

N° 475

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 1999-2000

Rattaché pour ordre au procès-verbal de la séance du 29 juin 2000
Enregistré à la Présidence du Sénat le 19 septembre 2000

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur la proposition de loi, ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Par Mme Annick BOCANDÉ,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Jean Delaneau, *président* ; Jacques Bimbenet, Louis Boyer, Mme Marie-Madeleine Dieulangard, MM. Guy Fischer, Jean-Louis Lorrain, Louis Souvet, *vice-présidents* ; Mme Annick Bocandé, MM. Charles Descours, Alain Gournac, Roland Huguet, *secrétaires* ; Henri d'Attilio, François Autain, Jean-Yves Autexier, Paul Blanc, Claire-Lise Champion, Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Gilbert Chabroux, Jean Chérioux, Philippe Darniche, Claude Domeizel, Jacques Dominati, Michel Esneu, Alfred Foy, Serge Franchis, Francis Giraud, Alain Hethener, Claude Huriet, André Jourdain, Roger Lagorsse, Dominique Larifla, Henri Le Breton, Dominique Leclerc, Marcel Lesbros, Jacques Machet, Max Marest, Georges Mouly, Roland Muzeau, Lucien Neuwirth, Philippe Nogrix, Mme Nelly Olin, MM. Lylian Payet, André Pourny, Mme Gisèle Printz, MM. Henri de Raincourt, Bernard Seillier, Martial Taugourdeau, Alain Vasselle, Paul Vergès, André Vezinhet, Guy Vissac.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (11^{ème} législ.) : 2132, 2220, 2225 et T.A. 469.

Sénat : 258, 347 (1999-2000).

Femmes.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
EXPOSÉ GÉNÉRAL	4
I. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UNE QUESTION TOUJOURS LÉGITIME	6
A. DES INÉGALITÉS PERSISTANTES.....	6
B. DES ÉVOLUTIONS ENCORE TROP TIMIDES.....	7
II. LA PROPOSITION DE LOI : UNE RÉPONSE LARGEMENT INADAPTÉE	8
A. UNE OPPORTUNITÉ INCERTAINE.....	9
B. UN CONTENU DÉCEVANT.....	11
EXAMEN DES ARTICLES	15
TITRE PREMIER - DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL	15
• <i>Article premier (art. L. 432-3-1 du code du travail) Contenu du rapport de situation comparée</i>	15
• <i>Article premier bis (nouveau) (art. L. 432-3-1 du code du travail) Motivation du rapport de situation comparée</i>	17
• <i>Art. 2 (art. L. 432-3-1 du code du travail) Affichage dans l'entreprise du rapport de situation comparée</i>	18
• <i>Art. 3 (art. L. 132-27 du code du travail) Obligation de négociation spécifique sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise</i>	18
• <i>Art. 4 (art. L. 153-2 du code du travail) Sanctions pénales en cas de manquement à l'obligation spécifique de négocier dans l'entreprise</i>	20
• <i>Art. 5 (art. L. 132-27-1 nouveau du code du travail) Prise en compte de l'égalité professionnelle dans le cadre des négociations annuelles obligatoires dans l'entreprise sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail</i>	21
• <i>Art. 6 (art. L. 123-1 et L. 132-12 du code du travail) Obligation de négociation spécifique sur l'égalité professionnelle au niveau de la branche</i>	21
• <i>Art. 7 (art. L. 132-12-1 nouveau du code du travail) Prise en compte de l'égalité professionnelle dans le cadre des négociations obligatoires en matière de salaires, de classifications et de formation professionnelle au niveau de la branche</i>	22
• <i>Art. 8 (art. 18 de la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 précitée) Aide financière de l'Etat aux entreprises en faveur de l'égalité professionnelle</i>	23
• <i>Article additionnel après l'article 8 (art. L. 513-1 du code du travail) Electorat et éligibilité des conjoints collaborateurs d'artisans aux conseils de prud'hommes</i>	24
• <i>Article additionnel après l'article 8 (art. L. 129-3 du code du travail) Aide à la garde d'enfant des salariés</i>	25
• <i>Article additionnel après l'article 8 (art. L. 122-28-1 nouveau du code du travail) Extension du temps partiel choisi</i>	25
• <i>Art. 9 (art. L. 122-28-6 du code du travail) Prise en compte intégrale de l'ancienneté pour le congé parental d'éducation</i>	26

TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE	28
•Art. 10, 11 et 12 (art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) Coordination	28
•Art. 13 (art. 6 bis nouveau de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée) Discriminations en raison du sexe	28
•Art. 14 (art. 6 ter nouveau de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée) Abus d'autorité en matière sexuelle	29
•Art. 14 bis (nouveau) (art. 6 quater nouveau de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée) Institution d'un rapport de « situation comparée » dans la fonction publique	29
•Art. 14 ter (nouveau) (art. 2-6 du code de procédure pénale, art. 8 de la loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations du travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale, art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée) Coordination	29
•Art. 14 quater (nouveau) (art. 21 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, art. 37 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, art. 34 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière) Coordination	30
•Art. 15 (art. 12 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée) Renforcement de la mixité au sein des organismes consultatifs de la fonction publique	30
•Art. 16 Coordination	30
•Art. 17 (art. 20 bis nouveau de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée) Renforcement de la mixité dans les jurys de concours de recrutement de la fonction publique d'Etat	31
•Art. 17 bis (art. 26 bis nouveau de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée) Renforcement de la mixité dans les jurys et les comités de sélection constitués pour la promotion interne des fonctionnaires 31	
•Art. 18 (art. 58 bis nouveau de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée) Renforcement de la mixité dans les jurys et les comités de sélection constitués pour l'avancement des fonctionnaires 31	
•Art. 19 (art. 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée) Renforcement de la mixité dans les jurys de la fonction publique territoriale	32
•Art. 20 (art. 20 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée) Renforcement de la mixité au sein des commissions administratives paritaires de la fonction publique hospitalière	32
•Art. 20 bis (nouveau) (art. 23 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée) Renforcement de la mixité au sein des comités techniques d'établissement	33
•Art. 21 (art. 30-1 nouveau de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée) Renforcement de la mixité pour les jurys de concours de recrutement de la fonction publique hospitalière	33
•Art. 22 (art. 35 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée) Renforcement de la mixité pour les jurys des examens professionnels de la fonction publique hospitalière	33
TITRE III - DISPOSITIONS TRANSITOIRES	34
•Art. 23 et 24 (nouveaux) Modalités d'entrée en vigueur des dispositions du titre II	34
TRAVAUX DE LA COMMISSION.....	35
I. AUDITION DE MME NICOLE PÉRY, SECRÉTAIRE D'ETAT AUX DROITS DES FEMMES ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	35
II. EXAMEN DU RAPPPORT.....	41
TABLEAU COMPARATIF.....	47

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Mesdames, Messieurs,

Le 7 mars dernier¹, l'Assemblée nationale adoptait une proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, proposition déposée par Mme Catherine Génisson et ses collègues du groupe socialiste.

Votre commission des Affaires sociales a été saisie de ce texte que le Gouvernement a souhaité inscrire à l'ordre du jour prioritaire de nos travaux. Elle regrette à cet égard que le Gouvernement ne retienne pas une telle procédure pour les nombreuses propositions de lois, notamment en matière sociale, adoptées par le Sénat qui sont en instance d'examen à l'Assemblée nationale.

Dans la mesure où ce texte vise non seulement le code du travail mais aussi le statut de la fonction publique, la commission des Lois s'est saisie pour avis des titres II et III. Aussi, votre commission vous propose, pour les articles en question, de s'en remettre à l'avis éclairé de la commission des Lois -et de son rapporteur, M. René Garrec- tout naturellement compétente en la matière.

Votre commission a également décidé de saisir, le 15 mars dernier, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Son rapport, présenté par M. Gérard Cornu, a été rendu public en mai. Bien des constats et bien des recommandations formulés par la Délégation seront d'ailleurs ici repris par votre commission.

A titre liminaire, il a semblé utile à votre commission d'apporter deux précisions.

Auditionnée en commission le 9 mai dernier, Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, avait alors déclaré que, les partenaires sociaux s'étant saisis de la question de l'égalité professionnelle dans le cadre de la « refondation sociale », il lui semblait préférable que le rythme du travail législatif soit parallèle à celui de la négociation afin que les conclusions des partenaires sociaux puissent être, le cas échéant,

¹ *Veille de la Journée de la Femme, mais il faut bien entendu n'y voir qu'une coïncidence...*

intégrées par voie d'amendement dans la proposition de loi. Votre commission ne pouvait naturellement que partager cette position de sagesse, respectueuse du dialogue social.

Or, en inscrivant, dès juin dernier, ce texte à l'ordre du jour prioritaire du Sénat pour l'ouverture de cette nouvelle session, le Gouvernement est manifestement revenu sur sa position initiale. Il était clair, dès le mois de juin, que la négociation entre les partenaires sociaux ne serait pas achevée pour la rentrée parlementaire.

