

Le Premier ministre

N° 1324/98/SG

Madame Catherine Génisson

Députée du Pas-de-Calais

Paris, le 21 décembre 1998

Madame la Députée,

En France, comme dans les autres États de l'Union européenne, les femmes sont de plus en plus nombreuses à exercer une activité professionnelle.

Elles se sont vu reconnaître l'égalité de leurs droits avec les hommes par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui en consacre solennellement le principe. Mais cette égalité formelle, fondée sur l'égalité des droits, se heurte encore à la persistance de nombreuses inégalités.

La loi du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy », dépassant le stade des seuls principes, a permis de mettre en œuvre une égalité plus effective du traitement et des chances par des actions positives destinées à corriger les effets de la situation sociale et professionnelle inégalitaire faite aux femmes.

Or, force est de constater, aujourd'hui, la persistance de fortes inégalités à tous les stades de la vie professionnelle des femmes :

- inégalité dans les choix professionnels ;*
- inégalité des salaires ;*
- inégalité des droits à la promotion, à la formation professionnelle continue ;*
- mais également, inégalité face au chômage et à la précarité.*

Je vous confie donc, dans le cadre des dispositions de l'article LO 144 du code électoral, une mission d'analyse et de propositions, mission que vous accomplirez auprès de Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité, et de Nicole Pery, secrétaire d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle.

Vous vous attacherez à effectuer le bilan des inégalités existantes et de l'efficacité des dispositions juridiques actuelles.

Il vous appartiendra, par ailleurs, de réfléchir à toute mesure ou proposition de nature à faire progresser, dans le droit et dans la réalité quotidienne, une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, cette mission contribuera à définir le contenu des réformes qui s'imposent.

Vous disposerez, pour cela, de l'appui des services du ministère de l'Emploi et de la Solidarité et, notamment, du service des droits des femmes. Vous travaillerez également en étroite collaboration avec le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

Je souhaite pouvoir disposer de l'ensemble de vos réflexions pour le mois d'avril 1999.

Je vous remercie de votre engagement dans cette mission qui, j'en suis convaincu, contribuera à éclairer utilement les délibérations gouvernementales.

Je vous prie d'agréer, Madame la Députée, l'expression de mes hommages respectueux.

Lionel Jospin

« L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain »

Stendhal

Remerciements

Je tiens à remercier sincèrement Lionel Jospin, Premier ministre, qui, en demandant la réalisation de ce rapport, a manifesté son réel attachement à l'égalité entre hommes et femmes et plus encore au travail des femmes.

Un grand merci à Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité, qui, par son soutien, a de nouveau fait la démonstration, ici comme dans les autres domaines de son action, de son indéfectible volonté à faire de l'égalité des chances un axe majeur de la politique de l'emploi.

Merci aussi à Nicole Pery, secrétaire d'État à la Formation professionnelle et aux Droits des femmes, qui a compris que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est aujourd'hui l'un des piliers de la rénovation de notre vie publique, économique et sociale.

J'adresse enfin mes remerciements à Ségolène Royal, ministre déléguée chargée de l'Enseignement scolaire qui a bien mesuré que l'amélioration des dispositifs d'orientation des filles et des garçons est le passage obligé vers cette égalité que le Gouvernement et sa majorité veulent favoriser.

Merci pour leur collaboration :

- aux membres du cabinet du Premier ministre et aux conseillers de Mesdames Aubry et Pery qui ont facilité l'élaboration de ce rapport ;

- à Delphine Levy, aujourd'hui membre du cabinet de Nicole Pery, qui m'a accompagnée tout au long de ma démarche et qui continuera, je n'en doute pas, à agir dans le sens des propositions contenus dans ce rapport ;
- au service « Droits des femmes » qui m'a aidée à nouer de précieux contacts avec les acteurs de terrain.

Mes remerciements empreints d'amitié à mes collaborateurs : Mathilde Castéran, dont l'action exercée avec efficacité et discrétion, a permis l'élaboration de ce rapport dans de bonnes conditions ; Nadine Arvel et Franck Heyde Betancourt qui en ont suivi la « fabrication » dans la circonscription.

Avant-Propos

Davantage de mixité professionnelle pour plus d'égalité entre hommes et femmes

Les femmes ont des diplômes qu'elles obtiennent brillamment. Les femmes travaillent. Lorsqu'elles ont entre 25 et 55 ans, elles sont 80 % à occuper un emploi. Lorsqu'elles sont mères de trois enfants, elles sont encore 55 % à exercer une activité professionnelle. Les femmes participent largement de part leur activité professionnelle au développement économique de notre pays : création de richesse, augmentation de la consommation, imagination de nouveaux emplois...

Mais...

Elles sont, dans leur ensemble, plus touchées que les hommes par le chômage de longue durée et la précarité.

Elles n'occupent que de façon très minoritaire les postes à haute responsabilité, tant dans la haute fonction publique que dans le monde de l'entreprise. C'est ainsi que

l'on a pu parler de «plafond de verre», le phénomène étant au moins aussi opaque que le «plafond de verre» est transparent¹.

Elles n'accèdent pas encore à de nombreuses filières professionnelles : 60 % des femmes n'exercent que 30 % des emplois existants. Tant au niveau de l'orientation que de la formation initiale, force est de constater que les inégalités continuent d'exister.

Elles participent à une disparité qui menace l'avenir de beaucoup d'entre elles : l'inégalité professionnelle femmes/femmes. Tout en réussissant mieux leur vie professionnelle, les plus diplômées deviennent souvent de redoutables concurrentes pour les candidates à des postes moins qualifiés.

Aussi la loi Roudy de 1983, inspirée de la directive européenne de 1976, reste-t-elle d'une brûlante actualité.

Si, depuis son adoption, l'inégalité professionnelle entre hommes et femmes a fait un réel chemin dans de nombreux esprits, pour autant, en dépit de leur interdiction, les discriminations en terme d'embauche, de salaire, d'accès à la formation ou à la promotion n'ont pas disparu.

La nécessaire lutte contre le chômage a davantage préoccupé les responsables politiques, les partenaires sociaux, les responsables d'entreprise et les citoyens eux-mêmes que l'instauration d'un équilibre professionnel entre les deux sexes.

Une Europe plus volontaire que chacun de ses pays membres

Bien que les institutions européennes aient encouragé, dans leurs directives et leurs propositions, les pays membres à mettre en œuvre une authentique égalité professionnelle entre hommes et femmes, aucun d'entre eux ne peut aujourd'hui

¹ Anne-Marie Colmou, Encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre hommes et femmes, fév. 1999

avoir valeur d'exemple. Chaque nation s'est engagée dans des voies différentes et la plupart des mesures décidées n'ont pas permis, de par leur insuffisance, d'établir un véritable équilibre.

Les pays du Nord ont surtout privilégié l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, tout en réservant des emplois aux femmes. En conséquence, les emplois féminins, souvent à temps partiel, sont surtout concentrés dans la fonction publique.

Les pays du Sud (Portugal, Espagne, Grèce) ont, semble-t-il, plus facilement ouvert les postes de haute responsabilité aux femmes. Mais cette volonté est atténuée par des politiques familiales et natalistes qui ne rendent pas forcément compatibles vie professionnelle et vie familiale.

Le dialogue social préférable aux mesures généralisées

Faut-il s'orienter vers une seconde loi qui actualiserait et prolongerait le texte d'Yvette Roudy ?

Il ne me semble pas que l'élaboration d'un nouveau dispositif général soit le moyen le plus indiqué pour modifier en profondeur les réalités d'aujourd'hui. Tout en n'écartant pas l'éventualité de mesures spécifiques de nature à offrir de nouvelles garanties, à rattraper les retards ou à pénaliser les abus, il me paraît préférable de privilégier les mesures de droit commun.

J'ai effectué tant au niveau institutionnel qu'au plus proche du terrain, de nombreuses auditions. Qu'il me soit permis ici de remercier chaleureusement toutes celles et ceux qui, au cours de nos longs entretiens, ont enrichi le débat.

Il ne s'agit rien de moins que de mettre en place une nouvelle démarche. La mixité professionnelle doit devenir un réflexe dans chacune de nos réflexions qui précèdent l'élaboration des lois au même titre que le développement de la démocratie ou l'intégration sociale des personnes en voie d'exclusion.

Je préconise donc que le Gouvernement et le Parlement soient à l'offensive et s'emparent de toutes les opportunités institutionnelles et législatives pour susciter de nouvelles avancées significatives vers l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Parce que la seconde loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail exprime «le souci de solidarité qu'un pays peut manifester dans le domaine de l'emploi, et modifie les relations dans l'entreprise et notre façon de vivre», ce sera l'occasion pour moi de faire des propositions sur l'inégalité professionnelle (temps partiel, travail des cadres, travail de nuit...). Je pense également à la prochaine élaboration des contrats de plan État-région, à la conférence annuelle de la famille, et aux réformes de l'Éducation nationale qui devraient moderniser les dispositifs d'orientation des jeunes.

Outre ces rendez-vous, j'ai la conviction profonde que nos concitoyens, à tous les échelons de la société, sauront devenir des acteurs plus ardents de l'égalité entre hommes et femmes s'ils y sont associés au plus près de leur vécu professionnel.

Les discussions et remises à plat qui vont précéder la signature des accords d'entreprises relatifs à la mise en œuvre de l'aménagement et la réduction du temps de travail sont des occasions idéales pour faire disparaître les survivances sexistes et imaginer de nouvelles pratiques égalitaires.

On observera, enfin, qu'il conviendrait également de corriger une très forte proportion féminine dans certains corps de métiers, tels que l'enseignement, les professions de santé, la justice...

Un problème de société ne peut qu'être appréhendé qu'à tous les niveaux de la société.

Les propositions contenues dans ce rapport visent à ouvrir la voie d'une organisation du travail reposant sur une authentique mixité. Une mixité dans la vie professionnelle à l'image de la mixité naturelle de la vie.

Catherine Genisson

Introduction

Le mouvement d'affirmation des femmes dans les années 70 a été suivi d'une évolution très positive de leurs droits. En matière d'égalité professionnelle quelques grands rendez-vous ont permis de construire en une décennie un cadre juridique plus favorable. La législation française a intégré l'égalité en matière de rémunération en 1972. L'Organisation internationale du travail (OIT) et la Communauté européenne, avec en particulier la directive de 1976 relative à l'égalité entre les hommes et les femmes, se sont révélés en avance par rapport à la plupart des États. Au-delà de l'égalité formelle, les partenaires sociaux ont été invités à négocier plus activement sur l'égalité dans le cadre des «lois Auroux» en 1982.

La loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, dite «loi Roudy», organise de façon plus globale le passage d'un système «protecteur» des femmes à un système «égalitaire», privilégiant la non-discrimination. Pour remédier aux inégalités de fait, elle permet des mesures temporaires en faveur des femmes.

La «loi Roudy» a permis de définir clairement l'objectif : une égalité professionnelle totale et réelle, par opposition à d'autres conceptions du travail des femmes qui prédominent dans certains pays : modalités adaptées de travail pour les femmes (temps partiel ou présence dans le secteur public dans les pays scandinaves), choix imposé entre vie familiale et vie professionnelle (en Allemagne ou en Autriche). Les femmes françaises, en choisissant de concilier une activité et une fécondité dynamiques, ont montré que la philosophie de la «loi Roudy» était toujours d'actualité.

La loi du 13 juillet 1983

Les principales dispositions de la «loi Roudy» sont les suivantes :

- un principe général de non-discrimination (L123-1 du code du travail) et des applications particulières en matière de salaire (L.140-2), d'embauche..., ou des dispositions spécifiques pour les conventions collectives et les contrats de travail (L. 123-2) ;
- des garanties reconnues aux salariés pour faire appliquer ce principe (affichage dans l'entreprise, action syndicale, contrôle de l'inspection du travail, sanctions) ;
- une autorisation de mesures temporaires d'embauche, de promotion, de formation, de salaire en faveur des femmes, pour remédier aux inégalités de fait (L.123-3 et 4 et L. 900-4) ;
- une obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes transmis aux représentants du personnel (L.432-3-1) ;
- une possibilité de négocier avec les syndicats de l'entreprise un plan d'égalité mettant en œuvre des mesures en faveur des femmes (L.123-4) ;
- la création d'une aide financière de l'État pour aider les plans d'égalité innovants (contrat d'égalité).

Cependant, la montée du chômage, l'émergence de phénomènes plus visibles de précarité et de violence concernant surtout les garçons dans les quartiers difficiles - alors que la précarité féminine revêt des formes plus silencieuses-, ont rapidement fait passer au second plan les questions d'égalité entre les hommes et les femmes. La faible présence des femmes aux postes de responsabilité peut également contribuer à expliquer l'essoufflement dans la mise en œuvre de la «loi Roudy». Les instruments prévus par la «loi Roudy» ont été faiblement utilisés par les partenaires sociaux.

Les progrès des femmes en matière de réussite scolaire, de taux d'activité, leur présence plus marquée dans des professions intellectuelles, ont occulté la persistance d'une inégalité de carrière vis-à-vis des hommes et l'émergence de situations dramatiques pour un certain nombre de femmes.

Pourtant les femmes sont entrées massivement dans le monde du travail. Entre 1986 et 1996, le nombre de femmes ayant un emploi a augmenté de 850 000 alors que celui des hommes chutait de 92 000. Les femmes ont manifesté -c'est une particularité française- leur volonté de travailler tout en ayant des enfants. Un sondage très récent indiquait que les femmes interrogées considéraient l'autonomie financière comme leur objectif premier².

Si le travail des femmes n'est plus contesté dans son principe, il se heurte encore à des arguments de mauvaise foi. Une analyse malthusienne de la crise économique conduit certains à considérer qu'une diminution de la population active pourrait contribuer à la baisse du chômage. Cette interprétation, défavorable aux femmes - comme d'ailleurs aux immigrés ou aux salariés âgés-, n'a pas de fondement dans le cadre d'une économie ouverte qui peut gagner des parts de marché et créer de la richesse et des emplois.

L'activité féminine, loin de «prendre le travail des hommes», participe au développement du pays, comme l'a montré récemment le très intéressant rapport du Conseil d'analyse économique présenté par Béatrice Majnoni d'Intignano³. Les comparaisons internationales montrent qu'un taux d'activité féminine élevé s'accompagne généralement d'un taux de croissance économique du pays fort et d'un taux de chômage structurel faible, l'emploi féminin créant de la valeur ajoutée, de la consommation, et induisant des emplois de services. Les femmes sont également de plus en plus souvent créatrices d'entreprises. De façon générale, l'arrivée des femmes dans les entreprises à tous les niveaux et dans tous les métiers est une occasion de rajeunissement et de réexamen des modes de fonctionnement.

² Sondage IFOP réalisé pour Le Monde et Elle les 1^{er} et 2 avril 1999 auprès d'un échantillon représentatif de 522 femmes. <R> Réussir sa vie de femme, c'est avant tout être indépendante financièrement (27 %), vivre à deux (26 %), avoir des enfants (23 %), avoir un métier qui plaît (21 %)., dans le contexte d'unions de plus en plus fragiles. La majorité de l'opinion publique considère désormais que l'activité professionnelle des femmes n'est pas un handicap pour l'épanouissement des enfants (56 % contre 41 %, il y a dix ans) selon un sondage SOFRES/ Madame Figaro de 1997

³ Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques, rapport du Conseil d'analyse économique, 1999.

L'impératif de justice sociale comme d'efficacité économique exige désormais une action plus volontariste pour lutter contre l'inégalité professionnelle des femmes. Le Premier ministre a exprimé cette conviction lors de la conférence européenne de Paris, le 17 avril 1999, consacrée à l'accès des femmes aux lieux de décision : «Partout où elles accèdent aux responsabilités, les femmes expriment, en effet, de nouvelles préoccupations. Ce faisant, elles réinventent le "vouloir vivre ensemble" qui est au coeur de la démocratie... Partager entre les hommes et les femmes le pouvoir économique, c'est d'ailleurs préparer une économie plus efficace et plus juste.»

L'Union européenne a fait de l'égalité professionnelle une priorité à la fois en luttant contre les discriminations et en mettant en œuvre des actions favorables aux femmes dans le cadre notamment des fonds structurels. L'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam, qui pose le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et autorise les États membres à prendre des mesures de rattrapage en faveur des femmes, prolonge les initiatives antérieures.

En France, la révision constitutionnelle introduisant le principe de la parité politique exprime la forte volonté d'instaurer la mixité dans les lieux de décisions. L'accès des femmes aux lieux de décision est une condition nécessaire de l'égalité dans la sphère économique. C'est pourquoi certaines propositions du présent rapport prolongent et précisent le plan d'action en faveur de l'accès des femmes au pouvoir sur lequel le Gouvernement s'est engagé lors de la conférence européenne de Paris.

Mais les difficultés des femmes sur le plan professionnel ne se résument pas à l'accès aux postes d'encadrement ou de décision dans les entreprises. Des difficultés structurelles pesant sur les femmes empêchent un effet d'entraînement à partir du sommet de la pyramide.

En effet, **le bilan de l'égalité professionnelle présenté dans la première partie du rapport** montre que les difficultés rencontrées par les femmes dans le monde du travail vont au-delà de la sphère professionnelle proprement dite et tiennent :

- à une orientation vers des métiers «féminins» limités qui ne peuvent pas absorber la population féminine qui souhaite, dans sa quasi-totalité, travailler ;
- à une répartition des rôles et des tâches dans la famille qui les écartent de nombreux métiers et postes de responsabilité.

Devant ces représentations sociales et culturelles très ancrées, on peut difficilement proposer des réponses définitives. **Les propositions qui sont présentées dans la deuxième partie du rapport** ont pour ambition de contribuer à l'évolution des femmes et des hommes dans leur rapport au travail.

L'évolution des comportements de l'ensemble des hommes et des femmes ne pourra pas se réaliser par des actions ciblées sur des femmes ; **c'est pourquoi il est nécessaire de favoriser l'égalité des chances à travers l'ensemble des politiques publiques**, en particulier en matière de réglementation du travail, d'emploi, d'éducation, de politique familiale. Il s'agit de faire évoluer le monde du travail pour qu'il permette à tous les salariés de mieux concilier activité professionnelle et vie familiale, et de moderniser les entreprises afin qu'elles développent les compétences et les potentiels de l'ensemble de leurs salariés et qu'elles combinent une organisation du travail flexible avec une gestion concertée.

Pour autant, **certaines mesures spécifiquement destinées aux femmes, dans la perspective d'un rattrapage des inégalités**, conserveront leur utilité tant que les décideurs n'auront pas suffisamment intégré cette dimension. C'est pourquoi le présent rapport propose également de rénover les outils de la «loi Roudy» afin de favoriser le diagnostic et la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises et de développer des outils d'intervention qui permettent d'initier une prise de conscience dans les entreprises.

Première partie : Diagnostic. Les progrès liés notamment à «loi Roudy» n'ont pas suffi à vaincre l'inégalité professionnelle

La femme invisible

Le premier constat est celui de la méconnaissance de la situation des femmes, faute d'une suffisante représentation sociale et politique des femmes, mais aussi d'informations.

Du sentiment d'inégalité à l'absence de revendication

Un contraste saisissant entre, d'une part, les rares enquêtes d'opinion qui montrent un sentiment d'inégalité et, d'autre part, une absence de revendication sur ce sujet.

Nombre de nos interlocuteurs optimistes citent l'exemple de telle femme ministre, chef d'entreprise, pilote d'avion de combat, félicitent les filles pour leur réussite scolaire, louent le talent des femmes françaises qui conjuguent fécondité et activité. Le discours dominant fait état de l'amélioration de la situation professionnelle de femmes.

Qu'en disent les femmes ? Elles sont très minoritaires dans les syndicats, à la tête des entreprises, dans la haute fonction publique, postes qui leur permettraient de faire valoir leur point de vue. Dans le monde du travail, les femmes sont employées dans des secteurs en général moins syndiqués, ou sont elles-mêmes peu actives dans les activités syndicales. Les mouvements sociaux féminins sont moins forts même s'ils existent (conflit des infirmières, conflits dans quelques entreprises sur les conditions de travail, le harcèlement sexuel, l'inégalité de salaire).

