant de la politique de l'emploi, l'implication des pouvoirs publics et, en particulier, du Service public de l'emploi (SPE), s'est manifestée en 2004, dans les domaines de la formation, du retour à l'emploi et en matière de lutte contre les discriminations. Le SPE a poursuivi l'objectif de baisse de 5 % du nombre de femmes chômeuses de longue durée fixé en 2001. L'AFPA, avec un plan d'action volontariste d'intégration de l'égalité professionnelle, dans son dispositif d'orientation et de formation qualifiante, s'est engagée à doubler le nombre des femmes sur des métiers présentant des difficultés de recrutement et traditionnellement masculins, soit 5000 femmes en 2006 sur huit secteurs, tels l'électricité, l'électronique, le transport, l'informatique et l'hôtellerie.

Un travail a été conduit en 2004, à titre expérimental, pour valider les acquis de l'expérience des femmes dans les secteurs de l'aide à domicile ou de la fabrication industrielle, et leur permettre d'obtenir une certification. 300 femmes en ont bénéficié en 2004. L'AFPA et l'ANPE ont mis à l'étude un module d'ingénierie familiale, destiné à valoriser, lors de la reprise d'un emploi, les compétences et les savoir-faire que les femmes ont acquis dans le cadre de leurs responsabilités familiales.

Sur la question du retour à l'emploi, le ministère de l'Emploi, du travail et de la cohésion sociale a prévu, dans la loi de programmation de la cohésion sociale, le recours aux contrats d'avenir pour les femmes bénéficiaires de minima sociaux, notamment celles qui sont bénéficiaires de l'allocation de parent isolé.

Parallèlement, cette loi renforce les mesures d'accompagnement vers un emploi durable des jeunes en difficulté. Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) permettra, notamment, de résoudre les difficultés des jeunes parents, plus particulièrement des jeunes mères isolées. Les plates-formes de vocation mises en œuvre par l'ANPE aideront les jeunes filles et jeunes garçons à élargir leurs choix d'orientation.

Pour lutter contre le chômage et favoriser l'insertion professionnelle des femmes, la ministre de la Parité et de l'égalité professionnelle a signé un accord cadre avec l'ANPE. Par ailleurs, l'accès aux crédits bancaires, grâce à des mécanismes de garantie, a été facilité pour les femmes créatrices d'entreprises.

Enfin, un rapport sur *Les inégalités entre les femmes et les hommes, facteurs de précarité*, qui a été remis à la ministre de la Parité et de l'égalité professionnelle le 3 mars, permettra de jeter les bases d'une politique en faveur des femmes qui risquent de basculer dans la précarité.

L'orientation professionnelle des jeunes filles, constitue une préoccupation de la loi d'orientation pour l'avenir de l'école, qui intègre un objectif d'augmentation de 20 % de la place des filles dans les séries scientifiques générales et technologiques d'ici 2010. Le ministère délégué à la Recherche, pour sa part, a publié le *Livre blanc 2004 sur les femmes dans la recherche privée*, destiné à dresser l'état des lieux de la situation des femmes dans ce secteur et à recommander de bonnes pratiques. Chaque année, le Prix Irène Joliot-Curie récompense les actions entreprises pour promouvoir la place des femmes dans les études scientifiques, techniques et de la recherche.

Pour sa part, le ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie avec la Commission permanente de concertation pour l'industrie (CPCI), procède à une analyse statistique régulière de la place des femmes dans l'emploi industriel et dans la recherche. En partenariat avec les organisations professionnelles, il a lancé, à l'automne dernier, une campagne nationale de communication sur l'attractivité des métiers de l'industrie auprès des jeunes particulièrement des filles, qui devrait contribuer à accroître la part des emplois occupés par les femmes dans l'industrie.

Au printemps 2005, une campagne nationale de communication et d'image autour de l'apprentissage, à l'initiative du secrétariat d'État à l'Insertion professionnelle des jeunes, devra inviter davantage de jeunes filles à recourir à ce dispositif qui a fait ses preuves en matière d'insertion professionnelle.