Votre commission ne peut alors qu'une nouvelle fois regretter l'attitude du Gouvernement vis-à-vis du dialogue social. C'est au moment où les partenaires sociaux expriment leur dynamisme, réaffirment leur force de propositions et leur sens des responsabilités -qui, certes, semblent déplaire au Gouvernement- que celui-ci choisit d'imposer la voie parlementaire pour une question qui relève à l'évidence avant tout du ressort du dialogue social.

Au manque de considération pour les partenaires sociaux s'ajoute une certaine désinvolture vis-à-vis du Parlement.

Le Gouvernement a annoncé en juillet sa décision d'amender la proposition de loi afin d'y adjoindre des dispositions relatives au travail de nuit des femmes, dispositions déjà incluses pour partie dans le projet de loi de modernisation sociale présenté en Conseil des ministres le 24 mai dernier. Votre rapporteur a donc, avec le président de votre commission, écrit le 5 septembre à Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, pour lui demander de bien vouloir déposer cet amendement dans les meilleurs délais sur le bureau du Sénat afin qu'il puisse être examiné en réunion de commission le 19 septembre.

En dépit de cette demande, cet amendement n'a été déposé que lundi 18 septembre en fin d'après-midi, veille de la réunion de commission.

Compte tenu de la brièveté des délais, de l'ampleur des dispositions et de l'importance du sujet et dans la mesure où leur rédaction a été modifiée par rapport à celle du projet de loi de modernisation sociale, votre commission des Affaires sociales n'a pas souhaité l'examiner dans la précipitation, ni proposer d'éventuels sous-amendements dans ce rapport. Elle regrette en outre de ne pas avoir pu disposer des délais nécessaires pour pouvoir entendre sur ce sujet Mme le Ministre de l'emploi et de la solidarité.

Pour autant, ces deux mauvais procédés à l'égard des partenaires sociaux et du Parlement ne doivent pas nuire à la sérénité du débat sur cette proposition de loi. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu de société essentiel. Elle mérite en conséquence une attention particulièrement vigilante de notre Haute Assemblée.

I. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UNE QUESTION TOUJOURS LÉGITIME

A. DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

Votre commission ne peut hélas que partager ce constat trop souvent formulé : le travail constitue toujours ce qu'un commentateur a pu appeler « *le marécage des inégalités stagnantes* »¹.

Dans le monde professionnel, subsistent de fait un certain nombre d'inégalités qui fragilisent la place des femmes sur le marché du travail².

• Le poids du chômage

Alors que les femmes représentent 45 % des actifs, elles constituent 51 % des demandeurs d'emploi. En juin 2000, le taux de chômage des femmes atteignait 11,5 %. Il n'était que de 8,1 % pour les hommes. Plus souvent au chômage que les hommes, les femmes le sont aussi plus longtemps.

• Une exposition forte à la « précarité »

Ainsi, 31,1 % des femmes actives occupent un emploi à temps partiel (contre 5,4 % des hommes)³. On estime généralement que le temps partiel n'est réellement choisi que pour les deux-tiers d'entre elles. De la même manière, les femmes occupent plus souvent des « formes particulières d'emplois » (stage, contrat à durée déterminée, intérim, contrats aidés) que les hommes.

• Les difficultés d'accès à la formation

Les femmes accèdent en moyenne moins souvent aux actions de formation que les hommes. L'emploi féminin se concentre en effet dans des secteurs finalement assez peu qualifiés, où l'accès à la formation n'est pas une priorité. En outre, le temps partiel contribue à éloigner les femmes de la formation : lorsqu'il est inférieur à un mi-temps, seulement 8,5 % des femmes ont suivi une formation contre 26 % des hommes⁴.

• La fragilité des déroulements de carrières

La probabilité d'occuper un emploi de cadre est systématiquement plus faible pour les femmes, à diplôme identique et à niveau d'expérience égal. Et que dire des postes à responsabilité : une seule femme dirige une entreprise parmi les 200 premiers groupes français.

¹ Margaret Maruani, « Travail et emploi des femmes », La Découverte, 2000.

² Votre rapporteur, pour l'analyse des inégalités professionnelles, vous renvoie à l'analyse de M. Michel Glaude, « L'égalité entre femmes et hommes : où en sommes-nous ? » publié dans le 15^{ème} rapport du Conseil d'analyse économique.

³ Source : INSEE, Enquête Emploi, mars 2000.

⁴ Source : « La formation professionnelle : diagnostic, défis et enjeux », secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, mars 1999.

- **La persistance d'un fort écart salarial**

Les salaires féminins sont inférieurs de 23 % à ceux des hommes¹. Si cet écart résulte avant tout des différences en matière d'ancienneté, de formation, d'expérience, de secteur d'activité, il n'en reste pas moins qu'il subsiste un écart résiduel de 10 à 15 % qui ne peut qu'être difficilement expliqué par des facteurs objectifs.

- **La dégradation des conditions de travail**

Les femmes sont très fortement représentées dans des métiers qui exigent une disponibilité horaire importante, comme les soins aux personnes ou le commerce, et sont fréquemment confrontées à des amplitudes journalières importantes et à une irrégularité des horaires.

B. DES ÉVOLUTIONS ENCORE TROP TIMIDES

- **Le renforcement de la place des femmes sur le marché du travail**

Ce diagnostic pour le moins assez sombre ne doit cependant pas occulter certaines évolutions qui ont permis de conforter la place des femmes dans le monde du travail.

Les femmes sont ainsi de plus en plus nombreuses à exercer une activité professionnelle. Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est ainsi passé de 44 % en 1968 à 80 % en 2000. Alors qu'au cours des quinze dernières années l'emploi masculin se contractait légèrement, l'emploi féminin progressait de 1,2 million d'emplois supplémentaires.

Et c'est justement parce que les femmes sont de plus en plus présentes et impliquées dans le monde du travail que les inégalités persistantes apparaissent de plus en plus insupportables.

- **La construction progressive d'un cadre législatif conséquent**

Pourtant, notre législation a parallèlement cherché à mieux assurer cette égalité professionnelle.

Déjà, le préambule de la Constitution de 1948 affirmait que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

Erigé en principe constitutionnel, l'égalité des sexes s'est progressivement inscrite dans le droit du travail. La *loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* marque certainement une étape importante de ce processus.

Rendue nécessaire pour assurer la conformité de notre législation au droit européen et s'inspirant pour partie d'un projet de loi adopté en Conseil des ministres par le précédent

¹ Source : Eurostat « *enquête sur la structure des rémunérations* », 1999.

Gouvernement le 16 janvier 1981, la loi « Roudy » allait organiser le passage d'un cadre législatif visant principalement la protection de la femme à un système privilégiant la non-discrimination. Cette nouvelle législation s'accompagnait de mesures spécifiques tendant au rattrapage des inégalités de fait constatées dans le monde du travail.

La loi du 13 juillet 1983

Les principales dispositions de la « loi Roudy » sont les suivantes :

- l'introduction d'un principe général de non-discrimination (*art. L. 123-1 et L. 123-2 du code du travail*) et des applications particulières en matière de salaire (*art L. 140-2*) ou d'embauche ;
- la mise en place de garanties reconnues aux salariés pour faire appliquer ce principe (affichage dans l'entreprise, action syndicales, protection contre le licenciement, contrôle de l'inspection du travail, instauration de sanctions pénales) ;
- l'autorisation de mesures temporaires d'embauche, de promotion, de formation, de salaire en faveur des femmes, pour remédier aux inégalités de fait (*art. L. 123-3 et 4 et L. 900-4*) ;
- l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes transmis au comité d'entreprise (*art. L. 432-3-1*) ;
- la possibilité de négocier avec les syndicats de l'entreprise un plan d'égalité mettant en œuvre des mesures en faveur des femmes (*art. L. 123-4*) ;
- la création d'une aide financière de l'Etat pour aider les plans d'égalité comportant des « actions exemplaires » ;
- la possibilité pour les organisations syndicales de se constituer partie civile pour l'application de la législation sur l'égalité professionnelle (*art. L. 123-6*) ;
- la création du Conseil supérieur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Sénat avait alors accompagné ce processus législatif. Ainsi, M. Pierre Louvot, rapporteur de ce texte pour votre commission, observait dans son rapport¹ : « *Le projet de loi dont notre Haute Assemblée est saisie s'inspire d'une volonté puissante et mobilisatrice au bénéfice de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ses intentions sont claires puisqu'il tend vers l'accélération d'un processus d'évolution progressive que notre société n'a pu encore accomplir, tant reste fort le poids des habitudes et des mentalités, tant sont manifestes les disparités de formation, de qualification et d'accès aux emplois de rémunération et de formation ainsi que la division d'un travail inégalement réparti et globalement insuffisant* ».

Aujourd'hui, près de vingt ans après, le Parlement est saisi d'un nouveau texte relatif à l'égalité professionnelle.

II. LA PROPOSITION DE LOI : UNE RÉPONSE LARGEMENT INADAPTÉE

La persistance de réelles inégalités professionnelles impose aujourd'hui une nouvelle réflexion sur les mesures permettant de garantir, en pratique, une meilleure égalité professionnelle

¹ Sénat, rapport n° 218, seconde session ordinaire 1982-1983.

entre les femmes et les hommes. C'est à cette aune qu'il importe d'examiner la présente proposition de loi.

