

3^{ème} Colloque CESR

**« Femmes, inégalités et conciliation
des temps »**

Compte rendu intégral des débats

le 23 octobre 2008

SOMMAIRE

OUVERTURE DU COLLOQUE PAR M. MICHEL DOLY, PRESIDENT DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL	3
INTRODUCTION AU DÉBAT PAR M. GÉRARD GUIEZE, <i>PROFESSEUR DE PHILOSOPHIE ET DE SCIENCES SOCIALES, ET CHARGE DE COURS A L'UNIVERSITÉ D'AUVERGNE</i>	5
INTERVENTION DE Mme RACHEL SILVERA, <i>ÉCONOMISTE, MAÎTRE DE CONFÉRENCES A L'UNIVERSITÉ PARIS X ET CHERCHEURE ASSOCIÉE A L'UNIVERSITÉ PARIS I, SUR LA THÉMATIQUE : « LES DIFFÉRENTES FACETTES DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : DES INÉGALITÉS DE SALAIRES A LA DIFFICILE ARTICULATION DES TEMPS »</i>	11
ÉCHANGES AVEC LA SALLE	18
INTERVENTION DE Mme DANIÈLE TOUCHARD, <i>DIRECTRICE DU BUREAU DES TEMPS DE LA VILLE DE RENNES « LA VILLE ET LE TEMPS DES FEMMES : L'EXEMPLE DE LA VILLE DE RENNES »</i>	21
ECHANGES AVEC LA SALLE	29
INTERVENTION DE Mme CLAUDE AZEMA, <i>MEMBRE DU CES DE LA RÉPUBLIQUE, RAPPORTEURE DE L'ÉTUDE SUR : « LA PLACE DES FEMMES DANS LES LIEUX DE DÉCISION : PROMOUVOIR LA MIXITÉ » (2007)</i>	32
ECHANGES AVEC LA SALLE	39

Le Colloque CESR du 23 octobre 2008 « Femmes, inégalités et conciliations des temps » est ouvert à 9 heures 31.

M. CONSTANTIN : Bonjour Mesdames, bonjour Messieurs ; merci d'avoir répondu à l'invitation du Conseil Economique et Social Régional d'Auvergne. Je m'appelle François CONSTANTIN et suis très heureux d'animer ce débat.

Nous sommes ensemble jusqu'à 13 heures pour une matinée de réflexion sur la situation des femmes face aux inégalités, ainsi que sur les causes, les enjeux et les moyens de vaincre ces inégalités.

Le Conseil Economique et Social d'Auvergne s'est saisi de cette question à la demande de certains de ses membres. Depuis plusieurs mois, il auditionne des représentants des institutions, de la société civile et des entreprises. En mars 2009, le CESR d'Auvergne publiera les conclusions de ces études et formulera des propositions sous la forme d'un avis.

Ce colloque va permettre d'enrichir le travail d'enquête et de poser publiquement le problème. Nous travaillerons ce matin sur la place des femmes dans les lieux de décision. Nous verrons pourquoi leur accès aux sphères de pouvoir reste encore limité. Nous verrons en quoi la gestion des temps est un facteur de discrimination et comment organiser les services publics pour résoudre ce type de problèmes. Nous ferons le point sur la réalité et les causes des inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail en particulier. Nous verrons également la dimension socio-politique, socio-philosophique de la citoyenneté au féminin et ses enjeux moraux. Nous déjeunerons vers 13 heures.

La parole est à Michel DOLY, Président du Conseil Economique et Social Régional d'Auvergne qui va nous préciser comment et pourquoi le CESR s'est saisi de cette question et quels sont les enjeux de nos travaux.

OUVERTURE DU COLLOQUE PAR M. MICHEL DOLY, PRESIDENT DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

M. Le PRESIDENT : Merci Monsieur CONSTANTIN pour cette introduction. Merci surtout à vous tous d'être venus aussi nombreux pour assister à ce troisième colloque du Conseil Economique et Social.

Je voudrais remercier Pascal RAY, Directeur de cette maison qui met régulièrement à notre disposition ce magnifique amphithéâtre dans un lieu emblématique.

Pourquoi organiser un colloque au Conseil Economique et Social ? Nous avons pris l'habitude d'organiser un colloque pour accompagner nos travaux. Nous avons décidé de mener un travail d'auto saisine sur les femmes dans le monde du travail en Auvergne. Pour accompagner cette réflexion, il nous a semblé pertinent et même important d'organiser un colloque pour profiter d'un regard extérieur, différent, supplémentaire, pour avoir un regard croisé avec des personnalités qui ne sont pas membres du CESR, mais qui vont nous apporter leur expertise.

Il n'est pas dans les habitudes du Conseil Economique et Social de personnaliser les travaux ; par essence, le Conseil Economique et Social mène des travaux collectifs. Malgré cela, je voudrais remercier chaleureusement Mme BONNEFOY, Présidente de la commission qui est en charge de ce travail sur les femmes dans le monde du travail en Auvergne. Je souhaite ainsi témoigner de son implication et de l'importance du travail qu'elle fournit pour cette commission.

Le thème du colloque est donc « Femmes, inégalités et conciliation des temps ». Je suis particulièrement heureux que nous abordions la problématique de la conciliation des temps qui est très moderne et très actuelle, pour plusieurs raisons. La raison essentielle tient au fait que le temps est une donnée de plus en plus précieuse. Si cette donnée est de plus en plus difficile à gérer pour nous tous, elle l'est encore plus pour les femmes. Elles ont tout à faire.

Cette problématique de la gestion du temps est apparue suspecte à une époque, en première analyse. Derrière la conciliation des temps, n'y a-t-il pas une remise en question des différents engagements des femmes dans notre société ? Cette conciliation des temps ne remet-elle pas en question leur engagement social, au travail, leur engagement comme mère, leur engagement comme militante ? La première analyse, je l'ai constatée moi-même, peut soulever une suspicion. Est-ce bien leur place d'être à tous ces endroits en même temps ?

Je pense que notre assemblée dispose maintenant de la maturité nécessaire pour aborder cette question. Une certaine maturité dans le travail et dans l'abord des problèmes est indispensable pour vaincre cette première analyse de suspicion et pour étudier avec clairvoyance comment notre société permet ou ne permet pas, facilite ou au contraire ne facilite pas, la diversité des engagements des femmes à l'heure actuelle.

Ne pas se poser cette question est à mon avis, une régression sociale. Se la poser, comme nous allons le faire ce matin, est certainement un facteur de progrès, dans notre engagement à tous et dans notre réflexion.

Pour évoquer cette question et tenter de répondre à un certain nombre d'interrogations, nous avons construit ce colloque autour de trois intervenants. Je dirai un mot particulier du quatrième.

La première réflexion qui nous éclairera viendra d'une universitaire, d'une *chercheuse*, en la personne de Rachel SILVERA que je remercie d'être parmi nous,

pour évoquer son thème de recherche. Nous attendons d'elle une théorisation de cette problématique, très intellectuelle. En parallèle, nous recevrons un praticien de la question. Je veux remercier Danièle TOUCHARD d'avoir rejoint Clermont pour nous livrer cet éclairage praticien qui sera complémentaire et miroir de l'intervention de Mme SILVERA. Dans un troisième temps, nous profiterons de l'intervention de « la Grande Maison » car nous avons toujours un œil attentif sur les travaux du CES national qui sont parfois proches, voire identiques de ceux que nous abordons. Je remercie Claude AZEMA d'avoir répondu à notre invitation. Nous sommes très sensibles à la réversibilité de nos travaux qui nous fait gagner en efficacité.

Pour entrer dans le thème de ce colloque, nous débarrasser de nos préoccupations quotidiennes et entrer dans le décor, nous avons demandé à Gérard GUIEZE de nous accompagner dans cette difficile démarche. Je le remercie d'avoir accepté cette invitation. Je ne voudrais pas que derrière le qualificatif de philosophe, se cache pour les uns ou les autres, une réflexion diluée. La philosophie n'est pas une réflexion diluée. M. GUIEZE a travaillé sur ce sujet en amont et il sait combien je suis sensible à son engagement à nos côtés.

Je salue particulièrement les derniers rangs qui témoignent d'un rajeunissement des participants à ce colloque. Je les remercie d'avoir fait cette démarche. Place au travail, bon colloque et bonne réflexion commune.

(Applaudissements)

M. CONSTANTIN : Merci Monsieur DOLY. Ces colloques servent à enrichir les travaux conventionnels du CESR en se confrontant à des regards extérieurs sur la question de l'égalité entre hommes et femmes à travers le facteur temps. Vous verrez à quel point celui-ci est un vrai facteur discriminant. Il faut poser la question de la conciliation des temps au nom du progrès social – et finalement de l'égalité – comme une vraie question.

M. GUIEZE est professeur de philosophie. Il enseigne en classes préparatoires aux grandes écoles, il est chargé de cours à l'Université d'Auvergne. Il travaille sur les questions philosophiques relatives à la politique, à l'éthique et au droit.

La question des inégalités entre hommes et femmes pose, dites-vous, celle d'une forme de citoyenneté au féminin. Comment cette citoyenneté féminine modifie-t-elle la notion de citoyenneté ? Quels problèmes éthiques pose-t-elle ? Quelle nouvelle éthique dans une société qui voudrait promouvoir l'égalité entre hommes et femmes ? Monsieur GUIEZE, nous vous écoutons.

**INTRODUCTION AU DÉBAT PAR M. GÉRARD GUIEZE, PROFESSEUR DE
PHILOSOPHIE ET DE SCIENCES SOCIALES, ET CHARGE DE COURS A
L'UNIVERSITÉ D'Auvergne**

M. GUIEZE : Merci à Monsieur DOLY pour ses paroles très aimables.

Je voudrais vous présenter le problème de la citoyenneté non pas féminine, mais par le féminin, ce qui est tout à fait différent. Le féminin interroge-t-il la citoyenneté ou non ? Je vois assez mal pourquoi la citoyenneté ne serait pas interrogée.

L'interroger signifie que l'on ne se contente pas d'une citoyenneté des principes et que l'on n'a pas une conception purement républicaine de la citoyenneté, mais également démocratique. Il arrive que la République ne soit pas suffisamment démocratique, comme il arrive parfois que la démocratie ne soit pas assez républicaine. La distinction entre ces deux régimes est colossale et historique.

C'est bien là l'enjeu d'un débat. Je me cantonnerai dans un débat de type éthique et politique. Vous connaissez la définition d'une éthique : on s'interroge sur une éthique non pas quand on s'interroge sur des principes. On s'interroge sur une éthique quand on s'interroge sur des conséquences, c'est-à-dire sur des conditions et des situations. C'est la raison pour laquelle on parle d'une bio éthique. Parler d'une bio éthique, c'est s'interroger sur les conséquences possibles des découvertes. On estime que des conséquences pourraient être fâcheuses et on se met à réfléchir sur ces conséquences. Tout le monde admet les principes de la biologie – ce n'est pas la question –, mais nous sommes prudents sur les conséquences qu'elle peut avoir.

Je voudrais, dans une première partie, vous dire en quoi cet enjeu d'un débat éthique et politique opère un ensemble de ruptures qui me paraissent être fondamentales par rapport aux analyses traditionnelles, classiques, de l'éthique et de la politique.

Un premier temps sera consacré à interroger la citoyenneté. Comment le féminin interroge-t-il la citoyenneté ? Réfléchir sur le rôle et le statut des femmes contribue à élargir toute une conception de la politique ; cela permet de penser la politique non pas en compréhension, mais en extension.

Je prendrai un premier exemple. Dès que l'on s'interroge sur la place du féminin, on se rend compte que le problème de la vie familiale est un problème politique : vous ne trouvez pas cela dans l'Antiquité, ni dans l'Ancien Régime, donc on réinterroge. On s'est également rendu compte qu'il fallait interroger politiquement le problème de la sexualité. Il faudra interroger sur le plan politique, le domaine contraception, celui de la violence. Autrement dit, la nécessité de se laisser interroger par le féminin, d'interroger la citoyenneté par ce que l'on appelle aujourd'hui la notion de genre, va effectivement l'interroger.

Un second exemple : la tradition marxiste avait abordé toute une problématique de l'oppression économique par l'idée d'une domination par une classe sociale. Or, désormais on considère que la domination peut être liée à un genre et qu'elle n'est pas nécessairement liée à une classe – ou pas seulement liée à une classe. Je trouve que cela change quelque chose. Si la domination est liée à un genre et si l'on pense qu'il y a eu une domination masculine, cela signifie qu'il y a eu un phénomène

de subordination des femmes aux hommes qui auraient fait des intérêts masculins, l'intérêt général.

Pour répondre à cette problématique nouvelle de la citoyenneté, on estime que l'État doit intervenir dans la structure par exemple, des rapports entre masculins et féminins. Vous connaissez tous un exemple qui fait partie de l'environnement : promouvoir la place des femmes à l'intérieur de l'État, améliorer la condition féminine, envisager une problématique de la mixité ou de la parité. Autrement dit, on estime que le politique doit prendre en compte le genre.

Ceci, me semble-t-il, va mettre en compte une démarcation traditionnelle qui a tracé toute l'histoire de la République, à savoir la démarcation – historiquement essentielle – entre l'espace privé et l'espace public. On estime tout d'un coup qu'il va falloir sortir de cette dichotomie alors qu'elle était historique dans la citoyenneté républicaine. On va interroger l'espace privé qui a trait à la famille, et en faire un problème politique. On va estimer qu'il y a une problématique de la justice dans la vie familiale, et pas simplement dans la cité, qu'il y a une problématique de la justice qui fera ressortir des inégalités entre les hommes et les femmes.

Pour la première fois, la sphère privée devient un concept politique. Cette modification de la répartition traditionnelle entre espace privé et espace public va aboutir à une première conséquence : une nouvelle manière de penser et d'interroger la citoyenneté, non plus de façon formelle, non plus de façon purement fondée sur des principes, non plus simplement de façon universelle parce que tout simplement dans l'universel on peut demeurer indifférent à un genre. Dans l'universel, on peut demeurer indifférent à des conditions. Nous savons tous aujourd'hui que le droit n'a pas réussi, n'a pas suffi à corriger des inégalités insupportables. Cela signifie donc que l'on risque l'indifférence à des conditions, on risque de l'indifférence à une identité particulière.

La citoyenneté traditionnelle se maintient, mais elle est interrogée, elle doit inclure de la différenciation et ne doit plus être indifférente à une distinction entre le masculin et le féminin. On se rendra compte progressivement que la division masculin féminin est une division sociale, c'est une des formes de la division sociale qui est apparue historiquement comme étant naturelle alors qu'elle est politique. Cela change quelque chose. L'idée qu'il fallait oeuvrer pour une égalité des sexes n'allait pas de soi historiquement, si bien qu'après avoir interrogé la citoyenneté, il fallait interroger la domination.

Cela m'amène à une deuxième partie de cette intervention, le problème éthique de la domination. Personne ne contestera le fait que des préjugés sont défavorables aux femmes. Il y a bien un problème de la place des femmes dans la cité. Ce problème ne relève pas simplement de la notion de citoyen, mais c'est un problème culturel. Nous avons assisté dans l'histoire, à une dévaluation culturelle dont les femmes ont été l'objet. Celle-ci a contribué à leur subordination.

