

**Barbara ROMAGNAN**

*Députée du Doubs*

**PROJET DE LOI POUR L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
VOLET « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »  
RAPPORT D'AUDITION**

AUDITION N°14

**BPW FRANCE**

**MME CHRISTIANE ROBICHON**

PRÉSIDENTE

**MME KARIN RAGUIN**

PAST PRÉSIDENTE

~ ~ ~

*JEUDI 18 JUILLET*

## Présentation de l'association

*Association BPW France = Business and Professional Women*

Remarque : La past présidente reste membre du bureau pendant un an à l'issue de son propre mandat de présidente.

Ce sont des femmes issues de tous les secteurs. C'est une association, qui est constituée uniquement par des femmes. Elles seules peuvent être adhérentes. Et c'est quelque chose auquel elles tiennent.

Elles estiment qu'il est normal qu'il y ait un réseau féminin pour compenser tous les réseaux masculins implicites pour faire une sorte de contre-pied.

Elles mènent des campagnes sur l'égalité salariale et travaillent également sur les textes de loi qui sont présentés.

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

126 rue de l'Université  
75355 PARIS CEDEX 07 SP

*bromagnan@assemblee-nationale.fr*

**PERMANENCE PARLEMENTAIRE**

1 place Leclerc  
25000 BESANÇON

tél. 03 81 21 28 05  
fax. 03 81 54 37 98

*barbara.romagnan@gmail.com*

[www.barbararomagnan.eu](http://www.barbararomagnan.eu)

f/BarbaraRomagnan  
@bromagnan

## **Sur le projet de loi**

Elles sont de façon générale très satisfaites de cette loi.

## **Leurs remarques et recommandations**

### **Sur la question de l'égalité salariale**

Elle souhaite insister sur l'obligation de transparence des entreprises des informations en matière d'égalité femmes-hommes (cf : circulaire du 28 oct 2011).

Une synthèse doit être publiée sur le site internet de l'entreprise mais aujourd'hui c'est encore trop peu le cas.

Elles souhaitent également, sur le rapport de situation comparée, que soient ajoutés parmi les indicateurs sur lesquels il faudrait permettre une publicité : le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Il leur paraîtrait également plus intéressant qu'une sanction supplémentaire ou a minima une partie de la sanction des entreprises qui ne respectent pas les règles relatives à l'égalité salariale soit utilisée à la mixité. (cf : un peu comme sur la loi sur le handicap Cela permettrait d'obliger l'entreprise à se mettre en mouvement par rapport à la formation). On pourrait notamment alimenter une caisse pour les petites entreprises.

C'est important que les mécanismes de formation à l'égalité soient mis en place dans les entreprises.

Sur l'obligation de neutraliser le congé de maternité Elles considèrent qu'aujourd'hui il y a un vide sur tout ce qui est bonus. Dès lors, qu'on arrive sur une part de rémunération liée au mérite, la loi ne prévoit pas qu'il y ait une neutralisation sur cette part là. Aussi, un indicateur qui leur paraît important, c'est le nombre de femmes qui démissionnent au retour de leur congé maternité. (Ou d'obligation de congés sans solde).

D'autant que les femmes au retour d'un congé de maternité n'activent pas les leviers qui existent.

Il est à ce titre probable que les actions de groupe pour porter plainte au retour de congé maternité puissent être bénéfiques.

Remarques : Elles ont ouvert un blog pour que les femmes victimes de discrimination puissent s'exprimer.

Elles sont favorables à ce que le défenseur des droits ait les mêmes pouvoirs que la HALDE, c'est-à-dire qu'il n'y ait plus de filtres à travers les délégués régionaux.

### **Sur les congés parentaux**

Pour elles, il faut pouvoir continuer à avoir des formations pendant les périodes de congés parentaux.

Il serait également important de valoriser la capacité d'organisation développée pendant le CLCA. Cf : Une sorte de valorisation des acquis.

### **Sur la représentativité des femmes dans les instances**

Pour elles, sur les indicateurs et le rapport de situation comparée, les partenaires sociaux très clairement n'ont pas pour priorité l'égalité femmes-hommes.

Il est à ce titre nécessaire que la représentation syndicale corresponde à la représentation des salariés dans l'entreprise. Il faut inciter les femmes à se présenter.

On peut même envisager de mettre un quota minimum de représentation d'un sexe à 40 % par exemple avec des dérogations si l'entreprise comporte plus de 70 % de salariés d'un même sexe. Et pareil dans les conseils des prud'hommes.

### **Sur les marchés publics**

Elles proposent de s'assurer que le RSC ou les 3 ou 4 indicateurs fassent partie des pièces jointes à l'acte de candidature. Cela permettra au moins que les entreprises le fassent ! Cela permettra de mettre en marche un mécanisme.

### **Sur la présence des femmes dans les médias**

Elles sollicitent notre vigilance à ce que cette communication ne soit pas sexiste. La représentation de la femme en tant qu'experte demeure par exemple beaucoup trop marginale. Elles l'ont démontré à travers une enquête qu'elles ont réalisé pendant quelques mois en se répartissant les émissions sociétales faisant intervenir des experts.

Remarque : Les pouvoirs publics doivent également être vigilants à faire des campagnes qui respectent l'égalité femmes-hommes. Crédit d'impôt : une affiche avec un homme et une femme / une autre avec deux hommes. Ce qui reste prédominant, ce sont les hommes.

### **Sur la santé au travail**

Ils souhaitent des statistiques de genre sur la santé au travail. Pression forte très souvent + marge d'autonomie très forte d'où très forte pression des femmes.

### **A retenir de cette audition**

Satisfaction de façon générale sur la loi

#### **Recommandations**

- nouvel indicateur dans le RCS : Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise
- partie de la sanction en cas de non-respect de l'égalité dirigée vers des actions de formation à la mixité
- favoriser les formations pendant le CLCA + reconnaître une compétence acquise d'organisation
- imposer un quota de représentation des femmes dans les instances de représentation du personnel + aux prud'hommes
- joindre à l'acte de candidature pour un marché public le RCS ou 3 ou 4 indicateurs
- permettre des statistiques genrées sur la santé des femmes au travail.