

Barbara ROMAGNAN

Députée du Doubs

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

AUDITION LOCALE

~ ~ ~

VENDREDI 5 JUILLET - 14H
PERMANENCE DE BARBARA ROMAGNAN

Organismes représentés

- Solidarité femmes
- Fepem (fédération des particuliers employeurs)
- CIDFF (centre d'information sur les droits des femmes et des familles)
- FDSEA (fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles)
- CGT Union locale
- FACT (fonds pour l'amélioration des conditions de travail)

Compte rendu de la rencontre

Barbara Romagnan, rapporteure d'information pour la délégation aux droits des femmes sur le volet « égalité professionnelle et lutte contre la précarité » du projet de loi pour l'égalité femmes-hommes, présente le cadre global du texte, les points qui interrogent ou posent problème et détaille l'organisation du travail parlementaire. Le texte devrait être examiné au cours de l'automne, d'abord au Sénat puis à l'Assemblée nationale.

Des auditions nationales ont d'ores et déjà été organisées avec des associations et structures qui œuvrent dans le domaine de l'égalité professionnelle. Il est précisé que, lorsque la majeure partie de ces auditions sera terminée, les comptes rendus seront adressés aux participants de cette audition locale.

Un tour de table est réalisé pour que chaque structure puisse se présenter.

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

- Solidarité femmes est une association qui agit principalement dans le domaine des violences faites aux femmes, mais aussi sur l'égalité professionnelle
- La Fepem Franche-Comté, qui regroupe des particuliers employeurs dans des domaines de salariat essentiellement féminin, travaille pour la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle notamment
- Le CIDFF accompagne des publics spécifiques, en particulier s'agissant d'emploi partiel subi et de précarité des femmes dans l'emploi
- La FDSEA œuvre pour la reconnaissance d'un véritable statut d'agricultrice mais aussi pour la conciliation et l'encouragement à l'engagement syndical et associatif connexe à la vie professionnelle
- L'Union locale CGT intervient notamment sur le travail dans la grande distribution qui concerne beaucoup de femmes seules (familles monoparentales) avec des temps partiels subis et hachés. Elle milite aussi pour le développement de crèches d'entreprises (Châteaufarine etcí).
- FACT, déclinaison locale de l'ANACT, réalise du conseil et de l'accompagnement d'entreprises pour prendre connaissance des obligations en matière d'égalité professionnelle et la mettre en place

Barbara Romagnan, après avoir repris les principaux points de la partie sur l'égalité professionnelle et la lutte contre la précarité, indique qu'il y aura des possibilités d'ajouts. Un axe de réflexion concerne d'ailleurs la santé au travail, la sécurité, les maladies, la pénibilité.

Pour Solidarité femmes, il est essentiel de faire prendre conscience aux entreprises de leurs obligations et de ce que sont les inégalités professionnelles. Pour cela, il convient d'avoir des études genrées dans les différents domaines. Par ailleurs, il est nécessaire d'avoir à l'esprit que la hausse de la productivité a pu dégrader les conditions de travail, en particulier des femmes, avec une augmentation des exigences et du travail supplémentaire.

L'Union locale CGT a tenu à mettre en exergue que, sur les cas traités localement, près de 90 % (sur 350 salariés assistés ó chiffre estimatif) des déclarations d'aptitude à tout poste de travail sont accordées à des femmes. Et la plupart du temps (80 % ?) à cause du stress et de la pression. Par ailleurs, il est souligné que le plan d'annualisation des heures, surtout dans les grandes entreprises, a conduit à une plus grande flexibilité, généralement au détriment des femmes. Enfin, il semble que l'essentiel des ruptures conventionnelles de

contrats de travail soient dues au stress, et concernent essentiellement des femmes.

De son côté, la Fepem a tenu à exposer les difficultés particulières du secteur de la santé. Y compris à poste égal, les hommes ont les missions les plus valorisantes. La technicité est valorisée chez les hommes, y compris avec des primes spécifiques. Pour les femmes, cela peut se traduire aussi par du harcèlement psychologique des équipes dirigeantes et d'encadrement, ce qui nécessitera un accompagnement pour les salarié-e-s victimes. En résumé, il conviendrait de revaloriser et de professionnaliser les métiers dits « féminins ».

Pour le CIDFF, l'accès aux crèches et modes de garde est primordial. Les temps de vie sont à intégrer dans la gestion des entreprises et pas seulement en externe, comme le prévoit actuellement le projet de loi. Certaines expérimentations ont eu lieu ou sont en cours (CIDFF Dunkerque ou Bretagne), avec un diagnostic de l'entreprise, une sensibilisation des dirigeants sur les inégalités, des accords et des aménagements entre la direction et les salariés (signature d'une charte).