En effet, des injustices ont été fondées sur le sexe. Ainsi, toute une tradition culturelle a considéré que les vertus féminines étaient domestiques. Je prendrai deux exemples magnifiques : la fidélité et l'obéissance. Toute une éthique du foyer et non pas une éthique de l'autonomie. Cela signifie que le féminin pouvait être relégué dans la vie privée et exclu de la vie publique. Il me semble que c'est la raison pour

laquelle le féminisme a dû revendiquer à partir de l'idée d'autonomie et non à partir de l'idée d'égalité. Cela veut dire qu'un nouveau modèle éthique va s'exprimer ici : l'idée qu'un être humain n'est pas simplement un semblable, mais qu'un être est sujet à des différences. Il va falloir comprendre qu'il n'y a pas de contradiction entre l'égalité et la différence. Cette habitude de penser va être difficile à prendre.

Je vous propose l'idée qu'il y a des différences de conditions, des différences de salaire, différences de rôles, de statuts, des différences de rapport au corps par exemple. Ainsi, pendant toute une époque qui n'est pas révolue partout dans le monde, le corps des femmes a été voué à la reproduction. Ce problème n'est pas celui d'une inégalité traditionnelle, mais relève d'une dimension sociale spécifique. Autrement dit, le problème de la place des femmes a attiré l'attention sur la façon dont un être s'inscrivait dans des situations et pas seulement dans des principes, dans des relations sociales, dans des significations culturelles – ce que j'ai appelé une éthique – qui pouvaient affecter son identité.

La situation des femmes a donc permis de comprendre de nouvelles formes de conditions qui n'ont pas du tout été résolues par une conception traditionnelle de la citoyenneté qui s'attachait seulement à des principes d'égalité et d'universalité, c'est-à-dire à des principes qui prenaient le risque d'être impersonnels.

La citoyenneté ne doit donc plus simplement renvoyer à une éthique des principes, mais à des situations, c'est-à-dire qu'elle doit renvoyer à une dimension de conditions, et la condition humaine est – comme vous le savez – sexuée. Je prendrai en exemple l'avortement. Il consiste à comprendre que ce n'est pas un simple problème de principes. Le problème n'est pas uniquement une éthique des principes, mais c'est une éthique des circonstances, des conditions ; des enfants naissent dans des conditions inacceptables. Au niveau des principes, cela peut se réfléchir autrement, mais au niveau des circonstances et des conditions, cela appelle à penser. Il existe des circonstances au sens où des grossesses sont pathologiques, il y a des grossesses qui sont violentes, d'autres qui sont non désirées, et d'autres qui sont extorquées. Par conséquent, une femme n'est pas seulement le contenant d'un principe.

Autrement dit, la séparation public privé a bien pris une dimension sexuée. Vous savez par exemple que sur le plan éthique, le foyer a été associé au féminin alors que la notion de chef de famille a été associée au masculin. Ces problèmes n'ont donc pas une simple dimension générale ; le genre est devenu un concept politique, le genre est devenu un concept éthique.

Ce concept fait que la politique ne s'inscrit pas simplement dans l'espace public – comme je le disais précédemment – le genre ne doit pas être isolé à l'espace domestique, mais à l'ensemble de la vie collective : au problème de la sexualité, du viol, des violences, du travail, de la relation éducative, etc. Or, toute une culture a dévalorisé ce qui était associé au féminin.

Les termes « masculin féminin » sont donc porteurs de valeurs et pas seulement de principes, ils sont porteurs de normes et ce ne sont pas de simples phénomènes biologiques. La une des médias nous a offert un exemple récent : la chasteté pour les femmes a été posée comme un idéal. Le masculin a été posé comme une norme ; le garçon par rapport à la fille. Il y a toute une expérience

éthique des femmes à l'égard des soins. Certains métiers féminins sont associés à la pratique du soin, du soin aux enfants, du soin aux personnes âgées, et cette expérience a donné lieu à des stéréotypes très dévalorisants qui ont assimilé les femmes à une pure sensibilité, à une pure affectivité. Ces stéréotypes leur ont défini une nature alors qu'il s'agissait d'une culture.

La socialisation des femmes est souvent passée par des activités particulières considérées naturellement comme féminines : élever des enfants, prodiguer des soins. Le féminin a pris par suite un sens symbolique dans pratiquement toutes les cultures. Le féminin a été renvoyé à une éthique de la sollicitude : le sacrifice de soi, le sacrifice de sa carrière si bien qu'avec le problème de la place des femmes et de la situation des femmes, la question ne porte plus du tout sur le contenu de la citoyenneté – qui ne se porte pas si mal –, mais elle porte sur l'exercice de la citoyenneté, ce qui n'est pas la même chose.

La citoyenneté exige en effet la reconnaissance d'une autonomie et non pas le renvoi à une nature, ni à un espace privé. Ce fut la condition pour qu'il y eût une reconnaissance des droits et donc une reconnaissance citoyenne. Traditionnellement, le couple n'unissait pas deux personnes considérées comme autonomes mais il était fondé sur l'idée de natures, de liens et non pas sur l'idée de droits. Il a donc fallu que les femmes passent par l'autonomie sociale et par un travail considéré comme un emploi. Pour que cette autonomie soit possible il faut que les femmes aient une présence publique. À tel point que toutes limites encore survivantes apportées à l'égalité sociale des femmes nous apparaît comme devant être dénoncées : leur relégation dans les métiers les plus modestes, leur marginalité dans les lieux de décision.

La citoyenneté est républicaine mais pas encore tout à fait suffisamment démocratique. On rencontre en effet un écart, une distance entre le droit et le fait. Si bien que ce qui est intéressant c'est le droit, mais aussi son écart cruel entre le droit et le fait. On rencontre aujourd'hui des limites de fait et non pas des limites de droit à l'égalité.

Cela signifie peut-être que le droit n'est pas un correcteur suffisant parce que – pour parodier Montesquieu – le problème n'est pas simplement dans les lois, mais aussi dans les esprits.

J'essaierai dans ma conclusion, de différencier l'égalité, l'identité et la différence. Nous devons apprendre à dissocier égalité et identité. L'égalité n'est pas l'identité. Pour être égaux, il ne s'agit pas d'être identiques, sinon nous serions tous très inégaux entre nous. L'égalité n'est pas l'identité, l'égalité maintient la différence. Seuls des droits communs peuvent garantir la différence, peuvent garantir le respect des différences, seul l'universel peut garantir le particulier.

Il y a égalité et altérité entre le masculin et le féminin. L'égalité bien comprise ne doit pas gommer les différences, mais les rendre égales, or toute une tradition a posé la différence comme un facteur d'inégalité. On a eu cette très mauvaise habitude, ce qui devait être différent devait être inégal. On l'a fait d'abord avec des cultures ; une culture différente était considérée comme une culture inégale, inférieure. Cela a été le modèle de l'évolutionnisme sociologique qu'a définitivement condamné Lévi-Strauss et qui a été réfuté par des œuvres célèbres.

Nous avons perçu cela à travers la notion de culture ; il me semble que nous avons trois obstacles à surmonter pour pouvoir penser ensemble égalité et altérité.

Le premier est le fait d'avoir posé historiquement la différence comme obstacle à l'égalité, car la différence a servi de critère à une domination masculine et a permis d'instituer des relations de subordination. On a souvent entendu soutenir l'idée que les hommes et les femmes ne pouvaient pas être égaux parce qu'ils étaient différents. Il est temps de mettre un terme à ce glissement de sens de la différence à l'inégalité. L'égalité n'est pas l'uniformité.

Le deuxième obstacle à surmonter pour penser la différence entre hommes et femmes, me paraît terrible, c'est celui de la réduction d'une mesure à un jugement. Une mesure n'est pas une valeur. Un corps humain peut être plus fort qu'un autre cela ne signifie pas une déficience du second par rapport au premier. La force est une mesure ce n'est pas une valeur – la force peut d'ailleurs être brutale ce qui montre sa faiblesse ! Mesurer n'est pas juger. Mesurer une différence n'est pas indiquer une valeur. Quand on passe de l'une à l'autre, on se livre à une interprétation. Par suite, l'égalité ne passe pas par l'abolition de la différence, mais par un changement d'interprétation et par le fait que l'on apprenne qu'une valeur n'est pas une mesure.

Le troisième obstacle à surmonter pour mieux penser la différence hommes femmes est celui de la réduction de l'égalité à un principe d'identité. Une différence ne peut pas se ramener sans violence à une identité. Les femmes nous apprennent qu'il y a – non pas des droits –, mais des problèmes qui sont sexués. Il y a des problèmes qui comportent des dimensions particulières pour les femmes : la guerre, la violence, la famille, la reproduction. Il y a des problématiques féminines : l'avortement, le viol, la division du travail, la prostitution, les salaires, la maternité. Entre les notions de masculin et féminin et par ces notions, il y a toute une dimension critique qui surgit ; elle est critique de toute représentation fixe de la différence, de toute la représentation figée de la différence. Cette différence nous apprend qu'il n'y a pas de modèle unique et qu'il n'y a pas de modèle qu'il faudrait se contenter de suivre.

Je vous remercie beaucoup de votre attention.

(Applaudissements)

M. CONSTANTIN : Merci Monsieur GUIEZE.

La citoyenneté n'est pas qu'un principe, c'est aussi une pratique démocratique avec des conséquences et donc une éthique. Il faut considérer le genre féminin comme tel. Il pose des questions éthiques, politiques, relatives à la citoyenneté : question de la domination et donc de la subordination des femmes, question de la sphère privée qui est une question politique, la place des femmes dans la société – vraie question presque objective – parce que les femmes sont, pour des raisons culturelles, confinées à la sphère familiale ce qui porte comme conséquence une forme de dévalorisation contre laquelle il est difficile d'agir puisqu'elle serait naturelle. L'enjeu est de faire entrer dans les faits le principe de l'égalité entre les genres en admettant que la différence ne pose pas de problème et en admettant des problématiques spécifiquement féminines à traiter en tant que telle.

Bien entendu, l'intervention de M. GUIEZE soulève des réactions et des commentaires. Vous aurez la possibilité de réagir après l'intervention de Mme SILVERA qui enseigne à l'université Paris X. Elle est Docteur en économie des ressources humaines et chercheuse associée au CES MATIS Paris-Sorbonne. Experte auprès du Bureau pour l'égalité des chances de la Commission européenne, Mme SILVERA travaille sur la question des femmes dans l'emploi. Quelle est la nature des inégalités entre hommes et femmes et quelles en sont les causes ? Mme SILVERA va nous le dire.

INTERVENTION DE Mme RACHEL SILVERA, ÉCONOMISTE, MAÎTRE DE CONFÉRENCES A L'UNIVERSITÉ PARIS X ET CHERCHEUSE ASSOCIÉE A L'UNIVERSITÉ PARIS I, SUR LA THÉMATIQUE : « LES DIFFÉRENTES FACETTES DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : DES INÉGALITÉS DE SALAIRES A LA DIFFICILE ARTICULATION DES TEMPS »

Mme SILVERA : Bonjour à toutes et à tous. Merci de m'avoir invitée à participer à vos travaux ; merci Monsieur le Président. L'intervention de M. GUIEZE nous a permis une ouverture, en termes d'éthique et nous pose un certain nombre de principes sur lesquels je vais finalement m'appuyer. Je suis ravie à l'idée que nous puissions avoir une application concrète d'un certain nombre de dimensions philosophiques qui viennent d'être abordées.

L'usage des mots féminin masculin – et notamment « la citoyenneté » au féminin – m'avait heurtée initialement parce que le féminin renvoie à la nature. Vous l'avez bien démontré. Pour ma part, je trouve que les approches en termes de genre dans tous les champs disciplinaires – économique, philosophique, sociologique – ont permis d'échapper à cette naturalisation du féminin masculin. Les différences qui existent et sont essentielles – sur lesquelles il convient de s'appuyer car c'est une force que d'être différent – doivent être aussi comprises et séparées entre ce qui relèverait du biologique et de la construction sociale qui s'est appuyée sur ce qui était biologique et naturel.

Mon exercice va consister à dresser la multitude des facettes des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail notamment, puisque je suis économiste du travail. J'aimerais au préalable vous rappeler à quel point le nombre de lois en France – grâce au cadre européen qui y a contribué – nous fournit un socle de lois nombreuses ainsi que des accords, des conventions. Pour autant, l'égalité n'est toujours pas réalisée. Le passage entre égalité de droit et égalité de fait reste le « point noir » de l'égalité. Des inégalités persistent. Je partirai néanmoins de la constatation que si nous avons fait un pas en avant avec des avancées concrètes, nous avons également fait des pas en arrière avec des inégalités très nombreuses. Ce mouvement se perpétue en matière d'égalité hommes femmes.

Pour tenter de trouver des explications, nous reviendrons sur la question des stéréotypes puis nous donnerons deux éclairages précis sur les deux inégalités les plus criantes dans notre société : les inégalités de salaires qui persistent, malgré les lois et les principes, et qui jouent sur l'autonomie, ainsi que sur l'indépendance financière essentielle à la liberté et à l'égalité, puis la question du temps. Cette dernière est très certainement aujourd'hui le point central des inégalités, à un double niveau, car c'est à la fois source de discrimination, mais c'est aussi un levier qui permettra à l'égalité de se faire lorsque notre regard aura changé sur le thème de la conciliation. Pour ma part, je n'utilise pas cette connotation négative, car la lecture des premiers textes européens sur la conciliation, posait uniquement la question sous la forme : comment faire en sorte que les femmes puissent concilier leur rôle de mère et de salariée ?

J'ouvrirai quelques pistes de réflexions autour du rôle des acteurs qui reste essentiel et qui permettra peut-être à nos enfants de voir de réelles avancées en matière d'égalité.

Pour commencer, le nombre de textes de lois et de cadres européens qui les confortent, est innombrable alors que cette discipline n'existait pas à l'université il y a peu. Depuis les années 70 – et même depuis la Constitution – les principes d'égalité hommes femmes sont inscrits ; ils ont été abordés en France par l'égalité de rémunération sur le principe d'un salaire égal pour un travail égal. Ce principe n'a jamais été appliqué et a été très vite renforcé par le principe d'un salaire égal pour un travail « de valeur égale ». Le mot « valeur » est central.

Vous pouvez constater le nombre de lois et d'accords qui sont intervenus. La loi ROUDY de 1983 qui incitait les partenaires sociaux en leur fournissant des moyens financiers pour l'égalité n'a pas fonctionné. Les partenaires sociaux ont alors décidé de prendre ce sujet en main. Depuis 2000, la mobilisation des partenaires de l'entreprise est réelle, au niveau interprofessionnel et au niveau des entreprises. Trente plans d'égalité ont été financés par les Pouvoirs Publics depuis 1983. Or, 4 % des entreprises ont signé des accords d'égalité professionnelle dans le cadre de la loi GENISSON de 2001 et de l'accord interprofessionnel. Nous assistons à une « mobilisation frémissante ».

Si l'égalité concrète ne se fait pas, des avancées existent. Malgré la crise et le chômage, nous n'avons jamais connu une progression d'activité des femmes aussi importante. Rappelons que la France affiche maintenant le taux de fécondité le plus élevé d'Europe. L'enseignement en démographie, dispensé à l'université il y a quelques années, tendait à démontrer qu'activité féminine et fécondité étaient totalement incompatibles, alors qu'aujourd'hui ce sont les pays dans lesquels l'activité des femmes s'est développée et dans lesquels les Pouvoirs publics sont intervenus qui connaissent un développement de la fécondité. Il n'existe pas de simple corrélation entre les deux, mais travailler en ayant deux enfants en France est devenu quasiment la norme.