Votre commission considère que la proposition de loi, dans sa rédaction actuelle, n'est hélas pas à la hauteur des enjeux. Relevant d'une opportunité incertaine, ce texte n'offre en définitive qu'un contenu décevant.

A. UNE OPPORTUNITÉ INCERTAINE

La réalisation effective de l'égalité professionnelle impose-t-elle aujourd'hui l'adoption d'une nouvelle loi ? Rien n'est moins sûr.

Un observateur avisé de l'égalité professionnelle écrivait ainsi l'an passé : « *Sur l'égalité professionnelle, il ne me semble pas que l'élaboration d'un nouveau dispositif législatif soit le moyen le plus indiqué pour modifier en profondeur les réalités d'aujourd'hui. Tout en n'écartant pas l'éventualité de mesures spécifiques de nature à offrir de nouvelles garanties, à rattraper les retards ou à pénaliser les abus, il me paraît préférable de privilégier les mesures de droit commun* ». Ces lignes sont de Mme Catherine Génisson, auteur de la proposition de loi¹.

Plus incisif, un député déclarait le 3 mars dernier qu'il ne voterait pas la proposition de loi, estimant qu'on « *a voulu faire un affichage simple et brutal qui ne change rien* » et qu'on « *n'avait pas besoin de faire une nouvelle loi* ». Ces déclarations sont de Mme Yvette Roudy, à l'origine de la loi de 1983 que ce texte modifie.

La pertinence d'un nouveau texte législatif est en effet loin d'être évidente.

• Il existe déjà un arsenal législatif conséquent

La présente proposition de loi vise à compléter la loi du 13 juillet 1983 pour renforcer la législation existante en faveur de l'égalité professionnelle. Elle repose donc largement sur le constat d'un bilan très mitigé de la loi « Roudy ».

Il est vrai que le bilan de cette loi apparaît aujourd'hui médiocre, et en tous cas bien en retrait par rapport aux espoirs qu'elle avait pu faire naître. Mais cela tient en définitive moins aux failles éventuelles de la législation qu'à son application imparfaite.

Les partenaires sociaux ne se sont en effet que faiblement appropriés ce texte. Ceux-ci n'ont jusqu'à présent qu'imparfaitement intégré le thème de l'égalité professionnelle dans le dialogue social alors que la loi les y incitait fortement.

En témoigne le bilan encore insuffisant de la négociation collective en cette matière.

Au niveau interprofessionnel, un accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a certes été signé le 23 novembre 1989. Mais cet accord, qui invitait les branches professionnelles à établir un constat de la situation, à définir des

¹ Rapport « Femmes-hommes : quelle égalité professionnelle ? », 1999.

objectifs concrets et à favoriser leur mise en œuvre est largement resté lettre morte, une seule branche (celle de la cimenterie) l'ayant repris entièrement.

Au niveau des branches, les progrès ont été plus significatifs. Il ressort en effet des bilans de la négociation collective dressés chaque année par les services du ministère de l'emploi que l'égalité professionnelle est fréquemment prise en compte lors de la refonte ou de la conclusion de nouvelles conventions collectives.

Au niveau de l'entreprise, seuls 34 plans d'égalité professionnelle ont été conclus. Il est vrai que la complexité de la loi, notamment pour bâtir des plans d'égalité professionnelle et pour bénéficier d'aides publiques, semble avoir découragé les meilleures volontés.

Ces faibles résultats quantitatifs tiennent avant tout à un contexte, pendant de longues années, peu propice à la négociation en ce domaine. Les difficultés économiques et la situation de l'emploi ont en effet conduit les partenaires sociaux à privilégier d'autres thèmes de négociation.

Il n'en demeure pas moins que ces négociations, même peu nombreuses, ont initié des démarches innovantes qui tendent peu à peu à se diffuser et qui font de l'égalité professionnelle un moyen d'accompagnement du changement dans les entreprises.

Dans ces conditions, ce n'est pas en rendant notre législation plus contraignante, au moment où les partenaires sociaux commencent à s'approprier la loi¹, que l'on garantira sa meilleure application.

• Il importe de privilégier le dialogue social

Au-delà des progrès constatés dans le cadre des négociations portant prioritairement sur d'autres sujets, les partenaires sociaux se sont maintenant saisis du thème de l'égalité professionnelle dans le cadre de la négociation interprofessionnelle engagé le 3 février dernier, dite de « refondation sociale ». L'égalité professionnelle est l'un des neuf thèmes de négociation. Ce volet devrait être abordé dès que le dossier de l'UNEDIC sera réglé. Il est en tout cas enfin inscrit à très brève échéance sur l'agenda des partenaires sociaux.

Dans ce contexte, il aurait été préférable de laisser le dialogue social s'engager plutôt que de chercher à légiférer sur ce thème, au risque de bloquer la concertation. Il aurait donc été souhaitable de ne chercher à légiférer qu'en cas de carence de ce dialogue social.

• La loi ne peut à elle seule faire évoluer les mentalités

En matière d'égalité professionnelle, c'est moins la loi qu'il faut faire évoluer que les mentalités. La persistance des inégalités professionnelles repose avant tout sur des obstacles culturels.

Votre commission des Affaires sociales insiste ici tout particulièrement sur la question de l'orientation des jeunes filles. Alors que les jeunes filles obtiennent de meilleurs résultats

¹ En témoigne notamment la meilleure prise en compte de l'égalité professionnelle dans les accords sur la réduction du temps de travail.

scolaires que les garçons, elles s'orientent pourtant, par habitude, vers des filières très féminisées reproduisant alors une certaine forme de ségrégation professionnelle.

On sait que six groupes professionnels rassemblent aujourd'hui 60 % des femmes actives alors qu'ils ne représentent que 30 % de l'emploi total. Il s'agit de l'enseignement, des professions intermédiaires de la santé et du travail social, des employés, du commerce et des services aux particuliers. Or, ces groupes d'emplois sont loin d'être actuellement les plus porteurs en matière d'emploi et de carrière.

Le volontarisme législatif en la matière témoigne en définitive d'une vision étroite de l'égalité professionnelle. Ce n'est pas en cherchant à agir sur les seules manifestations que l'on améliorera la situation des femmes. Il importe plutôt d'agir en amont sur les causes en accompagnant, par une démarche pédagogique, l'évolution des mentalités.

Votre commission s'étonne d'autant plus de l'insistance du Gouvernement à vouloir inscrire cette proposition de loi à l'ordre du jour du Sénat que Mme Nicole Péry a su prendre, en ce domaine, plusieurs initiatives intéressantes et novatrices¹.

B. UN CONTENU DÉCEVANT

A cette opportunité incertaine, s'ajoute un contenu décevant. Cette proposition de loi réussit en effet l'exploit d'instituer des mesures très complexes et très contraignantes pour une efficacité très incertaine, tout en ignorant une dimension fondamentale de la question.

• Des dispositions à la fois modestes et contraignantes

Cette proposition de loi ne prévoit en définitive que trois mesures nouvelles, pour s'en tenir au titre premier concernant le droit du travail.

Elle précise tout d'abord le contenu du rapport dit de « situation comparée » institué par la loi Roudy. Ce rapport, présenté chaque année par le chef d'entreprise au comité d'entreprise, dresse un bilan de la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise. La proposition de loi prévoit que ce rapport doit reposer sur des bases chiffrées définies par décret. Or le projet de décret augure d'une complexité peu commune, les indicateurs à rassembler étant très disparates et très nombreux.

La seconde nouvelle disposition concerne l'institution d'obligations de négocier sur l'égalité professionnelle à la fois dans l'entreprise -tous les ans- et dans la branche -tous les trois ans. Ces obligations portent aussi bien sur la mise en place d'une obligation dite spécifique, ne visant que le thème de l'égalité professionnelle, que sur l'introduction obligatoire du thème de l'égalité professionnelle dans les négociations obligatoires déjà existantes. Il est à noter que la méconnaissance de cette obligation spécifique de négocier dans l'entreprise est passible de lourdes sanctions pénales pour l'employeur.

¹ On peut en particulier citer la récente convention signée entre le Ministre de l'Education nationale, le Ministre de l'Agriculture et la Secrétaire d'Etat aux droits des femmes en matière d'orientation des jeunes filles.

Enfin, la proposition de loi prévoit d'étendre le champ des entreprises pouvant bénéficier d'aides publiques en faveur de l'égalité professionnelle au-delà des seules entreprises ayant mis en place des plans d'égalité professionnelle. A l'avenir, toute entreprise ayant signé un accord en la matière serait éligible.

L'ambition de la proposition est donc bien modeste.

• **Un oubli évident : l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle**

En réalité, cette proposition de loi témoigne en définitive d'une perception très réductrice des inégalités professionnelles, en se limitant au seul domaine de l'entreprise. Or, si c'est dans l'entreprise qu'elles se manifestent, c'est bien souvent hors de l'entreprise qu'elles naissent.

