

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°2
**OBSERVATOIRE DE LA
RESPONSABILITE SOCIALE DES
ENTREPRISES (ORSE)**
M. FRANÇOIS FATOUX,
DÉLEGUÉ GÉNÉRAL DE L'ORSE

~ ~ ~

*JEUDI 20 JUIN - 11H30-12H15
(SALLE 7326)*

Présentation de l'ORSE

(cf : informations issues du site web)

L'ORSE est une association loi 1901, créée en juin 2000 à l'initiative de différents acteurs, qui regroupe aujourd'hui plus d'une centaine de membres venant :

- des grandes entreprises du monde de l'industrie, des services et de la finance ;
- des sociétés de gestion de portefeuille et des investisseurs ;
- des organismes professionnels et sociaux ;
- des ONG issues aussi bien de l'environnement que du respect des droits de l'Homme.

Ces acteurs ont ressenti le besoin de disposer en France d'une structure de veille permanente sur les questions qui touchent à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, au développement durable et aux placements éthiques.

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

f/BarbaraRomagnan
@bromagnan

Le succès de l'association repose à cet égard sur le partage d'expériences et la forte implication des représentants de ses membres dans les différentes activités de l'ORSE.

L'ORSE propose ainsi différents services réservés à ses membres et édite des rapports consultables par le grand public, des guides pratiques, une lettre d'information ainsi que des sites Internet.

Les derniers rapports rendus par l'ORSE

2013 - Hommes, sujets et acteurs de l'égalité

2012 - Le poids des normes dites masculines sur la vie professionnelle et personnelle d'hommes du monde de l'entreprise

2012 - Mise à jour des fiches du Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises

2011 - Impliquer les hommes dans les politiques d'égalité dans les entreprises

2011 - La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle

2011 - Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises

2009 - L'accès et la représentativité des femmes aux organes de gouvernance d'entreprise

2009 - Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises

2008 - Guide parentalité : promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins

2008 - La promotion des femmes dans les entreprises passe par celle des hommes dans leur vie familiale

Présentation de M. FATOUX

Il siège au haut conseil de l'égalité. Il va travailler sur un manuel sur les tâches domestiques afin d'en garantir un meilleur partage.

Sur le projet de loi

Remarque : M. Fatoux disposait de l'avant-projet de loi

Sur l'article 2 relatif au CLCA

Cela est présenté comme une façon pour l'Etat de faire des économies. Il est en effet constant que les hommes ne prendront pas leurs congés avec une indemnité forfaitaire si faible.

Ce qu'il propose

Il faut insister davantage sur le Congé paternité.

- Demander à ce qu'il soit obligatoire :
- ou *a minima* fixer une interdiction légale de travailler

A ce titre, les femmes ont aujourd'hui un congé maternité d'une durée de 16 semaines et une interdiction légale de travailler de 8 semaines.

On pourrait faire le parallèle suggérant du congé de paternité ; c'est-à-dire en considérant que le congé paternité est d'environ 2 semaines, fixer une interdiction légale de travailler d'une semaine.

- Il propose également une mesure symbolique relative à une obligation du parent de présence auprès de son enfant corrélative à l'obligation financière qui pèse aujourd'hui sur eux.

Il relève néanmoins une difficulté tenant au fait que cette obligation ne pèserait que sur les salariés et non sur les professions libérales.

Il fait remarquer également que certains théorisent l'intérêt des congés paternité pris au terme du congé maternité. En effet, cela permet au père de se retrouver seul avec son enfant, ce qui peut créer également une relation particulière et une place plus forte du père que lorsqu'il est « en soutien » de la mère sur une même période de congé.

Aussi l'équilibre pourrait être une semaine obligatoire après la naissance de l'enfant et une semaine autorisée et ou valorisée après le congé maternité.

Remarque sociétale connexe

On n'interpelle jamais les hommes en leur demandant : Comment faites-vous pour vous occuper de vos enfants ?

M. Fatoux nous a également mis en garde sur le protocole conclu en mai 2013 entre les syndicats de la fonction publique et le gouvernement : il est dit : A la demande de l'agent, le congé pourra être fractionné car il semblerait que des fonctionnaires ne parviendraient pas à déposer leur congé. Or, attention le congé paternité n'est pas une RTT. Cette mesure est rétrograde !

Sur l'article 4 relatif aux marchés publics

C'est plutôt positif mais attention, rien ne change sur la partie du moins disant social. La question des prix abusivement bas demeure un problème majeur.

Egalement, peut-être qu'il serait positif que le donneur d'ordre s'intéresse aussi à l'exécution de la prestation. Il conviendrait que le donneur d'ordre, dans les conditions du marché, mette le fournisseur dans la capacité de respecter l'égalité. Ex : Sur les marchés de service de ménage, ne pas demander des prestations très tôt le matin et très tard le soir mais plutôt sur l'ensemble de la journée

Sur le titre 4 relatif à la représentation des femmes

Il fait remarquer que nous sommes sur un modèle d'engagement toujours sacrificiel. On a tendance à confondre disponibilité et compétence.

Attention : Les femmes se soumettent de plus en plus aux normes sacrificielles. Cf notamment les travaux de Sylviane Giampino sur la culpabilisation des femmes.

On pourrait introduire l'idée de production d'un rapport par les entreprises sur les difficultés que rencontrent les personnes pour pouvoir construire leur vie privée et leur vie professionnelle. Besoin d'une verbalisation de ces éléments pour appréhender ces situations.

Il y a pas mal d'études américaines sur le sujet. De nombreuses organisations internationales disent qu'il faut mettre en question des normes masculines au travail. Attention au bizutage !

Il insiste également sur le fait que sur les risques psychosociaux, la question d'études genrées est particulièrement pertinente.

Sur la loi plus précisément, il nous met en garde sur le fait que la parité sans le questionnement des conditions d'engagement ne sera pas suffisante. Les associations, les syndicats, les partis politiques fonctionnent également aujourd'hui de plus en plus sur un modèle sacrificiel.

Les pistes également sur lesquelles il faudra travailler à l'avenir :

- La question des images et le fait d'être vigilant quant à la mise en scène des hommes en situation d'incompétence. Il y a des publicités choquantes qui mettent en scène des hommes en situation d'incompétence sur les tâches domestiques et familiales.
- La question des transports, des modes de garde et du manque de reconnaissance qui ont été mises en avant comme des causes essentielles de prise de congés parentaux des postiers dans une de leurs études.

- La conception de certaines catégories professionnelles qui sont considérées comme indispensables et un travail conséquent autour de l'apprentissage de déléguer.
- Les difficultés des PME et des patrons qui ne prennent aucun jour, qui renoncent à leur vie privée et qui par conséquent ne parviennent pas à être en empathie avec leurs salariés.
- La question du travail sur l'opinion. En Norvège, ne pas prendre son congé paternité est extrêmement mal perçu.

A retenir de cette audition

L'audition a été extrêmement axée sur le texte, donc beaucoup d'éléments sont à retenir mais principalement sur les propositions et amendements sur le texte :

- Congé paternité obligatoire ou interdiction légale de travailler élargie au père
- Obligation de présence des parents auprès de l'enfant
- Donneur d'ordre dans les marchés publics vigilant dans la définition du marché à l'égalité
- Production d'un rapport dans l'entreprise sur les difficultés des salariés à concilier vie privée-vie professionnelle
- Etudes menées sur les risques psychosociaux
- Questionnement des normes masculines