Au niveau de la scolarité, les jeunes filles réussissent mieux que les garçons même s'il existe une spécialisation très forte dans le supérieur : les grandes écoles d'ingénieurs, mais aussi l'ENA, restent relativement fermées aux femmes. Cela tient à l'histoire de ces écoles qui étaient réellement fermées. D'aucuns diraient qu'avec le temps nous arriverons à la parité, ou plutôt à l'objectif d'une vraie mixité. Je ne suis

pas certaine, quant à moi, qu'il n'existe pas d'autres freins que le principe légal d'ouvrir ces filières ; on note une désertion des filières scientifiques de la part des filles, le poids des familles entre en jeu, celui des entreprises et même du système scolaire qui ne joue pas son rôle et ne permet pas à toutes et à tous d'accéder à une carrière scientifique et professionnelle.

Nous notons une progression importante des emplois de cadres parmi les femmes. C'est la catégorie professionnelle qui croît le plus vite.

Pour dresser un tableau général, nous constatons qu'aujourd'hui presque un enfant sur deux de moins de trois ans a un mode d'accueil, même si les parents – souvent la mère – jouent un rôle important. Une mère sur deux s'occupe encore de son jeune enfant. Passé l'âge de trois ans, des solutions d'accueil sont quasiment généralisées, elles placent la France dans une position plutôt favorable.

La liste des inégalités est nettement plus longue :

- le sur-chômage féminin continue,
- le phénomène de ségrégation professionnelle car les femmes ne sont pas représentées dans toutes les professions. Alors même qu'elles sont plus nombreuses à être qualifiées, elles sont concentrées dans les professions les moins qualifiées et les moins valorisées,
- le phénomène de la précarité et du temps partiel subi,
- les inégalités de salaire, mais aussi à terme de retraite,
- le phénomène de « travailleur pauvre » avec des risques de pauvreté accrus pour les femmes y compris lorsqu'elles travaillent,
- le non-partage des tâches domestiques qui ne relèvent pas de la sphère seulement privée, mais qui devient un problème public et doit être traité comme tel parce qu'il joue bien entendu sur nos disponibilités respectives à pouvoir se consacrer au travail, mais aussi à la vie citoyenne,
- le recours dangereux au congé parental qui a connu un très large succès et s'est transformé en une « trappe à pauvreté » puisque ces femmes qui pensaient faire le choix momentané de s'arrêter pour élever leurs enfants, se sont trouvées dans l'impossibilité de retrouver un emploi et marginalisées sur le marché du travail.

Pourquoi échouons-nous à passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait ? Ce n'est pas faute de moyens ni de volonté politique à tous les niveaux. Cela peut s'expliquer par une vraie résistance de tous les acteurs et actrices, par une absence de véritable sanction bien que la menace existe toujours sur l'égalité salariale – la mise en œuvre de sanctions à l'égard des entreprises qui n'auraient pas « *résorbé les écarts de salaire* » pourrait intervenir au 1^{er} janvier 2010 –, par une tolérance sociale aux inégalités de genres qui ne semblent pas heurter ni nos hommes politiques, ni nos syndicalistes, ni les associations qui se font peu entendre, ni la société en général. L'idée de la domination masculine est toujours prégnante.

Les stéréotypes sont très importants et s'appuient sur l'idée de discrimination indirecte. Il ne s'agit pas de dire que l'entreprise souhaite discriminer ou refuse les femmes, mais de constater que la prégnance de représentation dans l'entreprise fait que l'entreprise et l'ensemble des acteurs, sont pris dans la spirale de la discrimination indirecte, soit par la mise en place de mesures qui paraissent neutres, ouvertes aux hommes et aux femmes, qui paraissent égalitaires en s'adressant aux hommes comme aux femmes alors qu'elles sont discriminantes dans la réalité parce que concrètement, soit elles ne visent que les femmes, soit elles les excluent. Cela par le fait que l'on se base sur l'égalité en tant que telle sans prendre en compte les différences.

Concrètement, des postes sont ouverts à des femmes et des hommes, mais seuls des hommes se présentent. Dans ce cas, on ne réfléchit pas au mode de recrutement. Dois-je m'adresser à toutes les grandes écoles pour fournir ces postes d'ingénieurs ? N'ai-je pas tendance à reproduire des clones pour rassurer le chef d'entreprise et le recruteur en ne faisant appel qu'à l'école dont la direction est issue ? Or, nous savons aujourd'hui que plus les profils sont diversifiés, plus les chances d'être performant augmentent. Certaines entreprises parisiennes mènent une réflexion pour faire appel aux grandes écoles de province plus riches en effectifs féminins. Il faut aller au-delà de la responsabilité de l'entreprise, vers l'acceptation et la visibilité des différences pour réussir.

Pourquoi les femmes se retrouvent-elles dans certains emplois ? On pense qu'elles auraient des compétences naturelles. On revient à leur position par rapport à la famille. Elles seraient naturellement minutieuses, patientes, non autoritaires, plus anticipatrices, plus posée pour prendre des décisions. Fort de ces stéréotypes, il va de soi que les secteurs de la santé, de l'éducation, du nettoyage sont dévolus aux femmes. Par ailleurs, ces métiers étant naturellement basés sur des compétences qui ne sont pas formalisées dans un parcours de formation, il n'y a aucune raison de les valoriser, de les connaître et de les rémunérer. Nous trouvons là l'un des facteurs clef des inégalités de salaires qui est parmi le plus difficile à remettre en cause. Comment faire reconnaître qu'une assistante de direction joue 50 rôles simultanément ? Comment faire reconnaître qu'elle est vraiment au cœur de l'entreprise et qu'elle gère l'interface en termes de communication ? Toutes ces petites compétences sont des savoir-faire discrets et n'ont pas besoin d'être évaluées.

Nous allons revenir sur la question de l'articulation des temps. Il paraît normal que les contraintes familiales et domestiques soient dévolues aux femmes ; c'est dans leur nature, cela a toujours été et cela devrait le rester ! De ce fait, disponibilité et mobilité sont contradictoires avec la présence des femmes dans l'entreprise tout comme dans le monde politique, associatif et syndical. Une femme jeune qui pourrait avoir des enfants, comme une femme d'âge moyen qui a des enfants ou une plus âgée qui a eu des enfants et qui a des parents âgés, est suspecte de ne pas être disponible – sans qu'il lui soit demandé si elle peut se débrouiller pour l'être. On laisse ces postes à des hommes disponibles qui en plus ont les compétences requises !

(Sourires)

Parce que bien entendu, les hommes ont des compétences naturelles – l'accès au pouvoir, l'autorité, sont naturels chez un homme ! Toutes les démarches que sont obligées d'effectuer les femmes pour accéder aux postes de pouvoir, sont censées être naturelles chez les hommes.

Concernant les inégalités de salaire, je vous ai sciemment communiqué des chiffres provocateurs. Nous abordons là un univers très complexe, car le salaire est déjà une notion complexe ; sa mesure pose problème. Prétendre que l'on résorbera les inégalités de salaire à l'horizon 2010 sous peine de sanction, me fait sourire parce que pour démêler ce que constituent les inégalités de salaires, encore faudrait-il pouvoir les mesurer. Les données de l'Observatoire de l'égalité annoncent des écarts de 20 % à 37 % selon que l'on se base sur les salaires mensuels ou horaires, selon les catégories professionnelles et selon tel indicateur ou tel autre. La réalité se situe probablement entre les deux pourcentages.

Au niveau européen, nous sommes revenus à des données qui limitent les écarts de salaires et le chiffre officiel pour la France n'est plus que de 15 %. J'insiste sur le fait que la mesure des inégalités fait partie de ce que nous venons de dire sur les stéréotypes ; il n'existe pas de mesure objective. Quel critère prend-on pour mesurer ? Exclut-on le temps partiel ? Considère-t-on les primes ou seulement le salaire de base ? Il existe 50 façons de mesurer ce que vous voulez et d'obtenir le résultat que vous souhaitez. Je pense que les 37 % s'approchent de la réalité. Les écarts sont beaucoup plus importants au niveau des chefs d'entreprise et des cadres que dans la catégorie employée ce qui semble logique, car plus la catégorie compte de femmes, moins il y a d'écarts de salaires et plus les critères sont objectifs.

Je vous ai fourni une synthèse de tout ce qu'il faudrait prendre en compte pour comprendre les inégalités de salaires. Nous sommes dans « le tout confondu ».

- La première chose à constater est que s'il existe des écarts de salaires c'est parce que hommes et femmes n'occupent pas les mêmes emplois ; il n'y a pas d'inégalité dans l'accès à l'emploi. Les femmes restent concentrées dans peu d'emplois, dans les moins qualifiés, dans des PME et dans des secteurs qui rémunèrent moins. Elles ne choisissent pas les bons emplois rémunérateurs. Ceci constitue la moitié des explications des écarts de salaires. L'entreprise peut difficilement jouer sur la structure des emplois, sauf à observer pourquoi les femmes occupent toutes les mêmes emplois.

- Le temps partiel reste le fait des femmes. Qui dit temps partiel, dit salaire partiel.

- Le salaire des femmes reste souvent, du fait des stéréotypes, un salaire d'appoint. La tolérance sociale consiste à penser qu'il n'est pas très grave qu'une femme gagne moins et soit moins reconnue puisqu'en général son salaire est secondaire. Or, étant donné l'évolution des structures familiales, cela est de moins en moins vrai. L'idée de salaire d'appoint provient certainement de la tête des hommes ! Il a été très rare que le salaire des femmes n'ait pas été nécessaire ; dans les milieux très pauvres, le salaire des femmes est vital au ménage dans plus de 60 % des cas. Sans ce salaire, la famille serait bien en dessous du seuil de pauvreté. Sortons de l'idée que les femmes travailleraient pour leur argent de poche ou celui du ménage.

- Qu'en est-il du rôle des partenaires sociaux et de l'Etat dans les inégalités de salaires ? Les comparaisons européennes montrent de plus faibles écarts de salaires dans les pays où l'égalité est plus inscrite aux agendas des rencontres sociales. L'égalité est négociée naturellement dans de nombreux pays, mais pas chez nous. Nous sommes obligés de rendre cette négociation obligatoire, ce que détestent les partenaires sociaux en France. Ailleurs, dans les pays nordiques notamment, cette démarche est naturelle, mais elle s'inscrit par rapport aux inégalités sociales, car c'est grâce à la réduction des écarts de salaires généraux, que les écarts hommes femmes se sont réduits. En France, 80 % de femmes perçoivent le SMIC, elles ne sont donc pas dans la pauvreté sauf si elles sont à temps partiel.

- Dans l'entreprise, les déroulements de carrière et les primes sont différents selon les postes occupés, et même à poste strictement égal si l'on est une femme. Nous assistons à des recours en justice sur cette thématique.

- L'idée de valeur égale et non de travail égal. Il paraît normal qu'une infirmière soit rémunérée comme un agent chef alors qu'elle est Bac+3 et qu'il n'a qu'un CAP au mieux, qu'elle est responsable de 18 lits, lui de quatre ouvriers indépendants, il travaille de jour, elle travaille en équipe. Or, cela va de soi pour tout le monde, y compris pour les infirmières qui ont intériorisé le fait de percevoir le même salaire.

Concernant le temps, j'ai intitulé cela « l'impossible articulation des temps ». On parle de conciliation, je parlerai de cumul des temps. Aujourd'hui, les femmes travaillent, ont au moins deux enfants et passent leur temps à courir. Je suis d'ailleurs surprise de constater que peu de femmes sont concernées par le stress au travail alors qu'elles sont les premières à être victimes de cette pression du temps, notamment chez les cadres. On constate des différences notables dans les contraintes temporelles en général (temps de travail, temps familial, temps sociaux en général) entre hommes et femmes. C'est peut-être là que se joueront dans le futur, avec les inégalités de salaires, les vrais enjeux en termes d'égalité.

Il ne s'agit pas seulement du temps de travail, mais de l'accès aux différents congés et de l'accès aux services, car cela est lié. Il s'agit de poser le problème d'être parent et de travailler, et éventuellement d'avoir une activité en dehors. Cela implique les politiques publiques, les politiques d'entreprises mais aussi ces petits arrangements qui se situent au sein du couple. Ce ne sont pas simplement de petits arrangements privés ; ils intéressent la société entière car de là proviennent en partie les inégalités, les deux s'alimentant. Les femmes étant moins disponibles du fait de leurs contraintes familiales ne feront pas forcément carrière et inversement, elles accepteront un temps partiel parce qu'elles sont responsables de leur ménage. Il est très difficile d'en sortir. Effectivement les petits arrangements du temps domestique relèvent d'une question éminemment politique et publique. Il faut le répéter. Malheureusement, nos grandes sœurs et nos mères l'avaient déjà dit il y a longtemps et je crains que nous ne soyons pas entendues en France.

Les temps contraints (les temps domestique et familial plus le temps professionnel) restent plus élevés pour les femmes. La logique économique veut que l'on se spécialise chacun dans les rôles pour lesquels on est fait. Cela ne pose pas de problème, les hommes sont mieux payés, ils se concentreront sur leur vie professionnelle, les femmes étant moins rémunérées, elles ont logiquement intérêt à investir davantage dans ce pourquoi elles sont faites, à savoir la sphère domestique.

Ces temps contraints devraient, au final, être équivalents. Or, il existe tous les jours une demi-heure de différence dans la vie des hommes et des femmes plutôt en couple, plutôt salariés. Pendant cette demi-heure, ces messieurs sont libres même si le poids de la responsabilité du travail joue parfois sur leurs soirées. De nombreuses campagnes militent pour que les livres scolaires ne transportent plus ces préjugés. Or, ce ne sont pas des préjugés, c'est la réalité ! Il faut conserver ces planches et interpellier nos enfants sur le sujet.

Concernant le temps partiel, celui-ci a des sens différents et des logiques différentes. Si nous revenons à l'idée d'autonomie et de liberté, pour quelles raisons le temps partiel est-il si féminisé ? N'est-ce pas parce que nous supposerions qu'une femme est devant le choix de travailler plus ou moins, alors que pour lui, il va de soi que travailler est la norme ? Pour elle, il y aurait le choix de gagner moins, tant pis si la retraite est plus faible, alors que pour lui cette question ne se pose jamais. Je m'oppose à l'idée de temps partiel choisi tant qu'il ne sera pas conjugué au masculin. Pour l'instant, rares sont les exemples d'hommes qui arrivent à afficher un temps de pause dans leur carrière, un temps partiel dans la semaine pour s'occuper de leurs enfants. Cette réalité fait penser que le temps partiel n'est pas la meilleure solution même s'il n'en existe pas d'autres parfois. Arrêtons de penser que les femmes qui travaillent à temps partiel, le choisissent réellement sans contraintes. Ce sont d'autres contraintes d'environnement qui les poussent à travailler à temps partiel. C'est un salaire qui sera réduit, une carrière et une retraite qui seront partielles.

Concernant le congé parental, 600 000 femmes ont pris ce congé de trois ans rémunéré 500 €. J'insiste sur le fait que c'est une forme de discrimination car au nom d'un mode d'accueil qu'elles ne trouvent pas, elles se retrouvent exclues du marché du travail durablement.

Je tiens à préciser qu'il y a eu des innovations. Le temps est aussi un enjeu positif. Nos modes d'accueil sont assez développés par rapport à nos voisins européens, parce qu'il y a plus de réflexions sur le fait de rendre les horaires des services compatibles avec le besoin des ménages et notamment des femmes, qu'il y a des expérimentations au niveau des territoires sur les temps. On commence à prendre en compte en France – comme dans d'autres pays européens – que le temps est un des leviers possibles pour développer l'égalité.

C'est nouveau et cela suppose de mobiliser tous les acteurs :

- L'État en développant des services d'accueil. Il avait été question d'un droit opposable à l'accueil des enfants. Celui-ci est reporté à 2012. Avoir un accueil pour tous les enfants à l'issue du congé maternité me paraît essentiel.

