

SÉNAT

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SESSION ORDINAIRE DE 2005-2006

COMPTE RENDU INTÉGRAL

Séance du mercredi 18 janvier 2006

(55^e jour de séance de la session)



SOMMAIRE

PRÉSIDENCE DE M. PHILIPPE RICHERT

1. **Procès-verbal** (p. 49).
2. **Modification de l'ordre du jour** (p. 49).
3. **Candidatures à une commission mixte paritaire** (p. 49).
4. **Egalité salariale entre les femmes et les hommes.** – Discussion d'un projet de loi en deuxième lecture (p. 49).

Discussion générale : Mmes Catherine Vautrin, ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité ; Esther Sittler, rapporteur de la commission des affaires sociales ; Gisèle Gautier, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ; Gisèle Printz, Catherine Troendle, M. Roland Muzeau, Mmes Catherine Morin-Desailly, Patricia Schillinger.

Mme la ministre déléguée.

Clôture de la discussion générale.

Division additionnelle avant le titre I^{er}
(avant l'article 1^{er} A) (p. 61)

Amendement n° 30 de M. Roland Muzeau. – M. Roland Muzeau, Mmes le rapporteur, la ministre déléguée. – Rejet.

Articles additionnels avant le titre I^{er}
(avant l'article 1^{er} A) (p. 62)

Amendement n° 23 de M. Roland Muzeau. – M. Roland Muzeau, Mmes le rapporteur, la ministre déléguée. – Rejet.

Amendement n° 29 de M. Roland Muzeau. – M. Roland Muzeau, Mmes le rapporteur, la ministre déléguée. – Rejet.

Articles additionnels avant le titre I^{er} (avant l'article 1^{er} A)
ou après l'article 6 (p. 64).

Amendements n°s 17, 18 de Mme Gisèle Printz, 27 et 28 de M. Roland Muzeau. – Mme Gisèle Printz, M. Roland Muzeau, Mmes le rapporteur, la ministre déléguée. – Rejet des quatre amendements.

Amendements n°s 15 de Mme Gisèle Printz, 25 et 24 de M. Roland Muzeau. – Mme Patricia Schillinger, M. Roland Muzeau, Mmes le rapporteur, la ministre déléguée. – Rejet des trois amendements.

Amendements n°s 19 de Mme Gisèle Printz et 26 de M. Roland Muzeau. – Mme Gisèle Printz, M. Roland Muzeau, Mmes le rapporteur, la ministre déléguée. – Rejet des deux amendements.

Article 1^{er} A (*supprimé*) (p. 69)

Amendement n° 9 de M. Claude Domeizel. – M. Claude Domeizel, Mmes le rapporteur, la ministre déléguée. – Rejet.

Article 1^{er} (p. 70).

Amendement n° 36 de M. Dominique Leclerc. – M. Dominique Leclerc, Mmes le rapporteur, la ministre déléguée. – Adoption.

Adoption de l'article modifié.

Article 2. – Adoption (p. 71)

Article additionnel après l'article 2 (p. 71)

Amendement n° 10 de Mme Gisèle Printz. – Mmes Patricia Schillinger, le rapporteur, la ministre déléguée. – Rejet.

Article 3 (p. 72)

Amendement n° 1 de la commission. – Mmes le rapporteur, la ministre déléguée. – Adoption.

Adoption de l'article modifié.

Article 3 *bis*. – Adoption (p. 72)

Article 4 (p. 72)

Amendement n° 11 de Mme Gisèle Printz. – Mmes Gisèle Printz, le rapporteur, la ministre déléguée. – Rejet.

Amendement n° 2 de la commission. – Mmes le rapporteur, la ministre déléguée. – Adoption.

Amendement n° 12 de Mme Gisèle Printz. – Mmes Gisèle Printz, le rapporteur, la ministre déléguée. – Rejet.

Amendement n° 31 de M. Roland Muzeau. – M. Roland Muzeau, Mmes le rapporteur, la ministre déléguée. – Rejet.

Amendements n°s 32 de M. Roland Muzeau et 38 de Mme Catherine Morin-Desailly. – Mmes Catherine Morin-Desailly, le rapporteur, la ministre déléguée, M. Roland Muzeau. – Rejet des deux amendements.

Adoption de l'article modifié.

Renvoi de la suite de la discussion.

5. **Dépôt de projets de loi** (p. 76).

6. **Transmission d'un projet de loi** (p. 77).

7. **Texte soumis au Sénat en application de l'article 88-4 de la Constitution** (p. 77).

8. **Dépôt de rapports** (p. 77).

9. **Ordre du jour** (p. 77).

COMPTE RENDU INTÉGRAL

PRÉSIDENTE DE M. PHILIPPE RICHERT vice-président

M. le président. La séance est ouverte.

(La séance est ouverte à quinze heures.)

1

PROCÈS-VERBAL

M. le président. Le compte rendu analytique de la précédente séance a été distribué.

Il n'y a pas d'observation ?...

Le procès-verbal est adopté sous les réserves d'usage.

2

MODIFICATION DE L'ORDRE DU JOUR

M. le président. Mes chers collègues, je dois vous faire une communication concernant notre ordre du jour réservé du mardi 24 janvier prochain.

Compte tenu des obligations de M. Dominique Bussereau, ministre de l'agriculture et de la pêche, le Gouvernement nous demande de reporter du matin à l'après-midi la discussion de la question orale avec débat n° 7 de M. Jean-Paul Emorine sur l'application de la loi relative au développement des territoires ruraux.

En conséquence, nous pourrions, en accord avec le Gouvernement et la commission des finances, avancer au matin l'examen des conclusions de la commission des finances sur la proposition de loi de M. Nicolas About relative à la déductibilité des pensions alimentaires.

L'ordre du jour de cette séance mensuelle réservée pourrait donc s'établir ainsi :

À 11 heures :

– Conclusions de la commission des finances sur la proposition de loi relative à la déductibilité des pensions alimentaires ;

À 16 heures et le soir :

– Question orale avec débat sur l'application de la loi relative au développement des territoires ruraux ;

– Deuxième lecture de la proposition de loi renforçant la prévention des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs.

Il n'y a pas d'opposition ?...

Il en est ainsi décidé.

3

CANDIDATURES À UNE COMMISSION MIXTE PARITAIRE

M. le président. J'informe le Sénat que la commission des affaires sociales m'a fait connaître qu'elle a d'ores et déjà procédé à la désignation des candidats qu'elle présentera si le Gouvernement demande la réunion d'une commission mixte paritaire en vue de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion sur le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes actuellement en cours d'examen.

Ces candidatures ont été affichées pour permettre le respect du délai réglementaire.

4

ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Discussion d'un projet de loi en deuxième lecture

M. le président. L'ordre du jour appelle la discussion en deuxième lecture du projet de loi, adopté avec modifications par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (n°s 124, 145).

Dans la discussion générale, la parole est à Mme la ministre déléguée.

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Monsieur le président, madame la rapporteur, madame la présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, mesdames, messieurs les sénateurs, l'année commence plutôt bien pour les femmes : arrivée au pouvoir d'Angela Merkel en Allemagne, élection dimanche de Michelle Bachelet à la présidence du Chili, réélection prochaine de Tarja Halonen comme présidente de la Finlande, investiture hier d'Ellen Johnson-Sirleaf, nouvelle présidente du Liberia.

Ces réussites en matière de parité doivent nous inciter à poursuivre résolument notre action en faveur de l'accès toujours plus large des femmes aux responsabilités dans notre pays.

Alors que le Sénat aborde à son tour la deuxième lecture du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le Parlement a déjà très substantiellement enrichi le texte. Seuls demeurent quelques points de désaccord portant sur la question du caractère sérieux et loyal des négociations, le report du terme du congé parental dans certaines conditions, et la question de la représentation

des femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes, dans les comités d'entreprises et parmi les institutions représentatives du personnel.

Mesdames, messieurs les sénateurs, les amendements que propose votre commission des affaires sociales devraient contribuer à rapprocher encore les points de vue.

Le texte auquel nous aboutissons apporte de nouveaux outils pour remédier avec plus d'efficacité aux inégalités de salaire qui subsistent entre les hommes et les femmes.

Pour la première fois, nous avons enfin un objectif chiffré de résultat et une obligation de mesurer l'exécution, qui sont tous deux doublés d'un délai impératif de cinq ans pour l'atteindre.

Nous laissons aux partenaires sociaux le soin de parvenir à cette égalité tout en instaurant des incitations très fortes à négocier. Après un premier bilan, nous instituerons une contribution financière assise sur la masse salariale pour les entreprises qui n'auront pas ouvert de négociations.

Au-delà de la discrimination pure et simple, le texte entend remédier aux causes structurelles des inégalités salariales que sont la formation des femmes et l'enclavement de l'emploi féminin, les pesanteurs et les habitudes qui bloquent leur accession aux postes de responsabilité, les difficultés à articuler vie professionnelle et vie parentale, et, enfin, le temps partiel subi.

Le projet de loi s'efforce d'apporter une réponse efficace à chacun de ses facteurs.

Parallèlement, à la suite de l'annonce de M. le Premier ministre avant-hier, le Gouvernement a déposé un amendement visant à permettre de cumuler un emploi à temps partiel avec un emploi en intérim.

En raison de la formation initiale et des choix d'orientation des femmes, l'emploi féminin est concentré dans dix des quatre-vingt-quatre familles professionnelles. Ces secteurs ne sont pas les plus porteurs d'avenir en termes d'emplois comme sur le plan technologique, ce qui explique, malheureusement, la persistance d'un « surnuméraire » féminin. Il s'agit également de secteurs où les salaires proposés sont en moyenne les plus faibles. En outre, 80 % des plus de 8 millions d'actifs qui perçoivent un salaire inférieur au SMIC sont des femmes.

C'est pourquoi le désenclavement du travail des femmes est l'une de mes priorités. Le Gouvernement s'est engagé à diversifier les choix d'orientation scolaire et professionnelle des jeunes filles et à accroître la qualification des femmes. Ainsi, la loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école prévoit d'augmenter de 20 % d'ici à 2010 la proportion de jeunes filles dans les séries scientifiques générales et technologiques.

Le 5 décembre dernier, j'ai rencontré les organisations patronales et les syndicats de salariés. Je leur ai proposé d'expérimenter des démarches innovantes d'insertion des femmes dans les branches professionnelles où elles sont encore peu nombreuses.

Ces rencontres vont se poursuivre.

Je veux profiter des difficultés de recrutement que rencontrent certains secteurs professionnels pour encourager les branches concernées à favoriser l'insertion des femmes sur le marché du travail et la mixité dans leurs entreprises.

Le projet de loi que nous examinons prévoit, quant à lui, une mesure importante puisqu'il demande aux régions, désormais pleinement compétentes en matière de formation professionnelle, de favoriser un accès équilibré des hommes et des femmes à chacune des filières de formation.

Je rappelle que le texte facilite aussi l'accès à la formation des femmes revenant d'un congé parental, lorsqu'elles sont amenées à changer d'emploi.

Une action volontariste est également nécessaire pour l'accès aux responsabilités puisque moins de 5 % des membres de conseil d'administration et moins de 10 % des dirigeants d'entreprises sont des femmes. Avec ce projet de loi, les conseils d'administration et de surveillance des entreprises publiques devront comprendre au moins 20 % de femmes. De plus, une présence équilibrée des femmes et des hommes sera désormais assurée dans les comités d'entreprise comme pour les délégués du personnel. Le texte consolide également la place des femmes au sein des conseils de prud'hommes.

L'accès aux responsabilités, c'est aussi la possibilité d'être chef d'entreprise. C'est pourquoi je présenterai cette année un plan d'action visant à favoriser la création et la reprise d'entreprises par les femmes.

Nous disposons déjà d'un outil qui fonctionne bien, le Fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative des femmes. Nous lui avons apporté en 2005 une dotation complémentaire de 1,5 million d'euros et nous faciliterons sa saisine sur l'ensemble du territoire.

Enfin, le projet de loi apporte des réponses concrètes pour remédier aux inégalités de salaire qui résultent de la parentalité. Chacun d'entre nous peut se réjouir aujourd'hui des bons chiffres de notre pays en matière de démographie. Nous savons tous que ces résultats dépendent également de notre capacité à accompagner la vie des mères de famille et de l'aide que nous pouvons leur apporter pour articuler vie professionnelle et vie familiale.

Ce texte permet de compenser l'effet de la maternité sur les rémunérations. Il attribue aux PME une aide favorisant le remplacement des salariées parties en congé de maternité. Il augmente de 10 % l'allocation de formation pour financer les frais supplémentaires de garde d'enfant. Il allonge le congé de maternité pour les mères de prématurés, et ce grâce à un amendement de votre assemblée auquel je suis très attachée.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre d'un effort important engagé par le Gouvernement depuis 2002 pour faciliter l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale des femmes.

Je rappellerai la réforme du congé parental ainsi que l'effort en faveur du développement des modes de garde, notamment grâce à la création en 2003 de la prestation d'accueil du jeune enfant, la PAJE, au doublement du crédit d'impôt famille, et à la mise en service, depuis le 1^{er} janvier 2006, du chèque emploi-service universel, qui s'accompagnera du développement des enseignes nationales.

J'évoquerai enfin le temps partiel subi, qui constitue un autre facteur déterminant d'inégalité entre les hommes et les femmes.

Mesdames, messieurs les sénateurs, j'ai pris des engagements devant votre assemblée, rappelant que ce problème touche principalement les femmes, qui représentent 82 % des travailleurs à temps partiel. Cela concerne une femme

sur trois, contre un homme sur vingt. En outre, 46 % des femmes ayant un contrat à temps partiel souhaitent aujourd'hui travailler davantage.

Vous m'avez fait part, mesdames, messieurs les parlementaires, à chacune des lectures du texte, de votre vive préoccupation à ce sujet.

Le travail à temps partiel doit être conçu et organisé pour répondre pleinement aux attentes du salarié mais également à celles de l'entreprise.

Pour certains de nos concitoyens, quand il est choisi, le temps partiel offre la possibilité d'articuler judicieusement temps de vie personnelle et temps de vie professionnelle. Pour d'autres, en revanche, le temps partiel subi peut être source de précarité, de pauvreté, donc de difficultés. C'est particulièrement le cas lorsque le salarié cumule un emploi à temps partiel et une rémunération singulièrement faible.

Et que dire des femmes qui, à la suite d'un accident de la vie, passent de la situation plutôt confortable d'un temps partiel choisi à un temps partiel subi ?

Comme je m'y étais engagée devant vous le 12 juillet dernier, des mesures ont été prises et des discussions ouvertes.

Deux dispositions spécifiques ont été instaurées.

D'une part, en matière de droits à la retraite, un décret du mois de novembre 2005 permet aux employeurs de cotiser à taux plein pour leurs salariés employés à temps partiel.

D'autre part, pour éviter de créer un différentiel de coût du travail favorable au temps partiel, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 prévoit la suppression de l'abattement de 30 % sur le temps partiel pour les contrats en cours et non plus seulement pour les nouveaux contrats.

Dans le cadre du dialogue social, une dynamique de négociation s'est engagée.

Ainsi, dès le 24 juin dernier, une rencontre a été organisée avec les représentants patronaux des fédérations professionnelles des secteurs de la propreté, du commerce et de la grande distribution, de la sécurité et de l'hôtellerie-restauration. Au mois d'octobre, ils ont rendu un dossier détaillé sur leurs bonnes pratiques et leurs propositions. Actuellement, ils travaillent aux moyens de diffuser cette approche.

Le 27 juin dernier, M. Gérard Larcher a réuni la Commission nationale de la négociation collective. La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, la DARES, y a présenté une étude approfondie sur le temps partiel.

Au cours de l'automne dernier, M. Gérard Larcher et moi-même avons rencontré les représentants salariés des fédérations professionnelles principalement concernées par le temps partiel, notamment la grande distribution et la propreté, où près de neuf salariés à temps partiel sur dix sont des femmes, et les hôtels, cafés, restaurants, où les trois quarts des salariés à temps partiel sont également des femmes.

À la fin du mois de novembre dernier, le Conseil économique et social m'a remis le rapport sur le temps partiel, qui confirme la situation que je viens d'évoquer.

La table ronde interprofessionnelle avec les organisations patronales et les syndicats de salariés qui s'est tenue le 5 décembre dernier a souligné que les dispositions relatives au temps partiel relevaient essentiellement de la négociation collective.

La diversité des situations rencontrées et des objectifs visés par les professionnels nécessite, en effet, de laisser la plus grande place à cette négociation.

À nous cependant, mesdames, messieurs les sénateurs, d'encourager la généralisation des pratiques exemplaires en matière d'organisation du travail, d'amplitudes horaires, de transports, de modes de garde, d'évolution professionnelle ou de formation.

Par ailleurs, de nouvelles étapes sont d'ores et déjà prévues.

Ainsi, le 31 janvier prochain, la fédération de la grande distribution alimentaire engagera une négociation sur l'égalité professionnelle, y compris sur la question du temps partiel.

Qui plus est, le 7 février prochain, avec M. Gérard Larcher, je rencontrerai de nouvelles fédérations professionnelles dans une configuration élargie au secteur de la santé et de l'action sociale.

Le mouvement est donc enclenché.

Par ailleurs, lors de l'examen en deuxième lecture du texte à l'Assemblée nationale, le 12 décembre dernier, le Gouvernement a proposé une disposition – qui a été adoptée – visant à inclure le thème du temps partiel dans le champ des négociations obligatoires de branche et d'entreprise sur l'égalité professionnelle.

Enfin, pour permettre aux salariés à temps partiel de travailler davantage, M. le Premier ministre a annoncé avant-hier que les salariés pourront désormais avoir accès à l'intérim quel que soit leur contrat.

Les femmes pourront ainsi accroître leurs revenus, enrichir leurs expériences et augmenter leurs opportunités d'emploi futur, notamment dans le cas où elles souhaiteraient une réorientation professionnelle.

Mesdames, messieurs les sénateurs, le Gouvernement a engagé une action globale et approfondie pour favoriser un traitement égal des femmes et des hommes dans tous les aspects de la formation, de la vie professionnelle et de l'emploi.

Comme je l'ai dit devant l'Assemblée nationale, j'ai la conviction profonde que, en agissant ainsi de concert sur l'ensemble des sujets qui touchent à l'emploi des femmes, nous réussissons enfin à briser ce plafond de verre si bien décrit par Yamina Benguigui, nous parviendrons à établir cette égalité professionnelle qui, à l'avenir, comptera comme l'une des grandes étapes de l'approfondissement de notre modèle républicain. *(Applaudissements sur les travées de l'UMP et de l'UC-UDF)*

M. le président. La parole est à Mme le rapporteur.

Mme Esther Sittler, rapporteur de la commission des affaires sociales. Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes nous revient en deuxième lecture, modifié par une trentaine d'amendements adoptés par l'Assemblée nationale.

Dix-sept articles restent en discussion, dix articles ayant été adoptés conformes par l'une ou l'autre des assemblées depuis le début de la discussion parlementaire.

C'est dire que, sur un sujet et sur un objectif parfaitement consensuels, les réglages ne sont pas simples.

Sur l'égalité salariale, il existe un très large consensus non seulement entre les deux assemblées mais également sur l'ensemble des travées de chacune d'elles. À tous, il apparaît nécessaire de progresser sensiblement.

En effet, l'égalité est encore loin d'être effective.

Un rapport de l'INSEE a rappelé que l'écart des salaires s'établissait, en 1997, à environ 27 % au profit des hommes.

À cet égard, personne n'est exempt de tout reproche, mes chers collègues. Un rapport récent du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale indique que les femmes, qui représentent 59,3 % des effectifs de la fonction publique territoriale, gagnent en moyenne 14 % de moins que les hommes, et que, si elles représentent 56,6 % des agents de catégorie A, elles ne fournissent que 17 % des emplois de direction.

Cette information achèvera, si besoin est, de nous convaincre que le chemin de l'égalité est compliqué à tracer. De fait, pour l'ensemble des salariés, les discriminations proprement dites ne représentent qu'environ 5 % de l'écart, le reste étant la conséquence de phénomènes difficiles à appréhender, à corriger et, éventuellement, à réprimer.

C'est notamment le cas du travail à temps partiel subi. C'est aussi le cas des pressions sociologiques et culturelles qui orientent encore trop souvent les femmes vers des métiers peu attractifs, à faible qualification et mal rémunérés.

D'où la palette diversifiée des mesures inscrites dans le projet de loi. Celui-ci ne pouvait traiter uniquement de l'égalité salariale au sens étroit du terme, il était indispensable d'aborder des aspects plus larges et plus diffus, déterminants pour l'évolution des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

En fonction de cette approche, le Sénat avait tenté en première lecture de conjuguer volontarisme et réalisme dans un domaine où il peut être tentant, pour faire avancer les choses, de confondre volontarisme et schématisme. La commission des affaires sociales vous propose d'aborder la deuxième lecture dans le même esprit.

Je vais résumer la situation en reprenant les cinq axes de modification du projet de loi que nous avons, me semble-t-il, retenus en première lecture.

Premier axe, nous avons souhaité élargir le champ du projet de loi.

Afin de mieux articuler activité professionnelle et vie personnelle ou familiale, nous avons ainsi assimilé au congé de maternité la période d'absence de la mère due à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Nous avons aussi prévu d'indemniser l'allongement du congé de maternité dans le cas de l'hospitalisation d'un enfant prématuré. Nous avons enfin prolongé la durée du congé parental de six mois au maximum, au-delà des trois ans de l'enfant, dans le cas où il est impossible de l'inscrire dans une école maternelle ou de trouver une autre solution de garde.

Notre deuxième axe concernait le renforcement de la portée de certaines dispositions du projet de loi.

Nous avons prévu, en particulier, que le crédit d'impôt famille bénéficierait aux entreprises formant de nouveaux salariés licenciés, et non pas seulement des salariés démissionnaires, pendant un congé parental d'éducation, à condition que la formation débute dans les trois mois suivant l'embauche.

Nous avons également proposé que la période d'absence pour cause de congé de présence parentale ou de congé parental d'éducation soit prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

Troisième axe, le Sénat avait précisé la portée juridique de certaines dispositions du projet de loi afin de faciliter l'application du texte et de prévenir les contentieux.

Ainsi, nous avons précisé la notion de rémunération devant être majorée au retour du congé de maternité ou d'adoption. Nous avons également prévu l'exigence d'un certificat médical informant l'employeur de la grossesse pour ouvrir le bénéfice de la protection contre la discrimination en raison de cet état. Nous avons précisé quelles entreprises non couvertes par l'obligation de négocier annuellement les salaires effectifs seraient soumises à des objectifs d'égalité professionnelle. Nous avons supprimé l'exigence superfétatoire de négocier, de façon « sérieuse et loyale » les accords relatifs à la suppression des écarts de rémunération. Enfin, nous avons précisé que les écarts de rémunération justifiés n'ont pas à être pris en compte dans le cadre des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs.