L'intérêt des femmes est évidemment pris en compte, en tant que citoyen, qu'usager, puisqu'elles ont l'égalité des droits et qu'elles ont le triste privilège d'être majoritaires parmi les bénéficiaires du service public de l'emploi. Mais leurs

difficultés particulières, pression du milieu familial ou institutionnel, mauvaise orientation scolaire, garde d'enfants ou d'ascendants, discrimination ou harcèlement sexuel, ne donnent pas lieu à une revendication sociale forte ni à l'application d'une politique publique incisive.

Faute d'être suffisamment représentées, les femmes manifestent-elles par d'autres moyens une insatisfaction ?

Discrètement en tout cas, selon les acteurs de l'éducation, qui évoquent surtout la violence des garçons, et selon ceux de l'entreprise, qui mentionnent le tempérament plus revendicatif de leurs salariés masculins.

Pourtant les femmes ne sont pas satisfaites : elles veulent une égalité professionnelle en terme d'emploi, de responsabilités et de rémunération, mais aussi une plus grande disponibilité de temps personnel.

Les salariées interrogées dans le cadre d'une enquête réalisée par le CSA à la demande de la CGT⁴ indiquent que 41 % d'entre elles n'ont pas le sentiment d'une amélioration de la place des femmes dans la société (contre 28 % qui estiment que cette place s'améliore et 29 % qu'elle se dégrade).

Il est intéressant de constater que, parmi les hommes salariés, cette prise de conscience est également forte. Cette enquête montre que les hommes et les femmes ont des réponses très proches sur le constat et la nécessité d'y remédier : interrogés sur les domaines dans lesquels il serait le plus urgent d'apporter des changements dans le travail, les hommes salariés citent à 39 % l'égalité professionnelle (contre 41 % pour les femmes). Lorsqu'on leur demande de citer les mots qui décrivent le mieux les relations entre les hommes et les femmes dans la société française, ils citent l'« inégalité » en premier. Les réponses des hommes ne divergent de celles des femmes que sur l'implication personnelle, moins forte, dans la lutte contre ces inégalités.

Les statistiques européennes confirment cette prise de conscience partagée par les hommes et les femmes de l'inégalité professionnelle et de la nécessité d'y remédier : 83 % des hommes et 89 % des femmes interrogés sont «d'accord pour dire que le travail est aussi important pour la femme que pour l'homme»⁵.

Au-delà des enquêtes d'opinion qui expriment le sentiment d'une faible évolution, certains comportements, parmi les femmes les moins favorisées, traduisent une situation de désespoir. Les missions locales rencontrées ont évoqué la situation de jeunes filles qui ont des enfants pour accéder à un statut social, rompre l'isolement, percevoir des aides, ou d'autres qui, dans les quartiers difficiles, sont contraintes à une prostitution occasionnelle.

Sur ces comportements et ces aspirations, il y a peu de statistiques : quelques enquêtes d'opinion, quelques données chiffrées que l'on étudiera dans le diagnostic, contribuent à rendre un peu plus visible l'inégalité dont souffrent les femmes.

La pauvreté de l'information

D'une part, les statistiques et les études nationales sexuées sont insuffisantes et, d'autre part, les branches professionnelles, comme les entreprises, remplissent mal leur obligation de rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes.

L'absence de statistiques et d'études nationales

Les sources statistiques ne sont pas toujours sexuées. Beaucoup le sont mais, faute de demande, leur exploitation n'est pas prévue. Les dispositifs informatiques et les

⁴ Étude de la CGT : Hommes, femmes : quel mode d'emploi ?, 1998.

⁵ Eurobaromètre, 1996.

circuits de fonctionnement administratifs ne sont pas configurés pour répondre à ce besoin.

L'impulsion politique de l'Union européenne et plus récemment de la France a permis de renforcer la connaissance de la situation professionnelle des femmes, à travers des travaux récents, notamment le rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano (Conseil d'analyse économique) et l'ouvrage collectif présenté par Margaret Maruani⁶.

Cette « invisibilité » des femmes n'est pas l'apanage des organismes publics d'études et de statistiques. Une étude réalisée pendant un an par l'Association des femmes journalistes auprès des principaux supports d'information générale montre que les femmes ne représentent que 18 % des personnes citées ou interviewées⁷.

L'insuffisance des informations sur la situation des femmes dans les entreprises

Au niveau micro-économique, l'information est tout aussi indigente. Les « lois Auroux » avaient prévu que les branches professionnelles devaient établir un bilan annuel de la situation comparée entre les hommes et les femmes. En réalité, ce n'est que très rarement réalisé, ou de façon trop succincte. La « loi Roudy » oblige les entreprises de plus de 50 salariés à produire annuellement un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

La loi est ambitieuse puisqu'elle prévoit une analyse chiffrée par catégorie d'emplois de la situation comparée des hommes et des femmes au regard de l'embauche, de la formation, de la promotion, de la classification, des conditions de travail et de la rémunération effective. Elle prévoit également une analyse des mesures prises par l'entreprise en faveur de l'égalité dans l'année, des objectifs pour l'année suivante et la définition qualitative des actions à mener ainsi que leur coût. Ce rapport doit permettre la négociation d'un plan d'égalité (qui, en cas d'échec de la négociation,

⁶ Les nouvelles frontières de l'inégalité, La Découverte, 1998.

⁷ Dites-le avec des femmes, le sexisme ordinaire dans les médias, 1999.

peut être mis en œuvre par le chef d'entreprise après consultation des représentants du personnel).

Moins de la moitié des entreprises concernées par cette obligation produisent ce rapport. Toutes les entreprises interrogées ont estimé que le rapport annuel n'était pas utilisé par l'entreprise, qu'il ne faisait l'objet d'aucune discussion au niveau du comité d'entreprise et qu'il ne servait pas de base à la négociation. Le rapport se limite en général à une photographie statistique, sans mise en perspective ni commentaire.

Une étude menée en Loire-Atlantique sur trois ans n'a pu collecter que les rapports d'une vingtaine d'entreprises sur les 500 établissements concernés par l'obligation. Les rapports sont très peu analytiques, sauf sur deux points : les entreprises s'efforcent de démontrer l'absence de discrimination salariale pour un même poste, ce qui est vrai, compte tenu de l'ancienneté des salariées qui « plafonnent » dans un même poste alors que les hommes changent de catégorie. Le deuxième sujet, longuement analysé, est l'absentéisme comparé des hommes et des femmes, au désavantage de ces dernières sur qui pèsent les contraintes familiales.

Le défaut de diagnostic de l'égalité des chances dans les branches et les entreprises pèse beaucoup sur l'absence de revendication et d'action en faveur de l'égalité professionnelle.

Persistance de l'inégalité professionnelle et augmentation de la précarité

Le présent rapport renvoie, pour une analyse plus approfondie, aux récents travaux déjà mentionnés, complétés concernant la fonction publique par le rapport présenté par Anne-Marie Colmou⁸ et, concernant la formation professionnelle, par celui de la

⁸ Anne-Marie Colmou, Encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes, février 1999.

secrétaire d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle, Nicole Péry⁹.

La situation professionnelle des femmes est marquée par une inégalité de carrière par rapport aux hommes, qui touche la quasi-totalité des femmes, et une précarité qui concerne une minorité croissante.

L'inégalité professionnelle se mesure d'abord par la persistance d'une inégalité de salaire et de carrière

Interrogées dans un récent sondage¹⁰ sur la cause pour laquelle elles seraient les plus prêtes à se mobiliser, les femmes répondent en premier : «l'inégalité de salaire entre les hommes et les femmes».

Différentes études récentes montrent qu'il existe **une différence moyenne de salaire entre les hommes et les femmes de l'ordre de 27 %**¹¹. Cette différence s'explique pour moitié par une différence de formation, d'ancienneté, de catégorie socioprofessionnelle, de secteur, mais il reste encore un «résidu» **inexpliqué de 10 à 15 %**. Pour expliquer ce solde, on peut avancer plusieurs hypothèses : moindre disponibilité des femmes liées à leurs charges de famille, discrimination lors des promotions individuelles...

La situation française, en terme de différence de salaire, est moyenne lorsqu'on la compare aux autres pays européens qui connaissent encore, pour beaucoup d'entre eux, des situations de discriminations importantes (par exemple, au Royaume-Uni)¹².

⁹ La formation professionnelle, contribution du secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle, mars 1999.

¹⁰ Sondage IFOP des 1^{er} et 2 avril 1999, op. cit., p. 2.

¹¹ Source : enquête « structure des salaires », Eurostat, 1996, dans « Les salaires : toutes choses étant égales par ailleurs » de Rachel Silvera, ouvrage collectif Les nouvelles frontières de l'égalité, La Découverte.

La différence de salaire est particulièrement importante pour les cadres (elle représenterait près du tiers). Elle s'explique par la présence plus faible des femmes dans les catégories d'encadrement supérieur, mais aussi par un effet de génération, ces postes étant en général occupés par des salariés relativement âgés alors que les femmes cadres sont plus jeunes. Mais, pour un même poste de cadre, il subsiste une différence de salaire, les femmes bénéficiant dans une moindre mesure de promotions individuelles. Les dirigeants d'entreprises interrogés ont indiqué d'ailleurs que les femmes cadres étaient souvent moins revendicatives en matière de salaire que les hommes. Une d'entre elles a admis que la composition masculine de l'équipe de direction pouvait expliquer le retard des femmes en matière d'augmentation salariale.

La question de l'inégalité de salaire ne peut pas être réduite exclusivement à un phénomène de discrimination ; c'est pourquoi la mise en œuvre d'un projet de rattrapage est complexe et passe par une accélération des carrières des femmes (promotion, formation) et par une valorisation des métiers majoritairement occupés par des femmes (statut, rémunération).

Plusieurs études comparatives montrent qu'à niveau de recrutement équivalent, les femmes progressent moins que les hommes.

Cette inégalité, peu étudiée, existe dans le secteur public¹³, dont le fonctionnement devrait être pourtant plus objectif puisque très réglementé.

Dans le secteur privé, on retrouve la même inégalité de carrière. Plusieurs études du CEREQ¹⁴ consacrées à l'étude comparée des carrières des hommes et

¹² Commission européenne, Différences de rémunération entre les hommes et les femmes, octobre 1998.

¹³ S'agissant du secteur public, le rapport Colmou cite une étude concernant la direction générale des impôts : parmi les agents de catégorie A, 68 % des hommes et 85 % des femmes sont restés au même niveau dix ans plus tard. Parmi les agents de catégorie B, 48 % des hommes sont toujours dans cette catégorie, alors que 62 % des femmes le sont et n'ont pas été promues. Parmi les agents de catégories C, 45 % des hommes et 70 % des femmes n'ont pas changé de catégorie.

¹⁴ CEREQ, Bref n° 135, oct. 1997, Insertion professionnelle et début de carrière. Les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme ?

des femmes montrent que, si la première insertion dans le monde du travail est déjà marquée par les spécialisations différentes et par une moindre valorisation du diplôme chez les femmes, l'écart se creuse très fortement avec les années en raison de l'arrivée des enfants. Cette difficulté de promotion est particulièrement manifeste pour l'accès aux postes d'encadrement.

Femmes : des carrières en panne

Voici la mesure de la moindre progression de carrière des femmes¹⁵

- dans la catégorie ayant débutée comme « employé », seulement 17 % des femmes, contre 30 % des hommes, étaient passées à la catégorie « profession intermédiaire » et 4 % des femmes contre 26 % des hommes à la catégorie « cadre supérieur » ;
- dans la catégorie ayant débutée comme « profession intermédiaire », 61 % des femmes contre 42 % des hommes sont restées dans cette catégorie. 17 % seulement de femmes, contre 38 % des hommes, sont devenues cadres.

La part des femmes dans les catégories cadres et professions intellectuelles supérieures (34,2 %¹⁶ en 1996) a progressé fortement en une décennie (27 % en 1986).

Elle est très inférieure à celle que les femmes occupent dans les professions intermédiaires (45,9 %) et surtout employées (76 %). Cette part d'un tiers est de plus gonflée par la surreprésentation des femmes dans l'activité enseignante, ce qui diminue encore leur part dans les activités d'encadrement proprement dites.

Avec un niveau d'études supérieur au baccalauréat, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à accéder au statut de cadre -69 % des femmes contre 83 % des hommes- pour les titulaires d'un diplôme d'école ou de troisième cycle¹⁷.

¹⁵ Les nouvelles frontières de l'inégalité, La Découverte.

¹⁶ Source : enquête « emploi », mars 1998.

L'accès aux postes de direction est encore plus rare : **dans les 5000 premières entreprises, les femmes ne représentent que 7 % des cadres dirigeants.**

Un exemple : le secteur bancaire

L'exemple du secteur bancaire, dont les représentants patronaux ont été auditionnés, montre bien cette inégalité de carrière pour les femmes.

Les femmes représentent plus de 60 % des employés et des «gradés» contre 28 % des cadres, et seulement 11,7 % des cadres de haut niveau (catégorie I et hors échelle). L'ancienneté ne suffit pas à expliquer cette situation : parmi les nouveaux embauchés, les femmes cadres sont recrutées à un niveau de diplôme plus élevé que les hommes, mais peu sur les métiers les plus valorisés (management, finances) ou dans les hauts niveaux de responsabilité (postes commerciaux de haut niveau). Cette inégalité de carrière est ressentie par les salariés féminins comme masculins : dans l'étude de la CGT¹⁸, c'est systématiquement dans le secteur banque-assurance que les salariés expriment le plus grand sentiment d'inégalité de carrière entre les hommes et les femmes : c'est le seul secteur dans lequel la majorité de salariés cite l'égalité hommes-femmes comme le domaine où il est le plus urgent d'apporter des aménagements dans le travail. Seuls 7 % d'entre eux estiment que l'accès aux responsabilités est égal pour les hommes comme pour les femmes, contre 17 % dans l'ensemble des secteurs.

Les femmes sont souvent confrontées à des conditions de travail particulièrement difficiles

Paradoxalement, les femmes sont fortement représentées dans des métiers qui exigent une disponibilité horaire très forte, comme les soins aux personnes ou le commerce. Elles sont souvent confrontées au travail de nuit, à des amplitudes journalières importantes et à une irrégularité des horaires.

¹⁷ Source : CEREQ, ONEVA 1997.

¹⁸ Op. cit., p. 17.

Les conditions matérielles de travail sont vécues comme difficiles dans de nombreux secteurs, en particulier dans le textile -où la productivité a fortement augmenté mais où le travail est resté très manuel-, ainsi que dans le secteur agro-alimentaire.

Dans le secteur de la grande distribution, une étude réalisée auprès de 2725 salariés par le CSA à la demande de la CFDT montre que les femmes s'estiment exposées au bruit (68 %), au froid (59 %), au port de charges lourdes (67 %), à des gestes répétitifs (79 %). Près de la moitié des femmes font état de douleurs liées au travail.

Enfin, les femmes sont encore trop souvent victimes de harcèlement sexuel. Sur ce sujet, les contentieux sont rares et les tentatives de dialogue social ont échoué. Dans les quelques études conduites¹⁹, entre 8 et 19 % de salariées ont déclaré avoir été victimes de harcèlement au sens large (avances assorties d'un chantage, propositions renouvelées malgré le refus, propos et gestes douteux....).

L'Association contre la violence faite aux femmes a étudié, à la demande du service des droits des femmes, une centaine de dossiers de femmes ayant dénoncé ce harcèlement : cette étude montre la gravité des atteintes (dans 10 % des cas, le harcèlement s'était traduit par une tentative de viol ou un viol) et des conséquences professionnelles (71 % de ces femmes avaient perdu leur emploi).

Les femmes sont de plus en plus souvent en situation de précarité

L'aggravation de la précarité pour les femmes est attestée par la pauvreté d'un nombre croissant de femmes isolées et par un taux de chômage plus élevé que pour les hommes.

¹⁹ Notamment les enquêtes suivantes : Maxi/Institut Louis Harris, 1988, étude CFDT/CSA de 1990, Droits des femmes/Institut Louis Harris, 1992

L'inégalité entre les femmes est croissante

Le croisement des inégalités liées au genre avec d'autres facteurs d'inégalité, voire de discrimination, est un facteur d'exclusion.

Si l'on prend en compte la discrimination en fonction de l'âge, on peut, par exemple, constater que les femmes de plus de 35 ans ont deux fois moins accès à la formation que les hommes.

De même, la discrimination raciale pénalise fortement certaines femmes, contrairement à une idée reçue qui voudrait que les jeunes filles d'origine étrangère accèdent plus facilement à l'emploi que les garçons dans la même situation : les contacts avec les missions locales, notamment dans les zones rurales, ont souligné les difficultés des jeunes femmes issues de l'immigration à trouver un emploi, malgré leur réussite scolaire. Au-delà de la discrimination, les jeunes filles issues de l'immigration éprouvent des difficultés supplémentaires, liées à la pression de leur entourage familial qui souvent influence leur orientation scolaire, et limite leur mobilité et leur recherche d'emploi.

De façon générale, l'on constate que la sélectivité accrue à laquelle sont confrontées les femmes entraîne un contraste très fort entre les quelques femmes aux postes de décision ou dans des métiers « masculins », extrêmement volontaires et compétentes, et celles, beaucoup plus nombreuses qui, sans avoir démérité, restent dans les emplois peu qualifiés ou sont au chômage. Cette situation de concurrence et d'antagonisme social n'est pas favorable à l'émergence d'une solidarité entre les femmes.

D'ailleurs, sur un plan macro-économique, le rapport du Conseil d'analyse économique montre fort bien que la concentration de femmes désormais très nombreuses sur un nombre réduit d'emplois « féminins » entraîne un phénomène de concurrence, générateur de chômage et de dégradation des conditions d'emploi pour les femmes.

Un des facteurs important de précarité pour les femmes est le développement d'un temps partiel non choisi

Le temps partiel est, certes, une modalité de travail particulièrement prisée par les femmes pour favoriser la conciliation entre une vie familiale très exigeante et le travail. Mais une part croissante des femmes subissent le temps partiel parce qu'elles sont concentrées dans des métiers qui utilisent ce mode de travail comme un outil de flexibilité : grande distribution, aide et soins à domicile, entretien... **On estime aujourd'hui à 38 % le temps partiel subi, qui au total concernerait plus d'un million de femmes.**

Ce temps partiel, contrairement au temps partiel souhaité, s'accompagne d'horaires irréguliers (qui empêchent le plus souvent le cumul avec un autre emploi et font perdre le bénéfice personnel du temps partiel) et d'un salaire faible.

Ce développement du temps partiel chez les femmes explique pour beaucoup la faiblesse des revenus qu'elles tirent du travail : **80 % des salariés percevant moins de 3650 F mensuels nets en 1997 étaient des femmes**²⁰.

Cette situation est ambivalente : pour certaines femmes qui vivent avec un conjoint qui travaille, le temps partiel peut constituer une modalité acceptable, même s'il ne résulte pas d'un choix de la femme, car il permet, notamment après une longue interruption, de revenir dans le monde du travail²¹.

En revanche, pour les femmes de plus en plus nombreuses qui ne peuvent compter que sur leur propre salaire cette situation peut engendrer une pauvreté dramatique.

²⁰ Les nouvelles frontières de l'inégalité, op. cit., p. 18.

²¹ Une étude de l'observatoire de l'ANPE de janvier 1999 sur l'activité réduite montre que, dans cette catégorie, les 3/4 des femmes sont satisfaites de l'activité réduite.

Ainsi, la part des femmes à bas salaire (moins de 5000F), chef de famille ou vivant avec un conjoint chômeur percevant également un bas salaire, a augmenté et représente aujourd'hui 35 % des situations²². Pour une partie d'entre elles, cette précarité se transforme en véritable pauvreté, puisque plus de 10 % des femmes à temps partiel sont considérées comme étant en dessous du seuil de pauvreté²³.