- Repenser le congé parental en le limitant par exemple à six mois par parent, non transférable de l'un à l'autre et mieux rémunéré. Cela a un coût mais peut être un investissement ; il est possible d'y réfléchir autrement.

- Impliquer les entreprises ce qui veut dire qu'il faut poursuivre les négociations sur l'égalité professionnelle et réfléchir à une nouvelle notion de parentalité qui consiste à ne plus penser que les femmes qui sont dans l'entreprise, sont d'emblée des mères, mais penser aussi que les hommes dans l'entreprise ne sont pas que des

salariés et qu'ils peuvent être pères aussi. La notion de parentalité et d'offrir des droits à tous les parents reste taboue.

- Remettre en cause l'idée que la performance ne se mesurerait que par la présence ce qui permet à certains d'éviter les contraintes familiales. C'est peut-être un moyen d'exprimer autrement le fait que l'on pourrait changer d'organisation et laisser une place pour le temps d'être père. C'est une revendication qui commence à s'exprimer chez eux d'ailleurs. Les organisations syndicales doivent aussi se mobiliser à tous les niveaux, dans la négociation de l'égalité ; elles commencent à le faire mais elles sont loin d'avoir pris l'habitude de négocier l'égalité. Il faudrait également qu'elles développent l'égalité au sein de leurs structures ; lorsque les syndicats seront à l'image de la société, ces débats apparaîtront davantage.

- Mobiliser les salariés notamment les femmes qui ne le font que très peu. J'ai mentionné les coordonnées de la HALDE. Les recours concernant ces questions de genres, sont très peu nombreux et parmi ceux-ci, la moitié proviennent d'hommes qui revendiquent les mêmes droits que les femmes.

- Valoriser le rôle de père me paraît essentiel pour avancer et permettre l'égalité pour tous.

Je vous remercie.

(Applaudissements)

M. CONSTANTIN : Merci Madame SILVERA pour la clarté de votre intervention. Le principe est posé mais dans la réalité, les inégalités perdurent : sur-chômage, sur-représentation des professions dévalorisées, salaires, carrières et reconnaissances statutaires différents, sans parler de la gestion des temps qui est sans doute une des clefs de cette situation. Avez-vous des questions, des remarques, des contradictions à apporter à ce qui a été dit par M. GUIEZE et Mme SILVERA ?

ÉCHANGES AVEC LA SALLE

M. MULLER* : Je suis Maître de conférences à l'université Blaise Pascal où j'enseigne dans les champs de la gestion des ressources humaines dans un Master presque essentiellement féminin. Mes remarques portent sur les deux exposés.

Votre évocation d'un passage à de nouvelles formes de domination me rappelle les travaux du sociologue Vincent de GAULEJAC, qui annonce que nous sommes passés d'une « lutte des classes à une lutte des places ». Au fond, la réflexion sur les inégalités hommes femmes se situe aussi par rapport au fait que tout le monde est en lutte pour une place, ne serait-ce que pour sa carrière. Il est dommage que le

conflit entre sphères professionnelle et privée soit l'un des objets de cette lutte des places. Tant que nous serons dans cette logique, il sera difficile de ménager une place à l'autre, et notamment aux enfants. Une réflexion au sujet du CV d'une collègue qui s'était arrêtée de travailler pendant un an pour une maternité, m'a fait penser que cette question pourrait se poser de la même manière pour un homme ou une femme. Cela pose la question de la reconnaissance du parcours de vie et de la fonction sociale de l'homme et de la femme – du père et de la mère dans la transmission de la vie – dans le parcours professionnel. Cela évoque un lien avec tous les travaux sur la notion de don et sur la notion de dette de vie. Une femme et un homme ont quelque chose à transmettre dans la transmission de la vie.

Nous pouvons aussi nous interroger sur la façon de signifier la place de l'homme et de la femme dans la question de la transmission de la dette de vie. Je crains qu'en voulant promouvoir des principes d'égalité, on ne laisse qu'un vide ; on réfléchit à libérer plus de temps et à libérer la femme d'une situation de dépendance sans penser à l'ensemble du jeu social et à la place de l'enfant. Si on ne réfléchit pas à promouvoir davantage la place de l'homme, notamment dans la transmission de la dette de vie, si l'enfant n'est confié qu'à des structures du type des crèches, cela débouche sur de la violence dans la société en général.

Mme RENARD* : Bonjour, je suis directrice d'une O.N.G. Il a été question de la place de la femme vue du point de vue du politique, mais à aucun moment n'a été posée la question de la femme et de la politique. Pourriez-vous nous apporter quelques éclaircissements ?

Mme BERARDAN : Vous nous avez fourni des pistes de réflexion. Sans m'étendre sur l'évolution de la société, je pense que nous allons faire un pas en arrière dans deux domaines. D'abord, en détruisant le microcosme un peu privilégié des fonctionnaires – notamment aux impôts – on va augmenter les inégalités hommes femmes car c'est un milieu de travail où cette égalité est complète. Par ailleurs, nous risquons également de faire un pas en arrière en suivant la nouvelle idée qu'il faudrait travailler le dimanche car ce travail – principalement dans le milieu du commerce – est basé sur du temps partiel non choisi.

M. CONSTANTIN : Nous avons donc plusieurs questions qui portent sur les femmes dans la fonction publique, dans le secteur privé, sur le travail du dimanche et sur la compatibilité des responsabilités politiques.

Mme SILVERA : Le sujet des femmes et la question politique sera abordé dans la dernière intervention qui portera sur les femmes et la prise de décision.

Pour répondre à la question sur la fonction publique, l'égalité fait partie du statut, mais ce dernier joue un rôle de cache-misère. L'accès aux postes de décision, les inégalités de salaires notamment dans les filières administratives, techniques, etc. et l'attribution de primes, montrent des différences du fait de l'occupation de postes différents. Le statut n'est malheureusement pas une garantie de l'égalité ; c'est même l'illustration qu'une loi ou une convention ne garantit pas l'égalité de fait.

Les règles actuelles qui seront mises en œuvre dans le domaine de toute la fonction publique risquent de jouer à l'encontre de l'égalité, ne serait-ce que parce

que les femmes représentent pratiquement 60 % des effectifs de la fonction publique. Elles seront parmi les premières visées.

Nous ne pouvons pas ouvrir le débat sur le travail du dimanche ici. Il est certain que le commerce est le domaine où se trouvent les femmes. J'avais posé une question aux organisations syndicales qui s'opposent au travail du dimanche à juste titre, en leur demandant ce qu'il était possible de répondre aux femmes qui annonçaient qu'elles allaient perdre un tiers de leur salaire si elles arrêtaient de travailler le dimanche. Tant que nous ne réfléchissons pas aux conditions de travail et de rémunération dans ce secteur, nous comprendrons qu'il pourra y avoir un choix à travailler le dimanche.

Nous devons aussi réfléchir à notre société. N'est-il pas important aujourd'hui que la bibliothèque soit ouverte le dimanche et que les transports publics fonctionnent également ces jours-ci ? Beaucoup de personnes travaillent le dimanche, c'est l'occasion d'y réfléchir. Quant à la répercussion sur la consommation, il est possible de prouver une information et son contraire ; économiquement c'est neutre. Nous ne pensons pas que cela générera un gain économique, ce qui pourrait être l'élément directeur.

M. CONSTANTIN : La question de la compatibilité de la gestion des temps sera abordée avec Mme TOUCHARD dans quelques minutes. Au-delà de la présence politique, nous reviendrons sur la présence des femmes dans les hautes sphères de pouvoir et sur les freins à leur présence dans ces sphères.

M. GUIEZE : Par rapport à la question qui se rapporte à politique, mon intervention est restée sur le contenu de la citoyenneté réinterrogé par les genres, alors que le problème fondamental de la politique est aussi celui de l'exercice de la souveraineté.

Sur l'exercice de la souveraineté, j'essayerai de vous répondre en vous rendant sensible à un point. Les politiques de discrimination positive font débat en général, on peut y être favorable ou défavorable. Simplement, n'y a-t-il pas une différence entre l'égalité et l'équité ? Pour devenir égaux, ne faut-il pas commencer par être équitables ? L'équité consiste à traiter de manière inégale des gens inégaux, car si vous traitez de manière égale des gens inégaux, vous accentuez les inégalités. Si je décide d'augmenter tous les salaires de 200 €, cela augmentera les inégalités. On ne peut pas traiter de manière égale des situations inégales. Je suis un peu favorable au problème de la discrimination parce que cela intervient sur les conditions ; c'est effectivement complètement discutable sur les principes parce que la citoyenneté n'est pas masculine ou féminine mais cela ne suffit plus. Cela interroge les conditions et cela traite – en intervenant sur les conditions – de manière inégale des situations inégales, en appliquant une discrimination qui est censée être positive.

Le réel n'avance pas vite alors de temps en temps, il faut le forcer. Je crois qu'en le forçant comme cela, on ne trahit pas ces principes, mais on en montre l'insuffisance.

M. CONSTANTIN : Avez-vous d'autres remarques ?

Mme MILET : Je suis chef d'entreprise et élue de la Jeune Chambre Economique. J'aimerais revenir sur l'image du père qui lit le journal pendant que la mère travaille à la cuisine. J'ai eu beaucoup de chance d'avoir un père qui s'est beaucoup impliqué dans l'éducation de ses enfants, malgré un travail très prenant. Cela vient peut-être aussi de son éducation. Il est issu d'une famille de quatre enfants (deux garçons et deux filles) qui mettaient tous le couvert sans différence aucune. Les femmes, quand elles éduquent leurs enfants, devraient déjà préparer le terrain et ne pas privilégier certains genres dans la famille.

M. CONSTANTIN : Nous allons passer à l'intervention de Mme TOUCHARD. Comment rendre compatibles les responsabilités personnelles - celles qui relèvent de la sphère privée – leurs responsabilités professionnelles et leur liberté ? C'est la question de la gestion des temps. Danièle TOUCHARD est ancienne déléguée à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de la Ville de Rennes. Elle est également directrice du Bureau des temps de la Ville de Rennes. Quelle politique publique mener en matière de gestion des temps ? Quels objectifs et quelles réponses concrètes dans les services publics par exemple à travers la ville de Rennes et le Bureau des temps que vous dirigez ?

INTERVENTION DE Mme DANIÈLE TOUCHARD, DIRECTRICE DU BUREAU DES TEMPS DE LA VILLE DE RENNES « LA VILLE ET LE TEMPS DES FEMMES : L'EXEMPLE DE LA VILLE DE RENNES »

Mme TOUCHARD : Nous allons aborder un angle beaucoup plus concret, car c'est en praticienne que je m'exprimerai. Je vous remercie de m'avoir permis de venir de Rennes, capitale de la Bretagne qui compte 213 000 habitants et dont l'agglomération regroupe 450 000 personnes. C'est une ville de militaires, d'universitaires, d'administratifs avec à partir des années 60 l'installation de PSA à Rennes et à partir des années 70, le développement des nouvelles technologies et d'un secteur économique actif autour des nouvelles technologies. Depuis la guerre, trois maires se sont succédé dont deux universitaires qui ont assuré des mandats de 30 ans.

La culture de travail avec l'université a été permanente ce qui a permis de travailler sur la durée, ces problèmes d'inégalité et de temps. Certains domaines réclament du temps, de la volonté politique et de la persévérance. La vie associative est extrêmement développée ; un certain nombre d'élus en sont issus – notamment des femmes venant du Centre d'Information des Droits des Femmes et nourrissant une vraie sensibilité à l'égalité hommes femmes, qui étaient soutenues par des associations.

Une spécificité à Rennes tient au fait que chaque fois que l'on s'est occupé de temps, on en est revenu aux femmes et chaque fois que la question portait sur

l'égalité hommes femmes, on est revenu sur les problèmes des temps. Vous constaterez qu'il y a toujours eu de fortes répercussions d'un domaine sur l'autre.

Depuis les années 70, la municipalité a toujours lutté contre toutes les inégalités. C'est une municipalité de gauche et les élus ont fait de l'égalité des chances et de la lutte contre les inégalités, le socle de leur action. Nous verrons néanmoins que l'on peut être favorable à l'égalité des chances sans être favorable à l'égalité hommes femmes, bien que cela en soit une part intégrante.

À partir des années 90, une démarche d'égalité entre les hommes et les femmes s'est développée au sein de l'administration municipale. Ce travail est réalisé à partir d'une étude universitaire. Un Bureau des temps a été installé en 2001.

La notion de « temps » est née en Italie au début des années 80. Au moment où les Italiennes sont rentrées dans le marché de l'emploi, elles se sont rendues compte avec terreur qu'il n'y avait pas d'écoles maternelles ni de crèches – l'école était obligatoire à partir de sept ans. Il n'y avait pas de maisons de retraite ni aucune structure pour les personnes âgées. On parle beaucoup des enfants en France mais moins des personnes âgées alors que cela va devenir une sérieuse préoccupation. Elles ont donc inscrit à l'agenda politique, ce problème d'articulation des temps : comment faire pour travailler s'il n'existe pas de structures publiques ? De surcroît, leurs mères et leurs grand-tantes étaient réticentes au fait qu'elles travaillent. Cette dénomination « Bureau des temps » qui possède une connotation bureaucratique et désagréable provient d'Italie et nous continuons à l'utiliser.

Le Bureau des temps a été installé en 2001 à Rennes avec une délégation politique et la nomination d'une adjointe au maire chargée des femmes, de l'égalité et des temps de la ville. Vous noterez un lien entre égalité et temps.

Nos élus considéraient que le temps était révélateur des inégalités mais constituait aussi un levier pour lutter contre toutes les formes d'inégalité. Si nous prenons l'exemple d'un enfant, le temps scolaire n'est pas forcément inégalitaire mais le hors scolaire peut l'être. Il existe une très grande différence entre un enfant allongé devant la télévision et celui qui suit le Conservatoire. Le temps permet de « lire » les inégalités ; les personnes qui habitent loin disposent de moins de temps, les personnes pauvres ou à la retraite ont trop de temps. Agir sur le temps peut contribuer à améliorer l'égalité, c'est le principe.

Je vais vous rappeler les missions du Bureau des temps : lutter contre toutes les formes de discriminations liées au sexe, au lieu d'habitation, au niveau d'études, au temps disponible ; conduire des politiques publiques qui favorisent la recherche et le maintien dans l'emploi. Nous nous sommes d'abord intéressés à l'emploi parce que l'Europe proposait des fonds pour travailler en ce sens, car les personnes qui travaillent sont celles qui subissent les plus fortes contraintes temporelles. Il nous était aussi demandé de mettre en place des services de proximité dans tous les secteurs et d'améliorer la qualité de vie de l'agglomération.

Nous avons réalisé une analyse sur les besoins émergents parce que nous avons mené de grandes politiques publiques en faveur de la petite enfance et en faveur des personnes âgées, mais il fallait aussi se pencher sur les évolutions de lieux de travail, de modes de vie, d'aspirations, et sentir les besoins sociologiques qui

émergeaient. Il fallait concerter puisque l'idée était de construire de nouveaux services avec d'autres, et travailler avec les élus de manière transversale pour pouvoir mieux prendre en compte les problèmes du temps. Il nous fallait préconiser des évolutions de services et sensibiliser les acteurs et la population générale aux problèmes de temps. Pour mener toutes ces actions, nous avons sollicité le Fonds Social Européen.

Comment la ville peut-elle agir en faveur des temps ? Elle peut agir à différents niveaux. Au sein de sa propre administration car elle est employeuse de 5 000 personnes. Elle peut aussi agir en tant que pourvoyeuse de services, organisatrice de l'espace public. Rennes a essayé d'agir dans tous ces domaines.

