

## Interview de Brigitte Grésy, auteure du rapport sur l'égalité professionnelle de juillet 2009

**Dans le rapport\* que vous venez de remettre au gouvernement, vous rappelez que de nombreux textes existent en matière d'égalité professionnelle mais ne sont malheureusement pas appliqués. Comment sortir de cette impasse ?**

Nous avons effectivement aujourd'hui pas moins de trois lois importantes : la loi Roudy de 1983, la loi Génisson de 2001 et celle de 2006 sur l'égalité salariale. Chacune d'entre elle a ajouté des éléments supplémentaires à la négociation collective, mais on ne peut que constater qu'il existe très peu d'accords d'entreprises, mis à part chez les grandes, et que l'inspection du travail s'est très peu emparée du sujet. Je crois qu'il y a des solutions qui se profilent et je propose d'avancer sur 4 axes : tout d'abord simplifier le code du travail qui comporte aujourd'hui deux types de négociation sur l'égalité professionnelle, une spécifique, une autre intégrée dans la négociation annuelle obligatoire et il faut clarifier ce dispositif. Ensuite, donner davantage de substance à l'égalité professionnelle à travers 10 leviers concrets et quantifiables. Parallèlement sensibiliser les divers acteurs économiques et les partenaires sociaux, enfin, rendre effectives des sanctions financières : remise en cause des allègements de charges ou versement de 1% de la masse salariale. Le gros challenge de la concertation à venir est de concilier les outils de la conviction et ceux de la contrainte pour rendre possible le contrôle des avancées sur le terrain et déboucher, si nécessaire, sur une sanction.



**Un tiers des femmes qui travaillent sont à temps partiel, et la moitié d'entre elles gagnent moins de 750 euros. Vous proposez de faciliter le cumul des emplois : par quels dispositifs ?**

Il m'a semblé très important de montrer la bipolarisation croissante des emplois féminins : d'un côté les femmes qualifiées qui jouent tant bien que mal le jeu de la mixité, de l'autre les femmes non qualifiées très nombreuses de plus en plus aspirées par la précarité. Et il y a beaucoup plus de temps partiel subi qu'on ne le croit. Tout d'abord, il faut travailler avec les branches sur des contreparties réelles au bénéfice des salarié(e)s en échange des dérogations existantes sur les temps partiels, notamment sur les modalités d'interruption d'activité, mais avec un recours à la loi si la négociation ne fonctionne pas. Ensuite, il faut jouer sur tout ce qui facilite la pluriactivité et le cumul d'emplois, en favorisant la mise en place d'un nouveau « contrat de travail temporaire » permettant à des personnes à temps partiel de compléter leur revenu mais aussi en développant fortement les groupements d'employeurs, une formule juridique qui permet à un salarié d'avoir un seul CDI à temps plein tout en travaillant chez plusieurs employeurs. Là aussi, si la négociation collective échoue, un recours à la loi doit être envisagé. Mais c'est aussi sur les contrats à temps très partiel qu'il faut agir.

Propos recueillis par Anne-Françoise Khanine, le 01/09/09

1

2 [1]

suisant > [1]

dernier » [1]

[Que dit la loi ?](#)   [égalité professionnelle](#)   [égalité salariale](#)

**URL source (créé le 12/10/2009 - 09:54):** <http://www.femmes-emploi.fr/article/brigitte-gresy-auteure-du-rapport-sur-l-egalite-professionnelle-de-juillet-2009>

**Liens:**

[1] <http://www.femmes-emploi.fr/print/1566?page=2>

## Interview de Brigitte Grésy, auteure du rapport sur l'égalité professionnelle de juillet 2009

**En juin 2009, les partenaires européens ont signé un accord sur le congé parental. Quel impact ces dispositions peuvent-elles avoir en France ?**

Tout récemment cet accord vient d'être intégré dans une proposition de directive européenne dont la transposition en droit interne sera donc obligatoire. Il s'agit d'instituer un congé parental à 3 ou 4 mois minimum, dont l'un est obligatoirement réservé au conjoint, presque toujours le père et qui "tombe" s'il ne le prend pas. Inspiré du modèle nordique, cette disposition a non seulement une portée symbolique très forte en permettant une négociation au sein du couple sur la question de la garde des enfants, mais elle permet aussi aux pères de s'investir réellement dans le "care" et cela aura forcément une répercussion sur le mode d'organisation des entreprises.



**La concertation entre les partenaires sociaux est attendue cet automne. Quelles mesures sont selon vous les plus urgentes ?**

D'abord une « belle » loi sur l'égalité professionnelle prenant en compte les 4 axes que j'ai mentionnés. Ensuite, une prise en compte dans la négociation par les partenaires sociaux de dispositions sur le temps partiel. Enfin, l'intégration dans la loi égalité sus-mentionnée d'une disposition comme en Norvège instaurant un seuil minimal à atteindre par étapes – je propose celui de 40% – de part des femmes dans les instances de gouvernance des entreprises où elles sont aujourd'hui moins de 9%. Les femmes dans les lieux de pouvoir doivent être les mobilisatrices pour faire évoluer la situation de l'ensemble des femmes. Si l'on y regarde de plus près, la crise financière et l'énorme scepticisme qu'elle engendre sont aussi des éléments de défiance de la société civile vis à vis de ces « clubs d'hommes », qui, par leur système de cooptation, se privent des meilleurs talents féminins.

\*Inspectrice des affaires sociales et rapporteure de la commission « Image des femmes dans les médias ». Auteure du « Petit traité de sexisme ordinaire », Albin Michel, 2009

\*\* « Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » remis le 9 juillet 2009

Propos recueillis par Anne-Françoise Khanine, le 01/09/09

[« premier »](#) <sup>[1]</sup>    [« précédent »](#) <sup>[1]</sup>    [1](#) <sup>[1]</sup>    [2](#)

[Que dit la loi ?](#)    [égalité professionnelle](#)    [égalité salariale](#)

**URL source (créé le 12/10/2009 - 09:54):** <http://www.femmes-emploi.fr/article/brigitte-gresy-auteure-du-rapport-sur-l-egalite-professionnelle-de-juillet-2009>

**Liens:**

[1] <http://www.femmes-emploi.fr/print/1566>