La situation des femmes isolées avec enfants doit être spécialement évoquée

En effet, si, par comparaison avec les pays anglo-saxons, le système français incite plutôt ces femmes à travailler (le taux d'activité des mères seules est de 75 %), ce qui évite la pauvreté et l'exclusion sociale à un plus grand nombre d'entre elles, l'évolution récente est néanmoins catastrophique. Le taux de pauvreté de ces familles est de 17 %, et atteint 30 % si l'on valorise le facteur logement²⁴.

Les coûts sociaux associés au développement de ces situations de précarité militent pour une politique de prévention, incitant davantage les femmes dans cette situation à travailler, en facilitant leur accès au logement, à une garde d'enfant de qualité et à un accompagnement vers l'emploi individualisé.

La précarité touche les femmes de plus en plus nombreuses qui sont dépourvues d'emploi

Les chômeuses sont désormais plus nombreuses que les chômeurs. **Elles représentent 51 % des demandeurs d'emploi, alors qu'elles ne constituent que 45 % des actifs.** Le taux de chômage féminin est de 13,5 % contre 9,8 % pour les hommes. Ce « surchômage » est particulièrement important dans trois catégories :
- les jeunes filles arrivant sur le marché du travail en fin d'études, malgré leurs diplômes, sont pénalisées par leur mauvaise orientation, mais aussi par une

²² Sophie Ponthieux, Pierre Concialdi, «Travail, genre et société», Revue du MAGE, n°1, 1999.

²³ INSEE, «Budget de familles», 1995.

²⁴ «Les familles monoparentales : plus nombreuses et plus pauvres, elles sont le reflet d'une politique familiale inadaptée», M. Berthier, D. Oriot, dans Revue française de affaires sociales, oct.-déc. 1998.

discrimination liée à la crainte d'une maternité prochaine. Particularité du chômage féminin, le diplôme est moins valorisé pour les femmes : il mène moins vite à un emploi, et souvent à un emploi qui ne correspond pas à son niveau ;

- les femmes demandeurs d'emploi de longue durée, faiblement qualifiées, sont plus nombreuses que les hommes ;

- les femmes en « sous-emploi » (demandeurs d'emploi exerçant parallèlement une activité réduite), que ce soit en fin d'études ou après une interruption de carrière liée à la maternité.

Le recul récent du chômage a davantage profité aux hommes qu'aux femmes : entre février 1998 et février 1999, le taux de chômage des hommes a baissé de 5 % pour les hommes contre 4,1 % pour les femmes²⁵.

Pour ces femmes, le chômage se traduit parfois par une situation de pauvreté dramatique : 18,6 % des femmes demandeurs d'emploi sont considérées comme étant en dessous du seuil de pauvreté²⁶.

Il faut signaler que ce « surchômage » féminin existe dans la quasi-totalité des pays développés.

Blocage culturel et discrimination

Cette inégalité, surprenante dans un contexte social et juridique favorable, s'explique par des handicaps culturels et des discriminations indirectes.

Le contexte social et juridique devrait pourtant être favorable

Depuis une vingtaine d'années, les comportements féminins ont beaucoup évolué, les femmes ayant sans ambiguïté manifesté leur volonté de se qualifier et de travailler, quelle que soit leur situation familiale et sociale. Le contexte juridique a

²⁵ Évolution de la demande d'emploi catégorie 1 (CVS), observatoire de l'ANPE, février 1999.

²⁶ INSEE, enquête « budget famille », 1995.

également considérablement évolué, supprimant les discriminations à l'encontre des femmes tout en permettant de prendre des mesures actives en leur faveur pour compenser les inégalités de fait.

Les femmes ont manifesté leur volonté de travailler et de se qualifier

Les femmes ont manifesté une volonté unanime de travailler

Le taux d'activité des femmes est désormais supérieur à 80 % pour toutes les tranches d'âge entre 25 et 50 ans.

Les femmes n'interrompent plus leur activité professionnelle pour élever leurs jeunes enfants. L'activité professionnelle des femmes ayant deux enfants, y compris en bas âge, est une particularité française, liée notamment à l'importance des structures collectives de garde. Même parmi les femmes de 25 à 50 ans, mères de 3 enfants, l'activité est devenue majoritaire.

Cependant, les retraits d'activités liés à l'extension de l'allocation parentale d'éducation (APE) au 2^e enfant en 1994 ont montré la fragilité de ce choix dans certaines catégories professionnelles.

De nombreuses femmes, compte tenu de leur niveau de salaire, du faible intérêt du travail qu'elles exercent, de l'absence de perspectives d'accès à l'emploi pour celles qui étaient au chômage, ont arbitr^e en défaveur du travail. Ces femmes, peu qualifiées, éprouveront beaucoup de difficultés à se réinsérer dans le monde du travail après trois ans ou plus d'inactivité. Le nombre de femmes actives parmi la population éligible a diminué de plus de 100 000 en trois ans. Le taux d'activité des mères de 2 enfants vivant en couple et dont le benjamin est né entre mars 1994 et mars 1997 est passé de 70 % à 55 %.

Une étude très récente²⁷ menée à la demande de la CNAF auprès des femmes ayant bénéficié de l'extension de l'APE en 1994 a montré que, si 3/4 d'entre elles avaient un emploi avant, elles n'étaient plus que la moitié après le passage dans le dispositif.

La réussite scolaire féminine est un atout incontestable

Les jeunes femmes sont aujourd'hui plus qualifiées que les garçons, contrairement à leurs aînées qui étaient beaucoup moins diplômées que les hommes de leur génération.

Les filles font désormais des études plus longues et réussissent mieux leurs examens. Le taux de réussite féminin au baccalauréat est supérieur à celui des garçons (81,2 % contre 76,5 % en 1998). Elles poursuivent leurs études plus longtemps que les garçons tout en redoublant plus rarement. Il y a aujourd'hui 120 filles pour 100 garçons dans l'enseignement supérieur.

Cette meilleure réussite scolaire se traduit sur le plan professionnel par le fait que 25 % des femmes actives détiennent aujourd'hui un diplôme supérieur au baccalauréat contre 10 % des hommes actifs²⁸.

La poursuite de longues études représente un investissement très lourd pour ces jeunes filles comme pour la société, qui serait mieux rentabilisé si les femmes n'étaient pas par la suite cantonnées à des métiers ou à des postes limités.

Le cadre juridique est désormais favorable à l'égalité professionnelle

Les discriminations ont été progressivement supprimées

²⁷ Le devenir des sortants de l'APE de rang 2, CREDOC, mai 1999.

²⁸ Michel Gaude, rapport CAE, op.13 cit.

Le principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes est protégé par les conventions internationales²⁹, ainsi qu'une directive européenne depuis 1976³⁰. La législation française a été renforcée en 1983 par la « loi Roudy » qui organise le passage d'un système « protecteur » des femmes à un système « égalitaire », privilégiant la non-discrimination.

La jurisprudence française et surtout européenne conforte cette non-discrimination. Les conventions collectives ont progressivement supprimé les clauses discriminatoires.

Même si des aménagements peuvent encore être apportés à ce régime juridique, on peut affirmer qu'aujourd'hui la discrimination à l'encontre des femmes ne résulte plus de l'insuffisance de la loi.

En matière salariale, le principe de l'égalité était déjà posé par la loi de 1972³¹, mais la « loi Roudy » a précisé la notion de valeur égale du travail, conféré aux syndicats la possibilité de se constituer partie civile et introduit de nouvelles règles de preuves. En effet, la loi invite le salarié à apporter des éléments de faits prouvant la discrimination et l'employeur à fournir les éléments objectifs qui pourraient justifier l'inégalité de rémunération. Le juge forme ensuite son intime conviction, au besoin après une instruction complémentaire.

Dans le domaine de la discrimination salariale, les contentieux commencent à émerger, la Cour de cassation³² ayant récemment validé le principe que l'employeur doit avoir suffisamment défini les tâches confiées aux salariés pour démontrer que

²⁹ Convention 100 de l'OIT posant le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou de valeur égale, convention 111 sur la non-discrimination en matière d'emploi et de profession). Convention de l'ONU du 18 déc. 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

³⁰ Directive du 9 février 1976 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail.

³¹ Article L.140-2 du code du travail.

³² Cass. soc 12/02/1997 SARL USAI champignons c/ Madame Fabienne Douarre et Madame Véronique Daudel.

les compétences requises, la pénibilité du travail..., justifient une différence de rémunération.

En matière de recrutement, de promotion, de formation (hormis pour quelques emplois pour lequel le sexe est une condition déterminante de l'exercice), le principe de non-discrimination est également posé³³ mais la charge de la preuve incombe au salarié. En principe, la jurisprudence communautaire, et désormais la directive européenne du 15 décembre 1997, imposent le déplacement de la charge de la preuve vers l'ensemble des parties, mais elles ne sont pas encore appliquées.

Dans ces domaines, les contentieux sont beaucoup plus rares alors que les inégalités sont plus importantes qu'en matière de salaire. Une plus grande transparence dans la gestion des carrières, ainsi qu'un rapport annuel sur la situation des femmes plus pertinent, pourraient donner une base plus solide aux syndicats pour revendiquer un traitement plus égalitaire et engager le cas échéant des négociations ou des contentieux.

Des outils permettant des actions de rattrapage des inégalités ont été mis en place

Les «lois Auroux»³⁴ avaient déjà mis en place une obligation d'information sur la situation comparée des femmes et des hommes auprès des membres du comité d'entreprise et des délégués syndicaux lors de la négociation annuelle sur les salaires.

La «loi Roudy» a également permis des mesures temporaires en faveur des femmes pour remédier aux inégalités de fait. Elle a invité les partenaires sociaux à négocier à tous les niveaux pour supprimer les clauses discriminatoires ou «protectrices» et pour organiser un «rattrapage» de la situation des femmes.

³³ «Loi Auroux» du 1^{er} août 1982 : interdiction de toute discrimination, en particulier fondée sur le sexe, dans le règlement intérieur ou dans l'utilisation par l'employeur de son pouvoir de sanction et de licenciement.

³⁴ Lois du 28 octobre 1982 et du 13 novembre 1982.

Au niveau interprofessionnel, un accord a été signé le 23 novembre 1989 par le CNPF, la CGPME et l'UPA d'une part, la CFDT, la CFE-CGC et CGT-FO d'autre part. Cet accord devait engager des négociations de branches portant sur le constat de l'égalité hommes-femmes et la mise en place d'objectifs concrets. Un seul accord s'est explicitement référé à l'accord interprofessionnel, concernant peu de femmes puisqu'il s'agit de la cimenterie. Le bilan est donc très décevant.

Au niveau des branches professionnelles, la négociation s'est également révélée pauvre, axée sur la suppression de causes discriminatoires (par exemple, l'industrie charcutière supprimait en 1995 l'interdiction du travail de nuit des femmes pour limiter les discriminations d'accès à l'emploi) ou l'aménagement des différents congés (maternité, parental, enfant malade, rentrée scolaire, adoption...).

Les branches, sur la base du constat de l'inégalité, peuvent négocier un plan de rattrapage, ce qui n'a pas été fait de façon globale.

La plasturgie constitue une exception notable, avec un accord cadre visant la formation des salariés les moins qualifiés, qui sont pour beaucoup des femmes. Des accords régionaux ont ensuite permis de mettre en œuvre dans les entreprises, y compris dans des PME, des opérations de qualification souvent accompagnées de promotions professionnelles pour les femmes. Ces actions ont été aidées par des aides à la formation de l'État.

Au niveau des entreprises, la situation est plus contrastée. La «loi Roudy» prévoyait la mise en place de plans d'égalité.

Seuls 34 plans ont été conclus par des entreprises, souvent à l'occasion d'un changement technologique ou organisationnel important (travail en équipe autonome, développement de la polyvalence, changement de l'organisation du temps de travail). 25 d'entre eux ont été conclus dans des entreprises de plus de 300 salariés.

Les syndicats signataires sont les suivants : la CFDT a signé 23 plans ; la CGT, 14 ; la CGC, 11 ; FO ,10 et la CFTC, 8. La majorité d'entre eux prévoient des objectifs chiffrés et déterminent des catégories de personnel particulièrement visées. Le recours à des quotas (recrutement, formation) n'apparaît que dans 5 accords. La formation est l'outil privilégié.

Cependant, au-delà des plans d'égalité, **de très nombreux accords d'entreprises dans des secteurs relativement féminisés** prennent en compte les difficultés particulières rencontrées par les femmes en matière de conciliation avec la vie familiale (prise en compte des souhaits des salariés dans l'organisation du travail, individualisation des horaires, temps choisi, temps partiel scolaire).

Ainsi, par exemple, deux des grandes entreprises rencontrées (Fleury-Michon et Yves Rocher) n'avaient jamais entendu parler des plans d'égalité, mais ont clairement mis en place une organisation du travail favorable aux femmes. Au-delà de l'organisation du travail, ces entreprises ont mis en place des mesures de formation, de mobilité, de recrutement, favorables à l'égalité des chances.

Des dispositifs d'aide financière ont été créés

La «loi Roudy» a également permis la mise en place de systèmes d'aides financières de l'État, essentiellement à la formation et à l'amélioration des conditions de travail.

Les contrats d'égalité permettent de financer les plans d'égalité conclus par les entreprises, à travers des actions de formation, des aménagements de poste de travail et des études.

Seuls 22 contrats ont été conclus avec l'État. Fait significatif, les entreprises rencontrées (sauf, bien sûr, celles qui les avaient utilisés) en ignoraient toutes l'existence.

Les contrats de mixité, mis en place en 1987, sont des aides à la formation accordées de façon individuelle par salarié.

Ils visent en principe des entreprises de moins de 600 salariés et mettent en place des actions de formation destinées à faire accéder les femmes à des postes auxquels elles n'auraient pas eu accès spontanément. Les contrats de mixité sont essentiellement des aides individuelles à la formation qui, dans la perspective d'une amélioration de l'égalité d'accès à la formation, n'auraient plus de raison d'être.

Les contrats de mixité ont été plus nombreux (1500 salariés concernés depuis 1987). Dans les entreprises rencontrées, le contrat de mixité a pu constituer un aiguillon, accompagné le plus souvent d'autres mesures financièrement attractives (autres aides à la formation ou à l'emploi). On peut cependant observer que la situation professionnelle des femmes à l'issue du contrat de mixité ne semblait pas toujours considérablement modifiée, malgré l'exigence d'une augmentation salariale.

Enfin, **des crédits d'études** ont été ouverts aux petites entreprises en 1989, mais leur utilisation est restée confidentielle.

Des obstacles culturels et des discriminations indirectes expliquent la moindre réussite professionnelle des femmes

La situation professionnelle des femmes n'est pas à la hauteur des progrès qui viennent d'être évoqués. L'analyse des causes n'est pas simple car elle implique les représentations par les acteurs hommes et femmes de leurs rôles, qui sont difficiles à mettre en évidence et qui devraient faire l'objet d'études qualitatives complémentaires.

Certains facteurs objectifs de blocage peuvent néanmoins être mis en évidence en matière d'orientation scolaire, de fonctionnement des entreprises, de répartition des rôles dans la famille.

Des obstacles culturels pèsent sur l'orientation scolaire des filles et la disponibilité des femmes vis-à-vis du travail

L'orientation de la formation initiale des filles est inadaptée

Cette inadaptation constitue aujourd'hui le problème le plus préoccupant et probablement la principale explication du «surchômage » féminin.

Les femmes sont concentrées sur quelques métiers représentant moins du tiers des emplois

Les emplois féminins se concentrent sur un nombre réduit d'emplois, alors que les hommes ont un éventail plus large de métiers et donc des opportunités d'emplois plus importantes. Six groupes professionnels rassemblent 60 % des femmes alors qu'ils ne représentent que 30 % des emplois : enseignants, professions intermédiaires de la santé et du travail social, employés d'entreprise et d'administration, commerce, personnel de service direct aux particuliers.

Concentration des métiers

Cette concentration ne s'est pas faite sur les métiers nécessairement les plus porteurs en terme d'emploi.

L'évolution en termes d'emploi des «métiers féminins» est contrastée : les services aux personnes ont progressé, tandis que les emplois administratifs et industriels (textile, électronique) peu qualifiés ont chuté.

En revanche, pour les jeunes femmes diplômées, la progression des femmes dans certains métiers «mixtes» par rapport à la situation de 1983 est une opportunité : formateurs, cadres administratifs, technicien administratif, comptable et financier, représentants, professionnels du droit, agents administratifs tourisme et transport, professionnels de la communication, paramédical, cadres de banques et assurances.

Dans des métiers «masculins» qui se sont révélés les plus créateurs d'emplois depuis 1983, la progression des femmes a été très faible : professionnels des arts et spectacles, dirigeant d'entreprise, ouvrier qualifié manutention, armée, pompier, police, ouvrier qualifié maintenance, conducteurs d'engins BTP.

La concentration dans certains métiers aigüise de surcroît la concurrence entre les femmes, les plus diplômées prenant souvent la place de celles qui ont une qualification correspondant normalement aux compétences requises pour le poste. Ainsi, pour un emploi de secrétaire, les femmes détentrices de CAP sont concurrencées par des BTS.

La mixité est un enjeu d'égalité mais aussi de qualité. L'égalité des chances doit également permettre d'ouvrir davantage certains métiers aux hommes ou d'éviter une féminisation excessive. Ainsi, par exemple, un recrutement plus important d'hommes dans les activités de soins, d'éducation de l'enfant, de travail social paraît souhaitable pour lutter contre les stéréotypes associés aux rôles respectifs des hommes et des femmes acquis dès la petite enfance. Il permettrait également d'assurer une présence masculine à des enfants qui n'en ont plus toujours dans leur foyer.

On ne constate pas de progrès dans l'orientation des filles

Malgré la volonté de diversifier l'orientation scolaire des filles, aucune amélioration sensible n'est intervenue depuis quinze ans :

- dans les filières générales, les filles s'orientent en classe de première vers les sections littéraire (82 % de filles) et économique (62 % de filles) et les garçons vers les filières scientifiques (57 % de garçons). Or, les résultats des filles dans les disciplines scientifiques, notamment en classe de seconde, n'expliquent pas ces choix. La différence est encore plus forte dans les études supérieures, dans la mesure où l'obtention d'un baccalauréat scientifique pour les filles est beaucoup moins souvent suivie d'une orientation scientifique (sauf dans les «sciences de la vie») ;
- dans les formations professionnelles, où elles sont globalement moins nombreuses, l'orientation est également très sexuée. Les filles sont orientées vers les secteurs du service : secrétariat et secteur social (95 % de filles), comptabilité, commerce. Elles sont près de 18 000 chaque année en CAP ou BEP dans les sections sanitaires et sociales, alors qu'en pratique l'emploi dans ce secteur est conditionné à un diplôme spécifique. Dans les filières industrielles très masculines, elles ne sont représentées fortement que dans l'habillement.

Cette orientation résulte à la fois du choix de l'élève, de la famille et du milieu institutionnel. Pour autant, ces choix doivent-ils être entérinés, alors qu'ils sont fortement conditionnés par les représentations sociales, et qu'ils se décident dans le contexte d'une information insuffisante sur la nature des emplois et les perspectives d'embauche ?

Les souhaits déjà problématiques des élèves et des familles sont confortés par une offre de formation (détermination des filières et du nombre de places) insuffisamment liée aux perspectives d'emploi et à l'évolution des métiers.

Des formations inadaptées

Les jeunes filles se retrouvent plus souvent au chômage à l'issue de leur formation.

Une étude du CEREQ³⁵ sur la situation professionnelle, cinq ans après, des jeunes de la génération 1992 montre que les situations de chômage sont les plus nombreuses dans les filières féminines : 19 % de chômage pour les titulaires d'un Cap-bep tertiaire dans lesquels la part de filles est de 77 %, 14 % pour les titulaires d'un bac tertiaire dans lesquels la part de filles est de 71 %. Inversement, les situations de chômage sont plus rares pour les titulaires d'un diplôme industriel où la part des filles est dans tous les cas inférieure à 15 %. Leur présence est cependant plus marquée dans les formations supérieures universitaires techniques et scientifiques (33 %) ou dans les écoles d'ingénieurs (22 %).