Le travail s'est effectué en plusieurs temps. De 1991 à 2003, nous sommes dans une démarche d'égalité au sein de l'administration municipale. À partir de 2002, le Bureau des temps met en oeuvre des politiques publiques sur le territoire rennais en faveur des femmes. À compter de 2008, la démarche d'égalité a redémarré et s'est amplifiée avec l'obtention du label Égalité professionnelle. Parallèlement, des politiques culturelles se sont développées.

Je vais revenir au thème de la ville employeuse qui recherche l'égalité. Une étude a été confiée en 1990 à l'universitaire Annie JUNTER qui était alors titulaire de la chaire d'études féministes et sur les femmes à l'Université Rennes 2. Elle a travaillé sur les trajectoires des femmes cadres au sein de l'administration municipale.

Elle a observé deux éléments qui sont bien connus :

✓ Les femmes cadres ne sont pas rentrées en compétition avec les hommes dans l'administration. Elles n'ont pas postulé sur des postes d'hommes – de grands postes hiérarchiques ni dans les services techniques ni dans les autres domaines –, mais elles sont entrées dans des niches (les relations internationales, la communication interne) et dans les secteurs qui émergeaient au sein de l'administration municipale, à des postes de chargés de mission qui ne leur ont pas permis d'obtenir la reconnaissance pour faire carrière.

✓ Bien qu'en 1983, les femmes travaillaient 35 heures/semaine à Rennes, toutes évoquaient une relation différenciée des hommes et des femmes au temps. Pour caricaturer, les femmes arrivaient tôt le matin, déjeunaient très vite à midi pour repartir rapidement le soir afin de s'occuper de leurs enfants. Les hommes arrivaient à 9 heures, prenaient plus de temps pour la pause déjeuner de midi et plus de temps le soir pour rester. Dans une collectivité locale, ce comportement différencié avait des répercussions car les rencontres avec les élus ont très souvent lieu le soir. Tant qu'elles passaient des concours d'attachés ou même d'ingénieurs, elles étaient dans une relative égalité – cela fonctionnait bien –, mais lorsqu'il s'agissait de nommer des directeurs ou des directrices, les personnes choisies étaient celles que les élus avaient eu l'occasion d'apprécier, ce qui explique qu'elles n'arrivaient pas à franchir les dernières étapes de la direction. Le temps avait une influence directe et immédiate sur le fonctionnement et sur leur carrière administrative.

À partir de 1995, pour prendre en compte ces résultats de l'étude, des groupes de travail ont été constitués. Un premier appelé « Femmes cadres » puis un second

« Égalité des chances entre les femmes et les hommes ». En 1995, une déléguée à l'égalité entre les hommes et les femmes a été nommée pour mettre à plat ces inégalités.

Les inégalités ont été recensées et mises à plat dans une structure qui est extrêmement discriminante ; une administration municipale représente assez bien le monde du travail puisqu'elle recense des jardiniers, des femmes qui travaillent dans les écoles, dans les crèches, dans les maisons de retraite, des conservatoires, des menuisiers, des maçons donc une grande diversité de métiers. Cela donnait lieu à des discriminations horizontales ainsi que verticales puisqu'à cette époque il n'y avait aucune femme à la direction générale. Si les femmes constituaient 35 % des postes d'attachés, elles n'étaient plus que 10 % à des postes de directeurs. La forte ségrégation horizontale et verticale s'accompagnant d'une faible représentation parmi les organisations syndicales, les femmes n'étaient ni tirées par le haut ni poussées. Elles étaient abandonnées à tous les niveaux professionnels. Le statut des fonctionnaires dissimulait les faits. Nous avons analysé les primes et trouvé des décalages et des inégalités caricaturales à la lecture des statistiques sexuées.

L'objectif était d'améliorer les carrières. Le mérite de notre travail a été de mettre en relation et de faire travailler des femmes qui n'étaient pas aux instances de décisions, mais qui étaient à des postes de responsabilité, c'est-à-dire la DRH, la formation, la direction des crèches. Elles ont fait émerger toutes les difficultés que rencontraient les personnes placées sous leur autorité dans des métiers dits « de femme ».

Une des grandes inégalités que l'on trouve dans les collectivités territoriales, ce sont les temps incomplets qui sont l'équivalent des temps partiels contraints des caissières de supermarchés. Ce sont des « sous-fonctionnaires » recrutés pour travailler 28 heures ou 25 heures par semaine, le matin, le midi, le soir. Elles étaient titulaires sur des postes à 25 heures ou à 28 heures mais ne cotisaient pas à la CNRACL et ne bénéficiaient pas de ce fait, des congés longue durée et de maladie. Leur statut était complètement différent ; elles ne pouvaient pas prendre leur retraite comme mère de trois enfants. Ce sont des inégalités profondes au sein de l'administration et qui touchent les métiers les moins bien rémunérés.

Des réponses ont été apportées :

- La mixité est devenue effective, en termes de jurys de recrutement composés maintenant d'hommes et de femmes.

- Les organismes paritaires sont devenus mixtes.

- Les déroulements de carrière ont évolué, les agents d'entretien sont devenus qualifiés. Le problème de la fonction publique territoriale tient au fait que la filière technique est mieux rémunérée que les autres filières. Nous avons donc voulu trouver de la technicité. À l'occasion de la construction d'une cuisine centrale, les femmes ont acquis de la technicité et sont rentrées dans la filière technique avec de vrais déroulements de carrière.

- Les emplois incomplets sont en voie de disparition. Ils représentaient dans la fonction publique territoriale, une inégalité profonde, structurelle et importante.

- Les femmes cadres ont accédé aux instances de décision avec 30 % de femmes à la direction générale, 30 % au comité managérial et elles constituent 52 % des directeurs.

- Des formations qualifiantes ont été mises en place puisqu'elles travaillaient dans le secteur de la Petite enfance par « dons naturels ». Nous avons essayé de qualifier leurs emplois afin d'améliorer par la même occasion, leurs revenus (CAP Petite enfance, le CAFAD, des formations à l'hygiène et à la sécurité, la lutte contre l'illettrisme, et une formation pour l'accompagnement des personnes en fin de vie).

- L'amélioration des conditions de travail avec un exemple qui peut sembler anecdotique, mais il est important. Nous avons développé toute la prévention physique des maladies et notamment dans les secteurs techniques qui étaient fortement syndicalisés. La présence de femmes dans les comités d'hygiène et de sécurité a permis de faire émerger certaines difficultés.

Un travail sur le temps des salariés a été entrepris en deux temps. Les femmes cadres ont annoncé qu'elles avaient un problème de relations au temps. Elles se sont demandées si l'on prenait bien en compte la nouvelle donne qu'est l'arrivée des femmes dans le monde du travail. Elles ont proposé et mis en place une méthode d'aménagement du temps de travail qui est maintenant utilisée partout et qui porte sur les besoins des usagers. Les besoins ont évolué. Quelles sont nos aspirations ? Elles ne sont pas les mêmes à 25, à 35 ans ou à 55 ans. Quelles sont les capacités du service ? Essayons de mettre en place un fonctionnement qui permettra à tous de travailler.

Un aménagement du temps de travail s'est mis en place et a donné lieu à une réorganisation de tous les services peu à peu. Ce travail sur l'aménagement du temps de travail a certainement été un élément très positif pour faire accepter l'égalité hommes femmes parce que tout le monde en a bénéficié. On sait que quand on améliore la situation des femmes, on améliore la situation de tout le monde. Même si les hommes n'ont pas participé au groupe de travail au départ, ils en ont bénéficié et cela s'est avéré tout à fait intéressant.

Le deuxième élément en matière de temps concerne la situation des agents d'entretien. Nous en sommes assez fiers, car cela dénote une réelle amélioration. Nous devrions recevoir un prix territorial dans les jours à venir dans le cadre de la lutte contre les temps incomplets, nous en sommes ravis. Les agents d'entretien sont ces femmes qui travaillent tôt le matin pour nettoyer nos bureaux, travaillent dans les cantines le midi et reviennent le soir, le tout sur des 2/3 temps en étant mal payées. Les 3/4 des agents étaient à 2/3 de temps avec, dans la majorité des cas, des heures complémentaires. Seules un quart d'entre elles travaillaient à temps complet. C'était l'exemple même de la discrimination. La moitié des agents étaient titulaires. Elles travaillaient avec des horaires éclatés : 7 heures-9 heures et 16 heures – 19 heures 30 sur 47 sites.

Notre maire avait demandé un travail particulier sur ces personnels. Les agents de propreté des secteurs public et privé constituent le premier métier des femmes dans le bassin d'emploi de Rennes ; ils représentent 16 000 personnes. On peut penser qu'avec l'évolution de la démographie, les employeurs auront des difficultés à recruter ; nous avons peut-être là une opportunité pour pouvoir agir dans des

conditions massives. Les mauvaises conditions de travail se sont traduites par un turnover et un absentéisme énormes. Évidemment, un certain nombre de personnes au sein de l'administration rêvaient d'externaliser ce travail de femmes de ménage pour ne pas avoir à s'en occuper. De grandes institutions (l'Université, la SNCF, la Direction du travail, la Préfecture) ont éliminé ce problème en le confiant à des sociétés de nettoyage ce qui permet d'avoir bonne conscience.

Un travail a été réalisé. Nous avons questionné les femmes de ménage sur leurs aspirations, leurs contraintes. Préféraient-elles travailler le matin, le soir ? Avaient-elles des enfants à récupérer ? Comment se déplaçaient-elles ? Où habitaient-elles ? Nous avons recensé leurs modes de vie et leur fonctionnement. Nous avons étudié le fonctionnement d'un service pour trouver des moments pendant lesquels les bureaux peuvent être nettoyés dans la journée. Nous avons opéré une sensibilisation des personnes qui travaillent dans les bureaux. Nous avons fait une proposition d'amélioration avec, soit des horaires de 7 heures 30 à 15 heures 30 avec une pause déjeuner de 11 heures à 12 heures, soit de 10 heures 45 à 18 heures 45. Ces horaires sont plus acceptables et sont en continu ce qui permet de faire autre chose à côté. Elles travaillent en binôme, car arriver seule à 6 heures du matin dans les rues de Rennes les angoissait. Une organisation est mise en place pendant les vacances, elles peuvent participer à la bourse de mobilité, ce sont donc de vrais fonctionnaires qui peuvent changer de places. Elles ont un statut, une carrière, leurs postes sont complets ; nous avons aussi créé des postes d'agents techniques, d'agents de maîtrise. Elles réinvestissent le monde de la fonction publique traditionnelle avec les avantages et les inconvénients que cela peut comporter. Elles ont aussi bénéficié d'actions de formation qualifiantes, professionnalisantes, dans lesquelles elles ont trouvé leur plaisir. Une charte des agents d'entretien a été négociée en comité technique paritaire.

Tout le monde est satisfait. Elles-mêmes parce qu'elles ont amélioré leur situation ; les agents des bureaux qui peuvent échanger et demander ce qu'ils souhaitent, l'administration car l'absentéisme a baissé de 40 %, le turnover a baissé. Le travail est de meilleure qualité, car elles sont susceptibles de signaler des anomalies de fonctionnement et elles sont bien mieux intégrées dans notre administration.

La logique consiste à faire de l'égalité, une exemplarité acquise au sein de l'administration, mais la ville est aussi pourvoyeuse de services. Comment faire pour aller à l'extérieur et travailler sur l'environnement et sur le temps pour l'ensemble des habitants de Rennes ? Nous restons modestes et nous avons commencé par les personnes qui travaillent car ce sont elles qui ont les plus fortes contraintes.

Fort de nos connaissances acquises au sein de l'administration, nous avons commencé par travailler sur les agents de propreté à l'extérieur et sur les femmes cadres car ce sont elles qui subissent les plus fortes inégalités. Ce sont des inégalités parfaitement acceptées parce qu'elles sont cadres, or il n'en reste pas moins très inégal de percevoir un salaire minoré de 40 ou 50 % par rapport aux autres.

Nous nous sommes d'abord intéressés à tout ce qui touche à la Petite enfance et à l'Enfance. Le réseau de Rennes était satisfaisant en termes de crèches collectives mais il fallait étudier le problème des horaires d'ouverture des crèches.

Des horaires un peu élargis ont été institués. Globalement la municipalité a soutenu une crèche interentreprise, intercommunale, à horaires élargis entre 6 heures et 21 heures 30, des accueils d'urgence chez certaines assistantes maternelles ainsi qu'une association, Parendom, qui regroupe des femmes et des hommes formés qui se rendent au domicile des parents.

Je souhaite dire quelques mots sur les horaires. On peut nous demander d'ouvrir des crèches tous les jours et toute la journée, mais dans ce cas qui garde les enfants des femmes qui travaillent dans ces crèches ? Où habitent-elles ? Comment se déplacent-elles ? Lorsqu'on envoie des salariés au domicile des parents pour faire face à l'urgence, quel type d'emplois crée-t-on ? Quand on parle de temps, il faut toujours avoir à l'esprit la qualité des emplois que l'on va créer sinon nous serons face à de l'inégalité, à du turnover, à de l'absentéisme et à d'autres difficultés. On ne peut pas faire n'importe quoi. L'association CALAIS qui est la crèche interentreprises et les personnes qui se rendent aux domiciles, sont les mêmes salariés afin de créer des emplois complets avec des emplois du temps corrects. Il faut essayer de s'adapter aux besoins, nous savons que le monde économique et le monde du travail ont changé mais il faut rester vigilant sur les mesures que nous prenons.

La discrimination entre les riches et les pauvres touche aussi tout ce qui est périphérique à l'école ; il faut des systèmes d'accueil *a priori* satisfaisants pour lesquels un effort important est fait pour les enfants entre deux et cinq ans. La ville de Rennes avait favorisé la scolarisation des enfants de deux à trois ans par exemple en pensant que cette scolarisation était un facteur d'égalité. Finalement, 900 enfants sont scolarisés de façon intermédiaire entre la crèche et l'école maternelle. Le gouvernement propose en ce moment de commencer l'école à trois ans. Que fait-on de 900 enfants scolarisés sachant que dans les crèches collectives, ils sont 818 ? Pour compenser l'accueil des enfants à l'école maternelle, il faudrait recréer 18 crèches. Vous comprenez qu'un effort fourni à un moment peut être complètement remis en cause très peu de temps après. Pour l'instant la ville négocie avec l'inspection académique pour trouver une solution douce.

La Petite enfance a été le grand thème de nombreuses villes depuis une dizaine d'années. On se rend compte qu'il convient de réfléchir à d'autres domaines et notamment à la vie culturelle qui est construite pour des personnes qui travaillent dans la journée, qui habitent sur place et vont au spectacle le soir. Il faut être inventif, nous avons lancé des « *Happy Hours* » à l'Opéra entre 18 heures et 20 heures qui sont fréquentés par de jeunes parents, par des personnes qui habitent loin, qui travaillent à Rennes et qui, avant de repartir, vont au spectacle. Pour cela il faut trouver une diversification des horaires. La mise en place des concerts de midi exceptionnels rencontre un succès formidable. Ils sont fréquentés par une population à 90 % féminine. Le principe consiste en une heure de musique classique, un sandwich, une bouteille d'eau à l'heure du déjeuner. Nous avons essayé de développer les concerts de midi sur les lieux d'activités et notamment dans les zones industrielles. Là encore, le succès est garanti parce que les personnes n'ont pas le temps de revenir dans le centre de Rennes.