Quatrième axe, le Sénat avait simplifié et rationalisé les procédures instituées par le projet de loi.

Nous avons ainsi prévu que les accords de branche ou d'entreprise sur l'égalité salariale en cours d'application ne seraient renégociés selon les dispositions du projet de loi qu'après leur expiration et nous avons simplifié la procédure d'évaluation à mi-parcours des résultats des négociations de branche ou d'entreprise sur l'égalité salariale.

Cinquième axe, le Sénat avait assoupli la formulation de certains objectifs définis par le projet de loi.

Nous avons ainsi redéfini les moyens d'aller vers la parité dans les conseils d'administration des sociétés anonymes, dans les comités d'entreprise et parmi les délégués du personnel. Nous avons fait de même en ce qui concerne les objectifs assignés aux régions en matière de parité entre les hommes et les femmes, dans l'exercice de leur compétence dans le domaine de la formation.

Où en sommes-nous après la deuxième lecture au Palais-Bourbon ?

L'Assemblée nationale a introduit quelques éléments nouveaux dans le texte, a retenu certaines de nos propositions, en a rejeté d'autres, avec des arguments parfois solides et convaincants, mais parfois aussi avec des arguments excessivement elliptiques.

Les points d'accord qui me paraissent désormais acquis entre les deux assemblées sont significatifs.

L'Assemblée nationale a retenu certaines de nos propositions, relativement modestes mais certainement utiles. Il s'agit, d'une part, de la participation des comités consulaires à la sensibilisation des entreprises en matière d'égalité salariale. Il s'agit, d'autre part, de la participation du service du droit des femmes au service public de l'emploi.

L'Assemblée nationale a aussi adopté, en le complétant très opportunément sur la proposition du Gouvernement, le dispositif relatif à l'indemnisation du congé de maternité prolongé en raison de l'hospitalisation de l'enfant né prématuré. Cette disposition est en discussion depuis plusieurs mois et le problème n'est pas encore entièrement réglé à la suite de la récente décision du Conseil constitutionnel portant sur la loi de financement de la sécurité sociale pour

2006. Un amendement déposé par le Gouvernement sera l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre de cette indemnisation.

Par ailleurs, l'Assemblée nationale a commencé à combler, toujours très opportunément, la principale lacune de ce texte, en incluant la problématique du temps partiel dans les négociations obligatoires de branche et d'entreprise sur l'égalité professionnelle.

M. Roland Muzeau. Sans obligation de résultat, cela ne sert à rien !

Mme Esther Sittler, rapporteur. L'Assemblée nationale a aussi retenu les propositions du Sénat sur la prise en compte du congé parental ou de présence parentale pour le calcul du droit individuel à la formation.

Elle a entériné l'allègement de la procédure d'évaluation à mi-parcours des résultats des négociations de branche sur l'égalité salariale.

Elle a confirmé la rédaction adoptée par le Sénat pour fixer les objectifs des régions en matière d'accès équilibré à la formation.

Certaines modifications proposées par le Sénat n'ont pas été retenues, et notre commission des affaires sociales a jugé pertinents les arguments justifiant ces choix. Notre commission ne vous proposera donc pas de rétablir ces dispositions, qu'il s'agisse notamment de l'assimilation au congé de maternité du congé pathologique lié à la grossesse ou de l'exigence d'un certificat médical informant l'employeur de la grossesse.

Certains points de désaccord subsistent. Ils font l'objet des amendements adoptés par la commission des affaires sociales que je vous présenterai dans la suite de nos débats et qui ont pour objet de dissiper certaines incompréhensions, d'écarter certains risques et de maintenir l'esprit de volontarisme réaliste qui nous a guidés lors de la première lecture. (*Applaudissements sur les travées de l'UMP et de l'UC-UDF*)

M. le président. J'indique au Sénat que, compte tenu de l'organisation du débat décidée par la conférence des présidents, les temps de parole dont disposent les groupes pour cette discussion sont les suivants :

Groupe Union pour un mouvement populaire, 19 minutes ;

Groupe socialiste, 14 minutes ;

Groupe Union centriste-UDF, 8 minutes ;

Groupe communiste républicain et citoyen, 7 minutes.

Dans la suite de la discussion générale, la parole est à Mme Gisèle Gautier.

Mme Gisèle Gautier, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, je voudrais tout d'abord rappeler l'importance capitale du texte que nous examinons aujourd'hui en deuxième lecture. En effet, à travers des dispositifs parfois un peu techniques, nous allons de façon concrète contribuer à la modernisation du fonctionnement de notre économie et de notre société.

Sur le fond, nous devons délivrer un message très clair, placé sous le signe de l'équité, aux entreprises, aux 12 millions de femmes en activité dans notre pays et à toutes celles qui vont se présenter sur le marché du travail.

Rappelons quelques chiffres : dans notre pays, les femmes représentent 82 % des actifs à temps partiel et 80 % des salariés dont le revenu est inférieur au SMIC, ce qui est considérable. En revanche, elles sont moins de 5 % parmi les membres des conseils d'administration et moins de 10 % parmi les dirigeants d'entreprise.

Si on observe, dans le même temps, que les femmes sont désormais souvent plus diplômées que les hommes – c'est un fait –, on est bien obligé de constater une anomalie globale. De toute évidence, la culture d'entreprise est encore perfectible en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Mes chers collègues, certains estiment désobligeant de laisser entendre que nous prenons des mesures en faveur des femmes au moment où notre pays a besoin que leur activité génère des impôts et des cotisations sociales, qui sont essentiels pour la résorption de déséquilibres aujourd'hui reconnus comme excessifs. Pour ma part, je crois avant tout qu'il serait absurde, quelle que soit la conjoncture, de baisser les bras face aux injustices et au gâchis humain qui en résulte.

Sur la forme, la définition dans la loi d'un objectif à cinq ans en matière d'égalité des rémunérations me paraît parfaitement identifiable par les partenaires sociaux. Le texte comporte à la fois une logique de résultat autour de laquelle les entreprises peuvent se mobiliser, mais aussi – il faut le souligner – des mécanismes incitatifs assez puissants comme, – vous l'avez dit, madame la ministre, mais il est important de le répéter – 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.

À titre personnel, j'insisterai très rapidement sur deux aspects du texte qui concernent la participation des femmes au fonctionnement de l'entreprise.

En premier lieu, je me félicite du consensus qui se manifeste en faveur du principe d'une présence équilibrée des femmes et des hommes dans les comités d'entreprise et parmi les délégués du personnel. C'était l'une des recommandations qui avait été formulée par notre délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

J'ajoute, même s'il est difficile de légiférer sur ce point, qu'il me paraît essentiel de généraliser au sein des entreprises la présence d'une interlocutrice à l'écoute des salariées pour améliorer les possibilités de médiation et de dialogue.

Par ailleurs, l'un des aspects les plus sensibles des dispositions restant en navette est la féminisation des conseils d'administration des entreprises du secteur privé.

Sur le principe, en première lecture, notre délégation aux droits des femmes s'est prononcée très logiquement en faveur de cette mesure qui, à l'évidence, est conforme à l'égalité des chances.

Traditionnellement, nous le savons bien – les faits et les statistiques le prouvent –, on confie plus volontiers aux femmes des responsabilités dans le domaine social, la communication, les affaires culturelles ; d'ailleurs, il en est de même en politique. Je dis « traditionnellement », car les choses évoluent plus vite que prévu. Voilà encore quelques mois, qui aurait imaginé qu'une femme deviendrait présidente du MEDEF ? Et je ne parle que du secteur économique. Madame la ministre, vous avez vous-même évoqué les femmes qui sont récemment devenues chef d'État.

Les changements s'accroissent. On le constate, le pouvoir économique et financier n'est plus une sorte de domaine réservé aux hommes. Pour que les conseils d'administration de nos entreprises ne restent pas en retrait de cette évolution, il nous suffit aujourd'hui de nous prononcer sur la disposition votée par l'Assemblée nationale en première lecture comme en deuxième lecture.

S'agit-il d'une mesure improvisée à la hâte ? On pourrait se poser la question. Je note, à ce sujet, que le Gouvernement, qui avait fait preuve, le 11 mai 2005, lors de la première lecture du texte à l'Assemblée nationale, d'une certaine prudence, a, semble-t-il, pris le temps de la réflexion et fait évoluer sa position. Il a en effet donné, le 12 décembre 2005, à l'occasion de la deuxième lecture à l'Assemblée nationale, un avis résolument favorable à cette disposition. Vous avez alors précisé, madame la ministre, que « fixer un objectif, au demeurant bien modeste, avec un taux de 20 % qui n'a rien d'inatteignable, constitue un signe fort ». Je souscris pleinement à ces propos.

S'agissant des conséquences concrètes que l'on peut attendre de l'adoption de ce texte, je rappellerai un fait démontrable de façon parfaitement objective : la présence de femmes au sein des organes dirigeants d'une entreprise est un gage de bonne santé financière, sociale et économique. C'est là non pas l'affirmation de groupes de pression féministes, mais le constat d'experts indépendants.

M. Roland Muzeau. Quelle différence entre Mme Parisot et M. Seillière ? Il n'y en a pas !

Mme Gisèle Gautier, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ce phénomène se mesure en termes de ratios financiers et peut s'expliquer, notamment, par une certaine amélioration du climat social induite par la mixité au sein des organes dirigeants de l'entreprise.

J'ai bien évidemment entendu invoquer l'argument selon lequel cette mesure serait contestable parce qu'elle n'est pas sanctionnée. À mon humble avis, l'absence ou, ce qui revient au même, l'inefficacité des sanctions ne doit pas être le seul critère d'appréciation d'un dispositif. Par exemple, ce n'est pas parce que les pénalités financières prévues en cas de non-respect sont insuffisantes que l'on songe à remettre en cause le principe même de la parité politique.

Il m'apparaît donc indispensable d'introduire dans la loi ce qui serait à la fois un objectif et une norme de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes.

Cela étant, je sais bien que les puristes du droit ont une préférence pour les lois impératives et sanctionnées. Malheureusement, en matière de parité, les injonctions simples ne suffisent pas, on l'a bien vu dans le passé. Si les grands équilibres économiques et sociaux pouvaient être atteints de cette manière, le législateur aurait réduit depuis longtemps le chômage, les inégalités et les déficits. Certes, les entreprises réagissent parfois mal à l'accumulation de dispositifs contraignants, mais bien souvent la fixation d'un objectif clair et quantifié leur permet au moins de se mobiliser. Je vous demande donc, madame la ministre, mes chers collègues, de bien y réfléchir : 20 %, ce n'est pas la parité ; ce n'est à mes yeux qu'une première étape, incitative, qui ne doit pas, me semble-t-il, poser de problème majeur aux entreprises, quelle que soit d'ailleurs la nature de leur activité.

Pour conclure sur ce point, disons les choses très nettement : introduire la mixité dans les conseils d'administration, c'est, avant tout, bousculer quelque peu un certain nombre d'habitudes. J'en conviens, il s'agit également sans doute d'un dispositif qui nécessitera une période d'adaptation. Mais vous connaissez mon combat, madame la ministre, mes chers collègues : tant que les femmes ne seront pas mieux représentées au sein des instances décisionnelles, nous n'avancerons pas ; des efforts restent manifestement à faire sur ce plan. En effet, le décalage est tel entre la place des femmes dans la main-d'œuvre des entreprises et leur degré de participation aux organes dirigeants qu'il est difficile de ne pas tenter de faire un pas en avant. Telle est ma conviction personnelle. (*Applaudissements sur les travées de l'UC-UDF et de l'UMP.*)

M. le président. La parole est à Mme Gisèle Printz.

Mme Gisèle Printz. Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, je voudrais rappeler, à l'occasion de cette deuxième lecture, que la France compte aujourd'hui 12 millions de femmes au travail, qui représentent 46 % de la population active. Par leur activité, elles contribuent à la croissance et à la richesse de notre pays, autant que les hommes.

Pourtant, elles ne sont pas traitées sur un pied d'égalité et sont victimes d'une discrimination qui tient davantage à notre héritage culturel qu'à des raisons objectives. L'articulation des temps de vie, les schémas traditionnels de la vie familiale sont des facteurs qui contribuent à maintenir les femmes dans des situations précaires. Elles consacrent ainsi deux fois plus de temps aux tâches ménagères que les hommes, et trois fois plus à l'éducation des enfants. En outre, bien que les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons durant leur scolarité et qu'elles soient majoritaires dans la population étudiante, on les retrouve moins nombreuses dans les filières prestigieuses comme les classes préparatoires ou les grandes écoles.

Depuis la crise des banlieues, le Premier ministre et, tout dernièrement, le Président de la République ont décidé de faire de l'égalité des chances une grande cause nationale. À cet égard, nous serons très attentifs aux mesures qui seront présentées s'agissant des femmes.

Dans la vie active, les discriminations anormales dont les femmes sont victimes concernent notamment l'accès à la formation professionnelle continue. En effet, les statistiques font ressortir qu'une femme de 35 ans a deux fois moins de chances qu'un homme du même âge d'en bénéficier, du fait d'un statut précaire. Puisque les femmes occupent dans une large mesure des emplois à faible qualification, dans lesquels des formations sont rarement proposées, elles ne peuvent avoir de plan de carrière.

Par ailleurs, le taux de chômage des femmes reste plus élevé que celui des hommes, et la structure de l'emploi des femmes demeure un sujet de forte préoccupation. En effet, le rapport de mars 2005 de l'Observatoire français des conjonctures économiques sur les facteurs de précarité montre que 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Il s'agit très majoritairement d'un temps partiel subi, et une enquête de l'INSEE réalisée en 2004 indique d'ailleurs que les trois quarts des femmes employées à temps partiel souhaiteraient travailler davantage, ce qui leur permettrait de mieux gagner leur vie. Compte tenu de la situation précaire qui leur est imposée dans le monde du travail, elles sont touchées d'une manière particulièrement cruelle par le phénomène en expansion des travailleurs

pauvres. Aujourd'hui, 20 000 femmes, souvent mères de jeunes enfants, travaillent et ne peuvent accéder à un logement.

Pour ce qui concerne l'égalité salariale, à l'heure actuelle, dans notre pays, les femmes gagnent en moyenne 27 % de moins que les hommes. Pourtant, la loi Roudy de 1983 proscriit les inégalités dans ce domaine.

Madame la ministre, lors de la première lecture, nous avons souligné les insuffisances de votre projet de loi et, malheureusement, nous constatons que, entre juillet 2005 et aujourd'hui, les choses ont peu changé. Ce texte est toujours aussi peu contraignant, et l'on ne peut que continuer à déplorer son caractère non persuasif, ainsi que l'absence délibérée de sanctions dans le cas où, au sein tant des branches que des entreprises, les négociations n'aboutiraient pas à la réduction des écarts de rémunération. Nous ne croyons pas vraiment que vous gagnerez votre pari à cet égard, car cela fait des années que nous votons des lois en faveur de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, or nous en sommes toujours au même point. Faire appliquer les dispositions existantes eût sans doute été préférable.

Par ailleurs, aucune mesure efficace n'est proposée pour remédier au phénomène du travail à temps partiel, alors qu'il concerne 3,3 millions des 11 millions de femmes actives, soit près d'un tiers d'entre elles, si ce n'est l'amendement que vous avez soumis à l'Assemblée nationale, visant à renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise tout en laissant aux partenaires sociaux le soin de définir les modalités précises de traitement des différents thèmes abordés au travers de la négociation. Nous qualifierons cet amendement de « symbolique ». Pour traiter du travail à temps partiel, il faut légiférer sur le délai de prévenance, sur la durée et le nombre des interruptions de travail dans une journée, sur les heures complémentaires, ou encore sur la priorité à donner aux employées à temps partiel pour l'accès aux heures supplémentaires. Mais rien n'est proposé dans ces domaines.

Les femmes qui subissent le travail à temps partiel sont souvent des chefs de famille monoparentale. Cette situation entraîne de surcroît des conséquences fâcheuses pour leur carrière professionnelle, mais également pour leur retraite, car souvent travailler à temps partiel ne suffit pas à valider des trimestres de cotisation. Comme le montant de la pension découle directement des salaires perçus durant la carrière professionnelle, les disparités perdurent une fois la retraite arrivée, et les femmes restent confinées dans une précarité encore plus grande.

Enfin, il demeure toujours aussi regrettable que ce projet de loi ne vise que le secteur privé et ne concerne pas la fonction publique, où subsiste, en dépit de l'égalité salariale, une inégalité des rémunérations en raison des primes et du fameux – et fâcheux ! – « plafond de verre ». Il est tout à fait souhaitable que l'État employeur donne le bon exemple.

Lors du débat qui s'est tenu à l'Assemblée nationale en décembre dernier, les députés sont revenus sur des dispositions qui avaient été adoptées ici même et que nous avons dénoncées. Au nombre de ces dernières figurent par exemple celle qui prévoyait de n'appliquer l'article 3 aux branches déjà dotées d'un accord sur l'égalité salariale « qu'à l'expiration dudit accord », c'est-à-dire aux calendes grecques, celle qui fixait à onze salariés le seuil d'effectif à partir duquel l'employeur a obligation de « prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle et les moyens permettant de les

atteindre », ou encore celle qui autorisait la prorogation du droit à congé parental sans indemnité en cas d'impossibilité de faire accueillir un enfant à l'école à l'âge de trois ans.

Cette dernière disposition allait à l'encontre des préconisations visant à rendre possible un congé parental d'un an mieux rémunéré que le congé de trois ans, qui contribue à éloigner trop durablement et dangereusement de l'emploi les jeunes mères de famille.

D'autres mesures adoptées à l'Assemblée nationale vont dans le bon sens, comme celles de l'article 10 *ter*, qui a été introduit pour compléter l'article 10 *bis* que nous avons voté ici même à l'unanimité. Il prévoit l'indemnisation du congé de maternité prolongé en cas de naissance prématurée par le versement d'indemnités journalières, ce qui est une très bonne chose.

Les députés ont également choisi de revenir à la rédaction du texte qu'ils avaient adoptée en première lecture, pour une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées, ainsi que dans les fonctions de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise.

Toutefois, malgré ces quelques avancées et la bonne volonté que vous affichez, madame la ministre, le texte reste à nos yeux très insuffisant. La question de l'égalité salariale méritait une analyse plus profonde, et surtout des mesures plus efficaces et plus contraignantes pour les employeurs, ainsi que des obligations de résultat.

Or nous craignons fort que ce projet de loi ne dépasse pas le stade de l'affirmation de bonnes intentions. Il ne permettra pas de faire progresser l'égalité salariale, ni d'améliorer le sort des femmes au travail. En outre, le problème de la garde des enfants n'est pas traité de façon efficace, si ce n'est par la recommandation faite aux communes de réserver des places dans leurs structures d'accueil, qui ne sera pas très aisée à mettre en œuvre.

Pour toutes ces raisons, nous présenterons des amendements tendant à améliorer ce texte. (*Applaudissements sur les travées du groupe socialiste, ainsi que sur certaines travées du RDSE.*)

M. le président. La parole est à Mme Catherine Troendle.

Mme Catherine Troendle. Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, à plusieurs reprises, le législateur a voulu s'attaquer à la réduction des inégalités entre hommes et femmes, notamment en termes de salaire. Pour autant, si, sur de nombreux points, l'égalité a pu progresser, cet effort a débouché sur un échec en matière de rémunérations professionnelles. En effet, les négociations annuelles obligatoires sur l'égalité que devaient mener les partenaires sociaux n'ont pas abouti à des résultats concrets, sauf exception.

Pourtant, les chiffres témoignent de la nécessité de faire évoluer la situation. D'après l'INSEE, si l'activité féminine est en constante augmentation depuis les années soixante-dix, l'emploi féminin concentre en 2003 les quatre cinquièmes des bas salaires, des temps partiels et des emplois non qualifiés. Cela est d'autant plus paradoxal que les filles sont, statistiquement, meilleures élèves en classe et plus souvent bachelières que les garçons.

Ainsi, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont estimés à 25 % et demeurent, à concurrence de près de 15 %, totalement « inexplicables » !

En outre, plus de 80 % des travailleurs pauvres sont des femmes, et le montant moyen de la pension de retraite des femmes est inférieur de près de 50 % à celui des hommes.

Enfin, 9,1 % seulement des dirigeants d'entreprise du rang de P-DG sont des femmes, 13 % seulement des emplois supérieurs de la fonction publique laissés à la discrétion du Gouvernement sont occupés par des femmes, lesquelles représentent moins de 5 % des effectifs des conseils d'administration des entreprises.

De manière générale, les entreprises évoluent et font des efforts. Elles travaillent à la fois sur la gestion des carrières des femmes, afin que celles-ci puissent, au vu de leurs compétences, accéder à des postes de responsabilité, et sur la conciliation des temps de vie, en aménageant des horaires qui n'obligent pas les femmes à rester tard le soir pour assister à des réunions qui auraient pu se tenir dans la journée et en créant des crèches d'entreprise qui leur permettent de ne pas s'absenter lorsqu'elles n'ont pas de solution de garde pour leurs enfants.

Il n'est pas tolérable que certains salariés en arrivent à faire dormir leurs enfants dans leur voiture sur le parking de l'entreprise, de 4 heures à 8 heures du matin, faute de mode de garde adapté.

Même si les mentalités évoluent et même si les femmes diplômées accèdent de plus en plus à certains postes à responsabilités, elles progressent malgré tout moins vite, n'accédant pas au plus haut niveau de responsabilité. Elles ne sont que 7 % parmi les cadres dirigeants, alors qu'elles constituent près du tiers des cadres administratifs et commerciaux. À peine une femme sur dix est un haut dirigeant dans les entreprises françaises, selon un rapport du Conseil économique et social paru en 2000.

Compte tenu de la lenteur des progrès réalisés, de l'insuffisante application de la loi du 9 mai 2001, nous n'avons d'autre choix que de mettre en place des mesures plus contraignantes. C'est en cela que le texte que nous étudions aujourd'hui est original : il laisse place à la fois à la confiance accordée aux partenaires sociaux et à l'intervention nécessaire de l'État.

Ce nouveau projet de loi que nous examinons en deuxième lecture, madame la ministre, relève ce défi en fixant comme objectif la suppression en cinq ans des écarts de rémunération et de progression salariale entre les femmes et les hommes. Il lance un appel fort en direction des entreprises et des partenaires sociaux pour que le fait d'être une femme ne soit plus un handicap. Toutes les études démontrent que les femmes sont une richesse pour les entreprises et pour la société en général.