L'inégal partage des tâches domestiques pèse sur la carrière des femmes

Malgré l'entrée massive des femmes dans le monde du travail, les rôles respectifs des hommes et des femmes ont peu évolué. Dans ce contexte, les choix qui sont faits au sein des couples conduisent le plus souvent au sacrifice de la carrière de la femme au moment de l'accès à la formation ou à la promotion, de la mobilité.

Au quotidien, ces responsabilités familiales se traduisent par une moindre disponibilité pour le travail.

80 % de l'activité domestique repose sur la femme, ce qui représente une moyenne de 3h30 par jour pour les femmes qui travaillent à plein temps³⁶.

Seule la présence d'un enfant de moins de trois ans entraîne une participation plus active du conjoint.

Une étude récente de la CFDT³⁷ sur des salariés appliquant les 35 heures heures depuis plus de 6 mois montre que le temps libéré est utilisé par une majorité d'hommes (53 %) pour des activités de loisirs, tandis que la plus grande part des femmes le consacrent à la famille (48 % des femmes contre 28 % des hommes). Il

³⁵ Génération 92 : profil, parcours et emplois en 1997, CEREQ, Bref n° 149, janv. 1999.

³⁶ Michel Gaude, annexe au rapport du CAE déjà cité.

³⁷ Enquête menée fin 1997 auprès de 6000 salariés de 135 entreprises appliquant la réduction du temps de travail.

est intéressant de noter qu'au départ les femmes et les hommes affichent la même aspiration au temps libre, même si en pratique les choix opérés sont différents.

De même, lorsque les hommes sont à temps partiel, c'est souvent pour se former alors que pour les femmes le temps partiel est avant tout une modalité de conciliation avec la vie de famille : 8,5 % des femmes à temps partiel suivent une formation contre 26 % des hommes.

Le fonctionnement des entreprises est source d'inégalités pour les femmes

La discrimination à l'embauche, plus contournée qu'auparavant, reste néanmoins évidente

La discrimination à l'embauche, interdite par les textes, est toujours très forte comme le confirment les acteurs rencontrés (ANPE, entreprise d'intérim), bien qu'il y ait peu d'études ou de contentieux sur ce thème.

La discrimination à l'embauche s'affiche beaucoup plus rarement depuis la «loi Roudy» mais elle persiste dans la formulation de l'offre d'emploi et surtout la sélection des candidatures. Les entretiens tant avec les acteurs du placement (ANPE, entreprises d'intérim) qu'avec les entreprises et les salariés, ont confirmé ces discriminations.

À qualification égale, dans un même secteur d'activité, les femmes ont moins de chances de trouver un emploi que les hommes.

La mise en évidence de ces discriminations est difficile, mais des études qualitatives menées conjointement avec l'ANPE pourraient être conduites.

Le moindre accès à la formation continue gêne la progression de carrière des femmes

La formation est la clé d'accès à la promotion, même si ce lien n'est pas immédiat. Elle constitue la meilleure protection contre le chômage. Or les femmes se forment beaucoup moins que leurs homologues masculins.

Femmes et formation

Rappelons les principales données synthétisées dans le rapport déjà cité du secrétariat d'État à la Formation professionnelle.

Les femmes sont employées dans des secteurs peu formateurs : 40 % de femmes dans le commerce où le taux d'accès à la formation n'est que de 20 %, et 60 % de femmes dans le secteur des services non marchands où le taux d'accès à la formation est de 24 %. Inversement, un secteur formateur comme l'énergie (taux d'accès de 41,3 %) ne compte que 21 % de femmes.

À l'intérieur d'un secteur, il existe parfois des différences importantes entre les taux d'accès féminins et masculins. Ainsi, par exemple, dans le secteur des assurances les femmes ont un taux d'accès de 39 % contre 53 % pour les hommes.

Les femmes sont plus souvent employées dans des petites entreprises où le taux d'accès à la formation est faible : inférieur à 10 % pour celles de moins de 10 salariés, et à 20 % dans celles de moins de 100 salariés (contre 31 % dans les plus de 500 salariés).

Un ouvrier qualifié a deux fois plus de chances d'accéder à la formation qu'une femme de même catégorie.

Enfin, comme on l'a déjà indiqué, les femmes de plus de 35 ans ont deux fois moins de chances que les hommes d'accéder à la formation.

Au-delà de ces facteurs objectifs, les entretiens avec les salariées des entreprises rencontrées et les organismes de formation auditionnés ont mis en évidence des

raisons plus subjectives qui, pour être imputables aux femmes, n'en doivent pas moins être combattues : la moindre mobilité des femmes liée à la pression de la famille -même en l'absence d'enfants-, la crainte de l'échec liée à un manque d'assurance ou, au contraire, la hantise de la réussite (par rapport à la situation du conjoint). De plus, pour les générations plus anciennes, notamment en milieu industriel, l'emploi, lié à la nécessité d'un second salaire, n'était absolument pas lié à une perspective de carrière.

Enfin, l'impact de la formation sur la carrière étant moins favorable pour les femmes que pour les hommes³⁸, la motivation de celles-ci peut s'en ressentir.

L'organisation du travail dans les entreprises n'est pas favorable aux femmes

L'organisation du travail, compte tenu des charges familiales qu'assument les femmes, oriente le choix du métier exercé et pèse sur leur volonté de postuler à des postes de responsabilité.

L'augmentation des horaires atypiques (travail avant 8 h, après 18 h, durant le week-end, ou horaires irréguliers), qui concernent désormais la majorité des salariés, pose de nombreuses difficultés aux mères de familles.

De même, les horaires tardifs des cadres, particularité française, découragent de nombreuses femmes d'être candidates à des postes de responsabilité. Les cadres français, du secteur public ou privé, ont des durées du travail plus longues que dans les autres pays développés (moyenne hebdomadaire 45 heures³⁹. En Europe, seuls les cadres anglais et portugais ont une durée hebdomadaire supérieure⁴⁰.

³⁸ Évolution du contenu du travail du salaire promotion<R>Hommes 56,7 % 8,5 %
14,6 %<R>Femmes 58,4 % 6,7 % 12,8 %

³⁹ Selon l'enquête qualitative de la CFDT (UCC) qui inclue le travail réalisé par les cadres en dehors de l'entreprise.

⁴⁰ Source : EUROCADRES, données Eurostat : enquête sur les forces de travail, 1995.

Lorsque les femmes consentent à ce sacrifice, c'est au détriment de la vie familiale : l'absence des parents, père et mère, mobilisés par leur activité professionnelle, est une évolution qui pose question.

La faible participation des femmes à la représentation des salariés explique l'insuffisante prise en compte de leurs difficultés

La faible représentation des femmes dans l'activité syndicale peut expliquer l'absence de mise en œuvre dans les branches et les entreprises des instruments de la «loi Roudy».

Malgré les mesures prises par certaines confédérations, notamment la CFDT dès les années 80 et la CGT dans les années 90, la participation des femmes à l'activité syndicale reste modeste. Elles sont moins nombreuses dans les syndicats et fédérations qu'au niveau confédéral.

Ainsi, par exemple dans le secteur bancaire où les femmes sont majoritaires, il n'y a pas de femmes parmi les délégués syndicaux au niveau de la branche. Pourtant, les adhérents CGT du secteur banque-assurance, interrogés sur l'importance de la mixité dans la vie syndicale, répondent à 78 % : «très importante», en tête devant tous les autres secteurs d'activité.

Dans les entreprises, les femmes sont plus nombreuses parmi les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise que dans les délégations syndicales, instances de négociation.

Pourtant la participation des femmes aux négociations fait émerger des préoccupations habituellement peu discutées, notamment concernant l'organisation du travail. Ces préoccupations peuvent, certes, s'avérer fondamentales pour les femmes, mais elles sont également bénéfiques pour l'ensemble des salariés.

Conclusion

En conclusion de cette première partie, la situation des femmes paraît traversée de paradoxes :

- des femmes qui participent au développement économique, sans reconnaissance de leur apport ;
- un contexte juridique européen et français favorable qui ne parvient pas à remédier aux inégalités de fait ;
- des actions favorables à la situation des femmes conduites par certaines entreprises sans objectif initial de résorber une inégalité professionnelle, mais plutôt avec la volonté de moderniser le fonctionnement de l'entreprise, ou de résoudre un problème d'emploi ;
- des femmes qui, en France, veulent conjuguer une véritable égalité professionnelle avec une vie familiale ;
- des jeunes femmes très diplômées qui n'accèdent pas aux fonctions de responsabilité ;
- des femmes soit disant peu disponibles qui travaillent dans des secteurs dont les horaires sont les plus difficiles ; ou jugées fragiles qui travaillent dans des métiers dont les conditions de travail sont pénibles.

Ces contradictions mettent en évidence la nécessité de dépasser aujourd'hui les approches juridiques et les actions uniquement destinées aux femmes.

Il faut agir auprès des femmes et des hommes pour faire évoluer l'ensemble des relations sociales, familiales et professionnelles.

L'Union européenne, après avoir mis en place un cadre juridique égalitaire et engagé des actions spécifiques en faveur des femmes, se tourne désormais vers le mainstreaming (ou « approche intégrée »). Cette stratégie, qui consiste à intégrer l'égalité des chances dans toutes les politiques afin de toucher toute la population et d'agir sur l'environnement global, sans exclure pour autant des actions spécifiques, doit être retenue en France.

Deuxième partie : Propositions. Intégrer l'égalité professionnelle dans le dialogue social et dans l'ensemble des politiques publiques

Malgré des contacts internationaux (OIT, Commission européenne, partenaires sociaux européens), les propositions présentées ne s'inspirent que partiellement d'expériences étrangères car il est apparu qu'**il n'existait pas de modèle en matière d'égalité professionnelle**, comme l'a d'ailleurs constaté le rapport du Conseil d'analyse économique. Les pays scandinaves, très innovants en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, n'ont pas atteint l'égalité professionnelle dans les entreprises privées. Les États-Unis, volontaristes en matière de mesures positives à l'égard des femmes, sont confrontés à une pauvreté féminine importante malgré l'amélioration de la situation des femmes dans les entreprises. La Grèce, le Portugal, l'Espagne, qui ont connu des changements politiques, économiques et culturels fondamentaux au cours des deux dernières décennies, ont renouvelé leurs cadres dans les entreprises en intégrant de nombreuses femmes, avec, en contrepartie, un déclin de la natalité.

De plus, les propositions doivent répondre à la demande exprimée par les femmes en France, qui est de **concilier une réussite professionnelle tout en ayant des enfants**. Dans d'autres pays, comme l'Autriche et l'Allemagne, les femmes acceptent plus volontiers le choix entre deux projets de vie, familial ou professionnel.

Dans ce contexte, la philosophie de la «loi Roudy», qui est de privilégier l'égalité des chances, plutôt que des modalités de travail adaptées pour les femmes comme dans certains pays européens (Pays-Bas, Pays scandinaves), **est toujours aussi pertinente**.

L'objet principal de la mission concerne la situation des femmes au travail. Les opportunités que constituent la prochaine loi sur la réduction du temps de travail, la perspective d'une réforme de la formation professionnelle doivent permettre de

créer un cadre d'activité plus favorable. C'est dans ce domaine que le cadre législatif peut le plus évoluer, même s'il doit laisser une plus grande place à la négociation sociale.

L'aggravation la plus alarmante de la situation professionnelle des femmes concerne **l'accès à l'emploi**, et l'évolution du chômage de longue durée féminin. C'est pourquoi le second volet traitera principalement de la politique de l'emploi.

L'analyse des difficultés rencontrées par les femmes sur le marché du travail a montré le rôle de **l'orientation et de la formation initiale**. Des propositions sont faites pour prendre davantage en compte la nécessité de diversifier les choix d'orientation.

Enfin, la question de **l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale**, ainsi que celle du partage des «charges de famille», font l'objet de propositions susceptibles de contribuer à faire évoluer les comportements des femmes et des hommes.

Les propositions sont présentées de façon thématiques, en lien avec les constats faits en première partie. En revanche, en conclusion de cette deuxième partie, il sera question, de façon plus transversale, des supports juridiques nécessaires à la mise en œuvre de ces propositions.

Amélioration de la situation des femmes au travail

Une première voie aurait consisté à rendre contraignante la «loi Roudy», en imposant aux entreprises des plans d'égalité. Mais il n'est pas légitime, ni crédible, de demander aux entreprises de prendre en charge les carences globales de la société en matière de formation, de garde d'enfants, de répartition des rôles dans la famille.

Il paraît plus réaliste, et à certains égards plus efficace, d'une part de susciter des revendications sociales sur l'égalité, d'autre part de proposer des mesures bénéficiant aux femmes comme aux hommes, susceptibles de favoriser l'égalité des chances dans le fonctionnement des entreprises. Pour intégrer efficacement cette préoccupation dans l'ensemble des décisions de l'entreprise et des thèmes de négociation collective, il importe de renforcer considérablement le diagnostic sur la situation comparée des hommes et des femmes.

Amélioration de la participation des femmes au dialogue social

La représentation des femmes dans les syndicats progresse, notamment au niveau confédéral, mais une grande part du chemin reste à faire, notamment dans les instances de négociation et aux prud'hommes.

L'objectif étant désormais de faire émerger les candidatures féminines dans les entreprises, les syndicats, les unions départementales -et de faire accepter ce mouvement de féminisation-, il paraît plus pertinent d'inciter plutôt que d'imposer. Les mesures de quotas ou de parité ont prouvé leur utilité dans les syndicats, à la condition que ces derniers fixent eux-mêmes leurs propres objectifs. La fixation de quotas, lorsqu'elle repose sur un vivier de candidatures suffisant pour maintenir l'exigence de la compétence, est tout à fait positive.

Il serait également utile d'inciter les partenaires sociaux à accentuer la formation des femmes et la prise en compte de cette priorité.

Proposition 1

Les crédits de formation des syndicats attribués par l'État pourraient être modulés en fonction de la prise en compte de l'objectif de mixité. Un groupe de travail avec les partenaires sociaux pourrait étudier la faisabilité de cette proposition, ainsi que les moyens d'améliorer la mixité : organisation des stages, évolution de leur contenu pour inciter les femmes à y participer, détermination d'objectifs de présence

féminine dans les stages, formation de tous les négociateurs à la problématique de l'égalité...

Les pouvoirs publics peuvent agir plus directement pour favoriser la mixité dans certaines instances sociales en utilisant leur pouvoir de nomination.

Proposition 2

Les pouvoirs publics doivent veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les nominations des représentants des syndicats, dans les organismes paritaires et tripartites. Ils doivent assurer l'équilibre dans les nominations des représentants de l'État, dans les institutions tripartites.

Le développement du mandatement, à la suite de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, d'une part, et de la loi du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, d'autre part, a permis de faire émerger davantage de représentants des salariés dans les PME dans lesquelles les femmes sont particulièrement présentes.

Il est nécessaire de consolider le mandatement dans le cadre de la prochaine loi sur la réduction du temps de travail.

Enfin, les partenaires sociaux ont élaboré avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité un guide de la négociation sur l'égalité en matière de rémunération, qui n'a pas encore été diffusé et qui devrait contribuer à améliorer la négociation dans les branches et surtout les entreprises. Un guide européen, de portée plus générale, vient d'être réalisé.

La CFDT mène de son côté un travail de formation dans le cadre d'une opération auprès d'une centaine de sections syndicales.

La diffusion du guide sur l'égalité en matière de rémunération devra être l'occasion d'actions sur le terrain avec les partenaires sociaux et les acteurs locaux.

Ces propositions semblent de nature à permettre une bonne application des engagements d'amélioration de la qualité du dialogue social pris par le Gouvernement dans le plan d'action présenté à la Conférence européenne de Paris du 17 avril 1999.

L'organisation du temps de travail

La réduction du temps de travail a revitalisé le dialogue social et la négociation collective. Si elle associe dirigeants et salariés, elle doit permettre une redéfinition de l'organisation de l'entreprise porteuse de gains de productivité. La participation des femmes doit être davantage intégrée par les syndicats dans le dialogue social car les femmes sont souvent porteuses de revendications favorables à l'amélioration de la qualité de la vie pour elles-mêmes et pour les hommes. L'application de la réduction du temps de travail doit pouvoir améliorer l'articulation entre temps professionnel et temps passé en dehors de l'entreprise.

C'est pourquoi il est fondamental que l'aide structurelle, qui sera accordée aux entreprises pour accompagner la baisse de la durée légale à 35 heures, **repose sur un accord collectif** et ne soit pas distribuée aux entreprises qui mettraient en œuvre de façon unilatérale et sans négociation la réduction du temps de travail.

Proposition 3

Il est fondamental que l'accord organisant la réduction du temps de travail et ouvrant droit à l'aide structurelle comporte des clauses obligatoires sur les conséquences en matière d'emploi (qu'il fixe le nombre et la nature des emplois créés), les conditions de mise en œuvre pour les cadres et la situation des salariés à temps partiel.

Par ailleurs, il serait souhaitable d'encourager une réduction collective du temps de travail en deçà de 35 heures susceptible de se substituer à du temps partiel contraint et de créer des emplois.

Proposition 4

Examiner la possibilité de créer une aide forfaitaire s'ajoutant à l'aide structurelle qui sera mise en place pour le passage aux 35 heures pour aider les entreprises qui choisissent une durée du travail encore inférieure et créent des emplois.

Enfin, il faut encourager les accords qui prennent en compte l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'organisation du travail.

La création d'une aide «aux bons accords» n'aurait pas vocation à assurer l'équilibre économique, qui doit être trouvé par l'aide structurelle, les gains de productivité organisationnels et les mesures salariales. Elle aurait vocation à financer notamment les surcoûts liés aux systèmes de gestion innovants.

Ainsi, parmi les entreprises rencontrées, trois d'entre elles (Yves Rocher, Fleury-Michon et Auchan) ont mis en place des systèmes informatisés de prévision d'activité pour déterminer la charge de travail par unité et permettre aux salariés de choisir leurs plages de travail.

Cette aide pourrait prendre la forme d'un élargissement des contrats d'égalité à des opérations de réduction du temps de travail (cf. proposition 17).

Améliorer la situation des salariés à temps partiel

Le temps partiel est à la fois un facteur important de création d'emplois et une modalité de travail prisée par certaines femmes. Dans le contexte actuel d'un travail domestique assumé essentiellement par les femmes, développer de façon très

volontariste le temps choisi irait à l'encontre de l'objectif d'égalité professionnelle. En effet, intégrant d'elles-mêmes cette contrainte domestique, les femmes risquent d'être incitées à recourir à cette forme d'emploi qui, pour l'instant, reste pénalisante en terme de carrière. L'exemple des Pays-Bas montre qu'un développement massif du temps partiel choisi n'entraîne pas pour autant une banalisation de son recours pour les hommes : la majorité des femmes travaille moins de 30 h, alors que seulement 10 % des hommes sont dans ce cas⁴¹.

Le choix d'une réduction collective du temps de travail, avec une organisation du travail concertée, paraît plus adaptée au souhait de femmes françaises.

Les propositions relatives au temps partiel visent donc à ne pas pénaliser celles qui ont fait ce choix et à limiter les abus concernant le temps partiel contraint, plutôt qu'à développer de façon volontariste ce mode de travail.

Les abus constatés dans certaines branches ont été limités par un meilleur encadrement du temps partiel dans le cadre de la loi du 13 juin 1998⁴². Ces contraintes ont donné lieu à des applications diverses, certaines branches ayant rétabli par la négociation des temps de coupure de la journée de travail excessifs, alors que d'autres ont au contraire intégré la nécessité d'améliorer les conditions de travail des salariés. Le secteur de la distribution illustre bien cette situation paradoxale, comme le montre le contraste entre les stipulations de l'accord de branche et celles de l'accord de l'entreprise Carrefour, par exemple, qui prévoit une limitation de la proportion des salariés à temps partiel, un horaire minimum de 28h, la possibilité de choisir ses horaires dans le cadre d'une équipe de caisse (îlots-caisses), l'amélioration du passage de temps complet à temps partiel et vice-versa⁴³.