Mme Catherine Génisson souligne ainsi, dans son rapport *« Femmes-hommes : quelle égalité professionnelle ? »*, que *« les difficultés rencontrées par les femmes dans le monde du travail vont au-delà de la sphère professionnelle proprement dite et tiennent :*

- à une orientation vers des métiers « féminins » limités qui ne peuvent pas absorber la population féminine qui souhaite, dans sa quasi-totalité travailler ;

- à une répartition des rôles et des tâches dans la famille qui les écartent de nombreux métiers et postes de responsabilité. »

On peut alors regretter qu'elle n'ait pas choisi d'aborder ce volet essentiel dans sa proposition de loi.

Votre commission des Affaires sociales considère également que ce sont les difficultés pour les femmes à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle qui alimentent les inégalités persistantes que l'on constate.

On observe, en effet -et on peut sûrement le regretter- que l'organisation de la vie familiale repose principalement sur la femme. La progression des familles monoparentales ne fait d'ailleurs que renforcer ce phénomène. Les femmes, compte tenu des insuffisances actuelles des systèmes de garde d'enfants, sont fréquemment dans l'obligation d'interrompre leur carrière professionnelle et rencontrent bien souvent des difficultés pour leur réinsertion sur le marché du travail.

Dans ces conditions, plutôt que d'imposer un surcroît de formalités aux entreprises ou d'instituer des négociations qui risquent d'être bien artificielles, il aurait été préférable d'agir sur cette question de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Votre commission des Affaires sociales regrette que la proposition de loi ait choisi d'ignorer cette dimension pourtant essentielle.

Deux pistes très concrètes paraissent ainsi devoir être prioritairement approfondies.

Il importe d'abord de développer et d'améliorer les systèmes de garde afin que les femmes ne soient pas dans l'obligation d'interrompre durablement leur carrière professionnelle pour être présentes auprès de leurs enfants sauf, bien entendu, si c'est un choix de leur part. L'un

des obstacles majeurs à une réelle égalité professionnelle est incontestablement les lacunes actuelles des dispositifs de prise en charge des enfants : les équipements collectifs (crèches et garderies) sont souvent saturés, le coût des gardes à domicile n'est que trop faiblement compensé par les aides actuelles (AGED, AFEAMA, réduction d'impôt).

Et le Gouvernement n'a fait que renforcer les contraintes existantes : réduction du montant maximum de l'AGED et mise sous condition de ressources dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 1998, diminution de moitié du montant maximal de la réduction d'impôt au titre des dépenses effectuées pour l'emploi d'un salarié à domicile dans la loi de finances pour 1998.

Il est nécessaire ensuite d'accompagner le retour sur le marché du travail des femmes ayant interrompu leur activité pour élever leurs enfants. Celles qui souhaitent reprendre une activité professionnelle rencontrent en effet souvent des difficultés à se réinsérer dans le monde professionnel. Il importe d'imaginer, dans ce domaine, de réelles solutions innovantes.

Votre commission souhaite, à cet égard, rappeler l'intéressante proposition d'un « *contrat parental de libre choix* » qu'avait formulé le Président de la République dans son discours du 6 avril dernier à Nantes. Ce contrat, qui pourrait être aidé par l'Etat, la CNAF ou l'assurance-chômage, et qui pourrait éventuellement être assorti d'une période de formation, permettrait d'encourager le recrutement de femmes ayant cessé leur activité professionnelle pour élever leurs enfants. Il pourrait par exemple être ouvert lorsque s'achève la période d'allocation parentale d'éducation.

Certes, lors de la conférence de la famille du 15 juin dernier, le Gouvernement a annoncé quelques mesures afin de favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle :

- le lancement d'un plan de soutien pour le développement des places dans les établissements d'accueil de la petite enfance, doté d'une enveloppe de 1,5 milliard de francs prélevée sur le fonds d'action sociale de la CNAF ;
- la majoration du complément de l'AFEAMA sous conditions de ressources ;
- la possibilité d'un cumul temporaire de deux mois de l'allocation parentale d'éducation et d'un revenu d'activité en cas de retour à l'emploi entre le 18^{ème} et le 30^{ème} mois de l'enfant.

Pour autant, ces mesures annoncées apparaissent bien modestes et sont loin de concerner l'ensemble des femmes qui ont choisi de travailler.

En réalité, le Gouvernement donne singulièrement l'impression d'avoir déserté le domaine de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, domaine pourtant de la responsabilité directe des pouvoirs publics. Il semble en effet préférer s'immiscer dans le dialogue social et se substituer aux partenaires sociaux plutôt que d'exercer pleinement les responsabilités qui lui sont propres en matière d'égalité professionnelle.

Ainsi, face aux limites de cette proposition de loi, votre commission des Affaires sociales a jugé nécessaire de la faire évoluer dans deux directions, sans toutefois en bouleverser l'architecture générale :

- d'une part, la simplifier et l'assouplir afin de la rendre moins contraignante pour l'entreprise et plus adaptée à la réalité du monde du travail et, en définitive, d'éviter qu'elle ne desserve la cause qu'elle cherche à défendre ;

- d'autre part, l'enrichir afin qu'elle ne se limite pas à une vision réductrice de l'égalité professionnelle, question complexe qui n'apparaît pas seulement aux portes de l'entreprise.

Elle vous propose donc une démarche pragmatique essayant d'ancrer dans le concret cette proposition de loi finalement très artificielle.

EXAMEN DES ARTICLES

TITRE PREMIER

-

DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

Article premier

(art. L. 432-3-1 du code du travail)

Contenu du rapport de situation comparée

Cet article, adopté sans modification par l'Assemblée nationale dans le texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles, vise à préciser le contenu du rapport dit de « situation comparée » présenté chaque année au comité d'entreprise.

L'article L. 432-3-1 du code du travail prévoit que ce rapport comporte une « *analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes, en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective* ».

Le présent article tend à préciser cette « *analyse chiffrée* », en renvoyant à un décret la définition « *d'indicateurs pertinents* ». Il est néanmoins indiqué que ces « *indicateurs pertinents* » imposés de manière réglementaire peuvent être complétés par d'autres indicateurs « *qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise* ».

A l'origine, ce rapport de situation comparée avait été institué pour dresser un diagnostic de la situation professionnelle des femmes dans l'entreprise, ce diagnostic ayant pour vocation de servir de fondement objectif au dialogue social sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Force est de constater que cet objectif n'a pas été atteint. Selon les informations recueillies par votre rapporteur, moins de la moitié des entreprises le réalisent et, même quand il est disponible, il reste très largement inexploité.

Les partenaires sociaux -employeurs, mais aussi organisations syndicales- soulignent à cet égard la complexité et la lourdeur de ce rapport, qui exige une longue procédure de recueil et de traitement de l'information et qui se surajoute à d'autres rapports aux objectifs similaires comme le bilan social.

Dans ces conditions, votre commission s'interroge sur l'intérêt de rigidifier plus encore la réalisation de ce rapport en encadrant strictement son contenu, son élaboration étant déjà jugée très contraignante. Ce n'est sans doute pas en complexifiant ce rapport déjà trop peu réalisé que l'on favorisera sa publication et son utilisation effective.

En outre, votre commission ne peut qu'exprimer son scepticisme sur la nouvelle procédure proposée. Ce serait au décret de définir les « *indicateurs pertinents* » sur lesquels devrait reposer le rapport.

Votre rapporteur a pu se faire communiquer le projet de décret définissant ces fameux « *indicateurs pertinents* ».

Il comporterait des données chiffrées, par sexe, sur les points suivants :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle ;
- répartition des effectifs selon la durée du travail ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail ;
- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs ;
- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives ;
- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée,
- nombre de promotions suite à une formation ;
- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;
- répartition par catégorie professionnelle selon :
 - . la participation aux actions de formation,
 - . la répartition par type d'action de formation,
 - . le nombre moyen d'heures d'actions de formation,
- répartition par poste de travail selon :
 - . l'exposition à des risques professionnels,
 - . la pénibilité...
- répartition par catégorie professionnelle selon :

. le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois.

Cette longue énumération témoigne, à l'évidence, de la complexité accrue pour la réalisation du rapport et du caractère à la fois très précis, très général et en définitive peu utilisable de ces données.

Aussi votre commission juge préférable de laisser aux acteurs directement concernés, qui connaissent bien les spécificités des entreprises et la situation respective des femmes et des hommes, le soin de fixer en commun ces « *indicateurs pertinents* ». Ils seraient ainsi fixés par un accord de branche conclu par les partenaires sociaux, le décret n'intervenant qu'à défaut d'accord. Votre commission vous propose alors d'adopter un **amendement** en ce sens.

Plus adaptés aux réalités des branches et des entreprises, ces indicateurs définis par le dialogue social seraient alors plus « pertinents » que les données uniformes fixées dans les bureaux ministériels.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article premier bis (nouveau)

(art. L. 432-3-1 du code du travail)

Motivation du rapport de situation comparée

Cet article est issu d'un amendement déposé par Mme Martine Lignières-Cassou et Mme Odette Casanova. Il a été adopté contre l'avis de la commission et du Gouvernement.

Il vise à préciser que l'avis formulé par le comité d'entreprise sur le rapport de situation comparée est obligatoirement motivé, Mme Lignières-Cassou ayant observé que « *les organisations syndicales se sont en fait contentées de (...) parapher (les rapports) sans qu'il y ait eu véritablement débat au sein du comité d'entreprise* ».

