



Colloque d'anniversaire de l'OPFH – lundi 13 décembre 2010

Discours d'introduction de la table-ronde n°4 « 2011 : Objectif égalité »

Chantal Brunel, Rapporteuse générale

Je voudrais remercier d'abord, notre Ministre, Roselyne Bachelot, Ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, également Ministre en charge des droits des femmes, qui a sous sa responsabilité le Service des Droits des Femmes et l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Je vous propose, Mme la Ministre, de faire une synthèse des travaux de la journée, puis de demander au Délégué interministériel aux droits des femmes et à l'égalité ainsi qu'aux partenaires sociaux ici présents, de nous faire part de leurs propositions.

Une première table-ronde a permis de revenir sur l'histoire de l'Observatoire de la parité avec les contributions de personnalités politiques : Lionel Jospin, Jean-Pierre Raffarin, Yvette Roudy, Geneviève Fraisse, Dominique Gillot et Catherine Génisson. En tant qu'anciens Premiers ministres et Rapporteuses générales, ces acteurs clés ont fait l'histoire de l'Observatoire depuis sa création en 1995. Les deux autres tables-rondes ont permis de présenter et de débattre sur des propositions élaborées par les membres de l'Observatoire de la parité en matière d'égalité professionnelle. Je vous en fais à présent une synthèse, de façon non-exhaustive, en suivant les grands thèmes définis comme prioritaires dans notre programme de travail. En effet, lors de l'installation de l'Observatoire, le 1^{er} juillet dernier, François Fillon, notre Premier ministre, avait demandé aux membres de l'Observatoire de travailler sur trois sujets principaux : l'égalité professionnelle et salariale, l'accès des femmes aux responsabilités et l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'égalité professionnelle et salariale dans les secteurs privés et publics constitue un de nos thèmes de travail prioritaire, et l'urgence d'avancer sur ce dossier a été accentuée lors du débat sur la réforme des retraites. Nous avons, les membres de l'Observatoire et moi-même souligné à plusieurs reprises la persistance d'un écart de 40% entre la pension moyenne de retraite des femmes et celle des hommes. Dans ce débat, l'égalité professionnelle et salariale a été désignée comme le facteur déterminant de ces inégalités au moment du départ en retraite. C'est donc à présent en matière d'égalité professionnelle que nous avons choisi de vous soumettre un certain nombre de propositions.

Il nous semble essentiel de procéder à une simplification du Code du travail en créant une seule filière de négociation sur l'égalité professionnelle et salariale. Il s'agit, pour reprendre les termes de Mme Brigitte Grésy, de « simplifier pour mieux faire ». L'objectif est de clarifier les leviers d'action des politiques d'égalité professionnelle et salariale autour de quelques critères clairs dont le nombre varie en fonction de la taille de l'entreprise. Jean-François Roubaud, qui était présent parmi nous ce matin, s'est engagé sur ce sujet. Il propose pour les PME, de travailler sur trois leviers : l'égalité salariale, l'embauche diversifiée et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il souhaite par ailleurs que les PME se donnent les moyens d'appliquer ces dispositions.

Nous avons rappelé également la nécessité de rendre obligatoires les plans pluriannuels des politiques d'égalité dans la fonction publique. Il a été largement souligné par les membres de l'Observatoire, particulièrement compétents, que la fonction publique, notamment à partir d'un certain niveau, échappe également au principe d'un salaire égal pour un travail égal.

Nous avons eu quatre lois sur l'égalité professionnelle mais ces lois ne sont toujours pas appliquées. Nous attendons avec impatience les décrets d'application sur l'article 99, qui devront répondre à une exigence de précision et d'opérationnalité.

Pour ce qui est de la représentation et de la visibilité des femmes, l'objectif est clairement de placer plus de femmes aux postes de décision. Le Premier ministre, dans son message, a rappelé qu'il souhaitait que la proposition de loi sur la place des femmes dans les conseils d'administration soit votée rapidement et définitivement.

Je souhaiterais évoquer deux autres propositions phares, et là je m'adresse également aux partenaires sociaux. Nous souhaitons, de façon unanime, que la présence des femmes dans les organisations syndicales soit accrue. De même, en ce qui concerne les nominations au tour extérieur, à discrétion du Gouvernement, il est nécessaire d'augmenter le nombre de femmes. Il s'agit d'étendre l'obligation de parité, à l'image de ce qui a déjà été mis en place dans le domaine des décorations par exemple.