Il s'agit d'avoir une réflexion profonde sur nos pratiques culturelles. Nous pourrions évoquer les « Mardi de l'arbre » organisés par le service des jardins ; ce sont des mini-conférences qui ont lieu le midi. Les « Midis musée » remportent le même succès. Cela répond toujours à l'idée que les femmes compactent leurs

activités pendant leur temps passé à Rennes pour ne pas empiéter sur le temps du soir. La fréquentation du midi est beaucoup centrée sur les personnes âgées qui en profitent pour rencontrer des personnes plus jeunes. Il faut mener une réflexion sur tout ce qui est loisirs.

Les Champs Libres sont notre dernière réussite. Dans un lieu unique se trouvent la bibliothèque municipale, l'Espace des sciences, le musée des sciences, le musée de Bretagne, et de nombreuses conférences. Le regroupement facilite les choses. Cet organisme est ouvert le dimanche. C'est la « concertation sociétale » comme disent les Italiennes, nous avons des élus, des salariés, des usagers qui réfléchissent ensemble sur le fonctionnement avant que le relais soit pris par les organisations syndicales qui négocient avec les employeurs les conditions de travail du dimanche pour les bibliothèques du dimanche.

Nous travaillons également sur les horaires d'ouverture des piscines qui ne sont pas excellents.

Une ville peut aussi faciliter la vie quotidienne par la structuration et l'organisation de la ville. L'intermodalité qui consiste à faciliter les transports et la mobilité physique se développe partout ; il s'agit de prendre un seul ticket pour prendre le TER, le métro, les bus, les vélos. Il est aussi question de créer des « espaces sociaux copains » c'est-à-dire de regrouper tous les organismes sociaux mutualistes dans un lieu unique dans chaque quartier. C'est une manière de penser la ville.

Nous venons d'ouvrir « l'Etoile » qui rassemble tous les problèmes de gardes d'enfant ; cette institution a été créée avec le Conseil général et avec la CAF. Nous expliquons les différents modes de garde, on peut y inscrire son enfant, il y a des listes de nourrices ; tout doit pouvoir se traiter au même endroit. Ce sera probablement un grand progrès apprécié par tous.

Nous développons aussi l'e-administration pour éviter aux personnes de se déplacer et pour que le maximum d'informations se trouvent sur Internet.

Nous avons installé sur le site Internet de la ville de Rennes un service « Tic-Tac le temps à la carte » qui permet de choisir tel ou tel spectacle en fonction du lieu où l'on se trouve dans la ville et de l'heure qu'il est.

Ces chantiers concernent vraiment tous les domaines – la mobilité, la garde d'enfants, l'accueil – en espérant que les femmes en tirent bénéfice. Les enquêtes révèlent que les femmes sont les grandes utilisatrices des services publics puisque 70 à 80 % des utilisateurs sont des femmes. En facilitant leur vie, elles pourront être plus sereines au moins pour articuler leur temps, pour assurer une activité professionnelle satisfaisante bien que les choses se compliquent en permanence.

Evidemment, la ville sensibilise aux problèmes d'égalité et de temps. Lire les inégalités nécessite un travail, une formation, il faut faire appel à des chercheurs, à des universitaires, à des praticiens qui nous apprennent à lire ces inégalités qui se recomposent, qui se décomposent en permanence. De même, travailler sur les temps nécessite aussi une formation ; sinon on peut faire de la conciliation et des crèches ouvertes toute la journée mais cela recréera des problèmes. Suite à une

position de la ville de Rennes et de l'agglomération, aucun commerce n'est jamais ouvert le dimanche. Si on ouvre le dimanche, cela signifie qu'il faut faire fonctionner les transports, réouvrir des crèches et étudier les répercussions. Pour cela il faut aussi une formation, une sensibilisation par des jeux, des conférences, ce que nous nous employons à faire.

(Applaudissements)

M. CONSTANTIN : Merci Madame TOUCHARD pour votre exposé des actions très concrètes de la puissance publique dans son rôle d'employeur en prenant en compte le rythme particulier des femmes, et surtout objectivant les inégalités et leurs causes par des études et en travaillant sur les horaires pour que la vie des femmes ne se résume pas au travail, avec des résultats sur la qualité du travail lui-même et sur la qualité de la vie. Les mesures ne se résument pas aux fonctionnaires mais sont destinées à l'ensemble des habitants avec des services pour la Petite enfance qui proposent des horaires élargis, l'accès à la culture, aux transports, le regroupement des services et le recours aux nouvelles technologies. Tout ceci est réalisé avec méthode, est basé sur l'expertise, sur la formation, sur une réflexion fine, la concertation et des actions très pratiques.

Avez- vous des questions ?

ECHANGES AVEC LA SALLE

M. MONTAGNE : L'intervention de Mme TOUCHARD met en évidence l'intérêt de placer la personne au centre des réflexions et des actions que l'on mène. Ce qui se passe y compris actuellement sur le plan financier ferait bien d'inspirer l'ensemble des hommes politiques de notre pays. J'ai ressenti une volonté politique dans l'équipe municipale, dans la continuité. Ce n'est pas un hasard si le maire est resté une trentaine d'années avec des ambitions et une méthode de travail.

Quels sont les formes de concertation et les moyens d'incitation que vous avez pu trouver avec la population ?

Les mentalités pèsent sur l'état d'esprit y compris des chercheurs ou des philosophes. Combien de fois n'a-t-on entendu par exemple « l'égalité hommes femmes ». Je serais curieux de savoir quel est le critère de choix de ce classement. Il n'y en a pas, je propose le classement alphabétique, chacun devrait s'habituer à parler de « l'égalité femmes hommes ».

Mme TOUCHARD : La délégation pour laquelle je travaille s'appelle « Égalité entre les femmes et les hommes ».

Mme SILVERA : Il faudrait dire le contraire en anglais !

M. CONSTANTIN : La norme est de se baser sur l'ordre alphabétique.

M. Le PRÉSIDENT : J'ai été particulièrement intéressé par la politique culturelle de la ville de Rennes et par son adaptation pour respecter la gestion du temps par les jeunes femmes. Pourriez-vous nous dire si, au-delà des concerts, il y a d'autres types d'activités ou d'autres axes de la politique de la ville qui ont été adaptés en fonction ?

Mme TOUCHARD : Je me suis cantonnée aux événements qui avaient le plus d'incidences en faveur des femmes mais évidemment la diversification est beaucoup plus importante que cela ; ce sont des conférences l'après-midi, le soir, à toute heure, des concerts d'orgues à la sortie du marché du samedi à 10 heures ; une société de transports qui vient chercher les personnes dans leurs communes pour les amener au TNB (Théâtre national de Bretagne) ce qui présente un double intérêt : celui d'amener des personnes au théâtre et celui de provoquer des rencontres entre des personnes qui peuvent être voisins mais ne pas se connaître. Un travail se développe de manière importante dans les Maisons de quartier sous la forme « Venir au musée » qui permet de délivrer une éducation à l'art plastique ou à la musique suivie de visites sur les lieux et à l'Opéra. Evidemment la philosophie qui soutend cela est l'accès de tous à la culture, et le temps comme le prix, n'est pas l'unique moyen, c'est un problème d'éducation en profondeur, c'est la conjugaison de tous les éléments. C'est le sens dans lequel nous travaillons.

M. CONSTANTIN : Une question portait sur les modalités de la concertation.

Mme TOUCHARD : Il s'agit parfois de vraie concertation avec l'ensemble des agents. Nous travaillons avec le Conseil de développement de l'agglomération rennaise puisque c'est un lieu où les entreprises, les institutions, les organisations syndicales et les élus sont représentés. Certaines mesures ne nécessitent pas une importante concertation, une étude suffit comme pour ce qui concerne l'ouverture de la bibliothèque le dimanche. Il faut surtout que les acteurs s'entendent les uns les autres et entendent les arguments de l'autre. Le syndicaliste hostile à l'ouverture de la bibliothèque doit savoir qu'il peut être à un moment le père ou la mère d'un enfant qui se rendrait volontiers à la bibliothèque le dimanche. Ensuite, il faut trouver des solutions moyennes. Des accords ont été passés avec l'université pour permettre à des étudiants en Mastère 2 de venir travailler le dimanche. En dressant des garde-fous et des validations, nous arrivons à avancer et à trouver des solutions. Je ne vous cache pas que nous sommes confrontés à des situations difficiles car la concertation avec les habitants est difficile lorsque les jeunes font la fête dans les rues jusqu'à cinq heures du matin. Nous essayons d'apporter des contre-propositions.

Mme VACHIAS : J'apprécie fort la tenue de ce colloque, le contenu, l'engagement des femmes exprimé par les intervenantes. On a franchi un grand pas lorsqu'on a pris en main un certain nombre de nos activités et notre destinée. Néanmoins, quand aurons-nous un colloque avec non pas trois intervenantes mais un intervenant pour parler des mêmes thèmes ? Nous aurons ce jour-là franchi un autre pas.

M. CONSTANTIN : Est-ce significatif que ces questions n'aient été traitées que par des femmes ? Y a-t-il un effet statistique ou est-ce le fait du hasard ? Vous sous-

entendez Madame que seules des femmes s'expriment car elles sont seules à se préoccuper du sujet.

M. Le PRÉSIDENT : Je dois dire la vérité. Si la commission spéciale mise en place est présidée par une femme, le rapport sera rédigé et présenté à l'assemblée plénière par M. MONTAGNE. Nous sommes impliqués dans notre démarche à veiller à ce que ce ne soit pas un problème entre femmes parce que je pense que ce n'est certainement pas un problème entre femmes.

Mme TOUCHARD : Quelques chercheurs hommes travaillent sur le sujet mais les femmes ont senti que si elles ne prenaient pas le problème en main, cela n'avancerait pas.

Mme BERARDAN : J'ai beaucoup apprécié votre intervention si concrète. Il semblerait que la ville de Rennes n'ait pas privilégié la rentabilité des services publics. En effet, vous nous avez parlé du service de nettoyage qui n'a pas été externalisé alors que bon nombre de collectivités locales, lors de changements politiques, s'emparent des commandes et des finances et commencent par externaliser nettoyage, cantine, transport, etc. Vous dites qu'à terme, tant sur l'absentéisme que sur la qualité du travail et sur l'envie des agents, on s'y retrouve ainsi que sur le service rendu à la population, ce qui est quand même un élément important concernant les services publics.

La ville de Rennes est-elle la seule à avoir entrepris ce travail de longue haleine ? Vous nous appreniez en début d'intervention que vous aviez débuté ce travail grâce à des fonds qui ont été débloqués au niveau européen. Votre mode de réflexion fait-il des émules en France ? Les fonds européens ont-ils aussi servi à ce type de réflexion au niveau des collectivités locales en Europe ?

Mme TOUCHARD : Je pense que nos organisations syndicales ne se sont pas toujours battues pour garder en interne ces métiers de nettoyage et ces métiers où les femmes étaient très représentées. Au départ, les organisations syndicales ont été un peu à la traîne et n'ont pas apprécié ce groupe « Égalité » parce que nous apparaissions comme étant un peu en compétition. Nous avons pourtant été les rencontrer, syndicat par syndicat, en expliquant la teneur du groupe. Il y a eu un petit décalage.

Au niveau des agents d'entretien, une cinquantaine de communes reviennent à l'idée de faire travailler les personnes au même moment. L'Agence des temps de Paris travaille avec les entreprises de propreté qui se rendent compte qu'elles seront bientôt incapables de trouver des salariés qui travaillent à trois heures du matin et arrivent de zones lointaines de la région parisienne. Il faudrait un peu de réflexion pour résoudre bien des problèmes.

Quant à l'égalité dans les collectivités territoriales, quelques prises de conscience sont en train d'émerger mais il n'y a pas de volonté globale. Il y a à Rennes, une tradition de militantisme féminin et féministe forte. Un travail s'effectue en ce moment sur les noms de rues. La mobilisation existe et la municipalité est, en quelque sorte, surveillée.

M. CONSTANTIN : Avez-vous une dernière remarque, un témoignage ou une question ?

M. MULLER : Je suis enseignant chercheur et je m'intéresse au sujet. Je voulais signaler qu'un colloque allait se tenir à Sofia Antipolis à Nice sur le thème « Hommes femmes et après ». Le comité d'organisation compte toujours un homme et une femme. Il est tout à fait possible de rencontrer des hommes intéressés pas le sujet dans la recherche.

M. CONSTANTIN : Claude AZEMA est un ancien professeur de Lettres, membre du Conseil économique et social de la République et auteure d'un rapport sur les droits des femmes dans le partenariat euro-méditerranéen. Elle siège au sein de la commission Activités productives du Conseil économique et social de la République. Elle est également membre de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. En juillet 2007, cette délégation a publié un rapport portant sur la situation des femmes dans les lieux de décision, les sphères politiques et les entreprises notamment.

Pour l'état des lieux et sur les raisons de la faible représentation des femmes au sommet des pyramides, Claude AZEMA nous vous écoutons.

INTERVENTION DE Mme CLAUDE AZEMA, MEMBRE DU CES DE LA RÉPUBLIQUE, RAPPORTEURE DE L'ÉTUDE SUR : « LA PLACE DES FEMMES DANS LES LIEUX DE DÉCISION : PROMOUVOIR LA MIXITÉ » (2007)

Mme AZEMA : Bonjour. Merci de m'accueillir je suis heureuse d'intervenir aujourd'hui devant vous. Je remplace Mme BOURVEN qui est l'auteure du rapport sur la place des femmes dans les lieux de décision dont j'ai apporté quelques exemplaires. Elle est désolée et vous prie de l'excuser. Je crois que vous avez manqué une personne d'une intelligence exceptionnelle grâce à laquelle la délégation a pu travailler sur un sujet opaque quand il s'agit des femmes dans les lieux de décision, dans les entreprises privées par exemple.

Mme BOURVEN a été présidente en 2002-2003 du Conseil des marchés financiers, ce qui vous explique peut-être que nous rentrerons dans les méandres du CAC 40 et des Eurolist A et B des grosses et moins grosses entreprises. Ce sujet va peut-être vous heurter dans cette période trouble de crise boursière. Cependant nous avons assisté aux appellations de « délégation aux droits des femmes » et à « l'égalité des chances entre les hommes et les femmes » parce que la délégation a été créée il y a longtemps et qu'il s'agissait de réclamer l'égalité pour les femmes en partant de la situation des hommes. C'est sans doute la logique qui a été suivie, ce n'était pas la mienne.

Nous avons choisi de nous intéresser au « top », c'est-à-dire celles qui pourraient être ministres, députés, sénateurs, ainsi que les Conseils économiques et sociaux. Nous sommes passés au secteur privé, à la Haute fonction publique, aux organisations syndicales.

Ainsi je commencerai par vous dire que ce rapport est un rapport de suivi. Le premier a été réalisé par Madame Michèle COTTA en 2000. Nous avons voulu savoir si six ans plus tard quelque chose avait bougé. Je vous livre tout de suite ma conclusion : les choses ont peu évolué et je vais vous expliquer pourquoi.

Depuis cette période, le concept de « plafond de verre » a été un peu mis en valeur. Finalement de nombreux dispositifs ont été mis en place, on ne peut pas dire que les femmes soient « mal traitées », mais lorsque l'on s'approche de la pyramide, les femmes s'arrêtent alors qu'il n'y a pas de raison. Nous avons appelé cela « le plafond de verre » ; il n'y a pas de place pour elle.