Le rapporteur a, lors du débat à l'Assemblée nationale, fait observer que l'avis du comité d'entreprise était déjà motivé, en application de l'article L. 432-3-1 du code du travail.

Votre commission ne partage pas cette analyse. L'article L. 432-3-1, dans sa rédaction actuelle, n'ouvre en effet qu'une faculté -et non une obligation- de motivation. C'est au comité d'entreprise d'apprécier, en opportunité, si son avis doit ou non être motivé.

Au-delà de cette divergence d'analyse, votre commission vous propose d'adopter un **amendement** de suppression de cet article.

Le maintien en l'état du droit actuel semble en effet, sur ce point, préférable. C'est au seul comité d'entreprise qu'il appartient de juger s'il y a lieu de motiver son avis. Il est donc souhaitable de lui laisser cette marge de manoeuvre plutôt que d'encadrer par la loi le détail des conditions dans lesquelles il exerce ses attributions. Pourquoi, dans la logique de cet article, ne pas alors fixer par la loi les rubriques que doit comporter cet avis ?

Votre commission vous propose de supprimer cet article par voie d'amendement.

Art. 2

(art. L. 432-3-1 du code du travail)

Affichage dans l'entreprise du rapport de situation comparée

Cet article vise à améliorer l'information des salariés sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise en instituant une obligation d'afficher sur les lieux de travail les « *indicateurs pertinents* » sur lesquels se fonde le rapport de situation comparée.

Votre commission des Affaires sociales s'interroge sur l'utilité d'une telle disposition, le code du travail prévoyant déjà que ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Toutefois, il n'est peut-être pas inutile de favoriser la diffusion de ce type d'informations qui peuvent éventuellement participer à une certaine prise de conscience.

Mais, en tout état de cause, la rédaction proposée témoigne d'une vision pour le moins archaïque de l'entreprise : la multiplication des sites d'entreprise, les nouvelles technologies de l'information (et en particulier le courrier électronique) rendent caduques les formes traditionnelles d'information. L'affichage ne peut donc plus être considéré comme le seul moyen d'information des salariés.

Votre commission vous propose alors d'adopter un **amendement**, précisant que l'information des salariés passe « *notamment* » par l'affichage sur les lieux de travail. L'affichage ne doit en effet pas être la voie exclusive d'information. Celle-ci passe alors par l'affichage, mais aussi par tout autre moyen jugé plus adapté.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Art. 3

(art. L. 132-27 du code du travail)

**Obligation de négociation spécifique
sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise**

Cet article institue une nouvelle obligation spécifique de négocier chaque année dans l'entreprise sur « *les objectifs d'amélioration de la situation de l'entreprise au regard de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre* ».

Cette nouvelle obligation de négocier s'ajoute à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, déjà prévue par l'article L. 132-27 du code du travail.

La nouvelle obligation spécifique de négocier sur l'égalité professionnelle, dont il est prévu à l'article 4 ci-après que l'inobservation est passible de sanctions pénales, relève du même régime que l'actuelle négociation annuelle obligatoire, qu'il s'agisse de son champ d'application ou du déroulement de la procédure :

- les entreprises qui y sont soumises sont celles comprenant au moins une ou plusieurs sections syndicales représentatives ;

- si l'employeur ne prend pas l'initiative d'organiser cette négociation, celle-ci s'engage de droit à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les quinze jours qui suivent cette demande.

Deux différences sont toutefois à observer entre cette nouvelle obligation spécifique de négocier et la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail.

D'une part, l'organisation de cette négociation est strictement encadrée, celle-ci devant se fonder sur le rapport de situation comparée.

D'autre part, la périodicité de la négociation est portée à trois ans lorsqu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle a été signé dans l'entreprise. Il convient d'interpréter cette disposition de manière souple. A l'évidence, les accords ici visés ne se limitent pas aux seuls accords concernant exclusivement l'égalité professionnelle, mais englobent également les accords plus généraux prenant en compte l'égalité professionnelle. A titre d'exemple, si un accord a été conclu dans l'entreprise en 2000 sur le temps de travail et comporte des objectifs et mesures en matière d'égalité professionnelle (il pourrait s'agir de la suppression de mesures spécifiques aux femmes dans le domaine du temps de travail ou de l'accès à certains postes de travail), la prochaine négociation spécifique sur l'égalité professionnelle est alors reportée à 2003.

Votre commission s'est interrogée sur la nécessité d'introduire une telle obligation de négocier.

Si elle peut être parfois utile, notamment en cas d'atonie du dialogue social, cette nouvelle obligation n'en apparaît pas moins contraignante pour les entreprises, notamment pour les PME, pour lesquelles l'organisation d'une négociation est incontestablement une tâche lourde et chronophage.

Le texte même de cet article en témoigne. Il prévoit, en effet, dans son dernier alinéa, que des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle peuvent être également prises dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail et donc hors de la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle. Préjugant de la complexité de la procédure, le texte aménage alors des solutions parallèles aux procédures obligatoires qu'il institue...

En outre, il n'est sans doute pas souhaitable d'alourdir à l'excès les thèmes soumis à négociation obligatoire, la fixation des thèmes du dialogue social relevant prioritairement de la responsabilité propre des partenaires sociaux.

Pour autant, votre commission considère que, compte tenu de l'importance du sujet et des inégalités encore constatées, le principe d'une négociation obligatoire peut être maintenu à condition que son déroulement soit simplifié et que l'autonomie des partenaires sociaux soit garantie.

C'est pourquoi elle vous propose d'adopter **un amendement** visant à :

- accroître la marge de manoeuvre des partenaires sociaux dans la négociation en supprimant l'obligation d'engager nécessairement la discussion sur la base du rapport de situation comparée. Il semble en effet excessif d'imposer, par voie législative, un support à la négociation ;

- alléger la procédure en assouplissant les dispositions encadrant les éventuels manquements de l'employeur. Sur ce point, votre commission vous proposera un nouveau dispositif à l'article 4 ci-après qui rend alors inutile l'encadrement trop strict de la procédure qu'impose le présent article.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Art. 4

(art. L. 153-2 du code du travail)

**Sanctions pénales en cas de manquement à
l'obligation spécifique de négocier dans l'entreprise**

Cet article introduit une nouvelle sanction pénale pour l'employeur en cas de non-respect de l'obligation spécifique de négocier sur l'égalité professionnelle instituée à l'article précédent. Elle est assimilée au délit d'entrave. Cette sanction est lourde : un an d'emprisonnement et une amende de 25.000 francs ou l'une ou l'autre de ces deux peines.

Votre commission juge une telle peine disproportionnée. En outre, elle observe que ce n'est pas sans doute en instaurant de nouveaux délits que l'on fera progresser la cause de l'égalité professionnelle.

Aussi, elle vous propose d'adopter **un amendement** visant à substituer à cette nouvelle sanction pénale un dispositif plus souple, plus progressif et moins stigmatisant.

En cas de manquement à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, cette négociation est automatiquement intégrée à la négociation annuelle sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail. Et, si à cette occasion, le manquement se poursuit, l'employeur serait alors passible des sanctions pénales déjà prévues à l'article L. 153-2 du code du travail.

Votre commission cherche, pour ce dispositif, à privilégier une démarche pragmatique permettant à la fois de garantir l'efficacité de la négociation sur l'égalité professionnelle et d'éviter une pénalisation disproportionnée.

On aboutit en définitive à une architecture simplifiée du schéma de négociation.

Soit l'ensemble des partenaires est favorable à une négociation spécifique et celle-ci s'engage normalement. Soit les partenaires ne manifestent pas une appétence particulière à se lancer dans un nouveau cycle de négociations et, dans ce cas, le thème de l'égalité professionnelle est alors examiné de plein droit à l'occasion de la traditionnelle négociation annuelle obligatoire.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Art. 5

(art. L. 132-27-1 nouveau du code du travail)

Prise en compte de l'égalité professionnelle dans le cadre des négociations annuelles obligatoires dans l'entreprise sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail

Cet article, qui crée un nouvel article L. 132-27-1 dans le code du travail, prévoit que l'objectif d'égalité professionnelle est pris en compte dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail visé à l'article L. 132-27 du code du travail.

A l'obligation « spécifique » de négocier sur l'égalité professionnelle, il ajoute donc une obligation de négociation « intégrée » dans le cadre des négociations déjà existantes.

Votre commission vous propose d'adopter **un amendement** de cohérence pour tenir compte des modifications apportées au code du travail par l'article 3 de la présente proposition de loi. En effet, la nouvelle négociation spécifique sur l'égalité professionnelle visée au troisième alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail prend déjà en compte, par définition, l'objectif d'égalité professionnelle. Il n'est donc pas nécessaire de l'inclure dans le champ des négociations visées par le présent article.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Art. 6

(art. L. 123-1 et L. 132-12 du code du travail)

Obligation de négociation spécifique sur l'égalité professionnelle au niveau de la branche

Le code du travail prévoit déjà, dans son article L. 123-3-1 introduit par la *loi n° 89-549 du 2 août 1989 relative au licenciement économique et au droit à la conversion*, la faculté d'une

négociation sur l'égalité professionnelle au niveau de la branche, cet article se bornant à poser le principe d'une négociation en cette matière sans en fixer la périodicité.