Les difficultés d'articulation entre vie privée et vie familiale constituent encore aujourd'hui un des freins majeurs pour les femmes actives. C'est ce que j'appelle le « soupçon de grossesse » dans les entreprises, qui renvoie à l'idée selon laquelle une femme serait moins motivée et moins impliquée dans son travail. Nous avons un certain nombre de propositions visant à faciliter cette articulation : il est nécessaire d'augmenter et de diversifier l'offre de garde d'enfants, en particulier pour les familles monoparentales, et de favoriser la mise en place de services divers dans les entreprises pour les femmes actives, tels que les conciergeries. Il s'agit également de repenser les pratiques managériales pour favoriser l'accès des femmes à des postes de décision, en faisant évoluer le modèle de leadership. Clarisse Reille-Perotti parlait ce matin d'un modèle de leadership, non plus vertical mais horizontal. Enfin, il faut tordre le coup à cette idée, encore bien prégnante dans les entreprises, que les salariés véritablement impliqués dans leur travail, doivent être présents « anytime and anywhere ».

Nous avons également souligné le fait que, bien souvent, les femmes, elles-mêmes, n'adoptent pas de démarche pro-active en vue de faire évoluer leur carrière, elles sont moins nombreuses que les hommes à demander des augmentations de salaires ou une promotion et demeurent trop souvent en position d'attente vis-à-vis de leur hiérarchie.

Je souhaiterais à présent revenir sur le thème de la précarité. 82% des temps partiels sont occupés par des femmes, c'est une femme sur trois. Un certain nombre de propositions a été fait sur le temps partiel, et je voudrais notamment en souligner une. Les entreprises d'au moins 50 salariés dont le nombre annuel des heures effectuées à temps partiel est au moins égal à 25% du nombre total annuel des heures effectuées doivent être soumises à une majoration de 5% des cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pour l'ensemble de leurs salariés à temps partiel. Le but étant d'éviter la prolifération des temps partiels, qui conduit pour un nombre conséquent de femmes à une situation dite de « pauvreté dans l'emploi », relativement récente.

Enfin la parité en politique a été évoquée à plusieurs reprises ce matin, notamment par Yvette Roudy et Lionel Jospin. Nous proposons d'indexer le financement public des partis politiques au nombre de femmes élues et non pas seulement candidates aux élections. Une autre proposition serait de supprimer les financements de l'Etat pour les partis politiques qui ne présentent pas 50% de femmes à l'Assemblée nationale et aux prochains conseillers territoriaux. Un problème

largement soulevé par Jean-Pierre Raffarin renvoie à la faible présence des femmes à l'Assemblée nationale et dans les futures collectivités territoriales, notamment du fait du mode de scrutin adopté pour ces élections. Personnellement, je suis pour un scrutin uninominal à deux tours mais il est vrai que le scrutin proportionnel permet le système dit de « chabada-chabada ». Il faut donc réfléchir à une mesure à additionner au scrutin uninominal à deux tours permettant de favoriser la parité. Pour ma part, j'estime qu'au scrutin proportionnel, les femmes sont davantage nommées qu'élues. Il est donc essentiel de réfléchir à des aménagements possibles en faveur de la parité entre ces deux modes de scrutin.

Par ailleurs, sur le modèle de la loi, sur le point d'être adoptée, et qui propose 40% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises, il me semblerait intéressant de soumettre le Gouvernement à une obligation de 40% de femmes. Je pense que, ce que l'Etat va imposer aux entreprises privées, il doit avant tout se l'imposer à lui-même.

Il a également été réclamé, au cours de cette journée, la mise en place d'un Ministère et d'un Ministre chargé de la cause des femmes, rattaché au Premier ministre, proposition notamment formulée par les personnalités politiques de la première table-ronde : Lionel Jospin, Jean-Pierre Raffarin et toutes les Rapporteuses générales qui nous ont précédés.

Voilà donc les principales recommandations formulées par les membres de l'Observatoire de la parité. Nous avons besoin des partenaires sociaux et c'est la raison pour laquelle nous vous avons demandé d'être ici aujourd'hui, à cette dernière table-ronde. Car pour tout ce qui relève de l'égalité professionnelle et salariale, c'est avec vous qu'il faut réfléchir et agir. Nous sommes très heureux de vous avoir, Mme la Ministre, car ton engagement en faveur des femmes est ancien et reconnu. Tu as été la première Rapporteuse générale de cet Observatoire. Je voulais vous dire, à vous toutes et tous, que les premières décisions de Mme la Ministre ont été d'augmenter de 20% le budget du SDFE et de nous donner deux collaborateurs supplémentaires pour l'Observatoire de la parité. Nous avons une Ministre particulièrement attentive à nos préoccupations et qui va nous soutenir afin d'assurer une véritable application des lois en matière d'égalité professionnelle.

Merci, Mme la ministre. Nous allons à présent passer la parole à nos invités.