Les principaux facteurs de discrimination des femmes sont les conséquences de la maternité, le niveau de formation, l'organisation du temps de travail, mais également, trop souvent, la tradition qui fait que les postes les plus qualifiés, donc les mieux rémunérés, sont occupés par les hommes.

Ce texte s'appuie sur l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, signé en mars 2004 par les partenaires sociaux. Il prévoit, par la relance de la négociation collective au niveau des entreprises et des branches, de supprimer, d'ici à cinq ans, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Une conférence nationale sera organisée d'ici à trois ans afin de tirer le bilan de l'ensemble des négociations. En cas d'absence d'évolution, des sanctions pourront pénaliser les entreprises récalcitrantes. En la matière, la rédaction proposée par la commission nous satisfait pleinement.

Ce texte prévoit également de neutraliser les effets financiers du congé de maternité en faisant bénéficier toute salariée revenant dans l'entreprise de l'augmentation générale des salaires et de la moyenne des augmentations individuelles au sein de sa catégorie. Le Sénat a beaucoup amélioré la rédaction de cet article pour le rendre plus efficace.

De plus, une aide financière forfaitaire sera accordée aux petites entreprises de moins de cinquante salariés qui souhaitent procéder au remplacement d'un salarié en congé de maternité ou d'adoption.

Par ailleurs, la formation et surtout l'orientation doivent jouer un rôle majeur dans l'objectif d'égalité salariale, même si la progression du nombre de jeunes filles diplômées est spectaculaire depuis vingt ans. Toutefois, les femmes représentent 76,4 % des effectifs dans les filières littéraires et 27,8 % dans les filières scientifiques, mieux rémunérées. Le plan régional de développement des formations professionnelles devra ainsi assurer une présence équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières de formation.

Les partenaires sociaux de la branche concernée auront la possibilité de prévoir une majoration de l'allocation de formation de 10 % au moins pour le salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une formation en dehors de son temps de travail.

Le crédit d'impôt famille sera étendu en faveur des entreprises qui engagent des dépenses pour assurer la formation de salariés recrutés à la suite d'une démission pendant un congé parental d'éducation.

Enfin, ce texte veut promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilités et développer l'accès des jeunes filles à l'apprentissage en les orientant vers des métiers traditionnellement réservés aux hommes. Notre pays doit attirer davantage de jeunes femmes vers les métiers scientifiques et valoriser leur carrière.

Un autre facteur d'inégalité salariale réside dans le travail à temps partiel plus ou moins subi et qui touche 29,8 % des femmes actives, contre 5,4 % des hommes, selon une enquête de l'INSEE de 2003.

Le travail à temps partiel doit être conçu et organisé pour répondre pleinement aux attentes de l'entreprise et du salarié. Il offre des conditions d'emploi variées qui peuvent satisfaire les aspirations diverses de nos concitoyens. Mais pour celles et ceux qui ont une faible rémunération, cela rime avec précarité.

L'action qui doit être menée relève essentiellement de la négociation collective.

L'Assemblée nationale a fort opportunément intégré cette problématique du temps partiel dans les négociations obligatoires de branche et d'entreprise sur l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, nous savons que d'ores et déjà certaines mesures ont été prises par le Gouvernement et nous nous en félicitons.

Comme vous l'avez rappelé, madame la ministre, s'agissant des droits à la retraite, un décret de novembre 2005 permet aux employeurs de cotiser à taux plein pour leurs

salariés à temps partiel. Et en matière de coût du travail, pour éviter de créer un différentiel trop favorable au temps partiel, la loi de financement de la sécurité sociale prévoit la suppression de l'abattement de 30 % sur le temps partiel pour les contrats en cours, et non plus seulement pour les nouveaux contrats.

Des négociations ont été engagées avec des représentants patronaux de grandes fédérations professionnelles. Nous aurions souhaité en savoir plus sur le résultat de ces rencontres et sur le calendrier des actions qui pourraient être entreprises dans les prochains mois.

Les mesures consacrées à l'accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles comprennent, à l'issue de la lecture devant l'Assemblée nationale, des objectifs chiffrés destinés à favoriser d'une manière volontariste la présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes, dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués des comités d'entreprise, ainsi que dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués du personnel. Sur l'ensemble de ces mesures, le Sénat avait préféré, en première lecture, des rédactions plus souples n'incluant pas d'objectifs chiffrés, jugés hors de portée. Nous ne pouvons donc qu'approuver la position adoptée par la commission en la matière.

Je souhaite enfin profiter de cette occasion pour remercier notre collègue Esther Sittler du travail précis et exhaustif qu'elle a accompli sur ce texte et des propositions dont elle a pris l'initiative et qui sont venues enrichir le texte tout au long de nos débats.

Ce projet de loi, tant pour les mesures favorables à l'adéquation entre la vie familiale et la vie professionnelle que pour le volontarisme fort dont il fait preuve dans le domaine de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, constitue une avancée sociale incontestable et le groupe UMP, dans son ensemble, le votera sans hésitation. *(Applaudissements sur les travées de l'UMP.)*

M. le président. La parole est à M. Roland Muzeau.

M. Roland Muzeau. Ce texte, madame la ministre, arrive au moment où nous assistons à une forme de contre-révolution sociale. Votre gouvernement met en miettes, méthodiquement, le code du travail, qui s'est construit au travers de décennies de luttes revendicatives et politiques. *(Exclamations sur les travées de l'UMP.)* Je savais que j'allais vous faire réagir !

M. Paul Blanc. Provocateur !

M. Roland Muzeau. Au contrat nouvelle embauche, unanimement condamné par toutes les organisations syndicales, vous ajoutez son clone, le contrat première embauche pour les jeunes, et vous bouclez les tranches d'âges précarisées par les seniors avec un CDD de dix-huit mois, renouvelable.

Le MEDEF en rêvait, M. de Villepin l'a fait ! *(Exclamations sur les travées de l'UMP.)* Mme Parisot exulte et pousse son « avantage » en exigeant, dès hier, la remise en cause du SMIC et l'extension du contrat nouvelle embauche à toutes les tranches d'âge et à l'ensemble des entreprises.

Toutes ces mesures sont d'une extrême gravité.

Personne ne peut être dupe d'une politique que le Gouvernement annonce « sociale », alors qu'elle institutionnalise la pauvreté et l'instabilité sociale, familiale et économique pour toutes les générations.

Au lieu de répondre par le haut, c'est-à-dire par des emplois de qualité, au problème du chômage, vous choisissez plus que jamais d'opposer les salariés les uns aux autres, sur un marché du travail dévolu au seul accroissement des profits des entreprises.

Le groupe communiste républicain et citoyen ne l'acceptera pas et nul doute que les salariés et leurs organisations sauront puissamment réagir.

Comment, dans cette actualité, aborder ce texte sur l'égalité salariale quand on sait que, justement, parmi les jeunes, les femmes sont évidemment plus touchées que les hommes par le chômage, et qu'il en va de même pour les plus de 50 ans ?

Une travailleuse sur quatre âgée de moins de 25 ans est aujourd'hui au chômage.

Lors de l'examen de ce texte en première lecture, j'ai rappelé que toutes les lois relatives à la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes votées depuis vingt-cinq ans ont été totalement inefficaces. La raison en est simple : à défaut d'un cadre législatif ou réglementaire réellement contraignant, les entreprises ont toujours eu, de fait, la possibilité d'échapper à toute obligation en matière d'égalité.

C'est d'ailleurs pourquoi, au cours de nos différentes interventions lors de la première lecture de ce texte, nous avons rappelé qu'il fallait traiter de façon globale l'organisation du travail des salariés, et non pas se contenter, comme c'est le cas avec ce texte, de mesures d'affichage, sans contestation de fond des mécanismes sociaux, culturels et économiques.

Tous les indicateurs sociaux relatifs aux femmes sont, en France, plus défavorables que ceux concernant les hommes. Par exemple, 80 % des personnes sous-employées sont des femmes et 3,5 millions de femmes sont aujourd'hui des « travailleurs pauvres », c'est-à-dire vivant avec moins de 610 euros par mois.

Un temps partiel, c'est un salaire partiel, mais aussi une retraite partielle. Aujourd'hui, la paupérisation des personnes âgées touche plus directement les femmes et la loi portant réforme des retraites a creusé encore un peu plus ces injustices.

Un amendement du groupe CRC relatif aux problèmes médicaux liés à la grossesse, adopté lors de l'examen du texte en première lecture, a été supprimé par l'Assemblée nationale.

Notre assemblée a repoussé toutes nos propositions visant, en attaquant le fléau que représente le recours toujours plus grand au temps partiel et aux contrats *a minima*, à progresser réellement vers l'égalité salariale et professionnelle. Il nous a été signifié qu'il était urgent d'attendre et, surtout, qu'il fallait non pas trop contraindre les entreprises, mais plutôt s'en remettre, comme c'est le cas depuis des décennies, à leur bonne volonté. On constate aujourd'hui encore les résultats et, si je puis dire, les dégâts qu'engendre une telle attitude.

À ce stade de la discussion en deuxième lecture, on peut craindre que les insuffisances et les absences du texte, comme sa non-application au secteur public, ne se confirment. Les dispositions introduites par l'Assemblée nationale sont en effet très loin de répondre au problème soulevé par la dégradation du marché du travail, dont les femmes sont les principales victimes.

De même, d'autres dispositions n'agissent qu'à la marge s'agissant de la mise en cohérence de la vie familiale et de la vie professionnelle, comme l'extension à toutes les femmes, et non plus seulement les salariées, de la prolongation du congé maternité pour les mères d'enfants prématurés.

Ces mesures introduites par l'Assemblée nationale représentent donc de bien faibles avancées et contournent, une fois encore, la véritable question qui demeure, à savoir le niveau et la qualité de vie procurés par le travail.

De toute façon, les propositions de notre commission des affaires sociales semblent aller, malheureusement, vers un recul. Nous nous dirigeons vers le rétablissement de l'article 12 *ter* A, qui, en prolongeant le congé parental, met en danger le retour des femmes à l'emploi, alors que c'est un objectif affiché par le Gouvernement. Il s'agit d'un risque réel !

À l'inverse, notre position dans cette deuxième lecture consistera à avancer une nouvelle fois des propositions visant à progresser réellement vers l'égalité salariale et professionnelle.

Nos interventions s'orienteront autour de trois axes.

D'abord, la lutte contre le travail précaire et l'extension du temps partiel subi. À cette fin, nous proposerons l'adjonction d'un titre intitulé « Favoriser l'égalité des conditions d'emploi » au tout début du texte, de façon à l'enrichir de mesures concrètes.

Ensuite, l'allongement du congé de maternité, de façon à mettre la France en conformité avec les recommandations du Parlement européen et la convention de l'OIT. Car il est clair que la prise en compte de la réalité de la maternité est un préalable incontournable à toute discussion sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Enfin, la nécessité de rétablir un dialogue avec les organisations représentatives et syndicales ; nous le rappellerons lors de l'examen des articles 13 *ter* et 13 *quater*. Nous proposerons une nouvelle rédaction de ces articles visant à instaurer la parité dans les comités d'entreprise et l'élection des délégués du personnel, en tenant compte non seulement de la réalité des rapports sociaux dans les entreprises, ce que votre majorité semble ignorer, mais également des rapports entre le nombre d'hommes et de femmes qu'emploient ces entreprises.

Dans tous les cas, au cours de cette discussion, nous affirmerons de nouveau que l'intitulé de ce texte et son contenu sont loin de répondre aux inégalités réelles que subissent des femmes dans le monde du travail et que les véritables enjeux de justice sociale et d'égalité sont, une fois encore, et malheureusement, occultés. (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC et du groupe socialiste.*)

M. le président. La parole est à Mme Catherine Morin-Desailly.

Mme Catherine Morin-Desailly. Monsieur le président, madame la ministre déléguée, madame le rapporteur, mes chers collègues, depuis l'examen en première lecture du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les chiffres ont largement été évoqués pour rappeler l'impérieuse nécessité de remédier aux inégalités qui frappent les femmes dans le monde du travail, notamment en termes de salaire. Je ne reviendrai donc ni sur les chiffres nationaux ni sur les enjeux ou les objectifs du texte que vous nous présentez, madame la ministre déléguée : nous

les connaissons tous et nous reconnaissons votre volonté de vous attaquer à ces inégalités, qui sont contraires aux valeurs de la République.

Le retard s'est en effet accumulé malgré les lois successives, je le constate régulièrement dans ma région, où les femmes sont les premières touchées par les inégalités au travail. Ainsi, une femme cadre en Haute-Normandie perçoit, sur un an, 11 200 euros de moins qu'un homme qui occupe le même poste, soit un écart de 30 %.

Pourquoi un tel écart ? Si je peux admettre que les femmes négocient moins bien leur salaire que les hommes, cela ne peut tout expliquer ! Rien en tout cas ne le justifie. Concevrait-on qu'une sénatrice perçoive une indemnité inférieure à celle d'un sénateur ?

Le projet de loi a fixé un objectif de résultat, assorti d'un délai impératif. Au groupe UC-UDF, nous y sommes favorables, mais, comme j'ai eu l'occasion de le dire en première lecture, il nous semble que vous n'allez pas assez loin, madame la ministre déléguée. Une loi de plus, sans mécanisme coercitif, parviendra-t-elle enfin à résorber l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes ? Nous en doutons puisque les précédentes lois n'y sont pas parvenues. Il vaut certes mieux convaincre que contraindre, mais cela fait près de cinq ans que l'on tente de convaincre, et sans grand résultat.

Alors, si l'on décide de recourir une énième fois à la loi, que ce soit une fois pour toutes, en prévoyant dans ce texte ce qui manquait aux précédents ! Je déposerai donc de nouveau un amendement tendant à inscrire dans le projet de loi une contribution assise sur les salaires, applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à l'engagement de négociations prévu.

Mais, afin de laisser une dernière chance à la négociation et pour éviter d'avoir à revenir devant la représentation nationale dans deux ans et demi, comme cela est prévu par le projet de loi, je proposerai que la contribution s'applique à l'échéance du délai de cinq ans accordé pour la négociation. La feuille de route pour les partenaires sociaux serait alors ambitieuse, mais claire.

Je voudrais maintenant évoquer trois problèmes qui me paraissent tout aussi préoccupants que les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, et auxquels le projet de loi ne répond pas, ou imparfaitement : le temps partiel subi, la situation des femmes issues de l'immigration et l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Nous avons tous déjà beaucoup insisté sur le problème que constitue le temps partiel subi par nombre de femmes qui n'ont d'autre choix que de l'accepter, faute de mieux. Les chiffres témoignent, encore une fois, de la nécessité de s'attaquer pleinement à ce phénomène, source de précarité, mais aussi d'inégalités salariales. C'est pourquoi je défendrai de nouveau un amendement tendant à prévoir que les salariés à temps partiel bénéficient en priorité d'un droit d'affectation aux emplois à temps complet qui se libèrent dans leur entreprise.

L'Assemblée nationale a déjà enrichi le projet de loi, en prévoyant que les négociations obligatoires de branche et d'entreprise sur l'égalité professionnelle doivent prendre en compte la problématique du temps partiel. On ne saurait cependant se satisfaire de cette seule avancée. Pouvez-vous nous dire où en sont les discussions, madame la ministre déléguée, et nous indiquer les futures étapes ?

La situation des femmes issues de l'immigration mérite également que l'on s'y arrête quelques instants. Fortement touchées par le temps partiel – environ 40 % des femmes issues de l'immigration ayant une formation de l'enseignement supérieur accédant à l'emploi à temps partiel, contre 22 % pour les femmes d'origine Française – les femmes immigrées sont doublement victimes de discriminations, en tant que femmes et en tant qu'immigrées, et ont le plus grand mal à s'intégrer dans le monde professionnel, comme l'a très justement pointé le rapport de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale, publié le 7 décembre dernier. Il nous faut donc être extrêmement vigilants et ne pas sous-estimer cette question.

Enfin, préoccupation de beaucoup de femmes actives aujourd'hui, au-delà des écarts de salaires, j'évoquerai l'articulation entre la vie privée et la vie familiale. Je vois trop de femmes autour de moi qui ont de grandes difficultés à concilier travail et vie de famille, notamment quand elles ont des horaires décalés, fractionnés ou un poste à responsabilité. En tant que femmes politiques, pour celles d'entre nous qui ont une charge de famille, nous le vivons au quotidien, et nous savons combien on peut être amené à négliger sa famille quand on est pleinement absorbé par son travail.

Or les femmes aujourd'hui ne veulent plus avoir à choisir entre leur carrière et leur famille. Nombre d'entre elles n'ont d'ailleurs pas le choix et doivent exercer un métier pour gagner leur vie. Plusieurs mesures du projet de loi ont pour objet de faciliter cette articulation, qu'il s'agisse de l'aide financière pour les petites entreprises qui souhaitent procéder au remplacement d'un salarié en congé de maternité ou d'adoption ou de l'extension du crédit d'impôt famille ou encore de l'allongement du congé maternité pour les mères de prématurés. On ne peut qu'accueillir avec enthousiasme ces mesures, mais il nous faut poursuivre la réflexion pour donner aux femmes les moyens de concilier encore mieux vie professionnelle et vie familiale.

Au mois de novembre dernier, une quarantaine de Rouennaises, lors d'une visite du Sénat, m'ont longuement fait part de leurs préoccupations, notamment en ce qui concerne la garde des enfants pour celles qui travaillent. Alors que l'on constate la multiplication du nombre de familles monoparentales, la situation des femmes est nécessairement fragilisée ; la garde des enfants en bas âge constitue un réel souci pour nombre de celles qui élèvent seules leurs enfants. Il y aurait donc une réflexion à mener sur la diversification et l'adaptabilité des services d'accueil des enfants, afin de permettre aux femmes de trouver la formule de garde qui corresponde à leurs contraintes professionnelles.

L'organisation de la vie des femmes est une question transversale qui doit être abordée à chaque fois que cela est possible. À cet égard, la loi sur l'école n'a pas pris en compte la problématique de la petite enfance, et ce alors même que la question avait été largement soulevée. Je le regrette.

Alors que deux femmes viennent d'être élues présidentes dans deux pays du Sud, le Liberia et le Chili, il paraît incongru que la France ne soit pas plus en avance en matière de parité tant politique que professionnelle.

Mme Gisèle Printz. Bientôt... *(Sourires.)*

Mme Catherine Morin-Desailly. En effet, voilà bientôt soixante ans que le principe d'égalité est inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946 et vingt-trois ans que la loi Roudy a été votée. Même si d'énormes progrès ont été accomplis en faveur des femmes, grâce notamment à une politique familiale ambitieuse et volontaire, beaucoup reste à

faire. La femme a encore, et probablement pour longtemps, un rôle particulier au sein de la famille, malgré la diversification et l'apparition de nouveaux types de famille.

La question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle est donc cruciale et doit faire l'objet d'une attention toute particulière. Aussi, au groupe UC-UDF, nous attendons avec impatience la refonte du congé parental promise par le Premier ministre lors de la conférence de la famille du 22 septembre dernier.

En ce début d'année, je souhaite que les chefs d'entreprise, à l'image, par exemple, de la politique menée au sein du groupe La Poste, prennent la ferme résolution de donner aux femmes toute la place qu'elles méritent dans le monde du travail et s'attachent à ne plus tolérer d'inégalités. Principe de modernité dans l'entreprise, l'égalité professionnelle relève en effet davantage de la responsabilité sociale des entreprises que de celle du législateur.

Enfin, les entreprises devraient saisir la chance que constituent, d'une part, les évolutions démographiques et, d'autre part, l'arrivée de nouvelles générations davantage sensibilisées aux principes d'égalité et de mixité.

Ainsi, la loi n'est qu'un outil d'accompagnement et d'encadrement de la négociation salariale, mais un outil efficace. *(Applaudissements sur les travées de l'UC-UDF. Mme la rapporteur applaudit également.)*

M. le président. La parole est à Mme Patricia Schillinger.

Mme Patricia Schillinger. Monsieur le président, madame la ministre déléguée, mes chers collègues, l'un des problèmes majeurs dans le domaine de l'égalité des chances est l'égalité salariale, autrement dit le respect du principe : « à travail égal, salaire égal ». De nombreuses conventions internationales et de lois nationales sur le travail ont été adoptées qui obligent les employeurs à appliquer ce principe. Malgré tout, les femmes continuent à gagner moins que les hommes.

En France, le débat n'est pas nouveau, puisque de nombreuses lois – celles de 1972, de 1983, de 2001 ou de décembre 2004 – ont eu pour ambition de lutter contre cette discrimination. Au-delà des slogans et des mots, ces lois ne sont pas réellement appliquées dans les entreprises. Toutes les études montrent que ces différents textes ont été très partiellement et très imparfaitement mis en œuvre. Trois ans après l'adoption de la loi de 2001, 72 % des entreprises n'ont toujours pas organisé de négociations spécifiques et 60 % d'entre elles n'ont pas établi de rapport sur la situation des femmes comparée à celle des hommes. Il est donc impératif que l'on passe, pour les femmes, de droits formels à des droits réels.

Une loi de plus est-elle nécessaire ? Ne s'agit-il pas plutôt du simple affichage d'une volonté politique ? Ce projet de loi anticipe d'ailleurs son propre échec, puisqu'il précise que, si l'égalité salariale ne peut être atteinte, un nouveau texte sera présenté. Il ne suffit pas d'empiler les lois pour que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit effective. Sans pénalités financières en cas de non-respect de la loi, nous risquons d'en rester au stade des bonnes intentions. L'absence de sanctions envers les entreprises qui refusent d'engager des négociations de même que l'absence de mesures coercitives en cas d'échec des négociations montrent le défaut de réelle volonté politique du Gouvernement.

Même si des progrès majeurs ont été enregistrés au cours des dernières décennies, le constat n'est aujourd'hui guère réjouissant : l'écart moyen de revenus entre hommes et

femmes est proche de 40 % ; chez les ouvriers, il est même de 45 %. La retraite des femmes est inférieure de 44 % à celle des hommes.

Il y a, en France, 3,5 millions de travailleurs pauvres, dont 80 % sont des travailleuses pauvres. L'une des causes de cette précarité est le temps partiel, le plus souvent subi, et 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Malheureusement, le projet de loi ne traite pas de ce sujet. Oui, les femmes, compte tenu de la situation qui leur est imposée dans le monde du travail et de la charge de la famille qui leur incombe le plus souvent, sont de plus en plus touchées par le phénomène des travailleurs pauvres.

Par ailleurs, les précédents textes généraux du Gouvernement, tels que le projet de loi relatif au développement des services à la personne, ne vont pas dans le sens de l'égalité entre les hommes et les femmes. En effet, si le plan Borloo prévoit de développer les emplois dans les services, le Gouvernement a refusé d'introduire dans ce plan des dispositions de nature à professionnaliser ces emplois qui sont, en majorité, destinés aux femmes sans qualification. Ainsi, ces services resteront assurés au titre d'emplois précaires, à temps partiel, payés au moyen d'un chèque emploi, donc sans bulletin de salaire ni contrat de travail.