⁴¹ OCDE, *Perspectives d'emploi*, juin 1998.

⁴² Les principales dispositions sont les suivantes : une seule coupure de la journée de travail, d'une durée maximale de deux heures, sauf accord de branche étendu. L'abattement de charges, en cas d'annualisation, a été limité au temps partiel choisi. À partir d'une moyenne de 2 heures complémentaires sur 12 semaines, celles-ci sont intégrées dans l'horaire contractuel de travail. Les sanctions pénales ont été renforcées en cas d'infraction.

⁴³ Enquête de la CFDT, *op. cit.*, p. 33.

C'est pourquoi il est souhaitable de réserver l'accès à l'aide structurelle aux entreprises qui assurent une prise en compte des salariés à temps partiel au moment du passage aux 35 h.

Il est, en particulier, important que les entreprises garantissent la priorité légale de retour à temps plein pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent, et assurent une égalité de traitement entre toutes les catégories de salariés. Au-delà du simple respect de la légalité, plusieurs types de clauses conventionnelles peuvent améliorer la situation des salariés à temps partiel.

Une des plus grandes difficultés pour les femmes tient à l'irrégularité des horaires. Il est indispensable de permettre aux femmes à temps partiel qui ont des salaires peu élevés, soit d'occuper un second emploi, soit de bénéficier de leur temps libre dans des conditions satisfaisantes.

Il est en particulier souhaitable de permettre aux salariés à temps partiel de refuser les heures complémentaires pour un motif légitime (charges de famille, 2^e emploi) sans réaliser une faute, susceptible de justifier un licenciement. Certaines branches, notamment commerce et distribution, appliquent ce type de clause.

L'octroi de repos compensateurs et d'une majoration de salaire pour les heures complémentaires réalisées en dehors de plages horaires convenues à l'avance (par accord collectif ou dans le contrat de travail) serait également favorable. Ce type de clause peut limiter le recours aux heures complémentaires, améliorer la rémunération faible de ce type d'emplois et rétablir l'équilibre avec la vie familiale.

L'ouverture de la modulation du temps de travail aux contrats de travail à temps partiel ne serait pas nécessairement négative pour les salariés, à condition d'encadrer les plages horaires dans lesquelles les heures sont réalisées.

Au-delà de cette protection générale des salariés à temps partiel, il est important d'améliorer le statut des salariés qui ont choisi le temps partiel.

Proposition 5

Réserver l'accès à l'aide au temps partiel aux entreprises qui appliquent -et respectent- un accord de temps partiel choisi.

Un accord de temps partiel choisi pourrait être défini par un strict respect de l'égalité de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel et par la mise en place d'une procédure favorisant le choix du salarié (durée déterminée du passage à temps partiel, répartition des horaires de travail, avis des représentants du personnel sur la demande du salarié).

Certaines propositions de MM. G. Cette et D. Taddéi, membres du Conseil d'analyse économique et auteurs d'un récent rapport sur ce thème, vont dans ce sens.

Favoriser la prise en compte des souhaits des salariés dans l'organisation du temps de travail

Pour les femmes, l'annualisation ne soulève pas de difficulté par principe. Articulée à une réduction du temps de travail, elle peut permettre de dégager du temps, pendant les vacances scolaires par exemple. En revanche, il est nécessaire de mettre en œuvre des procédures de programmation de l'activité et de prise en compte des souhaits des salariés, notamment pour ceux qui ont des charges de famille. Parallèlement, il est nécessaire que les systèmes de garde d'enfants soient adaptés et que les entreprises se préoccupent de ces contraintes.

Un délai de prévenance, sur le modèle de ce qui existe pour le temps partiel, serait une mesure de nature à lever les craintes des salariés vis-à-vis de l'annualisation et à la rendre compatible avec une vie familiale.

Proposition 6

Intégrer dans la législation relative à la modulation du temps de travail un délai de prévenance de sept jours pour toute modification des horaires, pouvant être ramené à trois jours dans des cas d'urgence précisément définis par un accord collectif.

Diminuer effectivement le temps de travail des cadres féminins et masculins

Les problèmes de disponibilité, réels ou supposés, expliquent pour une grande part la faible représentation des femmes dans les postes d'encadrement et de direction. La durée du travail des femmes cadres est inférieure à celle des hommes (41 heures contre 46 heures pour les cadres masculins), mais ces moyennes recouvrent des disparités importantes puisque 15 % des cadres féminins ont une durée hebdomadaire de 51 heures et plus.

Cette particularité n'est pas une fatalité, comme l'ont montré récemment quelques grandes entreprises qui ont modifié leur organisation à la suite de contentieux initiés par l'inspection du travail. De même, une enquête de la CFDT sur les salariés d'entreprises ayant conclu un accord de réduction du temps de travail⁴⁴ a montré que 98 % des cadres interrogés avaient réduit effectivement leur temps de travail, principalement en prenant des jours de congés supplémentaires, mais également en maîtrisant davantage la durée hebdomadaire⁴⁵.

Une grande majorité des cadres exerce des tâches précises, prévisibles et dont une partie pourrait être déléguée dans le cadre d'une nouvelle organisation du travail. L'organisation du travail dans l'industrie a d'ailleurs montré, dans de nombreuses

⁴⁴ 26 % de ces salariés déclarent avoir travaillé entre 35 et 38 heures contre 6 % dans l'enquête INSEE, 35 % déclarent avoir travaillé plus de 41 heures contre 42 % dans l'enquête INSEE.

entreprises, que les équipes d'ouvriers pouvaient fonctionner sans la présence constante de la maîtrise et de l'encadrement.

Seules quelques fonctions associées aux postes de direction peuvent difficilement être «partagées» ou «déléguées». Même pour les cadres dirigeants, il faut également faire évoluer les pratiques si l'on veut faire participer les femmes à cette catégorie à laquelle elles peuvent légitimement prétendre, compte tenu de leur niveau de diplôme et, de plus en plus, de leur expérience. L'organisation du travail dans l'entreprise, et notamment la planification des réunions, doit prendre davantage en compte la vie de famille.

Pour la majorité des cadres, moyens ou supérieurs, il est important de maintenir un décompte du temps de travail afin d'en garantir une réelle réduction.

Substituer un décompte en jours pour les cadres supérieurs peut favoriser une réduction effective et adaptée aux besoins de l'entreprise. Cette modalité, qui permettrait de dépasser le volume d'heures annuel correspondant à 35 heures sans rémunération systématique des heures supplémentaires, doit être très encadrée.

En l'absence d'objectif d'accès des femmes aux postes de responsabilité, il est clair que l'exigence de simplicité aurait pu conduire à retenir un décompte en jours exclusivement. Mais, si un objectif légitime d'égalité professionnelle est poursuivi, on doit maintenir un encadrement de la journée de travail.

Proposition 7

L'encadrement d'un décompte en jours, souhaité par les syndicats, pourrait prendre les formes suivantes :

- subordonner cette possibilité à la négociation d'un accord ;
- définir de façon limitative les cadres concernés ;

⁴⁵ L.212.1 du code du travail.

- maintenir un décompte horaire, avec les moyens appropriés, qui permet d'assurer le respect des durées maximales du travail (notamment la limite de 10 heures par jour, qui peut être portée à 12 heures par accord) ;
- fixer dans la loi un nombre significatif de jours de congés équivalent à la réduction⁴⁶.

Au-delà de cet encadrement législatif, les accords peuvent fixer les modalités adaptées à chaque entreprise.

Ainsi, le maintien d'une comptabilisation effective du temps de travail des cadres pourrait permettre de donner des jours supplémentaires lorsque les durées hebdomadaires sont très élevées et dépassent une durée déterminée par accord collectif, cette fois.

La négociation sur les embauches peut également permettre de recruter des cadres en nombre suffisant pour permettre une réduction effective du travail et un réel bénéfice personnel.

Enfin, il paraît important pour les cadres, mais pas seulement pour cette catégorie, de maintenir, dans la prochaine loi sur la réduction du temps de travail, les limites à l'utilisation du compte « épargne temps » posées par le décret du 22 juin 1998 portant application de la loi du 13 juin 1998 (abondement de la moitié de la réduction au maximum ; utilisation du temps épargné dans les quatre ans) pour éviter que la réduction du temps de travail ne se transforme en préretraite.

Encadrer le travail de nuit pour les hommes comme pour les femmes

Le travail de nuit des femmes concerne près d'un demi-million de femmes : environ 40 000 femmes dans l'industrie (soit 8 % des ouvrières non qualifiées au lieu de 3 %, il y a dix ans), et bien davantage dans les services, notamment ceux de la

⁴⁶ Le passage de 39 à 35 heures permettant environ 23 jours de congés supplémentaires, par rapport aux congés payés et jours fériés.

santé. En dépit de la législation française qui l'interdit dans l'industrie sous réserve de dérogations (article L 213.1 du code du travail), la directive européenne de 1976 sur l'égalité entre les hommes et les femmes rend d'ores et déjà le travail de nuit possible pour les femmes. Le 21 avril 1999, la Commission a demandé à ce que la France soit condamnée au paiement d'une astreinte de 943 881 F par jour de retard pour avoir maintenu la législation obsolète. Cette évolution du contexte juridique peut favoriser la concertation avec les partenaires sociaux qui ont conscience de la nécessité d'un encadrement.

Le travail de nuit des femmes est un sujet très controversé. Son interdiction écarte des femmes de certains métiers et contribue, de ce fait, au chômage féminin. De nombreuses femmes souhaiteraient travailler de nuit pour des raisons financières ou d'organisation de vie.

En revanche, il est certain que, pour les femmes comme pour les hommes, le travail de nuit, en particulier lorsqu'il est irrégulier, n'est pas souhaitable, tant pour des raisons d'organisation personnelle que de santé. De plus, le travail de nuit peut poser aux femmes, notamment lorsqu'elles élèvent seules leurs enfants, des difficultés particulières. Les femmes qui travaillent de nuit ont généralement un temps de sommeil plus court pendant la journée, compte tenu de leur activité domestique et familiale.

Proposition 8

Il paraît donc souhaitable de transposer la directive européenne de 1976 sur l'égalité en abrogeant l'article L 213.1 obsolète et en encadrant le travail de nuit, tant pour les femmes que pour les hommes, dans l'ensemble des secteurs d'activité. La loi pourrait poser les principes suivants et renvoyer à la négociation collective les modalités et les contreparties :

- d'abord justifier la nécessité du travail de nuit dans l'activité considérée, puis s'efforcer d'épuiser les autres modalités d'organisation (ainsi, parmi les entreprises rencontrées, Fleury-Michon a conclu un accord collectif dans ce sens) ;

- retenir le principe du volontariat (sauf pour les entreprises qui fonctionnent entièrement en continu) notamment pour les salariés qui ont des charges de famille, comme le propose d'ailleurs la convention de l'OIT relative aux travailleurs ayant des responsabilités familiales ratifiée par la France ;
- prévoir des contreparties pour les salariés, notamment en terme de réduction du temps de travail.

Il serait souhaitable d'adhérer à la convention n° 171 de l'OIT relative au travail de nuit qui prescrit ces précautions (en particulier s'agissant des femmes enceintes) et ces contreparties.

Par ailleurs, il serait utile que l'État réalise avec les partenaires sociaux des études afin de rechercher les organisations du travail les moins pénalisantes pour l'organisme humain.

Développer l'accès des femmes à la formation

Le développement de la formation n'est pas seulement un enjeu pour les femmes, mais pour l'ensemble de la société, afin de développer la mobilité et la compétence, qui sont des facteurs de compétitivité importants. Là encore, les propositions qui sont faites ne s'adressent pas spécifiquement aux femmes, même s'il importe que les partenaires sociaux et l'État veillent à la juste représentation des femmes dans les dispositifs. Des objectifs de progression quantifiés pour les femmes peuvent être mis en place dans l'ensemble des dispositifs.

Développer la validation des acquis

La validation des acquis doit permettre de reconnaître les compétences et les qualifications acquises par les salariés peu diplômés mais expérimentés. La plupart des postes sont aujourd'hui occupés par des salariés qui ont un niveau de diplôme très inférieur à celui exigé pour les nouveaux recrutements. L'absence de validation freine la mobilité et rend difficile les reclassements en cas de licenciement. Il est

impératif de reconnaître de la façon la plus transversale possible les compétences et les qualifications des salariés, au-delà des pratiques des entreprises et des spécificités des branches. Des passerelles entre les différents types de validations doivent également être recherchées.

L'expérimentation menée, par exemple, dans le secteur du commerce et de la distribution (auditionné dans le cadre du rapport) d'une validation des acquis pour des employés dans les secteurs vente, logistique, bureau, est très intéressante. Dans un objectif d'égalité des chances, elle devrait pouvoir être élargie à d'autres emplois, notamment pour favoriser l'accès des caissières au diplôme de branche (CQP) et associée à des perspectives d'évolution : ainsi le développement de la polyvalence des caissières pourrait permettre leur accès à d'autres postes pour améliorer leurs conditions de travail et leurs chances de promotion.

Le diplôme doit conserver toute son importance, et la validation des acquis est une première étape qui devrait faciliter l'accès aux formations continues qualifiantes.

Proposition 9

Élargir les possibilités ouvertes en 1992 en développant la validation pour l'accès aux diplômes, aux titres délivrés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, aux certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par les branches professionnelles. Des objectifs quantifiés destinés à garantir la juste représentation des femmes dans ces dispositifs pourraient être déterminés.

Renforcer la certification des formations

Les actions de formation continue débouchent très rarement sur une reconnaissance des compétences acquises. Indépendamment d'une éventuelle promotion, il est impératif que les salariés puissent, en dehors de l'entreprise, voire de la branche, démontrer leur compétence.

Dans le cadre de l'élaboration de ce rapport, la visite d'entreprises de taille et d'activité très différentes (électronique, agro-alimentaire, transformation du bois ...) a montré que la mutation industrielle prenait pour l'essentiel la même forme s'agissant de la transformation des postes d'ouvrières : apprentissage du travail en équipe autonome, apprentissage de l'acquisition des procédures de qualité, adaptation à la polyvalence, maîtrise de la conduite automatisée d'engins. Et pourtant, les formations reçues par les ouvrières de ces entreprises n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance transférable. Au mieux, dans une des entreprises, certaines d'entre elles ont eu accès à une reconnaissance au niveau de la branche professionnelle. Or, de l'avis des chefs d'entreprise interrogés, au moins 50 % des compétences de ce type sont transférables.

Proposition 10

Les aides publiques, notamment les engagements de développement de la formation, ne doivent plus financer des formations non validées. Il serait utile de financer des expérimentations pour aider l'offre de formation à s'adapter et à développer de modalités de validation souples pour les entreprises.

Développer l'accès de l'ensemble des salariés à une formation transférable et certifiée, en renforçant la notion de droit individuel garanti collectivement

Aujourd'hui, l'inégalité d'accès à la formation, en dehors des cas de discrimination, n'est pas illégale dans la mesure où l'obligation est financière et collective. Seule la jurisprudence, à l'occasion du licenciement économique, a dégagé une obligation d'adaptation du salarié.

Le rapport présenté par le secrétariat d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle a souligné la nécessité d'évoluer vers un droit individuel à la formation reposant notamment sur les crédits mutualisés.

Proposition 11

Dans le cadre du système actuel on peut d'ores et déjà envisager :

- de renforcer le bilan de compétences, qui pourrait constituer un bon instrument pour évaluer régulièrement les acquis et les besoins ;
- d'imposer que le bilan social donne régulièrement le nombre de salariés ayant ou n'ayant pas eu accès à une formation au cours des cinq dernières années par sexe et catégorie ;
- de conditionner les aides publiques à la formation au respect de cette obligation de diagnostic de l'égalité d'accès à la formation ;
- s'agissant des fonds mutualisés, des conventions entre l'État et les organismes collecteurs volontaires pourraient fixer des objectifs particuliers concernant l'accès des femmes aux formations, en contrepartie d'aides publiques.

Enfin, il serait souhaitable de renforcer la jurisprudence relative à l'obligation d'adaptation par l'employeur des compétences de salariés.

Proposition 12

L'obligation de verser une contribution financière qui pèse sur les entreprises pourrait être associée à une obligation pour les entreprises de maintenir et de valider la compétence de ses salariés.

Développer la formation à distance

Les possibilités de formation à distance sont insuffisamment utilisées alors qu'elles pourraient résoudre les problèmes de mobilité des salariés auxquels sont confrontées, en particulier, les femmes, et les difficultés d'organisation des entreprises. Parmi les stagiaires de l'AFPA, par exemple, le taux de femmes suivant leur formation à distance est deux fois supérieur à celui des hommes.

Des structures comme les groupements d'employeurs peuvent aider les petites entreprises à faire face à des congés et à des départs en formation. Mais il faut

avant tout développer les moyens de dispenser la formation sur place, en utilisant les outils de communication disponibles aujourd'hui.

Proposition 13

Renforcer l'offre publique de formation à distance et soutenir les actions innovantes des organismes privés en la matière. Dans la perspective d'une évolution du système de formation, le secrétariat d'État à la Formation continue envisage des expérimentations avec les branches et les régions qui pourraient utilement faire avancer les possibilités de formation à distance.

Veiller à ce que le développement de la formation hors temps de travail ne pénalise pas les femmes

Les réflexions sur l'élargissement du «coinvestissement» et l'utilisation du «compte "épargne temps"» en faveur de la formation dans le cadre de la prochaine loi sur la réduction du temps de travail et de la perspective d'une réforme de la formation continue peuvent contribuer à résorber le déficit global de qualification dont souffre l'économie française. Les femmes des générations plus anciennes sont particulièrement peu qualifiées et pourraient donc s'engager dans cette voie à la condition de prendre en compte deux impératifs : des modalités compatibles avec la vie de famille et une qualification transférable.

Pour compléter des garanties légales minimales (en matière notamment de limitation de la durée hors temps de travail et de volontariat de salarié), il serait souhaitable que la formation devienne plus largement un sujet de négociation collective.

Rénover les outils spécifiques prévus par la «loi Roudy»

Un des grands regrets exprimés par une partie des personnes auditionnées -y compris Yvette Roudy elle-même- au sujet la loi de 1983 concerne le caractère

incitatif des mesures de rattrapage. Si les volets concernant la non-discrimination et le diagnostic sont obligatoires, les mesures de rattrapage prévues par la « loi Roudy » sont encouragées et non imposées.

Pourtant, les entretiens avec les partenaires sociaux et les entreprises ont confirmé la difficulté d'imposer des obligations de résultat.

On ne peut pas rendre obligatoire des plans d'égalité dont l'efficacité dépend du contenu. Or celui-ci doit résulter nécessairement d'une analyse de la situation de l'entreprise, qui ne peut pas s'imposer contre la volonté des représentants des salariés et des responsables de l'entreprise.

Le renforcement des mesures de rattrapage des inégalités peut prendre deux voies : l'amélioration du respect de la loi en matière de non-discrimination, d'une part' et la création d'un cadre plus favorable aux mesures de rattrapage, d'autre part.

Amélioration de l'efficacité du principe de non-discrimination

Une application efficace du principe de non-discrimination peut permettre de sanctionner a posteriori l'inégalité de traitement en matière de promotion ou de rémunération. L'application du principe de rémunération identique pour un travail de valeur égale doit permettre de revaloriser des emplois occupés par des femmes et moins bien rémunérés malgré une exigence de qualification et une pénibilité du travail identique.

Une action de sensibilisation en direction des syndicats, de l'inspection du travail et de la justice permettrait de faire mieux connaître toute la portée de la jurisprudence communautaire en matière de non-discrimination.

Il paraît également souhaitable d'aménager la charge de la preuve en matière civile pour l'ensemble des discriminations.