Dans le projet de loi, il manque la dimension égalité salariale, même si cela est déjà en principe assuré par la législation actuelle. Il faut impérativement faire un rappel des obligations, montrer que l'égalité salariale peut générer des gains pour les entreprises. Solidarité femmes ajoute que cette question conditionne aussi le partage des tâches domestiques, l'organisation des modes de garde.

Sur la question de l'égalité salariale, la CGT demande à ce que des mesures plus contraignantes soient prises, car cela pose de grands problèmes aux femmes au moment de la retraite. De façon corolaire se pose le problème du partage du congé parental de façon obligatoire, en particulier pour les femmes travaillant à temps partiel parce que si l'homme arrête de travailler quelques mois, il y a nécessairement une perte de revenus plus importante que dans le cas inverse.

De façon générale, les femmes sont soumises à un « plafond de verre », y compris pour l'accès à des responsabilités puisqu'elles sont bloquées et plafonnent pour évoluer.

Il faut conditionner l'attribution de subventions publiques aux entreprises, au respect des conditions de travail et d'égalité salariale.

Toujours sur l'égalité salariale, Barbara Romagnan indique qu'on ne peut pas seulement rappeler les principes. Il faut sans doute aller plus loin.

Pour FACT, il faut, individuellement, dans chaque entreprise, identifier les écarts de salaire et de traitement en croisant les données, pour vérifier aussi si les postes occupés dans des femmes sont plus accidentogènes, par exemple. Il conviendrait de disposer d'études genrées sur les effets sur la santé, la formation, les écarts de salaires. Et dans chaque entreprise, il faut identifier

combien de postes peuvent être occupés indifféremment par des hommes et par des femmes.

De manière générale, pour mettre en place des actions correctives, il faut que les entreprises soient directement confrontées à un problème ou à une sanction, sinon, c'est rarement fait spontanément. La seule obligation actuellement, est de produire des rapports, mais pas d'engager des actions. Il faut progressivement que les entreprises comprennent que si elles maintiennent des inégalités salariales, c'est à ce moment-là que ça va leur coûter de l'argent. Il faut sortir l'entreprise des excuses culturelles, sociétales, externes

Dans le domaine particulier de l'agriculture, la FDSEA tient à souligner qu'aujourd'hui, il y a 30 % d'agricultrices qui sont chefs d'exploitation. Cette part est en hausse constante. Au fil du temps, les agricultrices ont fait le choix d'un statut pour être reconnues et protégées.

Toutefois, il subsiste de nombreux freins pour l'accès au métier. En effet, quand une femme souhaite s'installer sur une exploitation et a 2,3 ou 4 enfants, il est très difficile et dissuasif de le faire parce qu'il est nécessaire de retourner à l'école pour une formation (distance, temps...). Aussi, il est nécessaire d'encourager la VAE pour valider les compétences.

Il y a aussi une difficulté culturelle qui peut provoquer des débats au sein des couples. Aussi, il conviendrait de reconnaître le travail domestique fait par les femmes, plutôt que d'arriver à un partage égal des tâches (exemple des paysannes suisses dont la fonction est à la fois d'œuvrer à la ferme et à la maison et sont reconnues et payées pour cela). De même, le travail réalisé par les femmes sur les exploitations est mal voire pas reconnu : il faut l'identifier et le valoriser (comptabilité, etc.).

Pour la Fepem, les cadres intermédiaires ont un rôle important à jouer entre les salariés et les dirigeants, en matière d'égalité professionnelle. Il faut valoriser le côté positif de l'égalité. Par ailleurs, pour concilier vie professionnelle et vie personnelle, il existe aussi le CESU emplois services préfinancé, mais qui reste confidentiel. La FDSEA souligne qu'il faudrait faire des campagnes d'information pour en promouvoir, dire aux agriculteurs que ça existe.

Enfin, sur le volet des violences faites aux femmes, Solidarités femmes tient à souligner que le projet d'abandon de la médiation pénale systématique, sauf demande expresse de la victime. S'agissant du logement laissé à la personne victime, cela peut être une avancée, mais le problème est que le logement est donc parfaitement identifié. Il faut donc que ce soit un droit mais qu'il y ait aussi d'autres possibilités pour laisser le choix à la victime.

Pour le CIDFF, l'ordonnance de protection n'est pas vraiment une nouveauté. Elle est augmentée de 2 mois mais il convient surtout de l'appliquer. Et cela doit être à l'auteur des faits de prendre en charge les frais d'hébergement. Toutefois, il ne faut pas que cela dédouane l'État de créer des places d'hébergement d'urgence ! Enfin, la télé-protection est une bonne chose même s'il convient d'apporter des précisions.

Pour conclure, et de façon plus large, les participants ont évoqué la persistance et même le retour de discours stéréotypés sexistes d'une partie des jeunes.