

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°7

PERFÉGAL

MME ISABELLE GUEGUEN

CONSEIL EN EGALITE FEMMES-HOMME PERFEGAL

~ ~ ~

MARDI 2 JUILLET - 14H-15H

Présentation de Perfégal

Perfégal est une structure qui a été créée en 2005 et qui a pour objet le conseil, la formation et l'accompagnement des entreprises en matière d'égalité femmes-hommes.

Ils sont peu contactés par les entreprises directement, à l'exception des très grandes entreprises. Ils interviennent essentiellement sur la demande des délégations, des DIRECCTE ou des OPCA.

Leur démarche auprès des entreprises

Ils commencent par travailler sur le rapport de situation comparée. C'est un outil essentiel et pour Madame Guégen, il ne faut pas le simplifier (comme certains ont pu le proposer) sinon, il n'y aura plus rien dans ce RSC.

Si il n'y a pas de RSC, Perfégal propose à l'entreprise un modèle de rapport. D'ailleurs, le modèle de Perfégal a inspiré le modèle proposé sur le nouveau site web ega-po.fr.

Il s'agit ensuite pour Perfégal d'aider les entreprises à faire une analyse de ces documents et à comprendre les chiffres et de leur proposer enfin des mesures permettant de faire progresser l'égalité. Il essaie de ne pas focaliser sur les

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

écarts de rémunération en insistant sur le fait que les inégalités sont le résultat d'un processus. Le délai optimal d'un accompagnement est pour eux de 6 mois.

Une de leur mission forte pour les mois à venir

Perfégal s'est vu confier comme mission l'accompagnement des femmes licenciées dans l'agroalimentaire en Bretagne. Cela va leur permettre de réfléchir à des nouvelles exigences pour les plans sociaux et d'encourager les données sexuées à Pôle emploi.

Les constats que Perfégal a pu tirer de son activité

Parmi les éléments conduisant à des écarts de salaire, il y a notamment le fait que les hommes sont davantage que les femmes sur des « postes à primes » : exemple sur le travail de nuit. Malgré la loi de 2001, il y a encore une vision très patriarcale de protection des femmes qui conduit à ce que l'on ne souhaite pas que les femmes travaillent la nuit. Néanmoins, si c'est de leur volonté, il est important de leur garantir une égalité d'accès. Et en tout cas, Perfégal incite les entreprises à permettre aux femmes de travailler la nuit si elles le souhaitent.

S'agissant de la faible application des lois et en tout cas de leur méconnaissance par les entreprises, le constat de Perfégal est celui d'une responsabilité partagée entre les entreprises et les partenaires sociaux.

Au niveau syndical par exemple, il y a une volonté nationale, régionale mais au niveau des entreprises, c'est beaucoup moins évident. Les inspecteurs du travail sont également peut nombreux à être sensibilisés à ces questions et à y avoir des connaissances précises.

Les DRH encore sont très peu au fait des arrêts de la Cour de cassation (cf : Jurisprudence favorable à une femme victime de discrimination). Il s'agit aujourd'hui beaucoup du fait d'individus qui sont ou non informés et mobilisés sur ces questions mais pas encore le fait d'institutions.

Le constat d'une méconnaissance et d'un manque de formation et d'information est aujourd'hui pour eux évident. Pour eux, le problème c'est véritablement, ce manque d'information qui empêche l'application des règles et non une mauvaise volonté affirmée. Pour exemple, certaines petites entreprises croient encore sincèrement que le congé paternité n'existe pas.

D'autant que les éléments culturels perdurent :

Pour beaucoup de gens, il n'y a pas d'inégalité . (C'est normal qu'il y ait des écarts de salaires, les femmes et les hommes ne sont pas sur les mêmes postes affirment-ils !).

On se souvient aussi de la communication qui a été faite par les médias autour des hommes de Florange qui allaient se retrouver au chômage alors qu'on ne parle que peu des femmes salariées de l'agroalimentaire qui perdent leur travail en Bretagne.