La « loi Roudy » avait prévu un déplacement de la charge de la preuve pour la discrimination salariale.

Proposition 14

La preuve devrait être mise à la charge de l'ensemble des parties pour tous les sujets de discrimination (recrutement, formation, promotion), comme d'ailleurs pour toutes les causes de discrimination en fonction de l'âge, de l'origine et de l'appartenance syndicale. La jurisprudence européenne applique déjà cette procédure. En ce qui concerne précisément les discriminations en fonction du genre, la directive européenne du 15 décembre 1997 -que la France doit transposer avant le 1^{er} janvier 2001- rend inéluctable cette évolution.

Créer un cadre juridique plus favorable aux mesures de résorption des inégalités

Au-delà de cette obligation de résultat en matière de non-discrimination appréciée au cas par cas, il importe de créer un cadre juridique favorable aux mesures de résorption des inégalités. La législation française et le traité d'Amsterdam autorisent les mesures de rattrapage temporaires au bénéfice des femmes.

Pour favoriser leur mise en œuvre, pour l'instant très rare dans les entreprises, il importe de renforcer le rapport de situation comparée et la mobilisation des partenaires sociaux.

Dynamiser le rapport annuel sur l'égalité hommes-femmes

La discussion au sein de l'entreprise sur le diagnostic de la situation professionnelle des femmes est l'enjeu principal à partir duquel une évolution deviendra possible.

Les syndicats doivent exiger la production du rapport annuel de situation comparée et traduire l'analyse en revendications dans le cadre de la négociation collective.

La CGT s'est mobilisée cette année pour relancer l'analyse des rapports annuels et en dégager des pistes de négociation dans 100 entreprises. La CFDT forme également une centaine de sections sur ce point.

L'inspection du travail doit être à nouveau sensibilisée au caractère obligatoire de ce rapport.

Le rapport annuel doit être à la fois utilisable et utilisé. Pour être **utilisable**, il doit prendre en compte des éléments très précis sur les salaires, l'accès à la formation, l'accès à la promotion, l'organisation du travail. Il ne doit pas être seulement une photographie mais constituer une mise en perspective.

Proposition 15

Le contenu du rapport annuel étant fixé de façon ambitieuse, quoique générale, dans l'article L.432.3.1 du code du travail, il devrait être possible de préciser par décret des indicateurs qui permettent d'apprécier l'analyse et les objectifs de l'entreprise :

- fixer des indicateurs minimaux dynamiques et ajouter une obligation de fournir les éléments pertinents d'information supplémentaires souhaités par les représentants des salariés. Ces indicateurs pourraient reprendre ceux déterminés en concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre du guide de la négociation collective sur l'égalité en matière de rémunération. On peut aussi envisager des indicateurs dynamiques comme par exemple les pourcentages comparés de femmes et d'hommes qui n'ont pas eu accès à une formation, à une promotion depuis cinq ans, ou encore le pourcentage de candidatures et d'embauches féminines par catégories d'emplois ;
- mettre en application les dispositions de l'article consacré au rapport annuel qui imposent des objectifs de progression et des mesures de rattrapage, en prévoyant

que tout ou partie des indicateurs du bilan doivent être assortis d'un objectif de progression pour l'année.

Le rapport annuel doit également être **utilisé**. La question d'une extension de l'obligation aux entreprises de plus de 10 salariés se pose, compte tenu du nombre de salariés, en particulier féminins, concernés.

Deux des entreprises rencontrées produisaient un bilan social «sexué» très riche, au lieu de produire un rapport spécifique inexploité. Les partenaires sociaux et les entreprises interrogés ont estimé qu'une intégration du rapport de situation comparée dans le bilan social serait positive.

Le rapport annuel peut d'ores et déjà être intégré dans le rapport unique créé par la loi du 20 décembre 1993 pour les entreprises de 50 à 300 salariés.

Toutefois, le bilan social est, comme le rapport de situation comparée, un document figé et insuffisamment exploité, bien que sa production soit systématique.

L'intégration du rapport de situation comparée n'aurait de sens que dans la perspective d'une rénovation du bilan social, sur laquelle les organisations syndicales ont d'ailleurs émis un avis favorable, récemment, dans le cadre du Conseil économique et social. Cette rénovation utile devrait être l'occasion de prendre davantage en compte l'objectif d'égalité des chances.

Proposition 16

Intégrer le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans un bilan social rénové.

Développement de la négociation sur l'égalité des chances

Peut-on imposer une obligation de négocier ?

Il existe déjà une obligation de prendre en compte les éléments de diagnostic de la situation des femmes au moment de la négociation annuelle, concernant notamment les salaires et l'organisation du travail (article L.132-28 du code du travail).

On pourrait envisager de transformer cette obligation d'analyse en obligation de proposition de mesures visant à rétablir l'égalité. Cela risque cependant de devenir une obligation formelle. La concrétisation de cette obligation peut difficilement être facilitée par la mise en place de sanctions. Sans revendications syndicales, il n'y aura pas de négociation.

En revanche, il est possible d'ores et déjà de renforcer une action incitative en conduisant des expérimentations dans certaines branches et en développant les contrats d'égalité.

Élargir le contrat d'égalité pour inciter les entreprises à intégrer l'égalité des chances

Ses conditions d'accès et son objet sont trop restrictifs. Il conviendrait de faire de cet outil un instrument d'aide aux «bons accords» en matière d'égalité professionnelle, sans que celle-ci en constitue nécessairement l'objet principal.

Proposition 17

Supprimer le lien obligatoire entre contrat d'égalité et plan d'égalité. L'accord devrait dégager un objectif d'égalité des chances et une amélioration du fonctionnement de l'entreprise. Des accords portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail principalement, mais aussi sur l'évolution du système de recrutement, le développement de la mobilité interne, l'évolution des conditions de travail pourraient être aidés après une analyse conjointe des services du travail et du droit des femmes. Il serait utile de pouvoir prendre en charge des actions qui dépassent le seul champ de la formation. Il est nécessaire de modifier l'article 18 de la loi du

13 juillet 1983 afin de supprimer la mention «au titre des plans mentionnés à l'article L.123-4 du code du travail» qui est trop restrictive.

Assouplir l'accès en permettant le mandatement pour la conclusion des accords pour lesquels un contrat d'égalité est sollicité (plan d'égalité, réduction du temps de travail).

Ouvrir le champ d'application du contrat d'égalité aux associations. En effet, sur ce dernier point, la négociation d'accords destinés à améliorer les conditions de travail et la promotion des femmes devrait pouvoir être aidée dans les secteurs employeurs importants de femmes.

* Affecter les moyens financiers correspondant à ces élargissements. Un objectif de 50 contrats d'égalité peut être fixé d'ici la fin de l'année 2000. Compte tenu du coût moyen d'un contrat d'égalité, l'effort budgétaire représenterait environ 20MF.

Des actions expérimentales avec les partenaires sociaux de certaines branches pourraient être conduites afin d'accélérer l'évolution dans des secteurs particulièrement problématiques.

Le gouvernement pourrait, en concertation avec les partenaires sociaux, solliciter certaines branches sur des actions expérimentales, afin qu'elles conduisent une démarche globale sur l'égalité des chances portant sur les conditions et l'organisation du travail, les classifications, les formations et les politiques d'embauches, avec un accompagnement des entreprises par les aides à l'emploi et à la formation, ou par la mise en place de contrats d'égalité.

Pour clore ce premier volet de propositions touchant les femmes en entreprise, rappelons que les femmes sont particulièrement présentes dans les petites entreprises qui posent des problèmes particuliers quant aux modalités du dialogue social, aux capacités de gestion des ressources humaines et de formation.

C'est pourquoi les mesures générales pour les PME peuvent contribuer à améliorer la situation des femmes. Certaines d'entre elles existent mais doivent être développées :

- modes de négociation collective adaptés ;
- formules de remplacement des salariés absents (par des demandeurs d'emplois ou des salariés de groupement d'employeur) ;
- aides à la formation ;
- professionnalisation de la gestion des ressources humaines par le développement d'adjoint ou d'assistant pour les chefs d'entreprise.

S'agissant des PME artisanales en particulier, la question du statut de conjointe de chef d'entreprise reste posée. Les femmes -très minoritaires- qui ont opté pour le statut de conjointe-collaboratrice créé en 1982 devraient pouvoir représenter la partie patronale dans les relations sociales (y compris aux prud'hommes), puisque ce sont elles qui, en pratique, s'occupent des questions d'emploi.

Développer l'égalité d'accès à l'emploi

La part des femmes dans les embauches, la répartition entre promotion interne et recrutement externe sont des questions insuffisamment discutées par les syndicats. Pour les entreprises, l'amélioration de la définition des compétences recherchées pourrait s'avérer plus efficiente que la recherche de profils en termes d'âge, de sexe, de carrière.

Même si les partenaires sociaux doivent être plus exigeants vis-à-vis des politiques d'embauches, l'État reste quand même en première ligne sur le sujet de l'accès à l'emploi.

Deux volets de la politique de l'emploi sont principalement concernés : les modalités de suivi des demandeurs d'emploi et les mesures d'aide à l'emploi. Le plan national d'action pour l'emploi (PNAE) pour 1999 intègre davantage l'égalité des chances ;

des propositions complémentaires peuvent cependant préciser et compléter cette démarche très positive qui vient d'être engagée.

Développer le suivi individualisé

Il faut souligner d'abord le progrès récent que constitue le programme «nouveau départ» décidé dans le cadre du PNAE pour 1998. Le «nouveau départ» améliore le suivi des demandeurs d'emploi de longue durée ou risquant de le devenir (jeunes au chômage depuis six mois, adultes au chômage depuis un an, bénéficiaires du RMI) par le service public de l'emploi.

Ce programme permet :

- une convocation de publics ciblés ;
- un bilan individuel et une analyse des besoins de formation en partenariat avec l'AFPA dont l'activité était jusque-là tournée davantage vers l'amélioration de la formation des salariés masculins dans les métiers industriels (seulement 1/4 de femmes parmi les stagiaires AFPA) ;
- un suivi approfondi des publics en difficulté, en partenariat, le cas échéant, avec des acteurs spécialisés.

Les femmes, majoritaires dans le public visé, devraient bénéficier d'un meilleur suivi. Les résultats très provisoires concernant les tous premiers bénéficiaires de ce dispositif font apparaître que les femmes ont des taux de reprise d'emploi, d'accès à la formation au moins égaux à ceux des hommes⁴⁷.

En dehors de ce dispositif, on constate que les femmes, qui répondent pourtant davantage que les hommes aux sollicitations du service public de l'emploi (convocations, prestations de l'ANPE), accèdent moins facilement aux mesures d'accès à l'emploi et à l'emploi directement.

⁴⁷ Source UNEDIC : près de 30 % des salariés sont employés dans des entreprises de 10 à 50 salariés, et 40 % d'entre eux sont des femmes.

Au-delà des difficultés très lourdes objectivement rencontrées par les femmes, il faut ajouter la difficulté de l'ANPE à lutter contre les discriminations à l'embauche. L'ANPE s'attache de façon générale à éviter les discriminations et à améliorer le traitement de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Une politique plus volontariste à l'égard des femmes est nécessaire et pourrait prendre en compte les orientations suivantes.

Proposition 18

Engager l'ANPE dans une démarche plus volontariste de lutte contre les discriminations :

- mentionner « homme/femme » sur l'ensemble des offres d'emploi. La neutralité, associée à une dénomination masculine des métiers, n'incite pas les femmes à se porter candidate ;
- augmenter l'effort de requalification des offres d'emploi déposées par les entreprises.

Le travail sur l'offre d'emploi, qui reste une priorité de l'ANPE, doit intégrer davantage l'objectif d'égalité des chances.

Cela se fait d'ores et déjà lorsque les recrutements d'une entreprise sont importants et que le marché de l'emploi ne permet pas d'offrir à l'entreprise les candidats masculins spécialisés dans les qualifications recherchées.

La procédure de «recrutement par habiletés», qui ne vise d'ailleurs pas en particulier les femmes, est tout à fait intéressante. Elle fait passer, en accord avec l'entreprise, des tests d'aptitude aux candidats afin d'élargir le vivier. Cette procédure, adaptée aux grandes entreprises, pourrait faire l'objet d'une mutualisation des recherches d'emploi pour des PME dans le cadre de métiers transversaux comme, par exemple, la conduite de machines automatisées.

Proposition 19

Sensibiliser le service public de l'emploi à l'égalité des chances : la mobilisation d'acteurs spécialisés dans l'insertion des femmes bien implantés localement doit être plus systématique : bureaux d'accueil et d'information sur l'emploi (BAIE), centres d'information sur les droits des femmes (CIDF), associations d'insertion, organismes de formation.

Ces acteurs doivent servir de relais pour suivre une partie des demandeurs d'emploi qui ont besoin d'un accompagnement social individualisé dans le cadre du programme «nouveau départ». Certaines associations d'insertion de femmes en très grande difficultés rencontrées sur le terrain accomplissent un travail que ne peuvent pas réaliser les agences locales pour l'emploi. Ces dernières suivent un trop grand nombre de demandeurs d'emploi et n'ont pas pour mission d'assurer une prise en charge globale des problèmes sociaux.

S'agissant des jeunes filles, la mobilisation de ces acteurs spécialisés doit aussi permettre d'ajuster la définition du public prioritaire. En effet, les jeunes filles ont souvent une qualification de niveau IV qui les écarte des programmes classiques, en particulier du programme TRACE qui permet un accompagnement des jeunes en difficulté.

La sensibilisation des conseillers ANPE, les psychologues et formateurs de l'AFPA, ainsi que les correspondants « emploi-formation » aux difficultés spécifiques rencontrées par les femmes (formation inadaptée, environnement familial...) est tout à fait nécessaire.

De nombreux acteurs peuvent contribuer à renforcer la compétence du Service Public de l'Emploi en matière de suivi des femmes. Les agents des BAIE (ou même des CIDF) doivent échanger sur leurs pratiques et leur expérience des difficultés spécifiques auxquelles sont confrontées les femmes avec les agents du service public de l'emploi local. Les déplacements préparatoires à l'élaboration du rapport

ont montré que des expériences diverses existaient en ce sens. Elles pourraient être développés.

Dans la région du Limousin, une équipe universitaire a travaillé avec les acteurs locaux du service public de l'emploi d'un bassin pour agir sur leurs pratiques et les aider à prendre en compte les problématiques des femmes. En Bourgogne, un projet européen de formation des formateurs a été engagé. En Midi-Pyrénées, un DESS ouvert à l'ensemble des acteurs sociaux, y compris du service public de l'emploi, vise en particulier la formation aux difficultés spécifiques des femmes que les responsables de l'action sociales pourraient rencontrer.

Mobiliser les aides à l'emploi au bénéfice des femmes

Les femmes ont toujours été surreprésentées dans les aides à l'insertion dans l'emploi non marchand. Cette tendance tient pour une part à la spécialisation des femmes dans les métiers tertiaires, et notamment le secteur social et médico-social, mais constitue également une réponse facile à la discrimination dont elles sont l'objet dans le secteur marchand.

Inversement, la part des femmes dans les aides à l'emploi du secteur marchand (hors abattement temps partiel) n'est que de 39 %, alors qu'elles représentent 51 % des chômeurs de longue durée.

La globalisation des crédits : une démarche innovante

La procédure de «globalisation» des crédits de lutte contre le chômage de longue durée et l'exclusion constitue une démarche innovante qui devrait à terme être favorable aux femmes.

Elle pourrait constituer un exemple productif de mainstreaming, c'est-à-dire d'utilisation d'une politique de droit commun pour améliorer la situation des femmes.

Elle permet des plans locaux d'action contre le chômage et l'exclusion mobilisant les aides à l'emploi, à la formation et désormais les dispositifs d'accompagnement social, en fonction du diagnostic de la situation sociale et des perspectives d'emploi.

Force est de constater que, depuis son expérimentation en 1997, cette occasion a été manquée. Pour l'instant, cette démarche n'a pas bénéficié aux femmes, puisque leur part dans les mesures n'a pas augmenté -malgré leur recentrage sur les publics prioritaires dans lesquels elles sont majoritaires- et que les actions d'accompagnement en leur faveur (garde d'enfants en particulier) semblent avoir diminué par rapport à la gestion dans le cadre d'une ligne spécifique (FIF).

En 1998, année de généralisation de la globalisation, la part des femmes dans le contrat « initiative emploi » (CIE), mesure forte d'insertion dans l'emploi marchand, a poursuivi son recul jusqu'à 39 %, contre 43 % en 1996 et surtout 47 % en 1992.

La part des femmes dans les mesures globalisées n'est pas un indicateur suivi au niveau national.

Les acteurs territoriaux du service public de l'emploi rencontrés dans les différentes régions ont clairement invoqué l'absence de priorité nationale sur ce thème. De plus, pour faciliter l'atteinte des objectifs nationaux, l'accès des hommes à l'emploi, plus simple à réaliser auprès des entreprises, a pu être privilégié.

Certaines régions -ou départements et bassins d'emploi- ont néanmoins prévu des actions en faveur des femmes en partenariat avec des partenaires territoriaux : diversification des métiers des femmes, aides à la garde d'enfants ou d'ascendants, développement du télétravail dans les zones rurales... L'intégration des correspondants régionaux et départementaux du service des droits des femmes dans le service public de l'emploi, le souvenir de dispositifs anciens efficaces et l'analyse du diagnostic local ont permis cette prise en compte des difficultés rencontrées par les femmes.

Ces initiatives doivent être encouragées en en faisant explicitement une priorité nationale.

Proposition 20

Les orientations nationales pour l'exercice 2000 de la « globalisation » doivent rappeler la part prépondérante des femmes dans le public cible et la nécessité qu'elles soient représentées à la mesure de leur poids dans chacune des différentes mesures, et en particulier le CIE et le stage d'accès à l'emploi (SAE).

Les actions en faveur des femmes et les engagements précis doivent être déterminés dans les plans d'action locaux. Cela suppose des statistiques sexuées pour établir un diagnostic précis. Des objectifs de résultat en termes de réduction du chômage des femmes visées par la globalisation doivent être fixées localement et faire l'objet d'un suivi national. En effet, il est préférable que les acteurs locaux fixent eux-mêmes les objectifs de résultat qui sont davantage dépendants de l'environnement du terrain.

Dans l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi, les mères isolées doivent constituer une catégorie spécifique de public prioritaire.

Les mères isolées doivent être soutenues quand elles doivent ou veulent travailler. Cela peut éviter que l'API, qui risque de les marginaliser durablement, puisse être envisagée comme un recours.

La loi de lutte contre les exclusions a, d'ores et déjà, augmenté les mesures concernées par cette catégorie de public prioritaire en ajoutant les contrats « emploi solidarité » (CES), les contrats « emploi consolidé » (CEC) et stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE).

Les plans locaux d'action doivent mettre en œuvre, si le diagnostic en fait apparaître le besoin, des actions spécifiques et des objectifs de résultats spécifiques pour les mères isolées.

Les mesures d'accompagnement de la ligne «action spécifique» doivent être plus clairement mobilisées en faveur des femmes. Les procédures de gestion doivent également être assouplies (éviter le circuit «trésor public» mal adapté aux aides à la personne ; forfaitiser les frais de garde). Si ces modifications ne sont pas conduites, il sera alors préférable de revenir à une ligne spécifique.

Il faut enfin mettre en place un suivi qui permette de vérifier que les femmes sont justement représentées dans les bénéficiaires des actions spécifiques.

Les mesures d'accompagnement (aides à la mobilité, à la garde d'enfants ; suivi plus individualisé), qui étaient auparavant gérées dans le cadre d'une ligne spécifique (FIF), ont été intégrées dans la «globalisation».

Il peut être utile de maintenir cette ligne dans le dispositif globalisé car cela en facilite la mise en œuvre pour les acteurs de droit commun que sont les agences locales pour l'emploi. Mais il faut les aménager en les réorientant explicitement vers les femmes et en assouplissant les procédures.