Cette question est au cœur des systèmes et nous tracasse. Réfléchissez à la passion développée lorsqu'une femme se présente à une élection présidentielle ; que ce soit Hillary CLINTON ou Ségolène ROYAL, que ce soit Mme VEIL lors des débats sur l'interruption volontaire de grossesse, sachez que les injures sexistes s'exercent au plus haut niveau de notre sphère politique. Ce n'est pas Mme BOURVEN qui le dit, mais moi qui l'affirme.

Intéressons-nous à la situation chez les décideurs politiques. Au Parlement, la situation s'est améliorée depuis que nous avons ouvert l'accès avec des contraintes. Au Parlement européen, 43,6 % des parlementaires européens français sont des femmes, c'est le cas aussi dans les Conseils généraux où les élues féminines représentent 47,6 % depuis 2004 ainsi que dans les municipalités où elles représentent en 2008, 35 % des élus toutes communes confondues. Elles sont bien entendu, plus nombreuses dans les communes de 3 500 habitants et plus. Quant à la fonction de Maire, elle ne concerne qu'une personne par commune ce qui empêche la parité ; on trouve dans ce cas, souvent un maire et une adjointe. Il y a 7,5 % de femmes maires en France.

Dans les assemblées constitutionnelles, les chiffres sont légèrement à la hausse avec 18,5 % des femmes députés à l'Assemblée nationale en 2007 alors qu'elles n'étaient que 12 % auparavant. Nous progressons. La France est placée en dix-huitième place sur 27 dans l'Union européenne - devant l'Italie, mais derrière la Lettonie. Si nous étendons les comparaisons au pays du Maghreb, nous nous situons derrière la Tunisie qui en compte 22,8 %. Cela pour vous montrer que nous avons tous dans la tête, des stéréotypes et des pensées inconscientes et que ce qui est sans doute le plus difficile pour les hommes c'est d'admettre les mécanismes inconsciemment en œuvre chez les uns et chez les autres - ce n'est pas leur mauvaise volonté car ils sont conscients du problème.

J'ai voulu me pencher sur la situation du Conseil économique et social national sans m'attarder sur le CESR Auvergne. Au CESR national, le président est un homme, les quatre vice-présidents sont des hommes, les conseillers spéciaux sont des hommes, deux questeurs sont deux hommes, onze membres du bureau sur douze sont des hommes, le secrétaire général est un homme... Pour abrégé, deux femmes sont présidentes de délégation, l'une pour l'Union européenne et l'autre pour

la Délégation aux Droits des Femmes, car ces délégations ont un statut mineur. Nous n'avons pas le droit de présenter nos rapports et de les faire voter en plénière, mais nous pouvons faire une communication qui – par chance !- est destinée au Journal Officiel.

Ce phénomène se retrouve dans tous les exécutifs politiques même les plus féminisés où les femmes étant rarement en tête de liste, occupent plutôt les fonctions de secondes telles que vice-présidente de Région ou adjointe au maire. Dans la vie quotidienne, nous nous débrouillons plus ou moins bien pour résoudre ces problèmes d'inégalités, mais ce qui est affiché est important. Même si cela ne plaît pas, le modèle d'une femme qui est en poste au gouvernement est intéressant. Bien entendu, nous entendrons dire que cette femme aime le pouvoir. Quand Nicole NOTAT - puisqu'elle fait partie de mon syndicat – a été appelée, elle avait effectivement du caractère, elle occupait une place de pouvoir et elle a été surnommée « la tsarine ». En terme d'exécutif, le taux de féminisation du Gouvernement actuel de 35,1 %, est le plus important jamais atteint jusqu'alors.

La fonction publique n'échappe pas au phénomène avec une sous représentation des femmes parmi les dirigeants dans tous les secteurs. Les femmes représentaient fin 2003, 58 % des emplois des trois fonctions publiques, mais seulement 12 % des 7 757 emplois supérieurs . Il n'y en a que 10,3 % dans la Fonction publique d'État. Il ne faut pourtant pas oublier que celle-ci comprend l'Éducation nationale - la plus grosse entreprise du monde derrière les chemins de fer indiens ! – et qu'elle est très féminisée.

La délégation s'est intéressée à l'orientation des filles et à la place de la femme dans les manuels scolaires pour l'histoire enseignée. Nous nous sommes naturellement aperçus que la femme n'existait pas - mis à part Jeanne d'ARC qui a été brûlée. Des circulaires ont pris cela en compte et nous avons essayé de publier des manuels scolaires qui tiennent compte de l'histoire de la vie privée, des mœurs, des coutumes, des habitudes et des citoyens, donc de tout ce qui permet à une société d'avancer. Cette démarche a permis une légère progression. Il faut préciser que quand nous avons établi le rapport, il n'y avait aucune femme inspectrice générale en Histoire. Depuis ce moment, il y en a une, c'est un progrès.

Je vais aborder la troisième sphère, celle des entreprises privées. Les femmes sont très présentes dans le monde entrepreneurial. Ce n'est pas étonnant quand on étudie comment les femmes arrivent au travail dans les pays de la rive sud de la Méditerranée ; elles doivent créer leur petite entreprise pour s'en sortir. Les femmes représentent près de 26 % des travailleurs indépendants, 30 % des créateurs d'entreprise et le tiers des professions libérales. On sent bien là un mouvement.

La sous-représentation des femmes devient patente lorsqu'on arrive aux fonctions de direction. Les entreprises dans leur globalité comptent 17 % de femmes dirigeantes ; ce pourcentage est légèrement supérieur pour les entreprises de moins de 10 salariés où elles sont 18,5 %, mais il fléchit très vite avec la croissance de la taille de l'entreprise. Il faut retenir un grand principe : plus l'entreprise est importante, moins il y a de femmes dans les directions.

Selon l'Agence de conseil en communication *Capitalcom*, le seuil de 10 % de femmes dans les Conseils d'administration des sociétés du CAC 40, a été

heureusement franchi en 2008. C'est bien. Ces grands groupes sont sous les yeux du média. Nous avons étudié les équipes dirigeantes plutôt que les numéros un car nous avons pensé qu'un numéro un ne voulait rien dire dans la mesure où nous considérons qu'il s'agit d'un destin individuel. Nous avons analysé les structures dirigeantes : les comités de direction, les directoires, les comités exécutifs, ainsi que les instances de gouvernance : les conseils d'administration et conseils de surveillance.

L'étude du réseau européen de *European Professional Women's Network* paru en juin 2006, nous apprend qu'au niveau européen les femmes n'occupent que 8,5 % des sièges des conseils d'administration des 300 plus grandes entreprises européennes. J'aime comparer les éléments à l'Europe car on a souvent l'impression que la situation est exceptionnelle en France, or ce que je décris là se déroule dans d'autres pays, sauf dans les pays scandinaves où la situation est nettement meilleure.

La France s'octroie, avec 7,6 % de femmes (contre 8,5 % de moyenne européenne), la huitième place ce qui nous situe presque à la moyenne et en bonne compagnie avec l'Allemagne. Je rappelle le taux italien de 1,9 % et le taux portugais de 0 %. Nous restons très loin derrière les pays scandinaves : la Norvège 28,8 %, la Suède 22,8 %, la Finlande 20 % et le Danemark 17,9 %. Au regard de ces chiffres, la Délégation aux droits des femmes et des hommes a encore du travail.

Attachons-nous maintenant à la place réservée aux femmes dans les instances des organes exécutifs des entreprises privées en Bourse. La rapporteure a effectué un travail portant sur les sociétés cotées françaises en se référant au code Eurolist A et B. Eurolist A correspond aux entreprises avec une capitalisation boursière supérieure à 1 Md€ et les B sont comprises entre 150 M€ et 1 Md€ soit 201 sociétés analysées et 1 644 postes de membres des équipes dirigeantes. Sur ce total ont été recensées 136 femmes. Comme pour toutes les autres statistiques portant sur les places des femmes dans les postes supérieurs, le pourcentage décroît avec la taille de l'entreprise puisqu'elles ne sont plus que 5 % dans les entreprises du CAC 40.

La situation dans les organes de gouvernance : les conseils d'administration et de surveillance. Nous relevons la même tendance à la croissance du taux des femmes, inversement proportionnel à la taille de l'entreprise : 139 mandats d'administration sont détenus par des femmes soit 7 %. Ce taux monte à 9 % dans les sociétés de la plus petite taille de l'Eurolist. En France en 2005, seules trois grandes entreprises françaises approchaient l'objectif des 20 %, c'est l'objectif qui avait été fixé dans un article de loi qui avait été censuré par le Conseil constitutionnel en disant que c'était contraire au principe républicain relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Cet article est repassé depuis janvier, c'est un article sur la parité, nous allons pouvoir travailler

La situation évolue plutôt positivement. Les statistiques nous ont montré que la situation évoluait notamment dans le CAC 40. Il faut dire qu'une entreprise est arrivée avec trois femmes et que par ailleurs, EDF a intégré le CAC 40, or s'agissant d'un actionnariat de salariés, ce sont les femmes qui se trouvent en général dans les organes de direction et dans les conseils d'administration. Elles sont plus nombreuses et elles sont plus nombreuses aussi dans l'actionnariat familial. On peut

donc en déduire que la statistique ne révèle pas forcément toute la face immergée de l'iceberg.

Dans l'échantillon français des entreprises européennes de l'étude de l'*European PWN Board Women Association*, 24 % des femmes siégeant dans les Conseils sont issues de la famille des propriétaires et 20 % proviennent des salariés. Nous traitons de l'accès des femmes dans les fonctions de direction.

Quels sont les fonctions exercées et les secteurs d'activités ? Dans la catégorie Direction générale, sur les 136 femmes, nous trouvons trois PDG, cinq directrices générales, six membres de Directoire, huit directrices générales déléguées, huit déléguées générales adjointes, sept PDG de filiales. Nous arrivons à 37 soit 27 % du total des 136 femmes. Dans le CAC 40, elles sont trois.

La catégorie métiers recoupe ce qui a été annoncé ce matin, les femmes sont beaucoup plus implantées dans les métiers de la Santé (16 %) alors que ce secteur ne représente que 6 % des sociétés étudiées. Elles arrivent mieux dans le secteur des Services avec 12,3 % et dans la technologie ce qui pourrait nous étonner par rapport aux clichés habituels. Ces trois secteurs sont relativement récents, ouverts sur la mondialisation et sont innovants. Les entreprises innovantes ont effectivement tendance à recruter davantage de femmes.

Concernant les organisations professionnelles, j'ai fait un tableau pour les organisations syndicales. À la CFDT, sur 44,6 % de féminisation, on trouve dans les exécutifs nationaux 34,2 % au bureau national et 33,3 % à la commission exécutive. La CGT est la plus paritaire des organisations syndicales avec 32,9 % de taux de féminisation ce qui est inférieur à la CFDT, mais il y a une stricte parité au niveau du bureau national et à celui de la C.E. confédérale. Les femmes sont moins présentes sur le régional global et encore moins dans le départemental sans que je puisse apporter d'explications à ce phénomène.

La CFTC a 40 % de féminisation, sa commission exécutive est à 13,6 % de femmes et son bureau confédéral à 12,5 %. À la CFE CGC où ce sont tous des cadres, on trouve 40 % de féminisation avec trois femmes dans la direction confédérale et 7 femmes sur 12 hommes à la délégation nationale. Je n'ai pas les chiffres pour calculer des pourcentages. FO affiche 45 % de féminisation dans les effectifs, le bureau confédéral en compte 23 %, la commission exécutive 8,5 % et la commission confédérale nationale 9,2 %. L'UNSA n'est pas composée pareillement aux autres. Elle est composée en huit pôles qui ne correspondent pas à la structure bureau national, bureau confédéral d'une confédération. Je sais que deux pôles sont dirigés par des femmes.

C'est dans le secteur associatif que les femmes ont le plus investi les instances dirigeantes surtout dans les associations créées les plus récemment. Nous n'avons pas effectué d'études très poussées. Vous trouverez des informations plus détaillées dans le livre ; vous pouvez également télécharger ce rapport sur www.ces.fr.

Ce rapide état des lieux quantitatif ne prétend pas à l'exhaustivité, mais il illustre, pour toutes les sphères étudiées, trois constantes : déséquilibre entre les hommes et les femmes, la place faite aux femmes s'affaiblit fortement au fur et à mesure que croît la taille des organisations, la féminisation évolue à des rythmes

différents et les ressources en professionnelles compétentes sont désormais importantes dans tous les métiers.

La délégation a réitéré qu'il fallait trouver les moyens de faire bouger ces situations figées pour aller vers plus de mixité. C'est un vœu que nous allons poursuivre. Pour atteindre ce but, on peut emprunter - ce qu'ont fait des pays voisins - la politique législative de quotas. Je sais que les femmes sont très opposées aux politiques de quotas. Il faut la considérer comme une étape qui n'est pas enviable, mais nécessaire au développement. Encore une fois, nous ne pouvons atteindre l'égalité que si nous atteignons, nous les femmes, un seuil critique qui correspond au moment où il y aura suffisamment de femmes affichées partout et reconnues, que l'égalité deviendra un réflexe. Il faut que nous-mêmes soyons débarrassées de nos stéréotypes. Les femmes ont des stéréotypes à l'égard des hommes comme c'est le cas réciproquement. Or ces stéréotypes jouent de manière inconsciente notamment en raison de nos processus linguistiques, tout va très vite dans notre tête.

Nous devrions pouvoir avoir des quotas puis des actions positives. Il ne faut pas laisser tomber les « *positives actions* ». Bien que je n'aime pas le terme de discrimination positive, il faut arriver à rattraper un retard. Il ne s'agit pas de dire que l'on discrimine, mais on rattrape un retard.

Les femmes étant de bonnes élèves, à l'université – leurs parcours sont meilleurs – il n'y a aucune raison que nous ne les trouvions pas maintenant dans les fonctions supérieures. D'autant que nous sommes nombreuses dans la population !

Nous avons étudié ce qui pouvait convaincre des employeurs qu'il fallait des femmes dans le management. La dernière étude a été menée en 2004 par l'organisme américain *Catalyst* auprès de 353 entreprises cotées qui ont mis en évidence une corrélation positive entre la féminisation des comités de direction et la rentabilité.

Nous ne savons pas encore s'il existe un véritable lien de causalité, mais nous pensons que les entreprises les plus proactives dans l'offre de perspectives de carrière faites aux femmes, fidélisent les talents. Fidélisant les talents, elles évitent les départs qui coûtent cher, les formations des arrivants, etc. Il y a du bénéfice pour l'entreprise à recruter des femmes et à les conserver.

Le *papy boom* concerne principalement des hommes qui vont libérer des emplois. Les plus hauts niveaux de hiérarchie réfléchissent en ce moment, à cause du départ des anciens, à la façon dont ils vont réussir à remplir leur effectif. Or il semblerait qu'il y ait pénurie d'hommes dans certains cas ce qui va laisser la place aux femmes.

Des stéréotypes dans les pratiques sont à évacuer :

✓ Le premier d'entre eux est l'image « mère = femme » alors que l'on dit « père = statut chef de famille ». Il est déséquilibrant.

✓ L'orientation des filles : les mécanismes mis en œuvre dans l'orientation sont des mécanismes d'auto limitation et d'auto censure. Il faut aux filles quatre points de plus de moyenne sur 20 en mathématique pour qu'elles osent tenter une classe

scientifique. Nous avons interrogé un manager pour savoir pourquoi il ne prenait pas de femmes dans les équipes de direction. Il a répondu : « *l'approche féminine et l'approche masculine sont différentes, mais elles ont l'intérêt d'être complémentaires. Face à un problème, les femmes qui sont par nature perfectionniste, vont le décortiquer jusque dans son moindre détail pour arriver à l'objectif alors que les hommes qui fonctionnent plus à l'instinct, vont directement réaliser cet objectif. Ainsi, l'approche féminine est plutôt un atout pour les fonctions d'expert dans l'entreprise pour lesquelles la rigueur est importante. A l'inverse, l'approche masculine est plutôt un atout pour les fonctions de management et de leadership pour lesquelles la rapidité de décision et la vision d'ensemble sont indispensables.* » Cela provient d'une enquête.