En matière d'articulation des temps de vie, les pouvoirs publics, particulièrement le ministère en charge de la Famille, a amélioré quantitativement et qualitativement les modes d'accueil des enfants et les entreprises, elles-mêmes, ont investi dans la prise en compte de l'articulation des temps professionnels et familiaux.

Différentes mesures annoncées lors de la Conférence de la Famille 2003 ont été mises en œuvre :

- ♦ la prestation d'accueil du jeune enfant, qui permet de mieux « solvabiliser » le recours à un mode de garde individuel (assistante maternelle ou garde à domicile). Cette prestation va être désormais accessible aux conjoints collaborateurs ;

- ♦ le « plan crèches » qui va permettre d'augmenter de près de 10 % le nombre de places en crèches d'ici 2007 (soit une création de 20.000 places supplémentaires) grâce, notamment, au financement de crèches privées ;

♦ le développement de crèches dont l'amplitude horaire d'ouverture est élargie et qui est également favorisé dans le choix d'attribution des aides à l'investissement par les CAF.

Par ailleurs, les entreprises ont été encouragées à développer des initiatives pour faciliter l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale de leurs salariés grâce au crédit « impôt famille », dont elles peuvent bénéficier pour toutes les dépenses qu'elles engagent pour leurs salariés (pour bonifier les congés de maternité ou de paternité ou pour accorder des aides complémentaires pour frais de garde) ou pour financer des places nouvelles de crèches collectives.

B. LES REMARQUES ET LES SUGGESTIONS COMPLÉMENTAIRES DE LA DÉLÉGATION

En premier lieu, et dans le prolongement de ce projet de loi, la délégation souligne avec force l'importance, vitale sur le terrain, de la diffusion des « bonnes pratiques » et des accords existant en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Sur ce point, le rapport de M. Michel de VIRVILLE du 15 janvier 2004, Pour un code du travail plus efficace, plaide, en tête de ses recommandations, pour un droit du travail « plus lisible et plus accessible ». Sa proposition n°2 suggère de « *procéder à une mise en ligne systématique des accords déposés auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), dès lors qu'ils ont un champ d'application qui excède le périmètre d'une entreprise ou d'un groupe.* »

L'audition par votre rapporteure de M. François FATOUX, Délégué Général de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises confirme l'importance pratique qui s'attache à lever les obstacles à la diffusion de tels accords. Une meilleure accessibilité de ces textes est essentielle pour permettre aux sites comme celui de l'ORSE d'apporter, « en ligne », une aide concrète et à partir d'exemples actualisés, aux entreprises soucieuses de formaliser leurs intentions en matière d'égalité salariale.

Convaincue de l'interdépendance étroite entre les divers aspects de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et du rôle essentiel de l'éducation, votre rapporteure estime qu'en **formation initiale**, on ne peut espérer une véritable féminisation des filières masculines que si le milieu professionnel montre qu'il est aussi accueillant pour les femmes que pour les hommes. Les auditions conduites à l'occasion du présent projet de loi témoignent de l'effet extrêmement bénéfique d'une démarche volontaire des entreprises pour afficher la mixité de leur recrutement dans les filières scientifiques, les jeunes filles manifestant une « réactivité » considérable en la matière.

Ensuite, et de manière assez paradoxale, des observations de terrain indiquent que la tendance à orienter vers les formations professionnelles industrielles les élèves en échec scolaire semble constituer un obstacle à la mixité des filières, la plus grande réussite des filles les éloignant, de fait, de cette orientation.

S'agissant du **travail à temps partiel**, il convient de rappeler que la moitié des écarts moyens de salaire entre les femmes et les hommes est imputable à cette forme d'emploi qui concerne aujourd'hui 30 % des femmes actives contre 5 % des hommes, et cantonne massivement les femmes dans les bas et très bas salaires.

Les nouvelles négociations sur l'égalité salariale devraient être une opportunité forte dans les secteurs d'activité qui occupent majoritairement des femmes à temps partiel, pour effectuer un rééquilibrage effectif des salaires, à partir de comparaisons pertinentes, permettant notamment, à long terme, d'assurer à ces salariées une meilleure protection sociale en matière de retraite.