Nous sommes donc bien en présence d'un texte d'affichage, et le Gouvernement n'a pas une réelle volonté de professionnaliser les emplois et d'améliorer la situation des femmes. Ce n'est pas ainsi que nous réussirons à faire progresser les mentalités et à mettre en place la justice sociale que vous évoquez si souvent, madame la ministre déléguée.

Vous savez que les principaux facteurs de discrimination des femmes sont la maternité, la formation et l'organisation du temps de travail. Il faut agir dans ces trois directions.

Je souhaiterais aborder, ici, le sujet de la maternité. Ce texte comporte quelques avancées dans ce domaine, mais celles-ci restent très insuffisantes.

Dans l'égalité salariale, il est important d'évoquer le délicat problème de l'articulation des temps de vie, car le schéma change peu : les femmes consacrent toujours deux fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques, et les hommes consacrent aux enfants trois fois moins de temps que les femmes.

Il ne faut pas traiter le congé de maternité seul, il faut bien prendre en compte les responsabilités familiales, le travail domestique non partagé tout au long de la carrière professionnelle. Nous devons encourager une répartition plus équilibrée des responsabilités domestiques et familiales entre hommes et femmes. Une telle approche innovante de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle devient aujourd'hui nécessaire. Cela passe d'abord par le développement de dispositifs incitatifs, comme les crèches et les congés parentaux.

Aujourd'hui, nous savons que la participation des femmes au marché du travail dépend directement de leurs responsabilités familiales. En France, les crédits consacrés aux crèches et à la scolarisation des enfants de deux ans sont insuffisants – il n'y a que 250 000 places pour 2,4 millions d'enfants – et, du fait de cette pénurie, les femmes sont contraintes d'abandonner, au moins partiellement, leur travail. Votre texte n'apporte aucune réponse à ce sujet, madame la ministre déléguée.

Certaines des dispositions qui nous sont proposées suscitent beaucoup d'interrogations quant à leur application.

S'agissant de l'article 1^{er}, imposer la remise à niveau des rémunérations des femmes après un congé de maternité est une bonne chose, à condition, bien sûr, de prendre en compte non seulement le salaire de base, mais également toute prime qui aurait pu être versée par l'entreprise dans l'intervalle ainsi que les éventuels dispositifs d'intéressement.

En effet, les femmes en congés de maternité bénéficient d'ores et déjà d'une garantie de retour à l'emploi et des augmentations générales accordées par les entreprises. Cependant, il n'en va pas de même des augmentations individuelles.

De plus, les conditions de mise en œuvre de garanties plus larges d'évolution de la rémunération et d'évolution professionnelle des salariées ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption doivent être fixées par un accord collectif de branche ou d'entreprise.

En cas d'absence d'un accord collectif, l'évolution des rémunérations pour les femmes revenant d'un congé de maternité ou d'adoption porterait donc sur l'augmentation minimale, calculée sur la base de la moyenne des augmentations.

Pour une véritable égalité, au retour du congé, la proposition de majoration du salaire devrait plutôt prendre en compte l'ensemble des éléments qui constituent la rémunération, et non uniquement le salaire de base.

Pour conclure, ce texte ne répond pas à tous les problèmes et il n'envisage pas toutes les solutions.

Comme je l'ai mentionné auparavant, la prise de conscience est là, mais il reste encore beaucoup à faire en matière d'égalité de candidature à l'embauche, d'accès aux formations professionnelles continues, d'accès aux promotions et d'égalité face aux conditions d'organisation du travail.

C'est la raison pour laquelle nous proposerons plusieurs amendements pour améliorer ce texte. (*Applaudissements sur les travées du groupe socialiste.*)

M. Paul Blanc. Et vous vous abstenrez !

M. le président. La parole est à Mme la ministre déléguée.

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. Je remercie les différents orateurs de leurs interventions.

J'ai remarqué que tous se sont accordés sur le même constat : plusieurs textes ont déjà été votés et ils sont insuffisamment appliqués.

C'est la raison pour laquelle, au travers du projet de loi que j'ai l'honneur de vous présenter, nous avons mis en place, pour la première fois, des objectifs qui sont à la fois chiffrés et, surtout, inscrits dans le temps. En quelque sorte, mesdames, messieurs les sénateurs, ce texte est un dernier avis de négociation avant sanction. Nous avons effectivement voulu donner cette dernière chance à la négociation, car nous savons combien l'échange de vues est toujours un élément favorable et qu'il permet à l'ensemble des acteurs de l'entreprise de pouvoir se retrouver.

Pour autant, je remercie Mme le rapporteur, mais également la délégation parlementaire aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, d'avoir une fois de plus précisé combien les articles 3 et 4 sont des incitations puissantes à la négociation.

Je partage également avec vous l'idée selon laquelle les femmes sont, bien sûr, le facteur clé de la compétitivité de l'entreprise.

Plusieurs orateurs, sur toutes les travées, ont fait part de leurs inquiétudes sur le temps partiel.

Je veux dire combien le Gouvernement s'est impliqué sur ce sujet. Il s'est impliqué dans la discussion, laquelle – pour répondre aux demandes qui ont été faites – est ouverte, d'une part, avec les partenaires et, d'autre part, avec les fédérations professionnelles.

J'ai eu l'occasion de vous le dire, mesdames, messieurs les sénateurs, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution engage une négociation sur le temps partiel. C'est fait, c'est parti, le mouvement est enclenché. Quant à la discussion avec les partenaires sociaux, le prochain rendez-vous est fixé le 7 février prochain pour examiner concrètement comment il nous sera possible d'avancer ensemble.

Enfin, l'arrivée de la nouvelle présidente de l'UNEDIC, Mme Thomas, dont chacun connaît l'implication sur ces sujets, puisqu'elle est membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, est un élément de contexte extrêmement important.

Mesdames, messieurs les sénateurs, en avançant ensemble, en inscrivant ces éléments supplémentaires dans la législation actuelle, nous allons franchir une étape décisive sur le chemin de l'égalité professionnelle. (*Applaudissements sur les travées de l'UMP et de l'UC-UDF.*)

M. le président. Personne ne demande plus la parole dans la discussion générale ?...

La discussion générale est close.

Nous passons à la discussion des articles.

Je rappelle que, aux termes de l'article 42, alinéa 10, du règlement, à partir de la deuxième lecture au Sénat des projets de loi, la discussion des articles est limitée à ceux pour lesquels les deux chambres du Parlement n'ont pas encore adopté un texte identique.

Division additionnelle avant le titre I^{er} (avant l'article 1^{er} A)

M. le président. L'amendement n° 30, présenté par MM. Muzeau, Fischer et Autain, Mme Hoarau et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant le titre I^{er}, ajouter une division additionnelle ainsi rédigée :

TITRE ...

Favoriser l'égalité des conditions d'emploi

La parole est à M. Roland Muzeau.

M. Roland Muzeau. Monsieur le président, madame la ministre déléguée, chers collègues, cet amendement vise à créer un titre additionnel avant le titre I^{er} intitulé « Favoriser l'égalité des conditions d'emploi ».

Lors de la première lecture, le groupe communiste républicain et citoyen a eu l'occasion, à plusieurs reprises, de dénoncer un tel projet de loi. Ses auteurs prétendent pouvoir endiguer les inégalités dont sont victimes les femmes, par le biais des salaires, dans le monde du travail.

Les femmes subissent d'inacceptables discriminations dans le monde du travail et, bien souvent, à travail égal, elles ne touchent pas un salaire égal !

Les discriminations dont les femmes demeurent les premières victimes sont avant tout liées à la précarisation de l'emploi et à l'effritement de la condition salariale.

La généralisation du temps partiel subi, des contrats à durée déterminée, de l'intérim, des emplois aidés sous-qualifiés, orchestrée par votre gouvernement, madame la ministre déléguée, touche de plein fouet les femmes ; je rappelle à cet égard que 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Ces dernières sont considérées comme une variable d'ajustement, et c'est contre cet état de fait que nous devons nous élever aujourd'hui.

Égaliser les salaires doit, bien sûr, être un objectif prioritaire. Cependant, dans la lutte contre les inégalités, il s'agit également de ne pas perdre de vue le fait que, trop souvent, les femmes se trouvent dans des situations professionnelles précaires et qu'elles sont obligées d'accepter des emplois qui ne correspondent pas à ce qu'elles savent faire ou à ce qu'elles veulent faire.

C'est pourquoi, dans ce titre additionnel, nous développerons quelques mesures immédiatement efficaces pour inciter les entreprises à ne plus recourir au travail précaire, voire pour pénaliser celles qui y recourent de façon abusive !

Il est évident qu'en améliorant, pour tous, les conditions d'emploi, nous favoriserons en premier lieu les conditions professionnelles et la qualité de vie des femmes.

Les inégalités de conditions d'emploi dont sont victimes les femmes ne sont pas une fatalité dont nous ne pourrions qu'adoucir partiellement la rigueur en légiférant sur les salaires.

Au contraire, il s'agit de choix politiques clairs de la part d'un gouvernement qui prend le parti de la précarité et qui laisse volontairement les femmes en demeurer les premières victimes !

Nous défendrons donc dans ce titre additionnel, au travers de nos amendements, une orientation contraire à votre politique de l'emploi.

M. Gérard Le Cam. Très bien !

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. L'avis de la commission est défavorable, car le titre nouveau qu'il est proposé d'introduire par cet amendement comprendrait des dispositions destinées à modifier la législation du travail à temps partiel.

Or, s'il est vrai que le temps partiel est l'une des causes majeures de l'inégalité réelle de rémunération entre les femmes et les hommes, il pose des problèmes qui dépassent ce dossier.

Mme la ministre déléguée nous a confirmé que ces problèmes font actuellement l'objet d'une consultation des partenaires sociaux destinée à déboucher, éventuellement, sur un projet de loi.

Où en sommes-nous sur le projet de loi actuellement en discussion ? L'Assemblée nationale a modifié l'article 3 afin d'ajouter les conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel à la liste des mesures sur lesquelles doit obligatoirement porter la négociation triennale de branche prévue au troisième alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail.

Il n'est pas souhaitable d'aller, aujourd'hui, au-delà de cette approche, qui s'inscrit dans le processus de négociation sociale relancé par le projet de loi dans le domaine de l'égalité salariale. Il faut laisser les partenaires sociaux

négociateur, comme l'a rappelé Mme la ministre déléguée. Dans un deuxième temps, nous ferons le bilan des résultats de la négociation.

Ce sera la position de la commission pour l'ensemble des amendements portant sur le temps partiel.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. J'ai déjà eu l'occasion de dire que le Gouvernement est, dans le contexte actuel, défavorable à une discussion sur le temps partiel.

Je suis donc défavorable à cet amendement.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 30.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Articles additionnels avant le titre I^{er} (avant l'article 1^{er} A)

M. le président. L'amendement n° 23, présenté par MM. Muzeau, Fischer et Autain, Mme Hoarau et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant le titre I^{er}, ajouter un article additionnel ainsi rédigé :

Les deux dernières phrases du premier alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail sont remplacées par une phrase ainsi rédigée :

« Toutefois, les représentants du personnel, ou à défaut les salariés après information de l'inspecteur du travail, disposent d'un droit de veto suspensif sur la mise en place d'horaires à temps partiel. »

La parole est à M. Roland Muzeau.

M. Roland Muzeau. Comme je l'ai rappelé dans la discussion générale, les inégalités salariales ne sont qu'un volet des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

En effet, qu'il s'agisse des écarts de rémunération, de la position occupée dans l'entreprise ou des conditions de travail, les disparités de situation entre les femmes et les hommes sont considérables, et elles n'ont cessé de s'accroître.

Dans les différents rapports, l'écart moyen de salaires entre les hommes et les femmes est estimé à près de 20 %. Ce chiffre vaut « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à temps de travail, à qualifications, à compétences et à expériences équivalents entre les hommes et les femmes – ce qui est loin d'être le cas, et vous le savez tous !

Si l'on prend en compte l'ensemble des emplois occupés par les hommes et l'ensemble de ceux qui sont occupés par les femmes – temps partiel inclus –, les hommes gagnent aujourd'hui dans le secteur privé en moyenne 40 % de plus que les femmes.

Il est regrettable que l'INSEE ne fasse pas ce calcul, car comme 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes, cela rendrait mieux compte de la réalité des écarts de salaires entre les hommes et les femmes.

C'est pourquoi, si l'on veut traiter les injustices dans le monde du travail, il faut prendre sérieusement en compte le problème du temps partiel subi, qui touche de plein fouet les femmes.

Depuis vingt ans, plusieurs législations ont tenté de supprimer les inégalités professionnelles, mais, faute de dispositions véritablement contraignantes, elles n'y sont pas parvenues.

De plus, la question du temps partiel subi a été peu évoquée et elle ne reçoit pas l'attention qu'elle mérite. Pourtant, le problème posé aujourd'hui est aigu.

Égaliser les salaires doit, bien sûr, être un objectif prioritaire. Cependant, dans la lutte contre les inégalités, il s'agit également de ne pas perdre de vue le fait que, trop souvent, les femmes se trouvent dans des situations professionnelles précaires et qu'elles sont obligées d'accepter des emplois qui ne correspondent pas pleinement à ce qu'elles savent faire ou à ce qu'elles veulent faire.

Vous vous êtes engagée, madame la ministre déléguée, à réduire les inégalités salariales. Eh bien, cet amendement apporte une réponse concrète à l'accroissement du temps partiel subi, qui participe largement à l'appauvrissement des femmes et au creusement des inégalités salariales.

Par cet amendement, nous souhaitons attribuer aux représentants du personnel un droit de veto suspensif sur la mise en place d'horaires à temps partiel. Nous entendons ainsi donner plus de pouvoir aux représentants du personnel pour refuser l'imposition des contrats à temps partiel et fournir les moyens nécessaires à une lutte efficace contre les inégalités.

Cela rétablirait les droits des instances représentatives du personnel – quand ces dernières existent, c'est-à-dire dans 15 % des entreprises ! –, qui sont de plus en plus souvent bafoués dans les entreprises françaises, voire tout simplement ignorés.

Malheureusement, les derniers textes législatifs, qui ont conduit, par exemple, à l'extension du mandat des représentants du personnel, ne cessent d'être dénoncés comme une fragilisation dangereuse des institutions représentatives.

C'est pourquoi il nous semble d'autant plus nécessaire de se saisir de ce texte pour avancer sur la question du temps partiel imposé, laquelle est au cœur du sujet dont nous débattons.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. L'avis de la commission est défavorable, car cet amendement concernant les conditions d'institutions du temps partiel dans l'entreprise tend à rigidifier la gestion des entreprises.

À l'heure actuelle, l'employeur ne peut imposer des horaires de travail à temps partiel qu'en l'absence d'accord collectif.

Le projet de loi prévoit que les négociations triennales de branche sur l'égalité professionnelle devront aborder les conditions de travail des salariés à temps partiel : attendons d'abord le résultat de cette négociation !

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. Monsieur Muzeau, nous sommes parfaitement d'accord sur les objectifs : il faut en effet chercher à réduire les écarts de salaire. En revanche, nous divergeons, pour l'instant, sur les moyens d'y parvenir.

Aujourd'hui, monsieur le sénateur, le temps partiel peut être mis en place directement par l'employeur sans accord collectif, sauf en ce qui concerne le temps partiel modulé, qui nécessite un accord spécifique. Si cet amendement était adopté, les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés, pourraient exercer un droit de veto et s'opposer à la mise en place du temps partiel dans l'entreprise.

Cela reviendrait à imposer le recours aux contrats à temps plein dans l'entreprise, ce qui ne me semble pas réaliste d'un point de vue économique. C'est la raison pour laquelle je suis défavorable à cet amendement.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 23.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. L'amendement n° 29, présenté par MM. Muzeau, Fischer et Autain, Mme Hoarau et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant le titre I^{er}, ajouter un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 212-4-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen effectué par un salarié équivaut ou dépasse un horaire à temps complet, le contrat de travail à temps partiel est requalifié en contrat de travail à temps complet, si le salarié intéressé le demande. »

La parole est à M. Roland Muzeau.

M. Roland Muzeau. Cet amendement concerne, une fois encore, le temps partiel, et en particulier l'usage abusif que les entreprises en font.

J'ai eu l'occasion de rappeler au cours de la défense des amendements précédents et de l'examen de ce texte en première lecture que, dans certains secteurs d'activité, le recours au temps partiel pour des raisons de flexibilité de la main-d'œuvre est dorénavant devenu la règle.

C'est le cas, par exemple, dans le secteur de la grande distribution, où 40 % des emplois sont aujourd'hui à temps partiel. C'est également le cas dans le secteur de la restauration, des services à la personne, de l'action sociale et de tant d'autres encore !

Ces emplois sont malheureusement dévolus aux femmes pour de mauvaises raisons, notamment cet archaïsme social qui voudrait que les femmes soient, par nature, dociles et appliquées !

Cet amendement vise à corriger l'une des dérives de l'usage du temps partiel par certaines entreprises, à savoir l'emploi de salariés à temps partiel, mais en recourant abusivement aux heures complémentaires !

Ce recours abusif conduit parfois un salarié pourtant embauché à temps partiel à effectuer, sur plusieurs mois, au moins l'équivalent d'un temps plein, voire bien plus parfois !

Nous proposons donc que le salarié ait la possibilité de voir son contrat à temps partiel requalifié en contrat à temps plein lorsque l'horaire moyen effectué pendant une période d'environ trois mois équivaut ou dépasse un horaire à temps complet. Il s'agit tout simplement d'une question de justice !

Dans un contexte de grave crise de l'emploi, de chômage de masse, de réduction massive du montant des allocations et de contraintes toujours plus fortes exercées sur les demandeurs d'emploi, qui sont perçus comme étant « responsables » de leur situation, on ne peut plus parler de choix des femmes de travailler à temps partiel.

Selon les statistiques, une grande majorité d'entre elles déclarent d'ailleurs vouloir travailler plus, et ce afin de gagner plus, pour reprendre une formule bien connue. En effet, 60,3 % d'entre elles répondent ne pas avoir le choix.

Le temps partiel est un mode de gestion patronale qui vise à instaurer toujours plus de flexibilité. Mais cette flexibilité se fait au prix d'une précarité croissante des salariés et d'une instabilité sociale et psychologique liée à l'impossibilité de se projeter dans l'avenir. Le pouvoir politique ne peut occulter cela plus longtemps.

Par cet amendement, nous nous donnons les moyens d'atténuer un peu les effets pervers d'une gestion comptable de la main-d'œuvre. En faisant sortir quelques salariés du temps partiel, puisque ceux-ci verraient leur contrat requalifié en contrat à temps plein, nous participerions efficacement, concrètement, et non en se contentant de simples déclarations d'intention comme vous le faites, à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. La commission a émis un avis défavorable, car cet amendement, en fixant les conditions de transformation automatique du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, aborde une question qui devrait faire l'objet d'échanges entre les partenaires sociaux.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. L'amendement n° 29 est partiellement satisfait, monsieur Muzeau. En effet, selon le dernier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, « Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

Cette disposition permet donc de requalifier implicitement le contrat à temps partiel en contrat à temps complet lorsque l'horaire réellement effectué conduit à dépasser l'horaire à temps complet. Il y a là déjà une protection des droits des salariés à temps partiel.

En conséquence, le Gouvernement est défavorable à cet amendement.

M. le président. La parole est à M. Roland Muzeau, pour explication de vote.

M. Roland Muzeau. Madame la ministre déléguée, vous n'avez que partiellement raison, puisque mon amendement n'est que partiellement satisfait. *(Sourires.)*

Je voudrais simplement vous citer à titre d'illustration un cas qui vient d'être révélé par la presse, celui d'une postière qui a effectué 261 contrats à durée déterminée avant de voir la justice requalifier son contrat en contrat à durée indéterminée. Bien entendu, il s'agit là d'une autre notion, mais cet exemple montre bien la précarité qui prévaut actuellement et le véritable parcours du combattant qu'un salarié doit effectuer afin de faire reconnaître des droits qui nous paraissent probablement, à vous comme à moi, légitimes et indiscutables.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 29.

(L'amendement n'est pas adopté.)

**Articles additionnels avant le titre I^{er}
(avant l'article 1^{er}A) ou après l'article 6**

M. le président. Je suis saisi de quatre amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 17, présenté par Mmes Printz, Demontès, Schillinger, Le Texier, Tasca et Voynet, MM. Domeizel, Godefroy, Courteau et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés, est ainsi libellé :

Après l'article 6, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I. – Les deux premières phrases du premier alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail sont supprimées.

II. – Le début de la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 212-4-4 est ainsi rédigé :

« Une convention ou un accord de branche étendu peut porter... *(Le reste sans changement.)* »

III. – Après les mots : « le salarié en a été informé » la fin du 8° de l'article L. 212-4-6 du code du travail est supprimée.

La parole est à Mme Gisèle Printz.

Mme Gisèle Printz. Si vous le voulez bien, monsieur le président, je défendrai en une seule intervention les amendements n°s 17 et 18, qui sont relatifs au délai de prévenance par accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Nos amendements visent à supprimer la possibilité de faire varier le délai de prévenance pour modifier la répartition de la durée du travail à temps partiel en deçà de sept jours. Il est en effet possible, sous réserve d'accord collectif, de descendre à un délai de trois jours, ce qui rend la vie des personnes très difficile, notamment sur le plan familial.

Nous rappelons d'ailleurs à nouveau que la loi relative au développement des services à la personne prévoit une absence totale de délai de prévenance si l'employeur estime avoir besoin du salarié en cas d'urgence, ce qui équivaut à une disponibilité permanente et immédiate.

Sur ce point, comme sur d'autres aspects du droit du travail, votre politique, madame la ministre déléguée, peut ressembler à un empilement de mesures disparates, mais il s'agit en fait d'un cheminement très clair vers la précarisation et la suppression des garanties des salariés. En l'espèce, on veut diminuer, par accord de branche, d'entreprise ou d'établissement, et directement par la loi si nécessaire, le délai de prévenance.

Au bout du compte, le délai de prévenance pourrait disparaître, sans bruit et sans aucun dispositif compensatoire.

Nous voulons signifier notre opposition à ce processus. C'est pourquoi nous proposons de revenir aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, qui prévoyait toute une série de mesures relatives au délai de prévenance et aux conditions de recours aux heures complémentaires. Ces mesures étaient conformes à la dignité des salariés et au respect qui leur est dû.