Le développement des formations en alternance

Les formations en alternance, qui constituent une mesure d'intégration privilégiée dans l'entreprise, bénéficient insuffisamment aux femmes.

Proposition 21

Développer l'accès des femmes aux formations en alternance : agir sur la demande en améliorant l'orientation des filles, notamment vers les nouvelles filières

industrielles porteuses d'emploi, mais également sur l'offre (développer l'apprentissage dans le tertiaire ; développer l'alternance pour les formations hautement qualifiées) et fixer des objectifs de progression pour l'entrée des filles dans les mesures.

Dans chacune des catégories de formation en alternance, la part des filles a diminué depuis 1992. On compte seulement 29 % de filles (contre 33 % en 1992) en contrat d'apprentissage, 32,5 % en contrat d'adaptation (contre 41 % en 1992) et 46 % en contrat de qualification (contre 47,2 % en 1992), alors même que ces derniers sont surtout développés dans le tertiaire, contrairement aux premiers.

Une « étude action » menée en Limousin a recherché les freins à l'entrée des filles en apprentissage et proposé une démarche d'information et de sensibilisation adaptée.

L'expérience d'une agence Manpower en Poitou-Charentes, qui a formé des femmes à des métiers traditionnellement masculins dans le cadre de contrats de qualification, à la fois pour améliorer l'offre de travail intérimaire et pour apporter une réponse sur un bassin industriel aux nombreuses femmes qui se présentaient à l'agence, constitue un exemple particulièrement intéressant.

Compte tenu du développement du recours à l'intérim comme modalité de recrutement, il serait utile d'explorer la possibilité de conclure des conventions cadres au niveau national avec les grandes entreprises d'intérim pour développer ces expérimentations.

Les aides à la création d'entreprise doivent être développées

Proposition 22

Développer les aides à la création d'entreprise pour les adultes, ainsi que les mesures d'accompagnement spécifiques pour les femmes dans le cadre des contrats de plan État-région.

Les femmes ne représentent que 27 % des créateurs d'entreprise contre plus de 50 % aux États-Unis. Cette manière de contourner la discrimination à l'embauche en créant son propre emploi peut s'avérer particulièrement bénéfique pour l'ensemble du pays si ces entreprises se développent.

Les aides à la création d'entreprises, qui ont diminué avec la suppression de l'aide forfaitaire de 32 000 F, doivent être renforcées. Les femmes rencontrent des difficultés d'accès au crédit importantes que ne suffit pas à surmonter le Fonds de garantie qui leur est destiné. Le dispositif Eden, créé dans le cadre de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, bénéficie principalement aux jeunes. Il faudra prévoir un élargissement du public adulte, au-delà des seuls bénéficiaires des minima sociaux, si son évaluation en est positive.

Des mesures d'accompagnement spécifiques pour les femmes doivent également être mises en place car celles-ci connaissent des difficultés particulières (timidité dans la stratégie de développement ; absence de réseaux ; difficulté de conciliation avec la vie familiale).

Élargir les choix professionnels des femmes par une évolution de l'orientation scolaire

Devant l'absence d'évolution en ce domaine et malgré les tentatives, on ne peut que rester modeste. Il faut cependant agir car le marché de l'emploi ne pourra pas accueillir toutes les femmes si elles ne diversifient pas leurs métiers.

L'ensemble des établissements scolaires doivent s'efforcer de diagnostiquer et d'analyser l'égalité des chances entre les filles et les garçons. Cette dimension doit

être intégrée dans la réforme des collèges en cours, et, de façon générale, dans l'ensemble de la filière éducative.

Proposition 23

Un rapport annuel au conseil d'administration, intégré ou non au rapport général sur l'orientation, pourrait faire apparaître les résultats scolaires des filles, leurs choix d'orientation, ainsi que les actions conduites pour aider à diversifier leurs souhaits.

Au-delà de l'analyse, il faut agir à temps sur l'orientation des élèves :

- le conseil de classe du 2^e trimestre en classe de 5^e, 3^e et 2^{de} doit s'attacher à réfléchir sur les choix et les possibilités d'orientation des filles ;
- mesure plus lourde, mais qui pourrait être la plus efficace, une action systématique auprès de tous les élèves, filles et garçons, des classes importantes en terme d'orientation (5^e, 3^e, 2^{de} et terminale,) menée par le professeur principal et le cas échéant le conseiller d'orientation, devrait contribuer à éviter les automatismes.

À titre d'exemple, l'action de l'académie de Rouen, relativement exemplaire par son caractère systématique, mérite d'être citée. Des actions d'aide à l'orientation sont effectuées pour tous les élèves filles et garçons de la seconde à la terminale. En seconde, elles prennent la forme de l'équivalent de deux journées de classe avec un travail individuel et une action collective. En première, où les enjeux sont moins rapprochés, c'est la découverte des métiers qui est privilégiée. Enfin, en terminale, des actions faisant l'objet d'une contractualisation avec la région sont consacrées aux filières de formation supérieures. Toutes ces actions intègrent le souci de diversifier les choix des filles en améliorant leur information sur les métiers et les perspectives d'emploi.

De même, l'expérimentation, rencontrée dans le Nord-Pas-de-Calais, d'administrateurs scolaires chargés de prendre en charge des problématiques transversales comme l'égalité des chances depuis la maternelle jusqu'à l'enseignement supérieur sur un territoire donné, paraît très utile.

Le problème des représentations doit être traité très tôt à l'école.

Proposition 24

Travailler avec les éditeurs pour leur donner une grille d'analyse simple des éléments sexistes pouvant être contenus dans les manuels scolaires (souvent des images). La création d'un prix prévue dans le PNAE 1999 est, à cet égard, positive.

Il faut sensibiliser et former la totalité du corps enseignant aux enjeux de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Proposition 25

Rendre obligatoire et plus complète la formation initiale et continue, aujourd'hui optionnelle, de l'ensemble du corps enseignant à l'égalité des chances.

Au-delà de ce travail systématique d'appui à l'orientation des filles, les actions spécifiques déjà engagées dans certaines régions doivent être développées. Ainsi, la présentation vivante de métiers habituellement peu exercés par des femmes récemment entrées dans la vie active paraît une initiative très intéressante, rencontrées dans plusieurs régions. De même, l'utilisation en Bourgogne des nouvelles technologies (internet) pour améliorer l'information des filles dans le cadre de l'orientation est utile et pourrait être diffusée plus largement.

Il serait souhaitable que la convention en cours d'élaboration entre le ministre chargé de l'Éducation et la ministre chargée des Droits des femmes prenne des engagements sur ces différents sujets.

Favoriser une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

Même si, par nature, l'intervention publique dans les comportements individuels est délicate, le poids de la société et des institutions dans la définition actuelle du rôle des hommes et des femmes légitime une intervention.

La prochaine conférence de la famille doit être l'occasion de réaffirmer la nécessité d'un fonctionnement global plus favorable à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, pour chacun des parents, sans pour autant rechercher nécessairement une identité des rôles. Sur certains sujets comme le rôle éducatif du père, ou comme le choix des horaires de travail ou la prise des congés pour s'occuper des enfants ou des ascendants, une campagne de communication serait sans doute nécessaire pour favoriser un meilleur partage entre l'homme et la femme.

L'essentiel des propositions concernent les politiques publiques menées par l'État et les collectivités locales et les partenaires sociaux dans le cadre de la Caisse nationale d'allocations familiales, notamment. Pour autant, les entreprises doivent prendre davantage en compte les contraintes des salariés sur ce point compte tenu des exigences croissantes de flexibilité du temps de travail. Les comités d'entreprises peuvent aussi activement soutenir les salariés en contribuant à la prise en charge des frais de garde.

Développer les systèmes de garde d'enfants et d'ascendants

Les systèmes français de garde d'enfants sont relativement développés et abordables, mais présentent des inégalités qui peuvent contribuer à l'inégalité professionnelle des femmes.

L'inégalité géographique de l'accès aux systèmes de crèches est aussi problématique : insuffisance de places dans les très grandes villes, absence de structures en zone rurale.

Le rapport de Dominique Gillot consacré à la politique familiale a fait sur ce point des propositions approfondies.

Il paraît nécessaire d'augmenter qualitativement et quantitativement les différents systèmes de garde.

Proposition 26

Concernant les crèches, il serait utile d'augmenter les places dans certaines agglomérations, notamment dans la région parisienne, car la crèche correspond à la demande.

Les tarifs restent élevés pour les femmes dont les ressources sont très faibles. Il faudrait envisager la diminution des tranches les plus basses (entre 0 et 200 F maximum) afin d'inciter les femmes, notamment qui bénéficient de l'API ou du RMI, à reprendre une activité.

Une amélioration de la souplesse de fonctionnement, en particulier concernant les horaires pour amener et reprendre les enfants, pourrait faciliter pour les parents la conciliation avec la vie professionnelle.

Proposition 27

Le rôle des assistantes maternelles, qui constituent une solution adaptée en zone rurale ou en complément des modes de garde collectifs, en zone urbaine, doit être développé :

- développer l'encadrement dans un lieu ressource. Dans le cadre des déplacements liés à l'élaboration du rapport, l'intérêt de ces structures a été fréquemment mentionné par les interlocuteurs. Le centre de Louviers issu d'une coopération avec la Commission européenne (FEDER), la CAF et la ville, est un bon exemple d'organisation des assistantes maternelles en un lieu d'animation, de formation, de crèche et d'accueil d'urgence 24h/24 ;

- assouplir les horaires des assistantes maternelles, compte tenu du développement des horaires atypiques ;
- professionnaliser des systèmes de garde d'enfants et de personnes âgées ;
- créer des dispositifs de garde d'urgence (convention entre l'État et les villes), accessibles en priorité aux mères isolées ;
- soutenir les mères en difficulté, notamment lorsqu'elles sont isolées. Les assistantes maternelles, en particulier, peuvent jouer un rôle de formation et de soutien aux jeunes mères lorsqu'elles sont en situation difficile.

Il faut moduler davantage les tarifs, comme c'est le cas pour les crèches.

Éviter les ruptures trop longues au moment de la maternité

Le congé parental peut constituer un moment privilégié pour le parent et l'enfant, à condition que ce choix soit fait pour de bons motifs et dans des conditions de sécurité de l'emploi et de maintien de la compétence du salarié.

L'entreprise Fleury-Michon rencontrée a mis en place un congé parental (cofinancé partiellement par le comité d'entreprise) accessible dès le premier enfant et pouvant être fractionné. L'entreprise s'engage à garantir un emploi équivalent ainsi qu'une remise à niveau qui s'effectue pendant le congé.

Ce type de dispositif doit rester à l'initiative des entreprises dans un cadre négocié. Un tel mécanisme ne peut pas être mis en place de façon systématique et sur fonds publics car il ne correspond qu'à un certain modèle d'entreprise. Généralisé, il risquerait de conduire bon nombre de femmes à une exclusion du marché du travail.

Proposition 28

En revanche, il serait utile de permettre le bénéfice du congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 16 ans. Le congé parental de trois ans maximum

pourrait être ainsi fractionné pour permettre aux femmes de cesser temporairement leur activité si celles-ci rencontrent des difficultés.

La question du maintien à l'identique de l'allocation parentale d'éducation (APE), qui indemnise sous certaines conditions le congé parental est posée, compte tenu du risque qui pèse sur les femmes peu qualifiées d'être écartées du marché du travail.

Proposition 29

Il paraît nécessaire de favoriser un retour plus rapide sur le marché du travail en diminuant la durée de l'allocation (6 mois) et en partageant ce temps de congé rémunéré entre les deux parents. La question d'une extension au premier enfant pourrait dans ce cas être posée.

En effet, l'extension de l'APE au deuxième enfant n'était pas liée à une moins grande activité professionnelle puisque la décroissance du taux d'activité n'est significative qu'à partir du troisième enfant. Dès lors, un temps d'accueil pour le premier enfant n'est pas moins légitime. Pour l'enfant, ce temps d'accueil est souhaitable, mais risque de rendre difficile la séparation s'il est trop long. Pour les mères également, ce temps d'accueil de l'enfant doit être relativement bref afin de ne pas fragiliser la reprise d'emploi.

Compte tenu du risque professionnel que fait peser pour les femmes toute extension de l'APE, cette hypothèse n'est envisageable que si l'allocation n'est versée que pour une durée inférieure à l'année, au moins pour les deux premiers enfants. Le maintien à l'identique de l'APE pour le 3^e enfant peut être admissible car il concerne un nombre de femmes relativement réduit, dont le taux d'activité est de toute façon plus bas. Il serait important d'imposer aux femmes qui bénéficient d'une APE longue de reprendre des démarches de formation, de recherche d'emploi, la dernière année.

Il faut maintenir le montant de l'allocation à un niveau qui rende le travail peu qualifié compétitif.

La partie qui devrait être prise par l'autre parent (un tiers) ne serait pas transférable si elle n'est pas utilisée. Cette disposition serait bien entendu sans effet pour les parents isolés qui conserveraient l'intégralité du congé. Ce partage a plus vocation à inciter des pères qui le désirent à prendre un congé qu'à les y contraindre ; c'est pourquoi le nombre de mois attribué au bénéficiaire principal doit être suffisant. Ajouté au congé de maternité, il serait donc d'environ 6 à 7 mois pour la femme.

S'agissant de l'Allocation parent isolé (API), s'il n'est pas souhaitable de la rendre dégressive, il est en revanche encore plus indispensable de l'inscrire dans une perspective de retour à l'emploi.

Proposition 30

La dernière année, conditionner l'API au suivi des prestations de l'ANPE et à la préparation d'un retour vers l'emploi.

Conclusion

En conclusion de cette partie relative aux propositions, il est indispensable de préciser les moyens nécessaires pour leur mise en œuvre.

Les mesures proposées ne représentent pas en elles mêmes un coût important et doivent s'apprécier dans le contexte du financement de l'accompagnement du passage aux 35 heures et de la réforme de la formation continue. Cependant on peut rappeler que différents dispositifs actuels ont un coût très élevé alors qu'ils ne répondent plus à un objectif prioritaire aujourd'hui. La durée de la vie active est particulièrement concentrée en France autour des tranches de 25 à 55 ans. Cette période est justement celle au cours de laquelle la femme est le plus directement concernée par la maternité et l'éducation des enfants. De même, les aides

nombreuses et complexes dans le cadre de la politique de la famille pourraient être recentrées sur des objectifs plus précis comme l'amélioration de la garde des enfants et le complément du revenu des familles modestes. La réflexion sur ces sujets, qui dépasse l'objet du présent rapport, doit être poursuivie.

La question des moyens juridiques nécessaires aux mesures proposées doit en revanche être davantage explicitée. L'expérience de la «loi Roudy» montre la nécessité d'agir en concertation avec les forces sociales pour faire évoluer les comportements des femmes et des hommes. Les mesures proposées font donc appel, non seulement au législateur, mais surtout aux partenaires sociaux et à l'État dans son action administrative.

La part des mesures législatives dans les propositions est réduite au strict nécessaire

Elle concerne la nécessaire prise en compte de l'égalité professionnelle dans le cadre de la deuxième loi sur la réduction du temps de travail ainsi que la rénovation des outils de la « loi Roudy » dans le respect de la philosophie initiale, et dans un deuxième temps, la réforme de la formation professionnelle.

De façon plus générale, l'environnement social et fiscal, peu incitatif pour l'activité féminine, pourrait faire l'objet de réformes législatives. Sur ce point, le rapport du Conseil d'analyse économique a affirmé la nécessité d'avancer vers l'individualisation des prélèvements et des droits, qui pourrait utilement faire l'objet d'une expertise complémentaire de la part de la direction de la Prévision, par exemple.

La mobilisation des partenaires sociaux est indispensable

Les mesures proposées dans le présent rapport (modulation des crédits de formation, développement du mandatement sur le thème de l'égalité professionnelle, engagement d'actions globales dans quelques branches, prise en

compte de l'égalité des chances dans la réduction du temps de travail et la formation), doivent faire l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux. Une table ronde sur ce sujet serait l'occasion, pour l'État et pour les partenaires sociaux, de prendre des engagements et de lancer des actions concrètes.

L'État, dans son activité administrative, peut beaucoup

Les propositions présentées par Anne-Marie Colmou peuvent contribuer à donner l'exemple dans la fonction publique en féminisant les jurys, en assurant l'égalité des chances dans les nominations aux choix, en modernisant l'organisation et le fonctionnement, en mettant en place des plans d'égalité dans les ministères.

Les entreprises du secteur public, notamment celles qui ont des statuts particuliers, n'ont pas des situations meilleures en matière d'égalité. Un réexamen des statuts, nécessaire de toute façon en ce qui concerne l'organisation du travail compte tenu de l'échéance de l'application des 35 heures, ainsi qu'une incitation à mettre en œuvre des plans d'égalité, serait souhaitable.

La politique de l'emploi, l'action sur l'orientation scolaire ne nécessitent pas nécessairement de nouvelles dispositions législatives, mais une série de mesures et de campagnes qui doivent être connues et menées notamment avec la société civile.

Les contrats de plan État-régions, qui vont orienter les actions déconcentrées de l'État pour les prochaines années, doivent intégrer explicitement la question de l'égalité des chances dans toutes les actions proposées. La mobilisation des fonds européens, qui vont intégrer cette dimension dans l'ensemble des actions, et non plus seulement dans celles consacrées spécifiquement aux femmes, impose de toute façon une réflexion sur ce sujet.

L'amélioration de l'efficacité du service des droits des femmes conditionne la crédibilité de la prise en compte des besoins des femmes dans les politiques générales et de la réponse aux besoins exprimés localement par les femmes qui y font appel.

À l'heure actuelle, les déléguées régionales, et plus encore les chargées de mission départementales, ne sont pas toutes également mobilisées sur les questions d'égalité professionnelle. Les chargées de mission départementales ont un rôle important car elles ont une mission de proximité, notamment dans les petits départements. Elles sont indispensables dans le contexte d'une territorialisation des politiques sociales jusqu'au niveau des bassins d'emploi. Pour assumer efficacement ces missions, elles devraient participer plus activement à l'activité régionale aux côtés de la déléguée régionale et être associées à la détermination de la stratégie régionale. Une amélioration de leur mobilité géographique et fonctionnelle nécessite une consolidation de leur statut et un maillage homogène du territoire (elles sont souvent mises à disposition à temps partiel par d'autres administrations).

Les CIDF et les BAIE assurent, avec les associations d'aide aux femmes en difficulté et les organismes de formation, une fonction d'accueil des femmes en difficulté fondamentale. Or, l'action des CIDF et des BAIE est insuffisamment encadrée par des priorités dégagées au niveau national, alors que ces structures bénéficient d'un financement public important. En particulier, alors que les femmes accueillies sont souvent en difficulté professionnelle, leur activité est insuffisamment orientée sur ce sujet : la convention nationale devrait assurer les conditions d'une meilleure articulation avec le service public de l'emploi, notamment.

Au niveau national, la collaboration entre le service des droits des femmes et les différentes directions du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, ainsi que l'ANPE et l'AFPA, devra se renforcer.

Au-delà du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, la coordination interministérielle doit se renforcer afin d'intégrer dans toutes les politiques, et en particulier celle de l'éducation et de la justice, une égalité des chances. La relance du comité interministériel, qui ne s'est pas réuni depuis 1991, est indispensable.

Enfin, l'évaluation de l'impact sur les femmes de toutes les politiques est une nécessité que doivent davantage prendre en compte les organismes d'études et de statistiques publics concernés. Le plan d'action présenté à la Conférence européenne de Paris fait d'ailleurs du renforcement du dispositif statistique une priorité.

Il est nécessaire qu'un organisme partenarial assure une fonction de vigilance et de proposition. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, au sein duquel les partenaires sont représentés, a vocation à exercer ce rôle.

Les mesures proposées n'ont pas pour ambition de vaincre définitivement une inégalité qui mettra du temps à se résorber, ni d'imposer une vision égalitariste du rôle des hommes et des femmes dans la société.