Le présent article opère un transfert de ces dispositions de l'article L. 123-3-1 (chapitre III « *égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » du titre II « *contrat de travail* » du livre premier du code du travail) vers l'article L. 132-12 (chapitre II « *nature et validité des conventions et accords collectifs* » du titre III « *conventions et accords collectifs de travail* » du même livre) qu'il complète¹.

Il modifie cependant profondément le régime de cette négociation. Il instaure tout d'abord une réelle obligation de négocier en fixant une périodicité stricte : cette négociation doit avoir lieu tous les trois ans. Il précise ensuite que la négociation se fonde sur un rapport de situation comparée.

Votre commission vous propose d'adopter **deux amendements** à cet article.

Le premier amendement, outre une simplification rédactionnelle, prévoit de réviser la périodicité de négociation. Plutôt qu'une négociation « *tous les trois ans* », il est préférable que celle-ci ait lieu « *au moins une fois tous les cinq ans* ». Cela permet en effet d'aligner cette périodicité sur celles existantes en matière d'obligation de négocier sur les classifications² et la formation³. Il s'agit là d'une mesure de simplification, ces négociations pouvant alors se dérouler parallèlement.

Le second amendement vise à supprimer le nouveau rapport de situation comparée devant servir de fondement à cette négociation. Votre commission considère en effet que cette nouvelle obligation de réaliser un rapport est à la fois imprécise et contraignante. La rédaction actuelle de l'article ne permet pas de déterminer ni le rédacteur de ce rapport, ni son contenu. Dans ces conditions, il semble plus opportun de laisser aux partenaires sociaux le soin de fixer librement le socle de la négociation.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Art. 7

(art. L. 132-12-1 nouveau du code du travail)

**Prise en compte de l'égalité professionnelle
dans le cadre des négociations obligatoires en matière de salaires,
de classifications et de formation professionnelle au niveau de la branche**

Cet article, qui crée un nouvel article L. 132-12-1 dans le code du travail, prévoit que l'objectif d'égalité professionnelle est pris en compte dans le cadre des négociations obligatoires

¹ L'article L. 132-12 du code du travail prévoit une obligation de négociation au niveau de la branche au moins une fois par an sur les salaires et au moins une fois tous les cinq ans sur les classifications.

² En application de l'article L. 132-12 du code du travail.

³ En application de l'article L. 933-2 du code du travail.

au niveau de la branche sur les salaires, sur les classifications¹ et sur la formation professionnelle².

Par parallélisme avec ce que prévoit la proposition de loi au niveau de l'entreprise, il ajoute donc une obligation de négociation « intégrée » dans le cadre des négociations déjà existantes à l'obligation « spécifique » instituée par le précédent article.

Votre commission observe que l'article L. 933-2 du code du travail prévoit déjà que la négociation obligatoire sur la formation porte sur « *la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle* ». Pour autant, elle considère que la prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle dans le domaine de la formation peut être plus large que la seule question de l'accès à la formation.

Votre commission vous propose d'adopter **un amendement** de cohérence, visant à simplifier la lecture du code du travail. Il apparaît en effet plus logique de rapprocher les dispositions concernant la prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle en matière de formation des dispositions relatives à l'obligation de négocier sur la formation professionnelle que de celles relatives à l'obligation de négocier sur les salaires et les classifications.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Art. 8

(art. 18 de la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 précitée)

**Aide financière de l'Etat aux entreprises
en faveur de l'égalité professionnelle**

Cet article vise à élargir le champ des employeurs pouvant bénéficier d'aides publiques en faveur de l'égalité professionnelle.

L'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit en effet que les entreprises, dans lesquelles ont été conclus des plans d'égalité professionnelle mentionnés à l'article L. 123-4 du code du travail, peuvent bénéficier d'une aide financière de l'Etat, dans des conditions fixées par décret, lorsqu'elles ont mis en œuvre les « *actions exemplaires* » en matière d'égalité professionnelle.

Le présent article modifie les conditions d'éligibilité à ces aides publiques sur deux points :

- il étend le bénéfice de l'aide aux actions en faveur de l'égalité professionnelle menées hors des seuls plans d'égalité professionnelle et conduites dans le cadre d'un accord collectif ;

¹ En application de l'article L. 132-12 du code du travail.

² En application de l'article L. 933-2 du code du travail.

- il ouvre le dispositif non plus aux seules entreprises et groupements d'entreprises, mais aussi à l'ensemble des employeurs visés à l'article L. 131-2 du code du travail. Peuvent ainsi être concernées notamment les associations.

Votre commission observe que jusqu'à présent une telle disposition n'a eu quasiment aucun effet. Depuis 1983, seuls 34 plans d'égalité professionnelle ont été négociés et 22 seulement ont pu bénéficier d'une aide financière de l'Etat.

Dans ces conditions, elle considère qu'une extension du champ des employeurs éligibles à cette aide n'est pas inopportune. Elle considère néanmoins qu'une telle mesure ne pourrait être efficace que si, parallèlement, les formalités demandées aux entreprises pour obtenir l'aide financière, qui sont définies par décret et qui atteignent une rare complexité, étaient aménagées.

Sous réserve de ces observations, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article additionnel après l'article 8

(art. L. 513-1 du code du travail)

**Electorat et éligibilité des conjoints collaborateurs
d'artisans aux conseils de prud'hommes**

Cet article additionnel vise à rendre les conjoints collaborateurs d'entreprises artisanales électeurs et donc éligibles aux conseils de prud'hommes, dans le collège des employeurs.

Le statut de conjoint collaborateur, qui concerne dans les faits quasi-exclusivement les femmes, reste en effet imparfait. Le manque de reconnaissance de leur activité professionnelle devient alors source d'inégalité professionnelle.

Depuis 1999¹, les conjoints collaborateurs sont désormais électeurs et éligibles aux chambres des métiers. Mais ils ne le sont toujours pas aux conseils des prud'hommes.

Cet article additionnel prévoit d'y remédier en modifiant l'article L. 513-1 du code du travail qui définit les conditions d'électorat aux conseils des prud'hommes.

Votre commission vous propose d'insérer cet article additionnel par voie d'amendement.

¹ Décret n° 99-433 du 27 mai 1999 relatif à la composition des chambres des métiers et à leur élection.

Article additionnel après l'article 8
(art. L. 129-3 du code du travail)
Aide à la garde d'enfant des salariés

L'un des obstacles majeurs à une réelle égalité professionnelle est incontestablement les lacunes actuelles des dispositifs de prise en charge des enfants. De nombreuses femmes - beaucoup plus rarement des hommes- sont en effet contraintes d'interrompre leur activité professionnelle pour assurer la garde de leurs enfants en bas âge : les équipements collectifs sont souvent saturés, le coût des gardes à domicile n'est que trop faiblement compensé par les aides existantes.

Cette dimension, pourtant fondamentale, est hélas ignorée par la présente proposition de loi.

Aussi, votre commission a tenu à prendre une initiative en la matière.

Cet article additionnel prévoit la possibilité de doubler l'aide maximale prévue à l'article L. 129-3 du code du travail que peut accorder un comité d'entreprise ou un employeur, en franchise de cotisations sociales, pour l'emploi d'un salarié à domicile lorsque ce salarié assure la garde d'un enfant de moins de trois. Cette aide est actuellement plafonnée à 12.000 francs par an, montant à l'évidence très insuffisant.

Une telle mesure aurait l'avantage de relancer les titres emplois-services qui constituent une solution simple, mais encore trop peu développée pour faciliter la garde d'enfant. Ces titres, qui peuvent être rapprochés des titres restaurants, sont émis par un organisme comme les comités d'entreprise et permettent à leur bénéficiaire de payer des prestations de service à domicile effectuées par un organisme agréé.

Une telle disposition constitue une première piste. Il est toutefois évident que l'ampleur du problème exige la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés qu'il s'agisse des comités d'entreprise, mais aussi de l'Etat et des caisses d'allocations familiales.

Votre commission vous propose d'insérer cet article additionnel par voie d'amendement.

Article additionnel après l'article 8
(art. L. 122-28-1 nouveau du code du travail)
Extension du temps partiel choisi

Votre commission aurait souhaité que le présent texte fasse des propositions fortes et concrètes pour favoriser la réinsertion professionnelle des femmes ayant interrompu leur carrière

professionnelle pour élever leurs enfants. Tel n'a pas été le cas. Votre commission a donc, là encore, tenu à prendre une initiative.

Cet article additionnel, qui reprend un article de la proposition de loi relative à la famille déposée en juin 1999 par MM. Arthuis, Cabanel, Raincourt et Rohan, rapportée par notre collègue Jean-Louis Lorrain, et adoptée par le Sénat le 15 juin 1999, modifie le régime du temps partiel choisi dans le cadre du congé parental d'éducation.

En application de l'article L. 122-28-1 du code du travail, il est permis aux salariés de toutes les entreprises d'obtenir un congé parental ou de travailler à temps partiel à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans. L'employeur est tenu dans tous les cas de faire droit à la demande du salarié si celle-ci est régulière.