M. le président. L'amendement n° 27, présenté par MM. Muzeau, Fischer et Autain, Mme Hoarau et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant le titre I^{er}, ajouter un article additionnel ainsi rédigé :

Les deux premières phrases du premier alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail sont supprimées.

La parole est à M. Roland Muzeau.

M. Roland Muzeau. Je défendrai également de façon commune les amendements n°s 27 et 28, qui visent à favoriser par des mesures concrètes la lutte contre les inégalités professionnelles et salariales entre les hommes et les femmes en s'attaquant à la source de ces inégalités, à savoir les contrats à temps partiel imposés aux salariés.

L'amendement n° 27 tend à supprimer la possibilité qu'ont les entreprises de déroger par accord collectif aux règles relatives au délai de prévenance.

L'amendement n° 28 vise à s'opposer à ce que l'on puisse prévoir, par simple accord d'entreprise, plus d'une interruption d'activité par jour lorsque l'on est employé à temps partiel.

Malheureusement, depuis que cette majorité est au pouvoir, la situation des travailleurs à temps partiel s'est aggravée.

En effet, alors que l'organisation du travail à temps partiel avait été encadrée par la loi Aubry II, la loi du 4 mai 2004 a aggravé la situation en ramenant le délai de prévenance de sept à trois jours. Or une grande partie des femmes concernées sont chefs de famille monoparentale et assument seules des charges familiales et des enfants. Ces modifications rapides et intempestives de leur temps de travail sont inconciliables avec une vie familiale et professionnelle, ne serait-ce que pour la garde des enfants, problème auquel une partie du projet de loi prétend d'ailleurs remédier.

Mais le Gouvernement est allé encore plus loin dans la loi relative au développement des services à la personne et à diverses mesures en faveur de la cohésion sociale, puisqu'il s'est affranchi du préalable des partenaires sociaux.

Il a en effet décidé de déroger aux règles de droit commun applicables aux salariés à temps partiel, puisqu'un simple accord collectif ou d'entreprise suffit désormais pour déterminer le délai de prévenance.

On observe de plus en plus souvent un émiettement des heures de travail dans la semaine, sans régularité d'un jour sur l'autre, et surtout des revenus qui ne permettent pas d'assurer un niveau de vie décent.

Le temps partiel subi, les CDD, l'intérim, tous ces emplois précaires largement assumés par les femmes ne permettent pas de concilier vie professionnelle et personnelle, bien au contraire ! Ainsi, 56 % des femmes salariées de la grande distribution travaillent à temps partiel, contre 11 % des hommes.

Pour les employeurs, la féminisation du temps partiel est un modèle de flexibilité.

Le contournement des négociations collectives au profit des accords d'entreprise laisse le salarié souvent seul dans un rapport inégalitaire et en sa défaveur.

Les femmes sont ici grandement victimes de cette individualisation des rapports sociaux, qui conduit à de dange-reuses déstructurations familiales et sociales.

Je tiens à vous rappeler que ce sont les entreprises qui, depuis cinquante ans, abusent de la position d'infériorité que notre société assigne aux femmes pour disposer d'une main-d'œuvre malléable, peu revendicative et bon marché.

Ce n'est que par un cadre juridique et réglementaire solide, préservant les salariés de la dérive des entreprises vers la flexibilité à tout prix, que nous pourrions agir efficacement contre le creusement des inégalités entre les hommes et les

femmes. C'est pourquoi, par ces deux amendements, nous souhaitons rétablir un encadrement plus strict du temps partiel et, surtout, plus respectueux de la vie des salariés.

M. le président. L'amendement n° 18, présenté par Mmes Printz, Demontès, Schillinger, Le Texier, Tasca et Voynet, MM. Domeizel, Godefroy, Courteau et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés, est ainsi libellé :

Après l'article 6, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I. – L'article L. 212-4-4 du code du travail est ainsi modifié :

1° Dans le premier alinéa, les mots « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » et les mots « ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement » sont supprimés ;

2° Dans le dernier alinéa, les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » sont supprimés ;

II. – L'article L. 212-4-6 du même code est ainsi modifié :

1° Dans le sixième alinéa (4°) les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » sont supprimés.

2° Dans le dixième alinéa (8°), les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » sont supprimés.

L'amendement n° 28, présenté par MM. Muzeau, Fischer et Autain, Mme Hoarau et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant le titre I^{er}, ajouter un article additionnel ainsi rédigé :

Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail, les mots : « , ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » sont supprimés.

Ces deux amendements ont été précédemment soutenus.

Quel est l'avis de la commission ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. La commission a émis un avis défavorable sur les quatre amendements.

Actuellement, le raccourcissement du délai de prévenance de la modification de la répartition de la durée du travail à temps partiel ne peut être autorisé que par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement. Ce dispositif nous paraît à la fois protecteur des intérêts des salariés et favorable à une certaine souplesse de gestion des entreprises.

Les amendements de repli n°s 18 et 28 reviendraient sur une disposition de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui a ajouté les accords d'entreprise ou d'établissement à la liste des accords permettant de ramener le délai de prévenance en deçà de sept jours.

La situation économique actuelle exige tout de même que nous ménagions les entreprises !

Mme Gisèle Printz. Surtout les entreprises !

M. Roland Muzeau. Et l'intérêt des femmes, madame le rapporteur ?

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. Pour les mêmes raisons que celles qu'a avancées la commission au sujet de l'évolution des différents textes, notamment la loi du 4 mai 2004, le Gouvernement est défavorable à ces quatre amendements.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 17.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 27.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 18.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 28.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de trois amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 15, présenté par Mmes Printz, Demontès, Schillinger, Le Texier, Tasca et Voynet, MM. Domeizel, Godefroy, Courteau et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés, est ainsi libellé :

Après l'article 6, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :

« Chaque heure complémentaire donne lieu à une majoration de 25 % pour les huit premières heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée dans le contrat de travail ou les trente-quatre premières heures effectuées au-delà de la durée mensuelle prévue dans le contrat de travail. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 % . »

La parole est à Mme Patricia Schillinger.

Mme Patricia Schillinger. Actuellement, le Sénat prépare l'examen du projet de loi pour le retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux. Dans cette optique, nous auditionnons un certain nombre d'organisations syndicales et d'associations, qui nous disent toutes que la reprise d'un emploi est, pour les personnes concernées, conditionnée par la résolution de difficultés personnelles et bien entendu par une nécessité financière.

Nous sommes tous d'accord sur ce point. L'objet du texte du Gouvernement est d'ailleurs d'améliorer la situation financière des personnes qui retrouvent un emploi afin qu'elles y trouvent un réel intérêt financier. Pour cela, il crée la prime pour l'emploi et la prime forfaitaire mensuelle, qui remplacera le système actuel pour les salariés à mi-temps. Est-ce à dire que, en deçà d'un mi-temps, le salarié ne dispose pas d'un emploi qui lui permette de vivre ? Nous y reviendrons.

Pour le moment, nous proposons, nous aussi, d'aller dans le sens de l'amélioration des ressources du travailleur pauvre.

Le temps partiel imposé, ou subi selon le point de vue où l'on se place, est un véritable fléau pour les femmes au travail. Faut-il le rappeler, 82 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes !

De plus, lorsque le temps partiel est imposé, il s'adresse le plus souvent à des femmes peu qualifiées, avec des horaires irréguliers et fragmentés également imposés. On sait aussi

que 60 % de ces femmes souhaiteraient travailler plus pour d'impératives raisons financières. Cela se comprend d'autant mieux que la rémunération moyenne du travail à temps partiel est de 600 euros par mois, ce qui est donc en dessous du seuil de pauvreté.

Il est donc nécessaire d'augmenter la rémunération des salariés à temps partiel, ce qui doit d'abord se faire par une augmentation de la rémunération du travail.

Certes, nous savons que, avec cet amendement, nous allons dans le sens opposé au vôtre, madame la ministre déléguée, puisque, en vertu des textes récemment votés, c'est la rémunération des heures supplémentaires des salariés à temps complet qui pourra de plus en plus n'être majorée que de 10 %. À moins qu'un accord d'annualisation ou un forfait en jours ne les fasse tout simplement disparaître. Et que dire du temps partiel annualisé, qui cumule tous les inconvénients ?

Néanmoins, pour les salariés dont le temps de travail est encore calculé sur une base hebdomadaire, nous proposons que les heures complémentaires soient, comme les heures supplémentaires dans les entreprises de plus de vingt salariés, majorées de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes.

M. le président. L'amendement n° 25, présenté par MM. Muzeau, Fischer et Autain, Mme Hoarau et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant le titre I^{er}, ajouter un article additionnel ainsi rédigé :

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :

« Chaque heure complémentaire donne lieu à une majoration de 25 %, pour les huit premières heures effectuées au-delà de la durée mensuelle fixée au contrat. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %. »

L'amendement n° 24, présenté par MM. Muzeau, Fischer et Autain, Mme Hoarau et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant le titre I^{er}, ajouter un article additionnel ainsi rédigé :

Après le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins 25 %. »

La parole est à M. Roland Muzeau, pour présenter ces deux amendements.

M. Roland Muzeau. Nos amendements posent le principe d'une majoration des heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel au taux qui est appliqué aux heures supplémentaires.

Ces amendements s'inscrivent dans notre série de propositions visant toutes à mettre en débat la question du temps partiel, qui structure et caractérise l'emploi des femmes aujourd'hui, question pourtant paradoxalement absente du projet de loi, comme nous n'avons cessé de le dénoncer tout au long de cette discussion et en première lecture.

Aujourd'hui, on assiste malheureusement au développement de la pauvreté dans les catégories sociales auparavant préservées, c'est-à-dire celles des travailleurs. Ainsi, 16 % des ménages vivent en dessous du seuil de pauvreté.

On peut également lire dans la revue *Économie et statistique* de décembre 2005, publiée par l'INSEE, une enquête intitulée « Pauvreté relative et conditions de vie en France » d'où il ressort que « 36 % des ménages – donc plus d'un ménage sur trois ! – se sentent en difficulté pécuniaire, ayant le sentiment que leur revenu est inférieur au revenu qui leur semble nécessaire pour faire face aux exigences de la vie courante ».

Par ailleurs, ce sont les familles monoparentales qui sont les ménages les plus directement touchés par la pauvreté, c'est-à-dire les femmes seules avec enfants.

Aujourd'hui, 3,5 millions de femmes sont des salariées pauvres, c'est-à-dire qu'elles vivent avec moins de 610 euros par mois, alors même qu'elles travaillent.

C'est pourquoi notre amendement vise à répondre à deux urgences.

La première urgence est d'abord de rétablir dans notre pays le lien entre emploi et niveau de vie. Il est inacceptable que, dans un pays prétendument riche, une part croissante de la population ne puisse pas vivre des revenus de son travail.

Les femmes travaillant à temps partiel voient souvent leurs heures modulées en fonction des aléas de vente ou de production de leur entreprise. Cela est ainsi devenu la règle dans la grande distribution ou la restauration. La désorganisation de leur vie personnelle et familiale induite par de telles pratiques n'est pas un dû et mérite compensation.

Dans ces conditions, la majoration des heures complémentaires – elle existe déjà s'agissant des heures supplémentaires – permettrait de réduire l'instabilité du statut des femmes salariées, ainsi que la faiblesse de leurs revenus.

J'en viens à présent à ce qui constitue selon nous, sénateurs du groupe CRC, la seconde urgence, à savoir répondre à la politique de fragilisation et d'effritement du salariat orchestrée par le Gouvernement.

Il est en effet urgent de rétablir un statut de l'emploi garantissant stabilité et niveau de vie. Il faut cesser d'inciter les entreprises à considérer les travailleurs comme une simple variable d'ajustement, voire comme une charge.

Si les entreprises utilisent largement le temps partiel et, d'une manière plus générale, les emplois précaires, c'est bien que la législation française crée des situations attractives pour les employeurs qui souhaitent y recourir.

En outre, depuis 2002, chacun des textes proposés par le Gouvernement s'est attaché à libéraliser le marché du travail, ce qui s'est traduit pour les travailleurs par un émiettement de leurs droits, une instabilité professionnelle croissante et l'augmentation du chômage.

Le coût induit par une majoration des heures complémentaires conduirait donc les entreprises à repenser la gestion de leur main-d'œuvre et pourrait les inciter à envisager la requalification de certains emplois en emplois à temps plein, plutôt que de recourir systématiquement aux heures complémentaires.

Une telle requalification répondrait ainsi à une forte demande des salariés à temps partiel. Nous savons en effet que la très grande majorité d'entre eux – et surtout d'entre elles, puisqu'il s'agit de femmes dans 80 % des cas – travaillent moins qu'ils ne le souhaitent.

Du fait de l'interdépendance des questions d'égalité salariale et des normes d'emplois proposés aux femmes, je vous encourage donc à considérer favorablement ces amendements.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. La commission émet un avis défavorable sur les amendements n^{os} 15, 25 et 24.

En effet, au risque de me répéter, je précise que la modification éventuelle du mode de rémunération des heures complémentaires réalisées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une négociation collective.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. Je vous rappelle que, lorsque les heures complémentaires dépassent un seuil de 10 %, elles font déjà l'objet d'une majoration de 25 %.

C'est pourquoi une augmentation du taux de majoration ne paraît pas pertinente, au regard de l'alourdissement du coût du travail qu'elle pourrait induire.

En outre, un certain nombre de garanties entourent aujourd'hui le travail à temps partiel. Cela ne justifie donc pas une « surmajoration » des heures complémentaires, qui permettent un retour à l'emploi.

Par conséquent, le Gouvernement émet un avis défavorable sur ces trois amendements.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 15.
(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 25.
(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 24.
(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n^o 19, présenté par Mmes Printz, Demontès, Schillinger, Le Texier, Tasca et Voynet, MM. Domeizel, Godefroy, Courteau et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés, est ainsi libellé :

Après l'article 6, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Après le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'accord collectif précise également les conditions dans lesquelles les heures supplémentaires ou les heures choisies visées à l'article L. 212-6-1 sont proposées en priorité aux salariés à temps partiel qui souhaitent effectuer un nombre d'heures supérieur à celui mentionné dans leur contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles ces heures sont portées à la connaissance des salariés à temps partiel par l'employeur. »

La parole est à Mme Gisèle Printz.

Mme Gisèle Printz. Cet amendement vise à faire en sorte que les salariés à temps partiel se voient proposer en priorité les heures supplémentaires ou les heures choisies par leur employeur.

En première lecture, Mme le rapporteur avait déposé un amendement similaire au nôtre, lui-même d'ailleurs identique à un amendement déposé par le groupe socialiste de l'Assemblée nationale.

Il y a un véritable problème – nous ne cessons de le dire – avec le temps partiel imposé. Chacun le reconnaît, d'ailleurs. Il n'en est que plus regrettable que Mme le rapporteur ait accepté de retirer son amendement, Mme la ministre déléguée ayant indiqué que des négociations sur le temps partiel allaient bientôt être ouvertes.

Où en sont donc les discussions ? Nous n'avons jusqu'à présent assisté qu'à la négociation de la nouvelle convention UNEDIC, dont le moins que l'on puisse dire est qu'elle ne facilitera pas la vie des salariés précaires, puisqu'elle allonge la durée de cotisation nécessaire pour l'accès au droit à l'allocation chômage.

Nous ne regrettons donc pas d'avoir maintenu notre amendement et nous le présentons de nouveau, assorti de plusieurs questions.

Où en est la négociation sur le temps partiel, l'amplitude horaire et la formation, que vous nous promettiez voilà seulement six mois, madame la ministre déléguée ? Avez-vous, vous-même ou M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, saisi les partenaires sociaux pour les inviter à négocier ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. Bien sûr ! Je vous l'ai d'ailleurs déjà dit !

Mme Gisèle Printz. Deux précisions valent mieux qu'une, madame la ministre déléguée. (*Sourires.*)

On a vu le Gouvernement plus vif lorsqu'il s'est agi d'imposer par voie d'ordonnance le « contrat nouvelles embauches » ou les sanctions contre les chômeurs.

De telles innovations en droit du travail auraient pourtant mérité une négociation sociale.

Où en est-on s'agissant du travail à temps partiel, madame la ministre déléguée ? Pouvons-nous, par exemple, nourrir quelque espoir que les partenaires sociaux discutent de propositions voisines de celles que nous défendons pour combattre ce fléau qu'est le temps partiel subi ?

M. le président. L'amendement n^o 26, présenté par MM. Muzeau, Fischer et Autain, Mme Hoarau et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant le titre I^{er}, ajouter un article additionnel ainsi rédigé :

Après le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'accord collectif de travail précise les conditions dans lesquelles les heures supplémentaires ou les heures choisies visées à l'article L. 212-6-1 sont proposées en priorité aux salariés à temps partiel qui souhaitent effectuer un nombre d'heures supérieur à celui mentionné dans leur contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles ces heures sont portées à la connaissance des salariés à temps partiel par l'employeur. »

La parole est à M. Roland Muzeau.

M. Roland Muzeau. Cet amendement tend à faire en sorte que les heures supplémentaires ou les heures choisies soient proposées en priorité aux salariés à temps partiel qui souhaitent augmenter leur temps de travail. La fameuse formule « travailler plus » pourrait en l'occurrence trouver une application.

Une fois encore, notre proposition établit le lien, que le présent projet de loi semble oublier, entre statut précaire – situation largement dévolue aux femmes – et inégalité professionnelle.

Les emplois précaires et le temps partiel subi sont un véritable fléau, qui s'est répandu dans notre société depuis le début des années quatre-vingt. Je rappelle que, à l'époque, seulement 8 % des salariées travaillaient à temps partiel ; elles sont aujourd'hui 17 % dans cette situation !

Ainsi, plus de 1 million d'emplois salariés, emplois que je qualifierai de « normaux », c'est-à-dire en contrat à durée indéterminée et à temps complet, ont disparu ! Dans le même temps, le nombre des emplois « atypiques » ou « anormaux » – je pense notamment à l'intérim, aux stages, aux temps partiels et aux contrats à durée déterminée – a augmenté d'autant !

Le taux de sous-emploi des femmes est de 8,4 %, contre 1,9 % pour les hommes.

Les raisons en sont simples : 93 % des personnes sous-employées travaillent dans le tertiaire et, comme vous le savez, les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'action sociale et des services aux particuliers concentrent à eux seuls la moitié des personnes sous-employées.

Une enquête réalisée par l'INSEE en 2001, intitulée « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », a montré que les femmes concernées étaient davantage victimes du chômage que celles qui étaient employées à temps plein. La précarité se manifeste également par une proportion bien plus forte de contrats à durée déterminée.

L'étude de l'INSEE confirme également que, si les femmes travaillent à temps partiel, c'est en tout premier lieu parce qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein – pour 38 % d'entre elles – et non, contrairement à une idée trop souvent répandue, afin de concilier travail et vie familiale.

Outre la très grande précarité dans laquelle se retrouvent bon nombre de salariés à temps partiel, le phénomène a pour effet d'opposer les salariés entre eux et d'instaurer des critères sélectifs, tels que le travail du dimanche, les jours fériés et les nocturnes.

Qui nous fera donc croire que le temps partiel est un moyen choisi par les salariées pour concilier travail et vie de famille ? Il s'agit là d'une conception rétrograde de la position des femmes dans notre société !

C'est pourquoi les salariés à temps partiel doivent pouvoir travailler plus s'ils le souhaitent. Or, dans le secteur du grand commerce, par exemple, pour 60 % des salariés, l'augmentation de la durée des contrats n'est actuellement que d'une heure par semaine.

Par conséquent, cet amendement tend à ce que l'entreprise ne puisse permettre à des salariés à temps plein d'effectuer des heures supplémentaires qu'à la seule condition qu'aucun salarié à temps partiel n'ait fait connaître son souhait d'effectuer des heures complémentaires.

Le mode de gestion patronale consistant à instaurer toujours plus de flexibilité, principalement par le recours au temps partiel, a de graves conséquences pour les salariés, en particulier pour les femmes.

Ainsi, dans un souci de lutte efficace contre les inégalités professionnelles, donc salariales, entre les hommes et les femmes, je vous demande d'adopter cet amendement.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. S'agissant de l'amendement n° 19, la commission s'en remet à la sagesse du Sénat.

Cet amendement tend à accorder aux salariés à temps partiel une priorité dans l'accès aux heures supplémentaires et aux heures choisies, au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable. Il a le mérite de laisser sa place à la négociation collective.

La commission a souhaité connaître l'avis du Gouvernement sur le contexte global dans lequel l'adoption de cet amendement pourrait s'inscrire.

L'amendement n° 26 est satisfait, car il a le même objet et la même rédaction que le précédent ; il présente toutefois l'inconvénient d'être placé à un endroit du présent projet de loi incompatible avec l'articulation du texte.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. Le nouveau dispositif des heures choisies est déjà encadré par accord collectif et ne nécessite pas la création ou la mise en œuvre d'une nouvelle clause obligatoire. Il vaut mieux éviter, chaque fois que cela est possible, d'insérer des dispositions supplémentaires.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent travailler davantage peuvent le faire en accord avec leur employeur. Ils peuvent augmenter leur volume d'heures de travail fixé dans le contrat de travail par un avenant.

C'est la raison pour laquelle l'amendement n° 19 ne nous paraît pas satisfaisant. Le Gouvernement émet par conséquent un avis défavorable sur les deux amendements qui viennent d'être présentés.

Je souhaite répondre une nouvelle fois, et avec plaisir, à la demande de Mme Printz, afin de rappeler les différentes réunions qui ont eu lieu et ce qui s'y est déroulé.

Le 17 novembre 2005, M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes et moi-même avons réuni des représentants des salariés des fédérations professionnelles des secteurs de la propreté, du commerce, de la distribution, des services aux personnes et de la sécurité.

Les participants ont bien entendu exprimé leurs avis et propositions. Les conclusions de la réunion conduisaient à privilégier la négociation collective.

Nous avons engagé les différentes fédérations à rencontrer les délégations aux droits des femmes de l'Assemblée nationale et du Sénat, afin de regarder comment nous pouvions progresser sur le sujet.

Le 5 décembre, nous avons réuni les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national. Au cours de cette table ronde, il a été de nouveau souligné que les dispositions relatives au temps partiel relevaient essentiellement de la négociation collective.

Il est apparu que la diversité des situations rencontrées et des objectifs visés par les professionnels nécessitait de laisser une plus grande place à la négociation, en veillant à généraliser des pratiques exemplaires en matière d'organisation du travail, d'amplitude horaire, de transports, de modes de garde, d'évolution professionnelle ou de formation et en appliquant, bien entendu, les dispositions en vigueur au regard des conventions collectives.

Il a été ensuite annoncé que le sujet serait traité à l'occasion des rencontres de M. le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement avec les organisations confédérales et patronales.