Votre délégation se félicite de l'engagement solennel de la ministre de la Parité et de l'égalité professionnelle qui a indiqué, à l'Assemblée nationale, au cours de la séance du mercredi 11 mai 2005 consacrée à l'examen du présent projet de loi, que la question du temps partiel serait examinée dans le cadre d'une conférence qui se déroulera en juin prochain et à laquelle les parlementaires seront associés.

Enfin, votre rapporteure note que ce projet de loi, essentiellement fondé sur la confiance dans le dialogue social, présente néanmoins un caractère contraignant puisqu'il subordonne les négociations sur les salaires à l'ouverture de négociations sur la question particulière de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

RECOMMANDATIONS

Comme en témoigne le sondage réalisé à l'initiative de la Délégation, l'équité des rémunérations entre les hommes et les femmes est insuffisamment négociée et appliquée aujourd'hui en France : la loi est mal appliquée. Or, il s'agit là, pour notre pays, non seulement d'un facteur de justice sociale mais aussi d'une contribution indirecte à la généralisation de l'activité féminine, qui favorise la croissance économique et la régulation des grands équilibres.

C'est pourquoi la délégation approuve le projet de loi soumis à son examen, qui incorpore de nombreuses avancées introduites dans le texte en première lecture par l'Assemblée nationale.

Elle se félicite tout d'abord de la définition d'un objectif à 5 ans en matière d'égalité des rémunérations : parfaitement identifiable par les partenaires sociaux, cette logique de résultat permet d'éviter d'introduire un degré supplémentaire de complexité dans le code du travail.

La délégation observe que le présent projet repose largement sur la « confiance » à l'égard des entreprises et sur la capacité de négocier de l'ensemble des partenaires sociaux. Toutefois, ce texte comporte également des mécanismes incitatifs assez puissants comme le refus d'extension qui sera systématiquement prononcé lorsqu'une convention de branche, conclue au niveau national, ne comportera pas de disposition relative à la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

La délégation approuve la méthode qui consiste à tout mettre en œuvre pour favoriser le dialogue social sur l'égalité des rémunérations et à suivre attentivement ses résultats avant de définir d'éventuelles pénalités financières.

Un certain nombre de données démontrent que les entreprises les plus innovantes en matière sociale et les plus performantes sur le plan financier sont celles qui comptent le plus de femmes dans leurs équipes dirigeantes : c'est notamment pour cette raison que la délégation approuve les dispositions du projet de loi tendant à féminiser les conseils d'administration ainsi que les instances représentatives des salariés. En outre, elle souligne tout particulièrement le rôle exemplaire qui doit être conféré au secteur public dans ce domaine.

A titre complémentaire, la délégation présente les recommandations suivantes.

I. Favoriser la diffusion des « bonnes pratiques » en matière d'égalité professionnelle :

1. Généraliser, au sein des entreprises, la présence d'une interlocutrice à l'écoute des salariées pour améliorer les possibilités de médiation et de dialogue.

2. Dans le prolongement direct du projet de loi, faciliter la diffusion des expériences réussies en s'efforçant, tout particulièrement, de lever les obstacles juridiques à la « mise en ligne » des accords d'égalité professionnelle.

3. Veiller, dans la gestion des ressources humaines des entreprises et des collectivités publiques, à mieux articuler la mobilité professionnelle avec le souci de rapprochement des conjoints.

II. Mesurer les effets directs et induits du rééquilibrage des rémunérations.

4. Chiffrer l'effort financier consenti par les entreprises pour combler les écarts de rémunération entre les genres. En particulier, recenser les résultats concrets du réexamen des grilles de qualification pour garantir, à compétences équivalentes, une rémunération égale.

5. Étudier simultanément les retombées positives, pour les entreprises, en termes d'image et de résultats, de la « labellisation » ou des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.