Il persiste également hélas en France le raccourci au travail : disponibilité = compétence, très préjudiciable aux femmes considérées comme des mères en devenir.

Les arguments également pour valoriser la mixité dans certains métiers sont au demeurant parfois maladroits. Par exemple, pour les femmes-conducteur de bus, on valorise le fait qu'elles ont une conduite plus douce, plus agréable, plus souple, qu'elles ont moins d'accidents !

Attention : Ce ne sont pas des compétences féminines mais des compétences tout court.

Madame Guégen signale également une certaine forme d'acceptation par les femmes des situations d'inégalité. Les femmes ne réclament pas de formation, elles n'osent pas demander d'augmentation lorsqu'elles ont eu un enfant peu auparavant .

Le constat est enfin celui de quelques évolutions. Les choses bougent un peu nous affirme Madame Guégen en prenant pour exemple la DIRECCTE du Poitou Charente.

Questions/Réponses **et Propositions eu égard à ces constats**

Est-ce que pour vous la loi est un moyen utile d'action ?, demande Madame Romagnan

Oui, s'il y a un peu de coercition. Les petites entreprises y viennent contraintes et forcées. La limite, c'est la mise en œuvre d'un contrôle effectif.

Sur l'égalité salariale :

Il faut véritablement faire un travail de classification où il y a des postes qui sont sous-évalués. Le travail du Défenseur des droits et de Rachel Silvéra est particulièrement encourageant à ce niveau-là.

Sur la formation :

Il s'agit pour elle d'un enjeu essentiel.

La loi est plutôt complète à leur avis ; le problème est essentiellement la question de la formation et de la mobilisation des acteurs

La loi pourrait à ce titre renforcer le fait de faire le lien avec les autres grands projets RH. Les femmes ne devraient pas être un public mais on devrait systématiquement réaliser des données sexuées. On n'est pas uniquement vieux ou handicapés !

Sur la question des gardes d'enfants :

Les crèches d'entreprise ne sont pas toujours l'idéal. Exemple de la crèche Ranou qui bénéficiait aux cadres de l'hôpital et non aux ouvriers qui ont des horaires décalés et ne souhaitent pas imposer de tels rythmes à leurs enfants.

Isabelle Guégen a insisté sur le système initié par la mutualité française sur une demande de la police nationale à Saint-Brieux : garde chez les assistantes maternelles qui acceptent de prendre en charge les enfants très tôt

Aussi, elle s'interroge sur la possibilité d'étendre le bénéfice du crédit d'impôt aux entreprises qui participeraient au paiement d'une assistante maternelle pour ses employés contraints à des horaires atypiques.

Des données nécessaires à réaliser :

On sait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes en CDD.

- Aussi, il serait intéressant de mesurer le taux de passage CDD-CDI pour les femmes et pour les hommes
- Il serait également important de faire des statistiques plus régulières sur le montant des augmentations pour les femmes et pour les hommes / ou encore sur le montant investi en formation pour les femmes ou pour les hommes.

D'un point de vue culturel, il est également essentiel pour Perfégal de déculpabiliser les femmes sur le fait qu'elles sont en droit de prendre du temps pour elle.

Isabelle Guégen souligne enfin deux enjeux pour la période à venir : la valorisation de la pénibilité des « emplois dits féminins » et le fait de rendre les syndicats plus paritaires.

A retenir de cette audition

- Améliorer la formation des acteurs concernés par l'égalité professionnels : dirigeants d'entreprise / DRH / Responsables syndicaux
- Multiplier les données sexuées en considérant que l'égalité femmes-hommes doit être transversale à tous les aspects sociaux d'une entreprise
- Envisager d'étendre le bénéfice du crédit d'impôt aux entreprises qui participeraient au financement d'une assistante maternelle pour ses employés contraints à des horaires atypiques
- Valoriser la pénibilité de certains emplois dits féminins