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption peut demander :

- soit un congé parental d'éducation ;
- soit une réduction de son temps de travail hebdomadaire qui doit alors être compris entre seize heures et la durée de travail applicable dans l'établissement réduite d'un cinquième.

Les droits sont ouverts au père et à la mère (ou aux adoptants), qui peuvent en bénéficier soit simultanément, soit successivement.

Le salarié peut décider de recourir au congé parental d'éducation ou de réduire sa durée de travail à n'importe quel moment pendant la période qui suit l'expiration d'un congé de maternité ou d'adoption légal ou conventionnel et ce, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Le présent article prévoit d'étendre au plus tard jusqu'au sixième anniversaire de l'enfant le terme de la période d'activité à temps partiel, la durée du congé parental d'éducation restant elle limitée jusqu'au troisième anniversaire.

Un tel dispositif devrait alors permettre au salarié -qui est dans 99 % des cas une femme- de mieux préparer son retour dans l'entreprise, sachant qu'il lui est possible de transformer chaque année son congé en un temps partiel. Ainsi une femme ayant cessé son activité pendant trois ans pourrait de droit la reprendre d'abord à temps partiel.

Votre commission vous propose d'insérer cet article additionnel par voie d'amendement.

Art. 9

(art. L. 122-28-6 du code du travail)

**Prise en compte intégrale de l'ancienneté
pour le congé parental d'éducation**

Cet article ne figurait initialement pas dans la proposition de loi déposée par Mme Catherine Génisson et ses collègues du groupe socialiste. Il a été introduit, sur proposition du rapporteur, dans les conclusions de la commission des Affaires culturelles. Lors de l'examen en

séance publique, l'Assemblée nationale a toutefois supprimé cet article, suivant en cela l'avis du Gouvernement.

Cet article visait à permettre aux salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation de voir reconnaître, dans leur intégralité, les droits à ancienneté attachés à cette période. A l'heure actuelle, en application de l'article L. 122-28-6 du code du travail, seule la moitié de la durée du congé parental est prise en compte pour le calcul des droits à ancienneté.

Votre commission considère que, si une telle disposition mérite d'être étudiée avec la plus grande attention dans le cadre de la nécessaire modernisation de la politique familiale, elle n'a guère sa place au sein d'un texte relatif à l'égalité professionnelle. Elle tend en effet plus à favoriser un éloignement momentané du marché du travail des salariés souhaitant assurer l'éducation de leurs enfants qu'à faciliter le retour des femmes dans le monde professionnel après une telle période.

En conséquence, votre commission vous demande d'adopter conforme la suppression de cet article.

TITRE II
-
DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

Votre rapporteur ne commentera que brièvement les articles des titres II et III. Ces dispositions étant relatives à la fonction publique, il vous renvoie à l'avis éclairé de votre commission des Lois.

Art. 10, 11 et 12
(art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
portant droits et obligations des fonctionnaires)
Coordination

Ces articles sont des articles de coordination, visant à modifier la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires afin de prendre en compte les dispositions prévues aux articles 13 et 14 de la présente proposition de loi.

En première lecture, l'Assemblée nationale a supprimé ces trois articles.

Votre commission vous propose d'adopter conforme la suppression de ces articles sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 13
(art. 6 bis nouveau de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée)
Discriminations en raison du sexe

Cet article prévoit l'insertion d'un article additionnel après l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, afin d'y rassembler l'ensemble des dispositions relatives à la non-discrimination entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Il a été adopté par l'Assemblée nationale dans le texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 14

(art. 6 ter nouveau de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée)

Abus d'autorité en matière sexuelle

Cet article prévoit l'insertion d'un second article additionnel après l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, afin d'y traiter spécifiquement des dispositions relatives au harcèlement sexuel.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 14 bis (nouveau)

(art. 6 quater nouveau de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée)

**Institution d'un rapport de « situation comparée »
dans la fonction publique**

Cet article, introduit par amendement aux conclusions de la commission des Affaires culturelles, en première lecture à l'Assemblée nationale, prévoit de substituer un rapport de « situation comparée » dans la fonction publique, comparable au rapport obligatoire dans l'entreprise, à l'actuel rapport sur les « *mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes* ».

Il est à noter que sa périodicité est bi-annuelle.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 14 ter (nouveau)

(art. 2-6 du code de procédure pénale, art. 8 de la loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations du travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale, art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée)

Coordination

Cet article de coordination avec l'article 14 a été introduit par amendement aux conclusions de la commission des Affaires culturelles, en première lecture à l'Assemblée nationale.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 14 quater (nouveau)

(art. 21 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, art. 37 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, art. 34 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière)

Coordination

Cet article de coordination a été introduit par amendement aux conclusions de la commission des Affaires culturelles, en première lecture à l'Assemblée nationale.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 15

(art. 12 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée)

Renforcement de la mixité au sein des organismes consultatifs de la fonction publique

Cet article vise à garantir une « *représentation équilibrée entre les femmes et les hommes* » dans les organismes consultatifs de la fonction publique (commissions administratives paritaires, comités techniques paritaires...).

A cette fin, il est prévu qu'un décret en Conseil d'Etat fixe une proportion minimale de femmes et d'hommes parmi les représentants de l'administration.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 16

Coordination

Cet article, qui visait à introduire une mixité pour les représentants de l'administration dans les comités techniques paritaires, figurait dans le texte des conclusions de la commission des

Affaires culturelles de l'Assemblée nationale, mais a été supprimé en première lecture à l'Assemblée nationale.

Il était en effet satisfait par la nouvelle rédaction adoptée pour l'article 15.

Votre commission vous propose d'adopter conforme la suppression de cet article sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 17

(art. 20 bis nouveau de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée)

Renforcement de la mixité dans les jurys de concours de recrutement de la fonction publique d'Etat

Cet article vise à introduire une obligation de mixité dans les jurys de concours de recrutement pour les membres désignés par l'administration.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 17 bis

(art. 26 bis nouveau de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée)

Renforcement de la mixité dans les jurys et les comités de sélection constitués pour la promotion interne des fonctionnaires

Cet article, introduit par amendement aux conclusions de la commission des Affaires culturelles, en première lecture à l'Assemblée nationale, répond au même objectif que l'article précédent mais, cette fois, dans le cas des jurys et comités de sélection constitués pour la promotion interne des fonctionnaires de l'Etat.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 18

(art. 58 bis nouveau de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée)

Renforcement de la mixité dans les jurys et les comités de sélection constitués pour l'avancement des fonctionnaires

Cet article vise le même objectif que l'article 17 mais dans le cas des jurys et comités de sélection constitués pour l'avancement dans un grade des fonctionnaires de l'Etat.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 19

(art. 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée)

**Renforcement de la mixité dans les jurys
de la fonction publique territoriale**

Cet article prévoit que les jurys de la fonction publique territoriale (jurys de concours de recrutement, jurys d'examen pour la promotion interne, jurys d'avancement) sont composés de manière à « *concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes* ».

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 20

(art. 20 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée)

**Renforcement de la mixité au sein des commissions administratives paritaires de la fonction
publique hospitalière**

Cet article introduit une obligation de mixité pour la représentation des membres de l'administration siégeant au sein des commissions administratives paritaires de la fonction publique hospitalière.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 20 bis (nouveau)
(art. 23 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée)

Renforcement de la mixité au sein des comités techniques d'établissement

Cet article, introduit par amendement aux conclusions de la commission des Affaires culturelles, en première lecture à l'Assemblée nationale, prévoit l'institution d'une obligation de mixité pour la représentation des membres de l'administration siégeant dans les comités techniques des établissements publics de santé.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 21
(art. 30-1 nouveau de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée)

Renforcement de la mixité pour les jurys de concours de recrutement de la fonction publique hospitalière

Cet article prévoit que les jurys de recrutement de la fonction publique hospitalière sont composés de manière à « *concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes* ».

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

Art. 22
(art. 35 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée)

Renforcement de la mixité pour les jurys des examens professionnels de la fonction publique hospitalière

Cet article introduit une obligation de mixité dans les jurys des examens professionnels de la fonction publique hospitalière.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

TITRE III
-
DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Comme pour le titre II, votre rapporteur renvoie, pour ces deux articles, à l'avis de votre commission des Lois.

Art. 23 et 24 (nouveaux)

Modalités d'entrée en vigueur des dispositions du titre II

Ces deux articles, introduits par amendement aux conclusions de la commission des Affaires culturelles, en première lecture à l'Assemblée nationale, précisent les modalités d'entrée en vigueur des dispositions du titre II relatives aux commissions administratives paritaires, aux comités techniques paritaires et à la composition des jurys.

Votre commission vous propose d'adopter ces articles sans modification sous réserve des amendements qui pourront être proposés par la commission des Lois.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. AUDITION DE MME NICOLE PÉRY, SECRÉTAIRE D'ETAT AUX DROITS DES FEMMES ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Réunie le mardi 9 mai 2000, sous la présidence de M. Jean Delaneau, président, la commission a procédé à l'audition de Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, sur la proposition de loi n° 258 (1999-2000), adoptée par l'Assemblée nationale, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les projets du Gouvernement dans le domaine de la formation professionnelle.