III. Impliquer les pouvoirs publics.

6. Inclure les déléguées régionales dans les processus de discussion et sensibiliser les inspecteurs du travail au thème de l'égalité salariale.

7. Faire de la fonction publique et du secteur public un « laboratoire » de l'égalité salariale et de la représentation des femmes dans les équipes de direction.

La délégation souligne enfin que ce projet de loi se définit comme la composante d'une stratégie plus globale tendant à combattre les facteurs structurels de l'inégalité professionnelle entre femmes et hommes. Elle regrette que les questions de précarité et de travail à temps partiel ne soient pas prises en compte par le présent texte et insiste pour que ces sujets fassent très prochainement l'objet d'un projet de loi complémentaire.

EXAMEN EN DÉLÉGATION

*Sous la présidence de **Mme Gisèle Gautier**, la délégation a examiné, le mardi 28 juin 2005, le rapport d'information de Mme Gisèle Gautier, rapporteure, sur le projet de loi n° 343 (2004-2005) relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à la suite de la saisine de la délégation par la commission des affaires sociales.*

Au cours du débat qui s'est instauré sur l'exposé de la rapporteure,

***Mme Esther Sittler** a estimé nécessaire de différer, comme le prévoit le projet de loi, la mise en place d'éventuelles sanctions à l'obligation de négocier l'égalité salariale entre hommes et femmes. Après avoir souhaité que la conjoncture économique favorise le rééquilibrage des salaires, elle évoqué la nécessité de tenir compte du risque de fuite des entrepreneurs et des décisions d'implantation d'entreprises à l'étranger.*

***Mme Gisèle Printz** a déploré que les débats sur l'embauche et la rémunération des femmes se rattachent trop exclusivement à des périodes où se manifestent un besoin conjoncturel de main d'œuvre.*

***Mme Annie David** a regretté que le projet de loi se concentre sur l'égalité des rémunérations sans évoquer directement l'égalité des qualifications. Elle a cité un certain nombre de situations dans lesquelles les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes à qualification égale, **Mme Esther Sittler** faisant observer qu'au niveau local certains agents publics font office de secrétaire de mairie sans pouvoir prétendre, en raison de leur insuffisance de diplômes, à la rémunération afférente à ces fonctions.*

***Mme Janine Rozier** a souligné la nécessité de mieux former les femmes à la négociation salariale, en particulier au niveau individuel, pour surmonter une certaine autolimitation qui les conduit parfois à ne pas « oser demander une augmentation ». .*

***Mme Monique Cerisier-ben Guiga**, après avoir constaté que l'urgence n'était pas déclaré sur ce projet de loi, a manifesté sa vive inquiétude à l'égard de la tendance grandissante du Sénat à adopter conformes les textes issus des travaux de l'Assemblée nationale, privant ainsi la Haute assemblée de la possibilité d'introduire des modifications. Elle a précisé que 42,4% des textes, hors conventions internationales, ont été votés conformes par le Sénat depuis le 1^{er} octobre 2004.*

***Mme Esther Sittler** a indiqué qu'elle avait réfléchi, en tant que rapporteur du texte pour la commission des affaires sociales, à simplifier la rédaction :*

- de l'article 4 du projet relatif aux négociations sur l'égalité salariale dans l'entreprise, qui comporte une mention introduite par l'Assemblée nationale sur le caractère loyal et sérieux des négociations salariales ;

- et de l'article 13 bis nouveau qui vise à prévoir une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes. À ce titre, elle a manifesté le souhait de fixer un objectif de rééquilibrage en évitant d'introduire un indicateur chiffré.

Mmes Jacqueline Alquier et Annie David ont regretté de ne pas pouvoir disposer de l'analyse du texte par la commission des affaires sociales. **Mme Gisèle Gautier, présidente**, a précisé que, conformément au Règlement du Sénat, la délibération de la délégation précédait les travaux de la commission saisie au fond.