J'ajoute que deux étapes sont prévues.

Ainsi que j'ai eu l'occasion de vous le préciser, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution engagera le 31 janvier une négociation sur l'égalité professionnelle, y compris sur la question du temps partiel. Vous avez tous, mesdames, messieurs les sénateurs, insisté sur le nombre important de femmes travaillant dans la grande distribution alimentaire. Vous voyez donc qu'il y a là une avancée non négligeable.

Je voudrais également vous rappeler que, le 7 février, nous rencontrerons de nouveau les fédérations professionnelles dans une configuration que nous élargirons aux secteurs de la santé et de l'action sociale. Nous ferons ainsi référence à ce que vous évoquiez, madame Printz, s'agissant des services à la personne et, plus particulièrement, comme nous le savons tous, s'agissant des services aux personnes âgées, là où il est vrai que la notion d'urgence peut parfois se trouver en conflit avec celle de délai de prévenance.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 19.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 26.

(L'amendement n'est pas adopté.)

TITRE I^{er}

SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Article 1^{er} A

M. le président. L'article 1^{er} A a été supprimé par l'Assemblée nationale.

L'amendement n° 9, présenté par M. Domeizel, Mmes Printz, Demontès, Schillinger, Le Texier, Tasca et Voynet, MM. Godefroy, Courteau et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés, est ainsi libellé :

Rétablir cet article dans la rédaction suivante :

Le troisième alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail est ainsi rédigé :

« Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de congé de maternité est augmentée de la durée de cet état pathologique, après avis du médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie. »

La parole est à M. Claude Domeizel.

M. Claude Domeizel. Depuis la première lecture du présent projet de loi au mois de juillet 2005, l'Assemblée nationale et le Sénat tergiversent sur la question du congé de maternité et de l'état pathologique qui, tout en survenant en dehors de ce congé, est lié à l'état de grossesse.

J'observe ainsi la réaction spontanée, extrêmement positive et humaniste, de notre rapporteur, Mme Sittler, lorsqu'un amendement a été présenté sur le sujet par notre collègue Mme David. Il est regrettable que, par la suite, des voix se soient fait entendre pour revenir sur cet amendement, sans prolonger pour autant le débat.

Le congé de maternité est-il trop court ? Il existe certes des grossesses et des accouchements qui se déroulent sans problème majeur. Mais, si l'on s'en tient aux statistiques, on voit qu'environ 70 % des femmes ont recours, sur ordonnance de leur médecin traitant, à ce que l'on appelle des « couches pathologiques ».

De telles situations sont-elles sources d'inégalités entre les femmes et les hommes ? Oui !

Permettez-moi de vous en fournir trois exemples.

D'abord, un congé de maladie, bien que lié à la grossesse ou à la maternité, a bien souvent des incidences sur la progression de carrière, donc sur le salaire.

Ensuite, cette pratique peut entraîner, dans le secteur public comme dans le secteur privé, une perte totale ou partielle de primes et d'autres avantages. Il en résulterait donc une inégalité en termes de salaire.

Enfin, la durée du congé de maladie, qui, en la circonstance, devrait être considéré comme un congé de maternité, sera décomptée au titre d'une maladie ayant été contractée ultérieurement.

Les femmes risquent ainsi de se trouver plus rapidement à mi-temps, en termes de salaire, bien sûr, parce qu'elles ont eu un enfant. Il y a donc bien là une flagrante inégalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ce constat soulève une question : le législateur peut-il laisser perdurer une telle situation, fondée sur des faux-semblants et, en partie, sur le hasard ?

Au demeurant, ce congé, fort répandu, est expressément prévu par le code du travail « dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci ». Or nous savons que le congé pathologique peut excéder la durée mentionnée par les textes, auquel cas on entre dans le congé de maladie. Tout cela est manifestement aléatoire, donc injuste.

Notre amendement vise à apporter les garanties nécessaires à la femme enceinte ou ayant accouché, à l'employeur et, nous ne devons pas le dissimuler, à l'assurance maladie.

Il faut à la fois de la clarté et la prise en compte de situations qui sont, par définition, toutes différentes.

La première étape, conformément à la procédure actuelle, doit être l'avis du médecin traitant, le plus souvent le gynécologue. La durée du congé de maternité doit pouvoir être prolongée du temps que celui-ci estime utile.

J'insisterai sur deux points.

Nous parlons bien d'un congé de maternité, avec les indemnités et les avantages y afférents. Il faut en effet lever une ambiguïté : une femme en état de grossesse peut, en dehors de la durée légale du congé de maternité, éprouver des difficultés pour exercer normalement son métier sans danger pour elle-même ou pour l'enfant. Il doit alors s'agir d'un congé de maternité.

Nous proposons que le congé de maternité soit prolongé, en amont et en aval, si je puis dire, du temps que le médecin estimera utile. Il n'appartient pas au législateur de fixer une durée maximale avant et après l'accouchement. Ce serait, à notre sens, empiéter sur les prérogatives professionnelles des médecins.

Et pour que ce dispositif soit géré avec toutes les garanties souhaitables, nous proposons que l'avis du médecin-conseil de la sécurité sociale soit requis.

En première lecture, le Sénat a montré sa volonté de progresser sur ce sujet. Mme le rapporteur nous a prêté une oreille attentive et a surtout fait preuve de conscience.

C'est donc dans l'espoir d'être entendus que nous vous proposons le présent amendement. Il s'inscrit pleinement dans le cadre de ce projet de loi relatif, je le rappelle, à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. (*Applaudissements sur les travées du groupe socialiste.*)

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. La commission émet une nouvelle fois un avis défavorable sur cet amendement.

Nous avons déjà eu un débat très nourri sur ce sujet, monsieur Domeizel. La commission considère que, s'agissant de l'état pathologique, les conditions d'indemnisation du congé de maladie sont globalement plus favorables que celles du congé de maternité.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. Je comprends que cette question ait fait l'objet de longues discussions, car il s'agit d'un débat de fond.

Nous devons, les uns et les autres, nous méfier d'une mesure qui, si elle semble favorable aux femmes, ne l'est pas du tout à l'examen de l'ensemble du dossier. En effet, lorsqu'une salariée est en congé de maladie, elle perçoit alors un revenu égal à 50 % du salaire journalier de base et la loi permet de combler le différentiel de rémunération, avec un plafond maximum de 70 % de son revenu, donc de son salaire.

Lorsque cette même personne est en congé de maternité, elle perçoit une indemnité journalière de base égale à 80 % d'un plafond. Si elle ne bénéficie pas d'une convention collective, c'est tout ce qu'elle percevra. En d'autres termes, le montant de ses indemnités sera inférieur à ce qu'elle percevrait en congé de maladie.

Par conséquent, si votre approche, monsieur Domeizel, peut sembler intéressante et favorable aux femmes, en fait, ce n'est pas le cas.

Par ailleurs, je ne crois pas que le fait d'assimiler maladie et grossesse soit un élément porteur à un moment où – cela a fait la une d'un grand journal national ce matin – les Françaises veulent cumuler maternité et emploi. Permettons-leur de le faire dans les meilleures conditions.

Telles sont les raisons pour lesquelles le Gouvernement est défavorable à cet amendement.

M. le président. La parole est à M. Claude Domeizel, pour explication de vote.

M. Claude Domeizel. Je suis un peu étonné du raisonnement que vous tenez. Je crois que nous ne parlons pas de la même chose : je parle du congé de maternité, qui permet aux femmes, enceintes ou venant d'accoucher, d'interrompre leur activité professionnelle en raison de cet état. Or vous me répondez sur le congé de maladie.

Si le congé de maternité était prolongé, comme cela devrait être le cas, la femme enceinte serait dans une situation qui neutraliserait cette période à tous points de vue. Il ne s'agit pas de plafonds à 70 % ou à 80 % !

Je suis donc un peu surpris, je le répète, par un tel raisonnement. Nous n'allons pas ici faire un travail de commission. Je connais le sort regrettable qui sera réservé à l'amendement

que j'ai l'honneur de présenter au nom du groupe socialiste. Il n'en demeure pas moins qu'il faudrait peut-être approfondir la réflexion sur le sujet.

Par ailleurs, je profite de cette explication de vote, madame la ministre, pour vous demander de m'apporter une précision s'agissant du contrat nouvelle embauche et du contrat première embauche. En effet, ces contrats autorisent le licenciement sans cause réelle ni sérieuse pendant une période dite « d'essai » de deux ans. Qu'en sera-t-il s'agissant des femmes enceintes ? La question se pose, même si la réponse vous paraît peut-être évidente. Ainsi, l'article L. 122-25 du code du travail, aux termes duquel une femme enceinte ou en congé de maternité ne peut être licenciée, s'appliquera-t-il pleinement, madame la ministre ? Peut-être pourrez-vous m'apporter cette précision d'ici à la fin de la séance.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 9.

(*L'amendement n'est pas adopté.*)

Article 1^{er}

L'article L. 122-26 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le premier alinéa, pendant les congés prévus au présent article et à la suite de ces congés, cette rémunération, au sens de l'article L. 140-2, est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

« La règle définie à l'alinéa précédent n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° du relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. »

M. le président. L'amendement n° 36, présenté par M. Leclerc, est ainsi libellé :

Dans le premier alinéa du texte proposé par cet article pour l'article L. 122-26 du code du travail, supprimer les mots :

, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le premier alinéa,

La parole est à M. Dominique Leclerc.

M. Dominique Leclerc. Cet amendement vise à revenir sur une disposition introduite par l'Assemblée nationale qui, si elle relève d'une bonne intention, est difficilement applicable. En effet, il sera quasiment impossible de déterminer si les garanties proposées par les accords de branche ou d'entreprise sont autant, plus, ou moins favorables que le dispositif légal.

Une telle précision bride la liberté contractuelle, ce qui est contraire à la volonté et des partenaires sociaux et du législateur.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. La commission s'en est remise à la sagesse du Sénat. Elle a souhaité connaître l'avis du Gouvernement sur cet amendement et l'argumentation étayée de M. Leclerc.

La difficulté de comparer le dispositif légal et celui des accords est-il un élément déterminant ?

À titre personnel, je pense que l'amendement de M. Leclerc va dans le sens de la simplification et qu'il permettrait d'éviter des contentieux lors de l'application de ce texte.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. Tout d'abord, permettez-moi, monsieur le président, de répondre à la question posée par M. Domeizel. L'article L. 122-25 du code du travail relatif à la protection des femmes enceintes s'appliquera s'agissant tant du contrat nouvelle embauche que du contrat première embauche.

M. Claude Domeizel. C'est rassurant !

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. J'en viens à l'amendement n° 36 de M. Leclerc.

Lors des débats à l'Assemblée nationale, le Gouvernement avait été très sensible aux arguments du rapporteur Édouard Courtial faisant valoir que la référence à l'absence d'accord de branche ou d'entreprise pouvait laisser entendre qu'on admettait la notion d'accord dérogatoire.

Le rapporteur avait donc souhaité préciser deux points : les accords antérieurs à la loi peuvent valablement prévoir un mécanisme de rattrapage salarial conventionnel différent du mécanisme légal, et même moins favorable que ce dernier ; en revanche, les clauses d'accords conclus à compter de l'entrée en vigueur de la loi ne peuvent prévoir un autre mécanisme de rattrapage salarial que le mécanisme légal qu'à la condition qu'il soit au moins aussi favorable.

J'avais alors fait valoir que cette précision n'était pas forcément utile et qu'il serait peut-être difficile d'apprécier ce qui, de l'accord ou de la loi, est le plus favorable à la salariée. Je reste aujourd'hui sur cette position, car je ne vois pas l'intérêt d'une telle précision. Pour autant, je m'en remets à la sagesse de la Haute Assemblée.

M. le président. La parole est à M. Roland Muzeau, pour explication de vote.

M. Roland Muzeau. Après avoir écouté notre collègue Dominique Leclerc et Mme la ministre, il ne me semble pas dangereux de préciser dans le texte que les garanties doivent être « au moins aussi favorables » que le dispositif légal. Cette précision de l'Assemblée nationale me semble intéressante dans la mesure où elle permet une appréciation des intéressées.

Je voterai donc contre l'amendement de notre collègue Dominique Leclerc.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 36.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'article 1^{er}, modifié.

(L'article 1^{er} est adopté.)

Article 2

Dans le premier alinéa de l'article L. 122-45 du code du travail, après les mots : « notamment en matière de rémunération, », sont insérés les mots : « au sens de l'article L. 140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, », et après les mots : « de sa situation de famille », sont insérés les mots : « ou de sa grossesse ». – *(Adopté.)*

Article additionnel après l'article 2

M. le président. L'amendement n° 10, présenté par Mmes Printz, Demontès, Schillinger, Le Texier, Tasca et Voynet, MM. Domeizel, Godefroy, Courteau et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés, est ainsi libellé :

Après l'article 2, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Le premier alinéa du II de l'article L. 135-7 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« La notice d'information contient également des éléments d'information sur les dispositifs juridiques contre les discriminations en milieu professionnel énoncés à l'article L. 122-45 et contre le harcèlement énoncé à l'article L. 122-46 sur le principe de l'égalité de traitement et sur l'existence de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. »

La parole est à Mme Patricia Schillinger.

Mme Patricia Schillinger. Comme vous le voyez, nous avons choisi de maintenir un certain nombre des amendements que nous avons déposés en première lecture. Nous estimons en effet qu'ils sont importants au regard de la situation des femmes au travail.

L'article L. 135-7 du code du travail prévoit qu'une notice d'information doit être fournie aux salariés lors de leur embauche. Ce n'est malheureusement pas le cas dans nombre de petites entreprises, où les salariés ne savent pas de quelle convention collective ils relèvent, et où l'adresse de l'inspection du travail n'est même pas connue.

Notre amendement vise donc à compléter le contenu de la notice d'information : celle-ci devra comporter des éléments sur les discriminations en milieu professionnel et sur le harcèlement, ainsi que sur la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Les femmes sont les premières victimes de harcèlement et, souvent, de comportements discriminatoires. Même si cela n'est pas toujours le cas à l'embauche, les salaires, l'accès à la formation et les promotions font l'objet de telles inégalités qu'il s'agit bien de discriminations. Nous aurons d'ailleurs l'occasion d'y revenir lors de l'examen d'un autre projet de loi.

Les discriminations sont à la source des inégalités. Nous n'aurions pas à nous préoccuper d'établir l'égalité salariale si nous étions en mesure d'élaborer un arsenal informatif et juridique susceptible de prévenir ces discriminations.

Pour aller dans ce sens, nous proposons que la notice d'information comporte tous les éléments d'information sur les dispositifs juridiques contre le harcèlement et les discriminations. Un tel volet préventif, tant à l'égard des employeurs que des salariés, permettrait d'améliorer le climat dans les entreprises, au moins en la matière, et d'alléger la tâche des juridictions.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. La commission est défavorable à cet amendement.

En effet, il ne convient pas d'alourdir avec des éléments hétérogènes une information destinée à informer le salarié embauché sur les conventions applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, *ministre déléguée*. Défavorable, pour les mêmes raisons.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 10.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Article 3

I. – Après l'article L. 132-12-2 du code du travail, il est inséré un article L. 132-12-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 132-12-3.* – La négociation prévue au premier alinéa de l'article L. 132-12 vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. À cette fin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, entre les femmes et les hommes est établi sur la base du rapport prévu au sixième alinéa de l'article L. 132-12.

« À défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° du relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation représentative au sens de l'article L. 132-2.

« L'accord conclu à la suite de la négociation prévue au premier alinéa de cet article fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente dans les conditions définies à l'article L. 132-10. En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, contenant les propositions des parties en leur dernier état, la commission mixte mentionnée à l'article L. 133-1 est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail, afin que s'engage ou se poursuive la négociation prévue au premier alinéa du présent article.

« Une commission mixte est réunie dans les mêmes conditions si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement. 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.

« Lors de l'examen annuel prévu au 8° de l'article L. 136-2, la commission nationale de la négociation collective établit le bilan de l'application de ces mesures. »

II. – Après le 9° de l'article L. 133-5 du même code, il est inséré un 9° *bis* ainsi rédigé :

« 9° *bis* La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévue à l'article L. 132-12-3 ; ».

III. – *Non modifié.*

IV. – *Supprimé.*

V. – Dans le cinquième alinéa de l'article L. 132-12 du même code, après les mots : « conditions de travail et d'emploi », sont insérés les mots : « et notamment celles des salariés à temps partiel ».

M. le président. L'amendement n° 1, présenté par Mme Sittler, au nom de la commission, est ainsi libellé :

Dans la seconde phrase de l'avant-dernier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 132-12-3 du code du travail, supprimer le mot : notamment

La parole est à Mme le rapporteur.

Mme Esther Sittler, *rapporteur*. En première lecture, nous avons supprimé l'obligation expressément imposée à la partie patronale d'engager « sérieusement et loyalement » la négociation sur la suppression des écarts de rémunération. Nous avons jugé cette mention inutile compte tenu des obligations de communication de documents et de réponses instituées par la loi au bénéfice de la partie syndicale. Nous l'avons par ailleurs estimée inopportune dans la mesure où elle est imprécise et donc source potentielle de contentieux. L'Assemblée nationale a rétabli l'expression.

En réalité, il n'y a pas de différend de fond entre les deux assemblées. L'obligation de négocier « sérieusement et loyalement » est satisfaite par les deux précisions qui suivent immédiatement l'énoncé du principe : d'une part, l'obligation de communiquer les informations nécessaires et, d'autre part, l'obligation de répondre aux propositions syndicales.

La commission propose donc de conserver le texte adopté par l'Assemblée nationale en supprimant le mot « notamment », qui constitue une invite à l'imagination procédurière. Ainsi sera expressément établie la corrélation nécessaire entre le caractère sérieux et loyal de la négociation et la communication aux organisations syndicales des informations nécessaires et des réponses motivées exigées.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, *ministre déléguée*. La suppression du mot « notamment » permet d'insister sur le fait que l'employeur ne peut se dispenser de communiquer aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et de répondre de manière motivée à leurs propositions. C'est la raison pour laquelle nous sommes favorables à cet amendement.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 1.

M. Claude Domeizel. Le groupe socialiste vote contre.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'article 3, modifié.

(L'article 3 est adopté.)

Article 3 bis

L'article L. 132-27 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier en application de l'article L. 132-26 et dans celles non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, 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. » – *(Adopté.)*

Article 4

I. – Après l'article L. 132-27-1 du code du travail, il est inséré un article L. 132-27-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 132-27-2.* – Les négociations sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au premier alinéa de l'article L. 132-27, visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. À cette fin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, au

sens de l'article L. 140-2, entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport prévu au premier alinéa de l'article L. 432-3-1.

« À défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° du relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les négociations s'engagent dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens des articles L. 132-2 et L. 132-19.

« Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants les propositions respectives des parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. 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. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales. »

I bis. – Supprimé.

I ter. – Après la première phrase du sixième alinéa de l'article L. 132-27 du même code, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. »

II. – Non modifié.

M. le président. L'amendement n° 11, présenté par Mmes Printz, Demontès, Schillinger, Le Texier, Tasca et Voynet, MM. Domeizel, Godefroy, Courteau et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés, est ainsi libellé :

Après le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 132-27-2 du code du travail, insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent faire appel à un expert. La mission de l'expert consiste notamment à établir précisément la situation en matière d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à en identifier les causes. Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Si l'employeur entend contester le coût ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance qui statue en urgence. À l'issue de sa mission, l'expert présente ses conclusions aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise et à l'employeur. Les négociations commencent à l'initiative de l'employeur dans le mois qui suit cette réunion. »

La parole est à Mme Gisèle Printz.

Mme Gisèle Printz. Il ne suffit pas de constater dans une entreprise les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Certes, le rapport de situation comparée, avec ses indicateurs précis, tel qu'il a été instauré par les lois Roudy et Génisson est précieux, mais il demeure insuffisant.

Permettez-moi de vous rappeler les exemples que je citais déjà en première lecture.

Pourquoi les femmes, dans un service, n'ont-elles pas accès à la formation autant que les hommes ? Pourquoi, sachant qu'elles ont des responsabilités familiales importantes, surtout si elles sont mères célibataires, prévoit-on systématiquement des horaires de formation hors du temps scolaire ?

Ces exemples, pris dans la réalité, sont à la fois le fondement et l'expression de la discrimination. C'est à partir de telles discriminations larvées, qui ne sont même pas toujours délibérément mises en place, que l'on pourra s'étonner que les femmes ne s'inscrivent pas davantage dans une formation.

On pourra ensuite, avec bonne conscience, développer le discours selon lequel les femmes préfèrent se consacrer à leur vie familiale et se contenter d'un salaire d'appoint avec un travail à temps partiel.

C'est méconnaître la réalité sociale dans toute sa dureté. Les femmes dépourvues de qualification professionnelle sont justement celles qui ont le plus besoin d'améliorer ce que l'on appelle leur « employabilité ».

Trop souvent, ce sont celles qui cumulent les handicaps, parce qu'elles sont chef de famille monoparentale, ou parce que leur compagnon, dans une situation analogue à la leur, est menacé par le chômage et la précarité. Ce sont elles aussi qui sont le plus souvent victimes du temps partiel subi, et qui aspirent à un travail à temps complet pour un salaire qui leur permette enfin de vivre décemment avec leur famille.

C'est donc pour ces salariées que la formation, de préférence qualifiante, doit être organisée en priorité, pour qu'elles puissent dans l'entreprise accéder à un meilleur poste de travail, ou pour faciliter leur reconversion.

Pour ne plus se dissimuler ces réalités, il faut analyser les causes des inégalités de salaires, mais aussi, en amont, celles des inégalités d'accès à la formation professionnelle, à l'avancement au choix, etc.

C'est pourquoi nous proposons que les organisations syndicales aient la faculté, et non l'obligation, je le précise, de faire appel à un expert pour réaliser cette analyse des causes des inégalités persistantes dans l'entreprise. Ce rapport constituerait une base de négociation pour améliorer la situation des femmes au travail.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. La commission est défavorable à cet amendement, car la négociation d'entreprise sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes aura lieu sur la base d'un diagnostic des écarts.

Il est inopportun d'ajouter des expertises superfétatoires à ce document dont il n'y a pas lieu de mettre en doute le sérieux. Il est tout aussi inopportun de bâtir à cette occasion une procédure d'une extrême complexité et de renchérir encore les charges des entreprises.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. Madame la sénatrice, vous soulignez fort justement que la qualité et la pertinence des négociations et des mesures qui figurent dans les accords collectifs conclus dépendent fortement de ce diagnostic initial.

