

**Assemblée nationale
XIII^e législature
Session ordinaire de 2010-2011**

**Extrait du compte rendu
intégral**

Deuxième séance du jeudi 13 janvier 2011

**Discussion générale du projet de loi organique, adopté par le
Sénat, relatif au Défenseur des droits (nos 2573, 2991).**

M. le président. La parole est à M. Jean-Luc Pérat.

M. Jean-Luc Pérat. Monsieur le président, madame la ministre, madame la rapporteure, chers collègues, comme l'a rappelé notre collègue Martine Pinville, l'Observatoire de la parité a choisi de faire de l'égalité professionnelle sa grande priorité pour l'année 2011. Ce choix pourrait nous surprendre, étant donné qu'il existe une multitude de lois aux intentions, aux orientations et aux décisions généreuses. Cependant, ces textes sont peu ou pratiquement pas appliqués. C'est une réalité récurrente. Nous pouvons saluer les efforts eux-mêmes généreux et l'opiniâtreté manifestée par notre collègue rapporteure Marie-Jo Zimmermann pour faire bouger les lignes.

Je m'attarderai sur le volet de la formation et de l'égalité professionnelle qui représente, à mes yeux, un enjeu capital dans l'évolution vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et qui a une répercussion sur la proposition de loi qui nous réunit aujourd'hui.

Quelles différences de traitement constate-t-on sur le marché du travail ? Les femmes représentent désormais près de la moitié de la population au travail ou à la recherche d'un emploi : 83 % des femmes âgées de vingt-cinq à quarante-neuf ans travaillent. Le modèle français, unique en Europe, conjugue un fort taux d'activité et un taux de fécondité des plus élevés dans l'Union européenne. À l'intérieur d'une génération, les résultats scolaires des jeunes filles sont meilleurs : 70 % des filles ont obtenu leur bac en 2007, contre 59 % des garçons.

Il faut pourtant mettre un bémol à ces formidables avancées. Compte tenu du temps partiel, l'activité féminine ne progresse plus depuis les années 90. La ségrégation professionnelle persiste : les emplois féminins restent concentrés dans dix familles professionnelles et les choix d'options et de filières dans les cursus diffèrent selon le genre.

S'agissant de la qualification des emplois, il existe une bipolarisation croissante et inquiétante. Dans les entreprises, les femmes représentent plus de 41 % des cadres administratifs et commerciaux et un peu plus de 18 % des ingénieurs et cadres techniques. Cependant, elles sont surreprésentées dans les emplois non qualifiés : 30 % des femmes qui travaillent ont un emploi sans qualification reconnue.

Dans le secteur privé, leur taux d'accès à la formation continue reste problématique : 32 % contre 45 % pour les hommes. La précarité reste aussi un sujet brûlant et d'actualité : le temps partiel touchait 31 % des femmes en 2007, contre 6 % des hommes. Les deux tiers des salariés à bas salaire sont des femmes.

La délégation aux droits des femmes se mobilise sur nombre de sujets, dont ceux touchant à la formation professionnelle et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais elle ne parvient que modestement à faire évoluer la situation.

La proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle est un exemple de cette difficulté à faire évoluer des mentalités qui restent bien rigides. Certains diront qu'elle marque une avancée exceptionnelle. Certes. Une étude menée en septembre 2010 révèle que les dirigeants sont, dans leur majorité, convaincus que la mixité a un effet positif sur la performance des entreprises, mais cette conviction ne se traduit ni dans les faits ni dans les actions. En 2010, les femmes restent sous-représentées dans les conseils d'administration des entreprises. Cette réalité est encore plus frappante dans les comités exécutifs.

Pourtant, sur la base d'une analyse scrupuleuse de 300 entreprises dans le monde, on constate à nouveau, cette année, que les entreprises qui ont la plus grande représentation de femmes dans leur comité de direction sont aussi les plus performantes financièrement. Ce lien entre mixité et performance économique se confirme dans quasiment tous les secteurs économiques.

Aujourd'hui, l'accroissement naturel du nombre de jeunes filles diplômées ne suffit pas à combler l'écart de représentation dans les instances dirigeantes. Où est la logique ?

Cette proposition de loi s'appuyant sur une représentation équilibrée des femmes et des hommes à hauteur de 40 % au moins compose uniquement avec l'existant en limitant la parité à une représentativité forte.

Nous aurions souhaité, entre autres, que le problème du cumul des mandats soit traité, que la loi rende dissuasive l'utilisation abusive des temps partiels, que les entreprises soient sanctionnées lorsqu'elles refusent de négocier la mise en œuvre de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, que le secteur public soit exemplaire dans ce domaine et qu'il soit engagé au même niveau.

Dans la continuité de mon intervention et en conclusion, nous espérons très sincèrement que la politique des sociétés en matière d'égalité professionnelle et salariale et que les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes seront véritablement au cœur d'une application très concrète. C'est un enjeu de notre société du XXI^e siècle. (*Applaudissements sur les bancs du groupe SRC.*)