S'agissant de la recommandation tendant à concilier la mobilité professionnelle avec le souci de rapprochement des couples, **Mme Catherine Troendle** a indiqué que le problème se posait également pour la fonction publique et cité le cas de certains enseignants. **Mme Monique Cerisier-ben Guiga** a pour sa part illustré les difficultés du rapprochement des conjoints pour les personnels relevant du ministère des affaires étrangères, **Mme Mugette Dini** se disant sceptique sur la portée effective d'une recommandation spécifique à ce sujet.

Se prononçant sur une éventuelle recommandation visant à subordonner l'accès aux marchés publics au respect de la législation sur l'égalité des rémunérations entre les genres, **Mmes Esther Sittler et Catherine Troendle** ont fait part de leurs réserves à cet égard, fondée sur le souci d'éviter d'introduire des complications pratiques dans la passation des marchés.

Mme Hélène Luc a souhaité que la délégation souligne explicitement que la « loi Génisson » était à l'heure actuelle insuffisamment appliquée.

En réponse aux divers intervenants, **Mme Gisèle Gautier** a tout d'abord souligné que le présent projet de loi s'appuyait sur les acquis de la loi dite « loi Génisson » du 9 mai 2001 et a rendu hommage aux avancées introduites par cette législation. Elle a fait observer que le présent projet de loi consolidait cet acquis et lui donnait une nouvelle impulsion.

Elle a ensuite constaté la réalité des besoins de main d'œuvre que va générer l'évolution démographique en notant que l'augmentation des taux d'activité des femmes constituait à long terme un facteur de rééquilibrage des inégalités de pensions de retraites entre les genres.

Mme Gisèle Gautier a précisé que certaines entreprises consentaient des efforts considérables en matière de rapprochement des couples expatriés ; elle a jugé nécessaire d'inciter les employeurs à intégrer de manière plus systématique la dimension du couple dans les décisions relatives à la mobilité géographique de leurs salariés. Elle a rappelé que le statut de la fonction publique prévoit la prise en compte dans les affectations de la situation de famille des intéressés.

Le rapport d'information a ensuite été adopté par la délégation.

ANNEXES

♦ **Annexe n° 1** : Lettre de saisine du président de la commission des affaires sociales.

♦ **Annexe n° 2** : Liste des personnalités auditionnées.

ANNEXE N° 1

**LETTRE DE SAISINE DU PRÉSIDENT
DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES**

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E



COMMISSION
DES
AFFAIRES SOCIALES

LE PRÉSIDENT

Madame Gisèle GAUTIER
Présidente de la délégation parlementaire
aux droits des femmes et à l'égalité des
chances entre les hommes et les femmes
PALAIS DU LUXEMBOURG

Paris, le 13 mai 2005

Réf. : S/2005.104.10

Madame la Présidente,

Au cours de sa réunion du mercredi 4 mai, la commission des affaires sociales a décidé, sur ma proposition, de saisir la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du projet de loi n° 343 relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions du paragraphe III de l'article 6 *septies* de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, et sans préjudice des compétences de notre commission saisie au fond de ce projet de loi, il nous serait très utile de recueillir votre avis sur les conséquences de ce texte sur les droits des femmes et sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Je vous prie de croire, Madame la Présidente, à l'assurance de mes respectueux hommages.

Nicolas ABOUT

ANNEXE N° 2

LISTE DES PERSONNALITÉS AUDITIONNÉES

Liste des personnalités auditionnées

Mardi 24 mai 2005

- ♦ Mme Anaïs Bréaud, sous-directrice de la Négociation collective à la direction des Relations du travail du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Mme Nathalie Nikitenko, chef du bureau de la Représentation des salariés et Mme Marie-Françoise Lemaître, chef du bureau Salaires et participation financière des salariés
- ♦ M. Jean-Luc Delenne, directeur des Relations sociales et institutionnelles du groupe Carrefour
- ♦ Mme Sophie Rançon, directrice du service des Ressources humaines de la société Schlumberger
- ♦ M. François Fatoux, délégué général de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE)

Mercredi 25 mai

- ♦ Mme Brigitte Grézy, directrice du Cabinet de Mme Nicole Ameline, ministre de la Parité et de l'égalité professionnelle