C'est, bien sûr, à l'ensemble des partenaires sociaux, employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives, d'établir un plan de résorption des écarts au vu de ce diagnostic sur la base des éléments du rapport qui est fourni par le chef d'entreprise. À ce titre, ils peuvent d'ores et déjà décider des modalités d'établissement de ce diagnostic, qui peuvent être le recours à un expert, mais il serait dommage de les limiter par avance.

C'est la raison pour laquelle cet amendement ne me paraît pas pouvoir être retenu.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 11.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. L'amendement n° 2, présenté par Mme Sittler, au nom de la commission, est ainsi libellé :

Dans la troisième phrase du dernier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 132-27-2 du code du travail, supprimer le mot :

notamment

La parole est à Mme le rapporteur.

Mme Esther Sittler, rapporteur. La commission propose de supprimer, à l'article 4, l'adverbe « notamment », par parallélisme avec la modification que nous avons adoptée à l'article 3 en ce qui concerne la négociation de branche.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. Favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 2.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. L'amendement n° 12, présenté par Mmes Printz, Demontès, Schillinger, Le Texier, Tasca et Voynet, MM. Domeizel, Godefroy, Courteau et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés, est ainsi libellé :

Compléter le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 132-27-2 du code du travail par un alinéa ainsi rédigé :

« Une contribution assise sur les salaires est instituée et appliquée aux entreprises qui ne satisfont pas à l'obligation de négociation prévue au présent article, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. »

La parole est à Mme Gisèle Printz.

Mme Gisèle Printz. L'article 4 vise à instaurer une obligation de négociation en vue de diminuer les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

On ne saurait parler ici d'ardente obligation, puisque l'objectif doit être atteint au plus tard le 31 décembre 2010, ce qui laissera aux employeurs au moins cinq ans pour y parvenir.

Outre qu'il bénéficiera de ce délai imposant, l'employeur ne risquera rien s'il a été trop occupé pour s'intéresser à cette question et négocier avec les représentants des salariés.

Aucune sanction n'est prévue. Or nous avons tous assez l'expérience de la chose publique pour savoir qu'une obligation dépourvue de sanction n'est qu'une aimable invitation.

La dernière partie de l'article 4 prévoit qu'un rapport établi dans trois ans pourrait conduire un futur gouvernement à présenter, si nécessaire, et sans précision de date, un projet de loi instaurant une contribution exceptionnelle pour les cas où les négociations n'auront pas été engagées.

Nous sommes ici dans un quadruple conditionnel : il faut que ce rapport soit établi, que le futur gouvernement juge nécessaire de présenter un projet, que ce projet prévoie une sanction et, enfin, que les décrets d'application de ce texte soient publiés.

Combien de décennies faudra-t-il en fait pour que des mesures efficaces voient le jour ? Nous avons eu sur ce point un débat animé en première lecture, sans qu'il nous soit jamais expliqué clairement pourquoi la perspective de sanctions financières ne devait pas être envisagée.

On nous propose ici de faire de la législation déclarative, ce qui est particulièrement préjudiciable à la cause que vous prétendez défendre et à la crédibilité du Parlement.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. L'avis de la commission est défavorable, car l'article 4 prévoit que des sanctions seront instituées, si nécessaire, au vu du rapport d'évaluation de l'application de la loi qui sera établi par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. Le dispositif qui est mis en place par ce texte repose sur deux étapes : la première est centrée sur la relance du dialogue social sur le sujet ; la seconde est la mise en œuvre du principe de la sanction financière. Ces deux étapes sont absolument nécessaires et il serait contraire à la méthode que nous avons retenue avec les partenaires sociaux d'établir dès à présent cette contribution financière.

Le bilan à mi-parcours des négociations sur les écarts de rémunération permettra d'instituer la contribution assise sur les salaires en cas d'échec manifeste. Je souhaite, évidemment, que l'on parvienne à inciter au dialogue dès maintenant.

Le Gouvernement est donc défavorable à cet amendement.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 12.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. L'amendement n° 31, présenté par MM. Muzeau, Fischer et Autain, Mme Hoarau et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant le II de cet article, insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... – Après le 6° de l'article 225-2 du code pénal, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« ... À justifier un écart de salaire entre deux emplois identiques ».

La parole est à M. Roland Muzeau.

M. Roland Muzeau. Monsieur le président, je présenterai en même temps les amendements n°s 31 et 32, même s'ils ne sont pas en discussion commune.

Comme nous avons déjà eu l'occasion de le dire, le projet de loi dont nous discutons est décevant à plus d'un titre et principalement parce qu'il n'intègre absolument pas la problématique du temps partiel, qui est pourtant une vraie cause du développement de la précarité de l'emploi et de la pauvreté laborieuse des femmes. Il représente donc un obstacle majeur à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Au-delà des travées communistes, on s'interroge largement sur la portée de ce énième texte, qui fixe certes un objectif, la suppression des écarts de rémunération au 31 décembre 2010, mais reste assez mou, trop peu volontariste, s'agissant des mesures concrètes pour le réaliser.

Je ne m'attarde pas plus sur l'objectif médiatisé d'égalité des salaires entre les hommes et les femmes dans cinq ans, « pur mensonge » selon le point de vue – que je partage – de Louis Maurin de l'Observatoire des inégalités, préférant insister sur l'une des insuffisances majeures du dispositif : l'absence de sanctions.

Si l'article 4 pose une obligation nouvelle de négocier, au niveau de l'entreprise, sur la question de la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, il reste que le Gouvernement n'est pas allé jusqu'à assortir cette obligation d'une sanction financière ou pénale.

Des questions se posent donc sur l'efficacité de cette future loi qui, après la loi du 9 mai 2001, après l'accord interprofessionnel de 2004, et sachant que 72 % des entreprises n'organisent déjà pas de négociations annuelles sur l'égalité salariale alors qu'elles en ont l'obligation, n'intègre pas le principe de sanction tombant automatiquement, à l'issue du délai fixé, en cas de non-respect des objectifs.

Le Gouvernement affiche sa volonté, mais il nous dit également qu'il est urgent d'attendre, qu'il faut avancer de façon graduée, que l'équilibre trouvé entre responsabilisation des partenaires sociaux et sanctions éventuelles est la seule bonne recette pour donner toutes leurs chances aux négociations. Décidément, beaucoup d'exigences et d'obligations s'arrêtent aux portes des entreprises. Je le répète : 72 % des entreprises ne mènent aucune négociation !

Nous pensons, à l'inverse, qu'il convient d'adresser un message fort au monde de l'entreprise comme à l'ensemble de la société. C'est non pas de la méfiance vis-à-vis des partenaires sociaux, mais simplement du réalisme, de la détermination à voir respecter les obligations légales posées, les discriminations en raison du sexe abolies.

À cet effet, nous proposons de prévoir explicitement et dès à présent qu'une sanction financière, intervenant dans un délai de deux ans et demi, soit après le bilan dressé par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sera applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à leurs obligations en matière d'égalité salariale. C'est l'objet de notre amendement n° 31.

Par ailleurs, nous proposons que soient sanctionnés pénalement les employeurs pratiquant une politique salariale différente s'agissant d'emplois identiques.

Au même titre que le refus d'embaucher ou le fait de subordonner une offre d'emploi à raison du sexe, les différences et écarts salariaux que rien ne justifie si ce n'est le sexe doivent, en tant que tels, constituer une discrimination passible d'une sanction pénale. Tel est le sens de notre amendement n° 32.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. La commission est défavorable à ces amendements.

Comme le relève, par une jurisprudence constante, un arrêt du 26 mars 1996 de la chambre criminelle de la Cour de cassation, selon l'article L. 142 du code de travail, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le non-respect de ces mesures est pénalement sanctionné. Il suffit, pour leur application, que soit établi le versement à une femme d'une rémunération inférieure à celle des hommes assurant un même travail.

Il serait inopportun d'ajouter à ce dispositif qui fonctionne bien une nouvelle sanction pénale.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. Je ferai référence à ce même principe, à travail égal, salaire égal, reconnu par la chambre sociale de la Cour de cassation depuis 1996, pour motiver l'avis défavorable du Gouvernement.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 31.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 32, présenté par MM. Muzeau, Fischer et Autain, Mme Hoarau et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Rédiger comme suit le second alinéa du II de cet article :

Au regard du bilan effectué à cette occasion, une contribution assise sur les salaires sera appliquée aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation d'engagement des négociations prévues à l'article L. 132-27-2 du code du travail. Les modalités en seront fixées par décret.

Cet amendement est déjà défendu.

L'amendement n° 38, présenté par Mme Morin-Desailly et les membres du groupe Union centriste-UDF, est ainsi libellé :

Rédiger ainsi le second alinéa du II de cet article :

À l'échéance du délai des cinq ans accordés pour les négociations, en cas d'échec, une contribution assise sur les salaires est applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à l'engagement de négociations sérieuses et loyales prévues à l'article L. 132-27-2 du code du travail.

La parole est à Mme Catherine Morin-Desailly.

Mme Catherine Morin-Desailly. Cet amendement vise à prévoir dans la loi qu'à l'issue du délai des cinq ans accordés à la négociation une contribution financière sera applicable aux entreprises.

La sanction ne serait donc pas applicable immédiatement, et cette rédaction permettrait d'allier négociation et sanction sans avoir à choisir entre l'une et l'autre. Il me semble qu'il s'agit là d'un juste équilibre.

Si, comme je l'ai dit lors de la discussion générale, nous comprenons la volonté du Gouvernement de privilégier avant tout le dialogue social et la concertation, nous nous demandons pourquoi, alors que les précédentes lois adoptées depuis trente ans n'ont pas permis de réduire les inégalités salariales, on ne peut pas prévoir dès maintenant l'application éventuelle d'une sanction en cas d'échec des négociations. Ce serait seulement faire preuve de précaution.

Faut-il attendre encore cinq ans avant de prévoir des mesures coercitives à l'égard des entreprises qui auraient manqué à leur obligation de négociation et revenir devant le Parlement une nouvelle fois, alors même que le calendrier des sessions ne cesse de s'alourdir et qu'il n'est pas toujours facile d'inscrire un projet de loi à l'ordre du jour des assemblées ?

Adopter cet amendement serait aussi une façon de dire aux femmes que nous les entendons et, surtout, d'encourager les partenaires sociaux à engager au plus vite des négociations en la matière.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. La commission est défavorable à ces deux amendements, car ils ont le même objet que l'amendement n° 12.

L'article 4 du projet de loi prévoit déjà que des sanctions seront instituées si nécessaire. Alors que la situation économique est difficile et que nous assistons à de nombreuses délocalisations, n'est-il pas plus prudent d'aviser dans cinq ans ?

M. Roland Muzeau. Dans ces conditions, que faisons-nous là, madame le rapporteur ?

Mme Esther Sittler, rapporteur. Nous verrons quelle sera alors la situation économique et le Gouvernement en tirera la leçon.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. Je suis défavorable à l'amendement n° 32.

S'agissant de l'amendement n° 38, je tiens à redire que ce texte est plus incitatif, qu'il a plus d'objectifs et qu'il est limité dans le temps. Et, ce temps, c'est non pas cinq ans, mais deux ans et demi, puisque le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui fixe actuellement les moyens de vérifier l'efficacité de cette loi, est chargé d'établir un bilan à mi-parcours. C'est dans deux ans et demi qu'il faudra créer la sanction, puis l'appliquer.

Mais, mesdames, messieurs les sénateurs, je crois que notre objectif commun est avant tout de laisser la place au dialogue social. À partir de maintenant et pour les deux ans et demi qui sont devant nous, c'est une volonté de dialogue social qui nous permettra de faire appliquer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il serait vraiment dommage, essentiellement pour le dialogue social, d'accepter, au travers de l'adoption de l'amendement n° 38, le principe que ce texte est déjà un échec. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement est tout à fait défavorable à cet amendement.

M. le président. La parole est à M. Roland Muzeau, pour explication de vote.

M. Roland Muzeau. Madame la ministre, votre réponse n'est pas satisfaisante. Vous avez le droit d'être en désaccord, mais, objectivement, il y a tout de même 72 % des entreprises qui ne tiennent pas de négociation sur le sujet et qui sont donc déjà en infraction par rapport aux dispositions que l'Assemblée nationale et le Sénat ont arrêtées.

En outre, si, comme vous venez de le dire, un constat est établi dans deux ans et demi, soyons certains qu'il sera négatif. Je ne suis pas de nature pessimiste, mais aucune disposition de ce texte n'oblige les entreprises à changer les choses, donc rien ne changera ! Depuis vingt-cinq ans, rien ne se passe, et il n'y aura pas davantage de changement significatif dans les deux ans et demi qui viennent. Il faudra donc alors élaborer un nouveau texte, lui trouver une « niche » parlementaire et, à n'en pas douter, des décrets d'application seront nécessaires. Dans le meilleur des cas, tout cela prendra encore un an et demi, ce qui nous mènera pas loin des cinq ans, et rien ne se sera produit !

Je crois donc, madame la ministre, que les explications que vous avez données ne sont pas conformes à la réalité vécue par les salariés dans leurs entreprises, en particulier dans celles où il n'y a jamais de négociation.

M. le président. La parole est à Mme Catherine Morin-Desailly, pour explication de vote.

Mme Catherine Morin-Desailly. Je veux insister sur la différence entre l'amendement n° 32 et l'amendement n° 38, lequel laisse justement la porte ouverte à une solution consensuelle.

C'est avec raison que Mme la ministre a mis l'accent sur la nécessité de laisser sa place au dialogue social, mais il me semble que notre amendement permettrait d'éviter de repasser par la loi au terme des cinq ans s'il apparaissait, après le bilan à mi-parcours, que des sanctions doivent éventuellement être appliquées.

J'ai confiance dans le dialogue social et je suis d'un tempérament plutôt optimiste, mais j'estime que préciser les choses en prévoyant une solution qui me paraît équilibrée permettrait justement de les faire avancer encore plus et rendrait inutile toute sanction, raison pour laquelle je souhaite, au nom de mon groupe, maintenir l'amendement n° 38.

M. le président. La parole est à Mme la ministre déléguée.

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée. À l'intention de M. Muzeau et de l'ensemble de la Haute Assemblée, je tiens à dire que la nouveauté de ce texte me paraît résider dans le fait que, s'il n'y a pas discussion, les accords de branche ne seront plus étendus. C'est ce qui permet d'ores et déjà de donner une place plus importante à la négociation et de renforcer le dialogue social, conformément à l'esprit du projet de loi, et c'est aussi pourquoi il me semble tout à fait prématuré d'introduire aujourd'hui la notion de sanction.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 32.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 38.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'article 4, modifié.

(L'article 4 est adopté.)

M. le président. La suite de la discussion est renvoyée à la prochaine séance.

5

DÉPÔT DE PROJETS DE LOI

M. le président. J'ai reçu de M. le Premier ministre un projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2005-869 du 28 juillet 2005 relative à l'adaptation du droit à l'environnement à Mayotte.

Le projet de loi sera imprimé sous le n° 164, distribué et renvoyé à la commission des affaires économiques et du Plan, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le règlement.

J'ai reçu de M. le Premier ministre un projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2005-868 du 28 juillet 2005 relative à l'actualisation et à l'adaptation du droit à l'urbanisme à Mayotte.

Le projet de loi sera imprimé sous le n° 165, distribué et renvoyé à la commission des affaires économiques et du Plan, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le règlement.

J'ai reçu de M. le Premier ministre un projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2005-870 du 28 juillet 2005 portant adaptation de diverses dispositions relatives à la propriété immobilière à Mayotte et modifiant le livre IV du code civil.

Le projet de loi sera imprimé sous le n° 166, distribué et renvoyé à la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le règlement.

6

TRANSMISSION D'UN PROJET DE LOI

M. le président. J'ai reçu, transmis par M. le Premier ministre, un projet de loi, modifié par l'Assemblée nationale, relatif au volontariat associatif et à l'engagement éducatif.

Le projet de loi sera imprimé sous le n° 163, distribué et renvoyé à la commission des affaires culturelles.

7

TEXTE SOUMIS AU SÉNAT EN APPLICATION DE L'ARTICLE 88-4 DE LA CONSTITUTION

M. le président. J'ai reçu de M. le Premier ministre le texte suivant, soumis au Sénat par le Gouvernement, en application de l'article 88-4 de la Constitution :

– Proposition de directive du Conseil relative à la surveillance et au contrôle des transferts de déchets radioactifs et de combustible nucléaire usé.

Ce texte sera imprimé sous le n° E 3062 et distribué.

8

DÉPÔT DE RAPPORTS

M. le président. J'ai reçu de M. Jean Boyer un rapport, fait au nom de la commission des affaires économiques et du Plan, sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, relatif aux parcs nationaux et aux parcs naturels marins (n° 114, 2005-2006).

Le rapport sera imprimé sous le n° 159 et distribué.

J'ai reçu de M. Henri de Richemont un rapport, fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration

générale, sur la proposition de loi, modifiée par l'Assemblée nationale, renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs (n° 138, 2005-2006).

Le rapport sera imprimé sous le n° 160 et distribué.

J'ai reçu de M. Bernard Seillier, un rapport, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, pour le retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux (n° 118, 2005-2006).

Le rapport sera imprimé sous le n° 161 et distribué.

J'ai reçu de M. Philippe Marini un rapport, fait au nom de la commission des finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la nation, sur la proposition de loi de M. Nicolas About visant à prolonger la déductibilité de la pension alimentaire versée par un parent séparé ou divorcé pour l'entretien de son enfant lorsque celui-ci devient majeur tout en restant rattaché au foyer fiscal de son autre parent (n° 331, 2004-2005).

Le rapport sera imprimé sous le n° 162 et distribué.

9

ORDRE DU JOUR

M. le président. Voici quel sera l'ordre du jour de la prochaine séance publique, précédemment fixée au jeudi 19 janvier 2006 :

À dix heures :

1. Suite de la discussion en deuxième lecture du projet de loi (n° 124, 2005-2006), adopté avec modifications par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Rapport (n° 145, 2005-2006) de Mme Esther Sittler, fait au nom de la commission des affaires sociales.

Le délai limite pour le dépôt des amendements est expiré.

À quinze heures :

2. Questions d'actualité au Gouvernement.

Délais limites pour les inscriptions de parole et pour le dépôt des amendements

Question orale avec débat n° 7 de M. Jean-Paul Émorine à M. le ministre de l'agriculture et de la pêche sur l'application de la loi relative au développement des territoires ruraux.

Délai limite pour les inscriptions de parole dans le débat : lundi 23 janvier 2006, à dix-sept heures.

Deuxième lecture de la proposition de loi, modifiée par l'Assemblée nationale, renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs (n° 138, 2005-2006).

Délai limite pour les inscriptions de parole dans la discussion générale : lundi 23 janvier 2006, à dix-sept heures.

Délai limite pour le dépôt des amendements : lundi 23 janvier 2006, à seize heures.

Sous réserve de leur dépôt, conclusions de la commission des finances sur la proposition de loi de M. Nicolas About visant à prolonger la déductibilité de la pension alimentaire versée par un parent séparé ou divorcé pour l'entretien de son enfant lorsque celui-ci devient majeur tout en restant rattaché au foyer fiscal de son autre parent (n° 331, 2004-2005).

Délai limite pour le dépôt des amendements : lundi 23 janvier 2006, à seize heures.

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, pour le retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux (n° 118, 2005-2006).

Délai limite pour les inscriptions de parole dans la discussion générale : mardi 24 janvier 2006, à dix-sept heures.

Délai limite pour le dépôt des amendements : mardi 24 janvier 2006, à onze heures.

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, relatif aux parcs nationaux et aux parcs naturels marins (n° 114, 2005-2006).

Délai limite pour les inscriptions de parole dans la discussion générale : lundi 30 janvier 2006, à dix-sept heures.

Délai limite pour le dépôt des amendements : mardi 24 janvier 2006, à dix-sept heures.

Personne ne demande la parole ?...

La séance est levée.

(La séance est levée à dix-sept heures quarante.)

*La Directrice
du service du compte rendu intégral,
MONIQUE MUYARD*

ERRATUM

Au compte rendu intégral de la séance du 30 novembre 2005

Page 8397, 1^{re} colonne, après le treizième alinéa :

Ajouter : « *(L'article 29 est adopté).* »

NOMINATION DU BUREAU D'UNE MISSION COMMUNE D'INFORMATION

Dans la séance du mercredi 18 janvier 2006, la mission commune d'information sur le bilan et les perspectives d'avenir des politiques conduites envers les quartiers en difficulté depuis une quinzaine d'années a procédé à la nomination de son bureau qui est ainsi constitué :

Président : M. Alex Türk.

Vice-présidents : MM. Philippe Dallier, Jacques Mahéas, André Vallet, Roland Muzeau, Gilbert Barbier.

Secrétaires : M. Alain Dufaut, Mme Raymonde Le Texier.

Rapporteur : M. Pierre André.

NOMINATION DE RAPPORTEURS

COMMISSION DES FINANCES

M. Philippe Marini a été nommé rapporteur du projet de loi n° 149 (2005-2006) ratifiant l'ordonnance n° 2005-1278 du 13 octobre 2005 définissant le régime juridique des organismes

de placement collectif immobilier et les modalités de transformation des sociétés civiles de placement immobilier en organismes de placement collectif immobilier ;

M. Philippe Marini a été nommé rapporteur de la proposition de loi n° 43 (2005-2006) de M. Claude Biwer visant à diminuer le prix des carburants en supprimant la TVA s'appliquant à la taxe intérieure sur les produits pétroliers.

DÉLAI LIMITE POUR LE DÉPÔT DES AMENDEMENTS À DES PROPOSITIONS DE RÉSOLUTIONS EUROPÉENNES

En application de l'article 73 *bis*, alinéa 6, du règlement, la commission des lois examinera le **mercredi 25 janvier 2006**, le rapport de M. Pierre Fauchon sur la proposition de résolution n° 83 (2005-2006), présentée par M. Robert del Picchia au nom de la délégation pour l'Union européenne, sur le projet de décision du Conseil concernant l'amélioration de la coopération policière entre les États membres, en particulier aux frontières intérieures et modifiant la convention d'application de l'accord de Schengen (E 2932), ainsi que les éventuels amendements qui seront présentés sur cette résolution.

Le délai limite pour le dépôt des amendements est fixé au **mardi 24 janvier 2006**, à 17 heures. Les amendements devront être déposés directement au secrétariat de la commission.

Il est rappelé que, conformément à l'article 73 bis, alinéa 6, du règlement, les amendements dont aucun des auteurs n'appartient à la commission saisie au fond sont présentés devant celle-ci par leur premier signataire. La présente publication vaudra, à leur égard, convocation à la réunion de la commission.