Elles reposent sur la conviction qu'une meilleure prise en compte de l'égalité des chances dans le dialogue social peut contribuer à améliorer la qualité et l'efficacité des conditions de travail, au bénéfice des salariés hommes et femmes, comme des entreprises.

Il est nécessaire, dès à présent, de saisir l'opportunité que constitue le passage aux 35 heures pour prendre en compte davantage les contraintes et les aspirations des salariés, et en particulier celles des femmes qui, dans notre société, assument principalement la responsabilité des enfants. La prise en compte de l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes par le Livre blanc concernant la réforme de la formation continue et par le Programme national d'action pour l'emploi doit s'appliquer à la réduction du temps de travail.

ANNEXES

Annexe 1 : Trente propositions pour une égalité dans les faits

Proposition 1

Moduler les crédits de formation des syndicats attribués par l'État en fonction de la prise en compte de l'objectif de mixité. Un groupe de travail avec les partenaires sociaux pourrait étudier la faisabilité de cette proposition, et, de façon générale, les moyens d'améliorer la mixité dans les différentes institutions syndicales.

Proposition 2

Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les nominations par le Gouvernement des représentants des syndicats dans les organismes paritaires et tripartites.

Veiller à l'équilibre dans les nominations des représentants de l'État dans les institutions tripartites.

Proposition 3

Réserver l'accès à l'aide structurelle accordée pour le passage aux 35 heures aux entreprises qui appliquent et respectent des accords collectifs prévoyant les clauses obligatoires concernant les conséquences de la réduction du temps de travail en matière d'emploi (qu'il fixe le nombre et la nature des emplois créés), les conditions de mise en œuvre pour les cadres et la situation des salariés à temps partiel.

Proposition 4

Étudier la création d'une aide forfaitaire s'ajoutant à l'aide structurelle qui sera mise en place pour le passage aux 35 heures pour aider les entreprises qui choisissent une durée du travail encore inférieure et créent des emplois.

Proposition 5

Réserver l'accès à l'aide au temps partiel aux entreprises qui appliquent -et respectent- un accord de temps partiel choisi.

Un accord de temps partiel choisi pourrait être défini par un strict respect de l'égalité de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel et par la mise en place d'une procédure favorisant le choix du salarié (durée déterminée du passage à temps partiel, répartition des horaires de travail, avis des représentants du personnel).

Proposition 6

Intégrer dans la législation relative à la modulation du temps de travail un délai de prévenance de 7 jours pour toute modification des horaires, pouvant être ramené à 3 jours dans des cas d'urgence précisément définis par un accord collectif.

Proposition 7

Permettre une réduction effective du temps de travail des cadres.

L'encadrement d'un décompte en jours, souhaité par les syndicats, pourrait prendre les formes suivantes :

- subordonner cette possibilité à la négociation d'un accord ;
- définir de façon limitative les cadres concernés ;
- maintenir un décompte horaire, avec les moyens appropriés, qui permet d'assurer le respect des durées maximales du travail (notamment la limite de 10 heures par jour, qui peut être portée à 12 heures par accord) ;
- fixer dans la loi un nombre significatif de jours de congés équivalent à la réduction.

Le passage de 39 à 35 heures permet environ 23 jours de congés supplémentaires par rapport aux congés payés et jours fériés.

Proposition 8

Encadrer le travail de nuit, tant pour les femmes que pour les hommes, dans l'ensemble des secteurs d'activité. La loi pourrait fixer les principes suivants et renvoyer à la négociation collective les modalités :

- d'abord justifier la nécessité du travail de nuit dans l'activité considérée, puis s'efforcer d'épuiser les autres modalités d'organisation ;
- retenir le principe du volontariat (sauf pour les entreprises qui fonctionnent entièrement en continu) pour les salariés qui ont des charges de famille ;
- prévoir des contreparties pour les salariés, notamment en terme de réduction du temps de travail.

Il serait souhaitable d'adhérer à la convention n° 171 de l'OIT qui prescrit ces précautions et ces contreparties.

Par ailleurs, il serait utile que l'État réalise avec les partenaires sociaux des études afin de rechercher les organisations du travail les moins pénalisantes pour l'organisme humain.

Proposition 9

Développer la validation des acquis professionnels pour l'accès aux diplômes, aux titres délivrés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, aux certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par les branches professionnelles. Des objectifs quantifiés destinés à garantir la juste représentation des femmes dans ces dispositifs pourraient être déterminés.

Proposition 10

Les aides publiques à la formation, notamment les engagements de développement de la formation (EDDF), ne doivent plus financer des formations non validées. Il serait utile de financer des expérimentations pour aider l'offre de formation à s'adapter et à développer de modalités de validation souples pour les entreprises.

Proposition 11

Pour avancer vers une égalité d'accès à la formation continue dans le cadre du système actuel on peut d'ores et déjà envisager :

- de renforcer le bilan de compétences, qui pourrait constituer un bon instrument pour évaluer régulièrement les acquis et les besoins ;
- d'imposer que le bilan social donne régulièrement le nombre de salariés ayant ou n'ayant pas eu accès à une formation au cours des cinq dernières années par sexe et catégorie ;
- de conditionner les aides publiques à la formation au respect de cette obligation de diagnostic de l'égalité d'accès à la formation ;
- s'agissant des fonds mutualisés, des conventions entre l'État et les organismes collecteurs volontaires pourraient fixer des objectifs particuliers concernant l'accès des femmes aux formations, en contrepartie d'aides publiques.

Proposition 12

L'obligation de verser une contribution financière pour la formation des salariés qui pèse sur les entreprises pourrait plus efficacement être associée à une obligation de maintenir et de valider la compétence de ses salariés.

Proposition 13

Renforcer l'offre publique de formation à distance et soutenir les actions innovantes des organismes privés en la matière.

Proposition 14

Déplacer la charge de la preuve de la discrimination en matière civile.

La preuve devrait être mise à la charge de l'ensemble des parties pour tous les sujets de discrimination (recrutement, formation, promotion), comme d'ailleurs pour toutes les causes de discrimination en fonction de l'âge, de l'origine et de l'appartenance syndicale.

Proposition 15

Rénover le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes. Le contenu du rapport annuel étant fixé de façon ambitieuse, quoique générale, dans l'article L.432.3.1 du code du travail, il devrait être possible de préciser par décret des indicateurs qui permettent d'apprécier l'analyse et les objectifs de l'entreprise.

Fixer des indicateurs minimaux dynamiques et ajouter une obligation de fournir les éléments pertinents d'information supplémentaires souhaités par les représentants des salariés. Ces indicateurs pourraient reprendre ceux déterminés en concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre du guide de la négociation collective sur l'égalité en matière de rémunération. On peut aussi envisager des indicateurs dynamiques comme, par exemple, les pourcentages comparés de femmes et d'hommes qui n'ont pas eu accès à une formation, à une promotion depuis cinq ans, ou encore le pourcentage de candidatures et d'embauches féminines par catégories d'emplois.

Mettre en application les dispositions de l'article consacré au rapport annuel qui imposent des objectifs de progression et des mesures de rattrapage, en prévoyant que tout ou partie des indicateurs du bilan doivent être assortis d'un objectif de progression pour l'année.

Proposition 16

Intégrer le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au bilan social dans l'hypothèse d'une rénovation de ce dernier.

Proposition 17

Assouplir les contrats d'égalité.

Supprimer le lien obligatoire avec les plans d'égalités. L'accord devrait dégager un objectif d'égalité des chances et une amélioration du fonctionnement de l'entreprise. Des accords portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

principalement, mais aussi sur l'évolution du système de recrutement, le développement de la mobilité interne, l'évolution des conditions de travail pourraient être aidés après une analyse conjointe des services du travail et du droit des femmes. Les actions aidées doivent dépasser le seul champ de la formation. Il est nécessaire de modifier l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 afin de supprimer la mention «au titre des plans mentionnés à l'article L.123-4 du code du travail» qui est trop restrictive.

Assouplir l'accès en permettant le mandatement pour la conclusion des accords collectifs (plans d'égalité, accord de réduction du temps de travail) pour lesquels un contrat d'égalité est sollicité.

Ouvrir le champ d'application du contrat d'égalité aux associations.

Affecter les moyens financiers correspondant à ces élargissements. Un objectif de cinquante contrats d'égalité peut être fixé d'ici la fin de l'année 2000. Compte tenu du coût moyen d'un contrat d'égalité, l'effort budgétaire représenterait environ 20 MF.

Proposition 18

Engager l'ANPE dans une démarche plus volontariste de lutte contre les discriminations :

- mentionner H/F sur l'ensemble des offres d'emploi déposées à l'ANPE ;
- augmenter l'effort de requalification des offres d'emploi déposées par les entreprises en améliorant la définition des compétences recherchées.

Proposition 19

Sensibiliser le service public de l'emploi à l'égalité des chances :

- mobiliser davantage les acteurs spécialisés dans l'insertion des femmes bien implantés localement : bureaux d'accueil et d'information sur l'emploi (BAIE), centres d'information sur les droits des femmes (CIDF), associations d'insertion, organismes de formation ;

- former les conseillers ANPE, les psychologues et les formateurs de l'AFPA, ainsi que les correspondants « emploi-formation », aux difficultés spécifiques rencontrées par les femmes : orientation, environnement familial...

Proposition 20

Les orientations nationales pour l'exercice 2000 de la « globalisation » doivent rappeler la part prépondérante des femmes dans le public cible et la nécessité qu'elles soient représentées à la mesure de leur poids dans chacune des différentes mesures, et en particulier le contrat « initiative-emploi » (CIE) et le stage d'accès à l'emploi (SAE).

Les actions en faveur des femmes et les engagements précis doivent être déterminés dans les plans d'action locaux, qui supposent des statistiques sexuées pour l'établissement du diagnostic. Des objectifs de résultats en matière de réduction du chômage des femmes visées par la « globalisation » doivent être fixés localement et faire l'objet d'un suivi national.

Dans l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi, les mères isolées doivent constituer une catégorie spécifique de public prioritaire.

Les mesures d'accompagnement de la ligne « action spécifique » doivent être plus clairement mobilisées en faveur des femmes. Les procédures de gestion doivent également être assouplies (éviter le circuit « trésor public » ; forfaitiser les frais de garde) car elles sont inadaptées à une aide à la personne. Si ces modifications ne sont pas conduites, il sera alors préférable de revenir à une ligne spécifique.

Il faut enfin mettre en place un suivi qui permette de vérifier que les femmes sont justement représentées dans les bénéficiaires des actions spécifiques.

Proposition 21

Développer l'accès des femmes aux formations en alternance : agir sur la demande en améliorant l'orientation des filles, notamment vers les nouvelles filières

industrielles porteuses d'emploi, mais également sur l'offre (développer l'apprentissage dans le tertiaire ; développer l'alternance pour les formations très qualifiées) et fixer des objectifs de progression pour l'entrée des filles dans les mesures.

Proposition 22

Développer les aides à la création d'entreprise pour les adultes, ainsi que les mesures d'accompagnement spécifiques pour les femmes dans le cadre des contrats de plan État-région.

Proposition 23

Améliorer l'accompagnement de l'orientation scolaire des élèves : un rapport annuel au conseil d'administration, intégré ou non au rapport général sur l'orientation, pourrait faire apparaître les résultats scolaires des filles, leurs choix d'orientation, ainsi que les actions conduites pour aider à diversifier leurs souhaits.

Au-delà de l'analyse, il faut agir à temps sur l'orientation des élèves :

- le conseil de classe du 2^e trimestre en classe de 5^e, 3^e et 2^{de} doit s'attacher à réfléchir sur les choix et les possibilités d'orientation des filles.
- une action systématique auprès de tous les élèves, filles et garçons, des classes importantes en terme d'orientation (5^e, 3^e, 2^{de} et terminale), menée par le professeur principal et le cas échéant le conseiller d'orientation, devrait contribuer à éviter les automatismes.

Proposition 24

Travailler avec les éditeurs pour leur donner une grille d'analyse simple des éléments sexistes pouvant être contenus dans les manuels scolaires.

Proposition 25

Rendre obligatoire et plus complète la formation initiale et continue, aujourd'hui optionnelle, de l'ensemble du corps enseignant à l'égalité des chances.

Proposition 26

Concernant les crèches, il serait utile d'augmenter les places dans certaines agglomérations, notamment en région parisienne, car la crèche correspond à la demande.

Les tarifs restent élevés pour les femmes dont les ressources sont très faibles. Il faudrait envisager la diminution des tranches les plus basses (entre 0 et 200 F maximum) afin d'inciter les femmes, notamment qui bénéficient de l'allocation parent isolé (API) ou du revenu minimum d'insertion (RMI), à reprendre une activité.

Une amélioration de la souplesse de fonctionnement, en particulier concernant les horaires pour amener et reprendre les enfants, pourrait faciliter pour les parents la conciliation avec la vie professionnelle.

Proposition 27

Le rôle des assistantes maternelles, qui constituent une solution adaptée en zone rurale ou en complément des modes de garde collectifs en zone urbaine, doit être développé :

- développer l'encadrement dans un « lieu ressource » ;
- assouplir les horaires des assistantes maternelles compte tenu du développement des horaires atypiques ;
- professionnaliser les systèmes de garde d'enfants et de personnes âgées ;
- créer des dispositifs de garde d'urgence, accessibles en priorité aux mères isolées ;
- soutenir les mères en difficulté, notamment lorsqu'elles sont isolées ;
- moduler davantage les tarifs comme c'est le cas pour les crèches.

Proposition 28

Permettre un fractionnement du congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 16 ans.

Proposition 29

Diminuer la durée de l'allocation parentale d'éducation (APE) à 6 mois et partager ce temps de congé rémunéré entre les deux parents (1/3 de la durée du congé rémunéré non transférable). La question d'une extension au premier enfant pourrait être posée de façon plus légitime si le congé rémunéré n'est plus que de quelques mois.

Proposition 30

La dernière année, conditionner l'API au suivi des prestations de l'ANPE et à la préparation d'un retour vers l'emploi.

Annexe 2 : Liste des personnes auditionnées

Partenaires sociaux

CFE-CGC

Madame Vaidy-Cuenot

CFTC

Madame Prud'homme

CGT

Marie-France Boutroue

Josyane Ramadier, assurances

Josyane Blanc, textile

CFDT

Nicole Notat

Annie Thomas

Josette Dixneuf

Johanny Ramos

Maryse Huet, UCC-CFDT

Marie-Odile Polet, UCC-CFDT

FO

Valérie Chartier

Michèle Monrique

UNSA

Jean-Pierre Valentin

Madame Buchner

MEDEF

Chantal Foulon

Catherine Martin

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution

Véronique Étienne-Martin

François Malaterre

Paule Saint-Léger

Association française des banques

Olivier Robert de Massy

CGPME

Pierre Gilson

UPA

Monsieur Delmas

Confédération européenne des syndicats

Béatrice Hertogs

UNICE

Thèrèse de Lindekerke

Entreprises

Yves Rocher

Paul Laumonier

Fleury-Michon

Raymond Rousseau

Auchan

Monsieur Pailliar

Associations

CADAC

Maya Surduc

CNFF : François Delamour

CNIDF : Madame Michaud

Association française des femmes diplômées des universités / Demain la parité

Huguette Delavault

Administrations

Délégué Interministériel à la Famille

Pierre Louis REMY

DARÈS

Claude Seibel, directeur

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité

Jean Marimbert, directeur des relations du travail

Service droits des femmes

Brigitte Gresy, chef de service

Catherine Laret-Bedel, conseiller

Catherine Morbois, déléguée régionale aux droits des femmes, Île-de-France

Ministère de l'Éducation nationale

Madame Durante, mission de l'orientation, direction de l'Enseignement scolaire

Ministère de l'emploi

Monique Halpern, conseiller technique, direction des relations de travail

ANPE

Michel Bernard, directeur general

ANACT

Michel Anger

Monsieur Pépin

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Annie Gauvin, directrice du département « synthèse » Commission européenne

Madame Blanco Mangudo, DGV

Bureau international du travail

Monsieur Swepfton

Madame Zhang

Parlementaires

Dominique Gillot, députée du Val-d'Oise, rapporteur observatoire de la parité
Gaétan Gorce, député de la Nièvre
Muguette Jacquaint, députée de Seine-Saint-Denis
Jean Le Garrec, député du Nord, président de la commission des affaires sociales,
familiales et culturelles de l'Assemblée nationale
Gérard Lindeperg, député de la Loire
Catherine Picard, députée de l'Eure
Yvette Roudy, députée du Calvados
Marie-Jo Zimmermann, député de la Moselle

Personnes qualifiées

Gilbert Cette, conseiller scientifique, Conseil d'analyse économique
Anne-Marie Colmou, maître des requêtes au Conseil d'État
Danièle Luccioni, CESR, Île-de-France
Béatrice Majnoni D'intignano, Conseil d'analyse économique
Margaret Maruani, chercheuse, IRESO
Danièle Penneroux, consultante
Evelyne Serdjénian, consultante
Jacqueline Victor, conseillère régionale

Déplacements régionaux

Lorraine
Préfet de région Lorraine, préfet de la Moselle
Bernadette Malgorn

Déléguée régionale aux droits des femmes
Chantal Grau

Association de formation professionnelle de l'industrie
Armand Dehass, responsable de formation
Annick Salandin, conseillère en formation

DRTEFP

Annie Aiguier, directeur régional délégué

Flore Balland, inspecteur du travail, responsable du service « aides aux entreprises »

Norske Skog Golbey SA

Ketil Lying, directeur général

Claude Stoller, DRH

Isabelle Geay, attachée de ressources humaines

Bourgogne

Déléguée régionale aux droits des femmes

Madame Lacroix

Fédération de la plasturgie

Patrice Guilloux, délégué régional

Société Gardy

Monsieur Bagot, directeur

Chantal Morin, assistante technique

CEREQ-IREDU

Christine Guegniard, chercheuse

SAIO

Francine Got, chargée de mission pour l'orientation des filles

Poitou-Charentes

Déléguée régionale aux droits des femmes

Marie-Thérèse Pierra

CIDF

Madeleine Bernat, présidente

Yveline Rabeau, conseillère technique

Agnès Roi, responsable du bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi,
CIDF de Châtelleraut

Entreprise Manpower

Claudie Leblanc, Châtelleraut

Entreprise Pierre Milleret SA

Jean-Luc Couillaut, Dissay

Mission locale d'insertion du Châtelleraudais

Gérard Crochu

Institut régional du travail social

Marie-Anne Dujardin, « modes d'emplois »

Nord-Pas-de-Calais

Déléguée Régionale aux Droits des Femmes : Michèle MATHE

ANPE

Monsieur Lescure, directeur régional

DRTEFP

Monsieur Chaze, directeur

AFPA

Monsieur Caron, directeur régional

Université de Lille

Nicole Gadrey, sociologue

CIO de Roubaix

Madame Dogimont, directrice

Limousin

Déléguée régionale aux droits des femmes

Madame Latapie-Sudret

Équipe régionale du SPE

Réunion organisée par Madame Brethenoux, directeur régional adjoint, DRTEFP

Atelier Beaubreuil Création

Laurence Mergey, directrice

Schneider SA

Monsieur Barley, directeur d'usine

Transport en commun de Limoges

Madame Caillaud, responsable du personnel

Haute - Normandie

Déléguée régionale aux droits des femmes

Geneviève Maupas

Préfecture de la région

Éric Delzant, secrétaire général pour les affaires régionales

DRTEFP

Gérard Boyer, directeur

Yasmina Taieb, directrice adjointe

SGAR

Patrick Filhey, chargé de mission

Rectorat de Rouen

Pierre Michel, chef du service académique d'information et d'orientation

Elisabeth Launay, chargée de mission « information et orientation des filles »

ANIMA

Christel Ledun, directrice

Isabelle Ternat, chargée de mission

Mission locale de Charleval

Christine Tournier, directrice

Entreprise Segafredo

Michel Dath, directeur général, Sotteville-les-Rouen

Lydie David, responsable de formation