Les stéréotypes fonctionnent bien. Nous avons formulé des recommandations auprès de l'Education et de l'orientation, mais je pense que nous allons être obligés de prendre des mesures coercitives pour obliger les filles à oser et ne plus s'auto limiter.

✓ Le troisième frein a trait aux pratiques organisationnelles et managériales. C'est vraiment là le cœur du sujet. Le modèle d'organisation du travail est fondé dans les grandes entreprises – comme dans les plus petites - par les directeurs sur le modèle du présentéisme. C'est un modèle tout à fait français qui consiste à faire un amalgame entre présence = assiduité = disponibilité, donc présence = résultats. Au lieu de s'occuper des compétences, de voir si les objectifs ont été atteints, comment ils l'ont été et si les résultats sont bons, on s'occupe plutôt de l'environnement, on se sécurise à voir que tout le monde est présent sans se préoccuper de savoir si l'un d'eux va commettre des erreurs. Le présentéisme nuit terriblement aux femmes. Les organisations syndicales tiennent leurs réunions en soirée, les partis politiques également. Il s'agit de l'organisation préférée des Français alors que dans d'autres pays, ils sortent à 16 heures. Il est vrai qu'ils ont peu de vacances et que les systèmes sont à ce niveau différents.

Cette recommandation de faire une alternative à la présence et de faire un management par la compétence, nous le préconisons pour toutes les couches, tous les secteurs et toutes les filières. Cela est aussi lié à la faiblesse des femmes qui favorisent les carrières d'expert plus que celles de managers. Il faut noter que 80 % des femmes déclarent qu'elles ont tendance à privilégier l'intérêt dans la fonction plutôt que le pouvoir. Il faut là aussi intervenir pour que cela change.

✓ Il faudrait faire agir et sur l'environnement professionnel. Le sujet est traité dans le dossier qui vous a été remis.

✓ Il a aussi été dit que la délégation soutenait « les initiatives qui recommandent la fixation d'objectifs chiffrés de nomination de femmes, ainsi que la diffusion des bonnes pratiques initiées par certains ministères » car il faut agir sur la Haute fonction publique. Il faut installer des femmes dans des places de décision et de pouvoir.

Je conclurai en disant que si nous suivions ces conseils, cela aurait des effets. Françoise GIROUD avait dit : « *La féminité n'est pas une incompétence. Elle n'est pas non plus une compétence.* » Je pense qu'il faudra un jour arriver à manager les situations par la compétence.

Je termine par la note que vous attendez sur la dernière promotion paritaire à la Légion d'honneur. Le Journal du Parlement vient de sortir dans ses dossiers institutionnels un numéro entier consacré à la Légion d'honneur dans les Ordres nationaux. Il contient un article sur les femmes et les Ordres nationaux. Je vous donne lecture de la conclusion de l'article : « *Dès le 1^{er} janvier 2008 le paritarisme en la matière est quasiment respecté. La République distingue de la même manière les talents de ses femmes et de ses hommes qui l'ont bien servie. Dans un prolongement naturel, l'élaboration des contingents a fait l'objet de contraintes particulières. En cas d'inobservation des nouvelles directives, les ministères en défaut risquaient de voir la totalité de leur promotion rejetée. Pour satisfaire à ces exigences, un travail d'exploration a été entrepris. Il s'agissait de découvrir dans la population les élues potentielles capables de former le système paritaire requis. Il faut souligner et féliciter à cet effet les difficultés rencontrées par les institutions à faible taux de féminisation qui ont, malgré tout, honoré leur contrat.* » J'aimerais savoir qui ils ont mis, s'il n'y avait pas de femmes ! Et pourtant ils ont fait de la parité ! Je vous remercie.

(Applaudissements)

M. CONSTANTIN : Merci pour ce constat parfois calamiteux, avez-vous dit. Je ne relève que les chiffres extrêmes : 8 % de femmes maires, 10 % de cadres supérieurs dans la Fonction publique, 5 % de dirigeantes dans les entreprises du CAC 40 et 0 % à la présidence et très peu de femmes au top management des entreprises de France. Avez-vous des remarques ou des contributions ?

ECHANGES AVEC LA SALLE

Mme HECKMAN : Je suis présidente régionale d'une fédération sportive (l'Education physique et la gymnastique volontaire) et par ailleurs responsable de la commission « femmes, sport et intégration sociale » au Comité régional olympique et sportif.

Je souhaiterais apporter une contribution dans le domaine du sport qui rejoindra les trois interventions. J'ai entendu ce matin qu'il ne suffisait pas de légiférer. Je donnerai un exemple précis par rapport à une loi qui est sortie dans le milieu du sport. Le temps libre des femmes permet une progression dans leur pratique sportive, donc une évolution dans le nombre de femmes licenciées au sein des fédérations. Un certain nombre de ces fédérations ont dépassé les 50 % de pratiquantes. Une loi est parue sous pression d'une ministre qui a beaucoup œuvré pour l'égalité hommes femmes au sein du mouvement sportif. Cette loi est en fait une adaptation des statuts du mouvement sportif ; un article prévoit que dans les comités directeurs des fédérations, il doit y avoir égale représentation des hommes et des femmes par rapport au nombre de licenciés. Les fédérations très féminisées

devraient avoir des comités directeurs nationaux régionaux et départementaux représentatifs. Je vous annonce qu'il se passe exactement le contraire ; ce sont des hommes qui gouvernent le sport, on compte quelques femmes présidentes de comités régionaux, mais très peu.

Je terminerai par une anecdote qui rejoindra les quotas dont il était question. Dans ma propre fédération qui affiche 93 % de femmes, notre comité directeur comptait beaucoup d'hommes. Nous avons annoncé aux hommes que nous allions appliquer les nouveaux statuts lors des prochaines élections du mouvement sportif. Ils n'auront plus que deux postes sur les 23 membres du comité directeur. Ils le prennent très mal. Nous avons dû dans un premier temps, essayer de les consoler puis leur expliquer que nous avons subi la situation inverse pendant de nombreuses années. Je vous assure que cela ne se passe pas très bien.

Mme DELESVAUX : Concernant le fait que 80 % des femmes préfèrent l'intérêt de la fonction plutôt que le pouvoir, ne croyez-vous pas que cela vient du fait qu'elles n'ont pas accès au pouvoir ?

Mme TOUCHARD : En 1991, lorsque l'étude sur les femmes cadres avait été réalisée sur la ville de Rennes, les femmes avaient toutes déclaré qu'elles voulaient être expertes, autonomes. Leur rêve consistait à être secrétaire de mairie dans une commune moyenne. Elles ont joué l'expertise. Lorsque l'égalité est devenue possible, elles se sont senties autorisées à postuler sur des postes. Nous en retrouvons sur des postes de management au service informatique, évidemment chez les personnes âgées, à la direction des crèches. Elles ont pris des postes hiérarchiques. L'ambiance joue un rôle et quand elles savent qu'elles n'auront pas le poste, elles ne le tentent pas.

Mme AZEMA : Les femmes prétendent qu'elles préfèrent un métier qu'elles aiment à quelque chose qu'elles n'aimeraient pas. Il y a moins de femmes que d'hommes à qui l'on confie des fonctions d'encadrement, mais comme je vous l'ai expliqué, le système managérial fonctionne sur la présence en dehors des heures normales. En général les femmes hésitent à se lancer dans cette aventure. Elles intériorisent cette impossibilité et des facteurs objectifs les poussent à le faire.

M. GUIEZE : Il faudrait peut-être légèrement modérer ce type de résultats. J'ai eu connaissance il y a 15 jours d'un travail très profond sur la nouvelle génération qui livrait exactement le même résultat : les jeunes se définissaient comme préférant l'intérêt au travail - ce qu'ils appellent la qualité de la vie - au pouvoir. Il s'agit donc aussi d'un phénomène générationnel. Dans ce cas, ce serait plus compliqué qu'un problème de genres.

Le deuxième élément qui permet de pondérer cette mesure est la suivante : il est très difficile d'affirmer que l'on aime le pouvoir. Rencontrez-vous beaucoup de personnes qui vous disent : j'adore la puissance ? En général c'est invouable et on a tendance à déclarer que l'on préfère l'intérêt ou l'humanité au pouvoir. Il faut se méfier de ce type de question porteuse de valeurs préconçues et de valeurs induites, il serait peut-être bon de la pondérer un peu.

Mme SILVERA : Le pouvoir c'est aussi l'organisation. Dans la recherche scientifique comme au CNRS, les femmes sont de plus en plus nombreuses à

refuser la direction d'équipes. Elles veulent continuer à travailler, mais n'ont pas envie d'encadrer par crainte de s'éloigner de l'objet pour lequel elles ont été formées. Cela provient d'une conception de l'organisation et du pouvoir qui fait qu'elles ne s'y retrouvent pas. Il faut interroger le mode d'organisation et de fonctionnement. Qu'est-ce qu'un pouvoir déconnecté de la réalité ?

M. CONSTANTIN : M. DOLY me disait en aparté – mais j'y souscris - que finalement, les hommes se sacrifiaient pour exercer ces responsabilités dont les femmes ne voulaient pas ! Non pas au nom du pouvoir, mais à celui de l'intérêt général !

Mme RIGAUD : Je suis maire adjointe d'une commune de moins de 3 500 habitants. J'ai d'abord une pensée pour Olympe de GOUGES qui a été décapitée pour avoir rédigé une Déclaration des droits de la femme. Heureusement, nous n'en sommes plus là, nous progressons.

Je reviens sur le thème République et démocratie évoqué par M. GUIEZE et je souhaiterais - avec vous je pense - que le mode de scrutin soit immédiatement modifié pour nos campagnes, parce que dans le monde rural, les droits de la femme sont aussi à défendre. Ne faudrait-il pas demander la parité pour les communes de moins de 3 500 habitants ?

Mme BAILLARD : Je suis aide soignante à l'hôpital. Je suis ravie d'être parmi vous pour vous apporter mon témoignage de maman avec deux filles qui ont été élevé dans le parcours que vous citez. Elles ont 23 et 26 ans et ont suivi Math Sup et Math Spé. L'aînée est ingénieur des Arts et Métiers, travaille dans le pétrole au Gabon et là, même sur le terrain, la situation n'est pas facile, elle se bat pour percevoir ses bonus. La seconde travaille chez PSA en dernière année d'école d'ingénieur car toutes les deux sont dans la mécanique productique. Je suis convaincue comme vous tous que nos filles doivent aller de l'avant dans des secteurs où les hommes, par la démographie, ne seront plus. Merci pour toutes vos interventions.

(Applaudissements)

M. HERLIER : Je suis responsable associatif. Ma question s'adresse à M. GUIEZE, mais aussi à tout le monde. Elle évoque une enquête menée auprès de femmes bilingues occitanes et françaises, sur le thème de la femme d'une part et de la femme chargée de responsabilités d'autre part. Cette enquête est réalisée auprès de femmes actives, de femmes de gauche, voire d'extrême gauche, de militantes syndicales, associatives, proches du Grand Orient, etc. et un peu âgées. Comment en parler pour rédiger un article ? Est-ce à classer dans les problèmes sexués ou génériques ou dans les problématiques féminines par rapport à la problématique espace privé espace public que l'on fait éclater ? On voit que cela peut être très positif, mais faire éclater la dichotomie privé public a un impact par rapport à la question sur la laïcité. Comment parler de ce tropisme pour le sacré que l'on peut trouver chez les femmes ? Je ne sais pas comment en parler pour rédiger un article.

M. CONSTANTIN : M. GUIEZE répondra à cette question qui fera peut-être l'objet d'un colloque à part entière.

Mme ROUSSET : Je suis directrice de l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail. Derrière les questions que vous avez conduites ce matin et qui sont très intéressantes, la question de l'action se pose. À l'image des témoignages de la ville de Rennes, je souhaiterais souligner le travail réalisé dans le cadre de l'ARACT par les partenaires sociaux, représentant des employeurs et représentant des salariés, pour voir comment à travers l'amélioration de l'organisation des conditions de travail, on arrive à adapter le travail pour un égal accès aux hommes et aux femmes dans l'entreprise à différents postes. Vous avez évoqué dans le dernier témoignage la question du « plafond de verre » dans l'encadrement. Il reste beaucoup à faire aussi pour les postes d'ouvriers, d'employés qui sont fortement féminisés et pour lesquels les conditions de travail ont encore à progresser. Je voulais souligner la réflexion des partenaires sociaux pour agir concrètement en entreprise.

Mme AZEMA : Ce sont les partenaires sociaux qui ont fait avancer la question de l'égalité parce qu'ils ont négocié sur les différences salariales, comme ils l'ont fait sur la formation professionnelle en Europe, sur la construction d'un espace européen, etc. C'est fondamental. Je crois que les partenaires sociaux sont dans la société civile. Nous CESR ou CES, pouvons faire avancer les choses car cela ne viendra pas naturellement et je pense que c'est le rôle de chacun d'entre nous que de faire avancer les situations là où il le peut pour essayer de sortir des combats parce les femmes sont encore accusées de féminisme.

M. GUIEZE : Il est important d'avoir des moyens de mesures pour savoir si les hommes sont plus racistes que les femmes, si les femmes sont plus souvent religieuses que les hommes ou inversement, car nous traitons là du travail – et c'est essentiel –, mais j'aimerais savoir ce qu'il en est sur le culturel.

Je prends au sérieux la question sur la spiritualité. La spiritualité n'appartient pas à un genre, elle appartient à l'humanité, à la condition d'être humain et non pas à un genre. Il serait intéressant de savoir comment la répartition masculin féminin se fait dans les grands champs de la culture et en particulier dans le champ des traditions et des coutumes. Est-ce vraiment certain qu'un homme est plus raciste qu'une femme ? Si ce n'était pas vrai, ce serait une mauvaise nouvelle par exemple. Cela signifierait qu'il y a encore du travail à faire en dehors du problème du travail.

M. CONSTANTIN : Une dernière question portait sur : faut-il généraliser la parité, et aller encore plus loin d'une certaine manière. Qu'en pensez-vous ?

Mme SILVERA : Il est évident que l'égalité passe par le fait qu'il y ait des femmes partout et que l'on se dirige vers la parité. Comme les quotas, c'est un passage obligé pas forcément agréable. Nous aurions préféré que cela soit naturel et spontané, mais ce n'est pas le cas.

Néanmoins cela ne suffira pas pour que l'égalité soit admise. Ce n'est pas parce qu'elles arrivent à des postes de décision, que les femmes favoriseront des femmes et heureusement qu'il y a des hommes car l'égalité c'est aussi reconnaître que les hommes ont des droits à revendiquer au niveau de leur parentalité et au niveau de l'organisation qu'ils subissent. Nous avons tous à y gagner et ce sera aussi grâce et avec l'appui des hommes. Sinon nous n'y arriverons pas.

Mme AZEMA : C'est vrai, mais cela reste un emblème.

M. CONSTANTIN : Merci à tous pour vos interventions et contributions.

(Applaudissements)

M. CONSTANTIN : Les actes de ce colloque seront disponibles sur le site Internet du CESR Auvergne : cesr-auvergne.fr.

Merci à tous et au revoir.

Le Colloque CESR du 23 octobre 2008 « Femmes, inégalités et conciliations des temps » est levé à 13 heures 05.