En application de l'article 73 *bis*, alinéa 6, du règlement, la commission des lois examinera, le **mercredi 25 janvier 2006**, le rapport de M. Richard Yung sur la proposition de résolution n° 132 (2005-2006), présentée par M. Robert del Picchia au nom de la délégation pour l'Union européenne, sur la proposition de décision du Conseil sur l'établissement, le fonctionnement et l'utilisation du système d'information Schengen de deuxième génération (SIS II) (E 2897), la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil sur l'établissement, le fonctionnement et l'utilisation du système d'information Schengen de deuxième génération (SIS II) (E 2898) et la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil sur l'accès des services des États membres chargés de l'immatriculation des véhicules au système d'information Schengen de deuxième génération (SIS II) (E 2899), ainsi que les éventuels amendements qui seront présentés sur cette résolution.

Le délai limite pour le dépôt des amendements est fixé au **mardi 24 janvier 2006**, à 17 heures. Les amendements devront être déposés directement au secrétariat de la commission.

Il est rappelé que, conformément à l'article 73 bis, alinéa 6, du règlement, les amendements dont aucun des auteurs n'appartient à la commission saisie au fond sont présentés devant celle-ci par leur premier signataire. La présente publication vaudra, à leur égard, convocation à la réunion de la commission.

QUESTIONS ORALES

REMISES À LA PRÉSIDENTE DU SÉNAT

Création d'un baccalauréat professionnel de sécurité-prévention

895. – 5 janvier 2006. – M. Georges Mouly appelle l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sur l'opportunité offerte par la création d'un nouveau baccalauréat professionnel de « sécurité-prévention » dans la palette des formations disponibles dans les établissements du second degré du département de la Corrèze. Cette nouvelle filière serait ouverte dans des établissements pilotes

pour la rentrée scolaire 2006. Il lui demande s'il est possible d'envisager de retenir la candidature du lycée professionnel René Cassin à Tulle, en Corrèze, qui dispose d'une véritable « culture » de la sécurité, ce qui permettrait à l'académie du Limousin de proposer une gamme élargie de formation.

*Adaptation de l'article 55 de la loi SRU
relatif au décompte des logements sociaux*

896. – 5 janvier 2006. – **M. Georges Mouly** appelle l'attention de **M. le ministre délégué à l'aménagement du territoire** sur les difficultés rencontrées par de nombreuses communes, notamment en zones rurales et péri-urbaines, qui sont pénalisées par l'application de l'article 55 de la loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains (SRU). Il lui demande s'il ne peut être envisagé de prendre en considération les demandes d'adaptation qui émanent de l'expérience des élus locaux, désireux de prendre toute leur part à l'engagement national en faveur du logement.

Cartes de vœux des membres du Gouvernement

897. – 12 janvier 2006. – **M. Yann Gaillard** attire l'attention de **M. le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat** sur les cartes de vœux que les cabinets ministériels et les services administratifs émettent chaque année. Ces cartes sont souvent coûteuses tant dans leurs réalisations que dans leurs envois. Aussi souhaiterait-il avoir une estimation de ce coût et connaître les intentions du Gouvernement à cet égard : soit de les interdire totalement, soit, par exemple, de les adresser sous forme de cartes électroniques, beaucoup moins onéreuses. Il lui rappelle en outre qu'il y a des années le Premier ministre, M. Jacques Chaban-Delmas, les avait déjà interdites.

*Suivi médical des salariés en application de la circulaire
relative à la réforme de la médecine du travail*

898. – 12 janvier 2006. – **Mme Marie-Thérèse Hermange** attire l'attention de **M. le ministre de la santé et des solidarités** sur la notion de suivi médical des salariés contenue dans la circulaire DRT n° 3 du 7 avril 2005 relative à la réforme de la médecine du travail. Ladite circulaire, qui introduit dans son chapitre II la notion de suivi médical des salariés au prorata de leur temps de travail et en fonction de leur type de contrat de travail, crée un doute regrettable particulièrement au travers de la phrase suivante : « Il est donc possible que l'effectif ainsi déterminé ne corresponde pas exactement au nombre de personnes employées dans l'année par l'entreprise. » Or, dans son avis n° 80 du 12 avril 2003, le Comité consultatif national d'éthique (CCNE) a souligné d'une part que « le contrat social doit permettre à chacun de disposer simultanément du droit au travail et de la protection de sa santé » et d'autre part que la surveillance médicale périodique et systématique représente un dispositif essentiel de la prévention des nuisances professionnelles. Tous les salariés, sans discrimination, doivent pouvoir en bénéficier. Enfin, le CCNE a clairement affirmé que le rôle du médecin du travail doit non seulement consister à effectuer le dépistage des effets nocifs liés au travail, mais encore à prendre l'initiative d'un suivi qui tienne compte justement de l'existence de contrats temporaires ou de changements professionnels fréquents pour y apporter une attention spécifique. En conséquence, elle lui demande s'il envisage de renforcer les responsabilités et la mission de la médecine du travail dans le cadre des valeurs qui ont toujours prévalu en France, autrement dit s'il envisage de donner une attention spécifique aux salariés en situation de précarité. Car, si la circulaire ne fait pas obstacle réellement à un suivi médical spécifique, la précarité, elle, est une situation qui peut rendre difficile l'application de la circulaire.

Application de la loi sur le handicap du 11 février 2005

899. – 12 janvier 2006. – **Mme Alima Boumediene-Thiery** attire l'attention de **M. le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille** sur la mise en œuvre effective de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette mise en œuvre suscite une vive inquiétude des collectivités territoriales quant aux financements des nombreuses obligations qui leur incombent désormais : versement de la prestation de compensation du handicap, création et installation de « maisons départementales des personnes handicapées ». Il en va de même pour de nombreux parents d'enfants souffrant de handicaps, qui n'ont pas encore réussi à scolariser leur enfant en milieu ordinaire, dans l'école ou l'établissement le plus proche de leur domicile. Elle lui demande de bien vouloir lui préciser les mesures précises qu'il a prises et qu'il compte prendre en vue de rendre effectifs les droits proclamés par la loi du 11 février 2005.

Arrêt des cours de français à l'Institut français de Vienne

900. – 12 janvier 2006. – **M. Richard Yung** rappelle à **M. le ministre des affaires étrangères** qu'en décembre l'ambassade de France à Vienne a annoncé la fermeture des cours de français à l'Institut français de Vienne à partir du mois de février prochain. Cette décision a été annoncée sans qu'un quelconque projet alternatif soit évoqué. Il ne s'agit donc pas d'un redéploiement des activités de l'institut, mais bel et bien d'une fermeture. Il semble qu'il soit prévu de maintenir les cours destinés aux entreprises et aux institutions autrichiennes mais le plus grand flou semble régner, en particulier pour les personnels qui ont déjà reçu leur lettre de licenciement. Cette décision est malheureusement cohérente avec la politique de désengagement que conduit le ministère depuis des années et qu'il ne manque pas de dénoncer. Les instituts culturels français de Salzbourg et de Graz ont été également fermés ces dernières années. Néanmoins, annoncée à quelques jours du début de la présidence autrichienne de l'Union européenne et en cette année où l'Autriche a adhéré à l'Organisation de la francophonie avec le statut de pays observateur, cette décision prend un relief tout particulier. Elle a suscité de nombreuses réactions dans cette ville francophile et francophone qu'est Vienne, et ceci au plus haut niveau. Symboliquement, il s'agit également d'un coup porté à la francophonie. La manière dont la France n'assume ouvertement pas la position de « direction » qui devrait être la sienne est patente dans cette affaire. Il souhaiterait donc avoir sa position sur cette affaire.

Taux de TVA applicable aux réseaux de chaleur

901. – 12 janvier 2006. – **M. Thierry Repentin** rappelle à **M. le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat** que, depuis plusieurs années, les associations de promotion des modes de chauffage privilégiant un système de développement durable, les associations de locataires mais également des parlementaires de tous bords interpellent le Gouvernement afin que les réseaux de chaleur puissent être assujettis au taux réduit de taxe sur la valeur ajoutée, s'agissant des travaux et des abonnements individuels. De fait, il existe 500 réseaux de chaleur en France, alimentant 3 millions d'équivalents habitants dont 60 alimentés par des usines d'incinération, 35 alimentés par géothermie, 120 alimentés par cogénération et une centaine alimentés au bois, tout particulièrement en milieu rural. Par ailleurs, la loi de programmation énergétique adoptée en 2005 fixe un objectif très ambitieux mais nécessaire de développement de la chaleur renouvelable : plus de 50 % d'ici à 2010, soit 5 millions de tonnes équivalent pétrole. La Commission européenne, face aux demandes de plusieurs pays européens dont la France a, dans sa proposition de directive du 23 juillet 2003, inclus la livraison de chaleur distribuée en réseaux dans la liste des biens et services pouvant bénéficier du taux réduit, proposition retenue lors de l'ECOFIN du 7 juin dernier. Une décision positive définitive serait donc de nature à favoriser à un coût moindre le développement des réseaux de chaleur, mais également à diminuer la facture de l'ensemble des abonnés à ce

mode de chauffage. Il apparaît en effet que l'assujettissement actuel au taux normal de TVA pénalise les abonnés des réseaux de chaleur de 45 euros en moyenne par rapport au gaz ou à l'électricité. Dans la perspective d'une décision positive définitive, il souhaiterait connaître les modalités qui seront adoptées permettant une réelle répercussion à la baisse sur les factures émises au bénéfice des ménages, dont une grande partie est logée dans le parc social. Cette mesure serait d'autant plus appréciable que ces familles n'ont pas bénéficié du dispositif d'amortissement de l'augmentation du prix du gaz dont bénéficient les seuls logements individuels. Dans le cas contraire d'une décision qui ne serait pas confirmée au niveau européen, il souhaiterait connaître l'hypothèse de mise en place d'un dispositif de compensation tel que l'assujettissement à 5,5 % de la part de l'abonnement correspondant à l'investissement et à l'entretien, dans le cadre d'une extension du taux réduit sur les travaux dans le logement, ou d'une prime à la facture de chauffage urbain sur la base de la prime à la cuve de fioul.

Réalisation de l'autoroute Bourges–Auxerre–Troyes

902. – 19 janvier 2006. – **M. Rémy Pointereau** appelle l'attention de **M. le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer** sur la réalisation de la liaison autoroutière Bourges–Auxerre–Troyes qui constitue pour le département du Cher et la ville de Bourges un axe majeur de développement. Le délai de réalisation apparaît à ce jour bien lointain, alors que le débouché de Bourges et du Cher vers l'est de la France ne peut s'effectuer que par la RN 151 qui, du fait de son état de forte détérioration ou d'inadaptation sur une grande partie du trajet, notamment dans la traversée de la Nièvre, ne peut supporter un trafic important. Le Cher souffre donc d'un handicap puisqu'en l'absence de liaison ferroviaire et de l'obsolescence des liaisons routières vers l'est, il n'est pas relié de façon moderne à l'est et au nord-est de la France et de l'Europe. Il doit être rappelé que cette future autoroute qui bénéficie d'un large consensus local et d'un soutien des régions traversées vise à atteindre quatre objectifs : contribuer au désenclavement du Cher ; achever le bouclage du grand contournement parisien ; réaliser l'un des barreaux manquants entre Nantes et Mulhouse ; bâtir la grande transversale européenne en reliant par l'A 26 le Nord, le Nord-Est et le Centre. En conclusion, il souhaiterait qu'il lui soit fait le point sur l'état actuel du projet et que lui soient précisés les perspectives et les délais de réalisation de cette infrastructure en sollicitant une accélération des études préalables.

*Situation des praticiens hospitaliers détachés
auprès d'un établissement privé PSPH*

903. – 19 janvier 2006. – **M. Jean-Pierre Michel** appelle l'attention de **M. le ministre de la santé et des solidarités** sur l'inquiétude qui pèse sur les praticiens hospitaliers détachés auprès d'un établissement privé participant au service public hospitalier (PSPH) en raison de l'application de la circulaire DGEFP/DHOS-M2 n° 2004-559 du 25 novembre 2004. En effet, ce texte relatif à l'assujettissement des employeurs d'agents publics au régime de l'assurance chômage prévoit que les praticiens hospitaliers détachés, considérés comme des agents publics, doivent être soumis au régime de l'assurance chômage et non à la contribution de solidarité comme le sont ceux exerçant en établissement public. Cette différence de traitement, qui n'est pas justifiée dans la mesure où les établissements publics de santé et les établissements privés PSPH concourent à la même mission de service public et sont soumis aux mêmes modes de financement, n'est pas sans incidence financière lourde pour les praticiens hospitaliers détachés et leurs employeurs. Elle s'ajoute à la longue liste des inégalités déjà existantes dont sont victimes les praticiens hospitaliers détachés (indemnité de service public exclusif, prime multi-établissements, poste à recrutement prioritaire, plages additionnelles...). Dans un contexte de pénurie médicale récurrent, cette mesure n'est pas de nature à rendre plus attractive la position des praticiens hospitaliers détachés et est une source de difficultés supplémentaires pour les établissements employeurs qui ont déjà du mal à recruter des personnels médicaux. C'est pourquoi il lui demande quelles mesures le Gouvernement entend prendre pour corriger

cette différence de traitement, injustifiée au regard de la mission de service public, entre les praticiens hospitaliers détachés auprès d'un établissement privé PSPH et leurs homologues exerçant en établissement public de santé, s'agissant de l'assujettissement au régime d'assurance chômage ou à la contribution de solidarité.

*Recouvrement des redevances d'eau et d'assainissement
dans l'Hérault*

904. – 19 janvier 2006. – **M. Gérard Delfau** attire l'attention de **M. le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie** sur la très grave carence de l'État en matière de recouvrement des redevances d'eau et d'assainissement au profit des collectivités territoriales de l'Hérault. Le montant des impayés, s'agissant de l'eau et de l'assainissement atteint la somme inouïe de 192 000 euros pour la commune de Saint-André-de-Sangonis, qui compte seulement 4 500 habitants et dont il est le maire. Faute de personnel, le percepteur de Clermont-l'Hérault, auquel la commune de Saint-André-de-Sangonis est rattachée, n'a pu depuis longtemps mettre en œuvre les procédures de relance nécessaires. De nombreuses communes, dans tout le département, connaissent la même carence des services de trésorerie. La conséquence de cette défaillance de l'État est un formidable déficit de recouvrement des créances, étant donné que des dettes anciennes devront être annulées par suite du changement de domicile ou de l'insolvabilité des usagers. À terme, c'est le fonctionnement même du service de l'eau et de l'assainissement qui est menacé. Les maires et présidents d'intercommunalités n'ont pas l'intention de se voir acculés à cette situation par suite de la défaillance de l'État, alors que la collecte des impôts et taxes est une compétence régalienne. C'est pourquoi il lui demande instamment de prendre conscience de la gravité des faits et de lui faire connaître, ainsi qu'à l'ensemble des maires de l'Hérault, quelles mesures il compte prendre pour remédier d'urgence à ce facteur de déséquilibre budgétaire pour les collectivités et de démolition des citoyens.

État du réseau ferroviaire français

905. – 19 janvier 2006. – **M. Michel Teston** appelle l'attention de **M. le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer** sur l'état du réseau ferroviaire français. En effet, le rapport d'audit de l'École polytechnique de Lausanne, rendu public le 19 septembre dernier, a dressé un constat alarmant de l'état du réseau ferroviaire français. Ce rapport souligne notamment le manque d'investissement pour le renouvellement des voies. Pour éviter une dégradation du service voyageurs, particulièrement sur les lignes TER qui semblent les plus concernées, le rapport préconise d'investir massivement pour moderniser le réseau. À cet effet, Réseau ferré de France (RFF) aurait besoin de disposer de 15,3 milliards d'euros dans les dix ans à venir. Or, le compte n'y est pas, puisque 9,8 milliards d'euros seulement sont prévus pour être engagés sur cette période. Il souhaite donc savoir où en est le plan d'amélioration de la gestion du réseau ferré, dont l'élaboration a été confiée aux présidents de RFF et de la SNCF. Au-delà des recommandations de ce plan, il redoute une dégradation de l'état du réseau ferré français comme cela a été le cas en Grande-Bretagne au cours des décennies 1980 et 1990.

Sécurité routière en Haute-Vienne

906. – 19 janvier 2006. – **M. Jean-Pierre Demerliat** appelle l'attention de **M. le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer** sur la sécurité routière dans le département de la Haute-Vienne en 2005. Avec 51 morts en 2005, les chiffres de la Haute-Vienne sont très mauvais. Le nombre de tués est en augmentation de plus de 30 % par rapport à l'année 2004 et le nombre d'accidents mortels de 30 %. Si les nombreuses campagnes de prévention et la multiplication des contrôles effectués par les forces de l'ordre sur les routes ont porté leurs fruits depuis l'année 2000 (une dizaine de vies sont ainsi sauvées chaque année), cela ne semble plus être le cas aujourd'hui. Les acteurs locaux de la sécurité routière – prévention routière, forces de l'ordre, magistrats, services de l'État, élus locaux... – s'inquiètent de voir les chiffres repartir à la hausse. Ils s'interrogent sur les

mesures susceptibles d'enrayer cette hausse. Il souhaiterait donc savoir quelles mesures concrètes le Gouvernement entend prendre pour faire reculer l'insécurité routière dans le département de la Haute-Vienne.

*Situation des anciens combattants
concernant les pensions de réversion*

907. – 19 janvier 2006. – **M. Michel Guerry** attire l'attention de **M. le ministre de la santé et des solidarités** sur les pensions de réversion servies aux personnes assurées du régime général de la sécurité sociale. Il lui indique que, jusqu'à ce jour, seuls les revenus propres étaient pris en compte pour le calcul du plafond. Il lui expose qu'une mesure, prise par le Gouvernement, supprimerait désormais le versement de la pension de réversion au conjoint survivant si les revenus de celui-ci, augmentés des pensions de réversion versées par les caisses complémentaires du conjoint décédé, dépassent 15 000 euros par an. Il attire son attention sur les craintes soulevées par les anciens combattants se trouvant dans cette situation. Il souhaiterait connaître si tous les revenus sont pris en compte dans ce calcul, comme la réversion de la pension de mutilé de guerre ou du travail du conjoint, les pensions de déporté ou la retraite mutualiste.

Répartition des cotisations sociales

908. – 19 janvier 2006. – **M. Michel Guerry** expose à **M. le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille** qu'un particulier employeur optant pour la rémunération d'un employé de maison par chèque emploi-service est tenu au paiement des cotisations patronales et salariales par prélèvement bancaire effectué par le centre national de traitements desdits chèques. Il lui demande de bien vouloir lui préciser si ces cotisations salariales sont exclusivement à la charge de l'employeur ou s'il est licite que celui-ci les récupère auprès du salarié.

*Conséquences pour la région Lorraine
de la régionalisation de la TIPP*

909. – 19 janvier 2006. – **M. Jean-Pierre Masseret** souhaite appeler l'attention de **M. le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie** sur la régionalisation de la part du produit de la taxe intérieure sur les produits pétroliers (TIPP) à compter du

1^{er} janvier 2006 destinée à compenser les charges liées aux transferts de compétences de l'État aux régions dans le cadre de la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales. Cette part de la TIPP est désormais calculée sur le volume de la consommation régionale en carburants. Dans le cas de la Lorraine, région frontalière où de nombreux habitants par simple commodité ou dans un souci d'économie s'approvisionnent en carburant au Luxembourg, cette part de l'affectation de la TIPP ne tiendra pas compte de la consommation réelle de carburants par les Lorrains. Elle s'en trouvera en conséquence très réduite. De fait, la charge induite, notamment, par le transfert de compétence en matière de formations sanitaire et sociale, ne sera ainsi pas compensée par l'affectation de cette part de TIPP. Aussi, il lui demande de lui faire connaître quelle mesure le Gouvernement compte mettre en œuvre pour que la région Lorraine perçoive une dotation complémentaire afin de pouvoir programmer l'ensemble des actions relevant de cette compétence transférée, tout comme le tourisme, l'apprentissage, le développement économique et la gestion des personnels TOS et IATOS.

Carte scolaire 2006

910. – 19 janvier 2006. – **M. Jean-Marc Todeschini** souhaite attirer l'attention de **M. le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche** sur les projections établies en vue de la préparation de la rentrée 2006, et plus particulièrement sur la carte scolaire 2006 pour le primaire de l'académie de Nancy-Metz. Alors même que les effectifs sont en forte hausse dans le primaire et qu'il est prévu la création de 694 postes au niveau national, l'académie de Nancy-Metz, et plus précisément le département de la Moselle, va payer, pour la troisième année consécutive, un lourd tribut suite aux choix budgétaires opérés sur la mission enseignement scolaire par le Gouvernement. Dans cette académie, la suppression annoncée de 98 postes de professeur des écoles va entraîner de sérieux désagréments : dégradation du taux d'encadrement, non-remplacement des maîtres absents, non-scolarisation des enfants de deux ans, fermetures de classes en zones rurales. Face à cette situation que les parents d'élèves, les enseignants et les élus, qui ne cessent de consentir d'importants efforts financiers pour le bon fonctionnement de leurs écoles, jugent inacceptable, il lui demande de bien vouloir revoir le sort réservé à l'académie de Nancy-Metz. Il souhaite également savoir s'il entend rencontrer, hors commission technique paritaire, les parents, les enseignants et les élus de cette académie avant le mois de septembre afin d'aborder la rentrée scolaire de 2006 sous de meilleurs auspices.

ABONNEMENTS

NUMÉROS d'édition	TITRES	TARIF abonnement France (*)
		Euros
	DÉBATS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE :	
03	Compte rendu..... 1 an	149,60
33	Questions..... 1 an	87,00
83	Table compte rendu.....	22,80
93	Table questions.....	22,60
	DÉBATS DU SÉNAT :	
05	Compte rendu..... 1 an	125,00
35	Questions..... 1 an	65,30
85	Table compte rendu.....	18,00
95	Table questions.....	11,50
	DOCUMENTS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE :	
07	Série ordinaire 1 an	703,30
27	Série budgétaire..... 1 an	84,30
	DOCUMENTS DU SÉNAT :	
09	Un an.....	602,70

En cas de changement d'adresse, joindre une bande d'envoi à votre demande

Tout paiement à la commande facilitera son exécution

Pour expédition par voie aérienne (outre-mer) ou pour l'étranger, paiement d'un supplément modulé selon la zone de destination

(*) Arrêté du 30 décembre 2005 publié au *Journal officiel* du 31 décembre 2005

DIRECTION, RÉDACTION ET ADMINISTRATION : Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 PARIS CEDEX 15
STANDARD : **01-40-58-75-00** – RENSEIGNEMENTS DOCUMENTAIRES : **01-40-58-79-79** – TÉLÉCOPIE ABONNEMENT : **01-40-58-77-57**

Prix du numéro : 1,50 €