M. Jean Delaneau, président, a indiqué que lorsque la commission avait programmé cette audition, il était envisagé que le Gouvernement inscrive à l'ordre du jour prioritaire des travaux du Sénat de la présente session la proposition de loi adoptée par l'Assemblée nationale ; le projet de loi de modernisation sociale devait en outre être adopté en conseil des ministres avant la fin avril.

Il a constaté que ladite proposition de loi ne serait inscrite vraisemblablement qu'à l'automne et que le projet de loi avait visiblement pris du retard. Il a fait part toutefois de sa conviction que l'audition de Mme Nicole Péry apporterait à la commission des informations utiles sur les projets du Gouvernement.

Abordant en premier lieu le thème de la formation professionnelle, Mme Nicole Péry a tenu à rappeler que ses projets de réforme s'inscrivaient dans une démarche définie en accord avec le Premier ministre : la formation professionnelle étant un élément essentiel du dialogue social depuis 1971, toute réforme exige une concertation approfondie avec les partenaires sociaux. Aussi, les nombreuses rencontres bilatérales qui ont eu lieu depuis avril 1998 expliquent le temps mis par le secrétariat d'Etat à formaliser des propositions concrètes mais également l'évolution de la réflexion du Gouvernement dans ce domaine.

Elle a reconnu que la réforme envisagée comporterait plusieurs volets distincts, qui ne feront pas l'objet d'une loi unique. A cet égard, elle a annoncé que deux volets -la réforme de l'apprentissage et la reconnaissance de l'expérience professionnelle- seraient inclus dans le projet de loi de modernisation sociale qui serait présenté en conseil des ministres le 24 mai, ces deux volets ayant pu être achevés plus rapidement dans la mesure où ils relèvent plus directement de la compétence de l'Etat.

Elle a précisé que les autres volets de la réforme continuaient à faire l'objet de discussions entre le secrétariat d'Etat et les organisations syndicales d'une part, mais aussi entre les partenaires sociaux dans le cadre de la « refondation sociale », les syndicats ayant en effet retenu la formation professionnelle comme thème de négociation. A cet égard, elle a pris acte de cette volonté de mettre en œuvre une démarche multilatérale qu'elle a affirmé rechercher depuis plusieurs mois.

Elle a précisé que le Premier ministre avait prévu de comparer, à la fin de l'année 2000, les propositions formulées par le secrétariat d'Etat et celles issues du dialogue social avant de déposer un projet de loi sur le sujet.

Présentant le volet du projet de loi de modernisation sociale concernant la réforme de l'apprentissage, elle a déclaré que son objectif était de conforter l'apprentissage par une plus grande transparence et par une plus grande efficacité et de faire en sorte que les centres de formation des apprentis (CFA) puissent tous voir leurs ressources augmenter.

Constatant que, pour des CFA de formations et de niveaux comparables, la disparité des moyens alloués allait de 1 à 10, elle a jugé nécessaire de corriger ces inégalités. Après avoir rappelé que les négociations avec les différentes parties prenantes avaient duré 18 mois, elle a estimé pouvoir aujourd'hui formuler des propositions retenant une majorité d'avis favorables.

Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat, a alors insisté sur ses deux propositions principales. La première vise à définir un minimum de ressources pour chaque CFA, ce minimum étant à négocier avec les conseils régionaux et devant éviter la faillite de certains CFA tout en leur permettant de connaître leur budget suffisamment tôt pour mieux planifier leurs activités. La seconde tend à définir un niveau maximal de ressources pour chaque CFA, au-dessus duquel les ressources excédentaires seraient reversées aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue. A ce propos, elle a souligné qu'une telle mesure était déjà prévue par la législation en vigueur, mais que le décret d'application n'avait pas été publié.

Elle a reconnu que ces mesures avaient fait l'objet de réticences de la part des régions, mais elle a estimé que la compétence régionale en matière d'apprentissage impliquait également une certaine responsabilité financière.

Elle a également souligné que ces mesures relatives à l'apprentissage seraient, à la demande des parties prenantes, inscrites dans la loi -même si elles exigeront quelques décrets d'application- alors qu'il aurait pourtant été possible de choisir la voie réglementaire.

Abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat, a observé que le bilan de la loi « Roudy » de 1983 était décevant.

Elle a également rappelé l'attachement du Gouvernement à un renforcement de l'égalité professionnelle, déclarant qu'elle avait demandé au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle d'étudier les moyens d'améliorer l'efficacité de la loi de 1983, alors que, parallèlement, le Premier ministre chargeait Mme Catherine Génisson d'une mission sur ce même thème, mission qui avait débouché sur le dépôt d'une proposition de loi.

Faisant part de son soutien à cette proposition de loi, elle a estimé que son mérite principal était d'introduire une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, tous les trois ans, dans chaque branche et dans chaque entreprise.

Rappelant que les partenaires sociaux s'étaient saisis de la question de l'égalité professionnelle dans le cadre de la « refondation sociale », elle a souhaité que le rythme du travail législatif soit parallèle à celui de la négociation afin que les conclusions des partenaires puissent éventuellement être intégrées, par voie d'amendement, dans la proposition de loi. Elle a

alors jugé que le vote définitif de la loi ne devrait donc pas intervenir avant l'issue des négociations, soulignant toutefois qu'en l'absence de conclusions la discussion de la proposition de loi serait poursuivie en l'état au Parlement.

M. Jean Delaneau, président, s'est alors interrogé sur les conséquences à tirer de la méthode retenue par le Gouvernement, observant que, si celui-ci était favorable à un enrichissement progressif des textes présentés au Parlement grâce au dialogue social, il n'était donc pas souhaitable de déclarer l'urgence sur le projet de loi de modernisation sociale.

Mme Nicole Péry a rappelé qu'elle avait été favorable à l'urgence sur le projet de loi tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, mais elle a déclaré que les textes relatifs à l'égalité professionnelle et à l'apprentissage suivraient un « cours normal ».

M. Jean Delaneau, président, observant que le dispositif relatif à l'apprentissage était inscrit dans le projet de loi de modernisation sociale, a pris acte -non sans scepticisme- de l'absence d'urgence annoncée par la ministre.

Après s'être réjoui que le Gouvernement ait enfin, semble-t-il, décidé d'attendre l'issue des négociations entre partenaires sociaux avant de légiférer en matière d'égalité professionnelle, **Mme Annick Bocandé, rapporteur pour avis des crédits de la formation professionnelle**, s'est inquiétée du « risque maximal de dérives » menaçant le secteur de la formation professionnelle souligné par un récent rapport du service central de prévention de la corruption.

Elle s'est également interrogée sur la réforme du financement de l'apprentissage, se demandant si l'institution d'une garantie de ressources pour les CFA, loin d'être une « prime à la qualité », n'allait pas se traduire par un certain encouragement aux CFA les moins dynamiques. Elle a enfin demandé sa position au secrétaire d'Etat sur la proposition de substituer une obligation de formation à l'obligation actuelle de financement de la formation que suggère un récent rapport du Conseil d'analyse économique.

Revenant sur le risque de dérives, **Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat**, a estimé qu'il ne fallait pas incriminer l'ensemble du secteur de la formation, même si certaines dérives existaient. A ce propos, elle a regretté l'image négative de ce secteur, considérant que cette image était liée en grande partie aux accusations de dérives. Elle a donc jugé nécessaire de « redonner du sens » à la formation professionnelle en réaffirmant son rôle dans la cohésion économique et sociale. Elle a cependant jugé qu'il était possible d'améliorer l'efficacité du système de formation professionnelle pour le même coût en limitant certains abus. Elle a rappelé qu'elle avait demandé une vigilance toute particulière aux inspecteurs du travail en matière de formation professionnelle, précisant que 2.403 contrôles sur pièces et sur place avaient été réalisés en 1999 dans ce secteur (visant 1.533 entreprises, 822 organismes de formation, 33 organismes collecteurs paritaires et 15 structures d'accueil, d'information et d'orientation) et s'étaient traduits par des notifications de redressement à hauteur de 120 millions de francs.

S'agissant de la réforme de l'apprentissage, elle a déclaré qu'une majorité des conseils régionaux et des chambres consulaires soutenait son projet de réforme. Elle a insisté sur le

travail remarquable fourni par les CFA les moins dotés financièrement relevant le plus souvent de l'artisanat.

S'agissant d'un éventuel arbitrage entre obligation de formation et obligation de financement, elle a rappelé que ce sujet était inclus dans le champ des négociations entre partenaires sociaux. Elle a souligné la variété des situations existantes, observant que l'obligation de formation était déjà une réalité pour la plupart des grandes entreprises, mais que les petites et moyennes entreprises (PME) n'étaient majoritairement pas préparées à l'introduction de cette nouvelle logique. Elle a en outre considéré que le futur « droit individuel à la formation tout au long de la vie » permettrait de mettre en œuvre une telle obligation de formation, même si ses modalités définitives n'étaient pas encore arrêtées.

***Mme Annick Bocandé** s'est alors interrogée sur les dispositions relatives à la validation des acquis d'expérience incluses dans le projet de loi de modernisation sociale.*

***Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat**, a expliqué que ce projet de loi contenait en effet l'affirmation d'un nouveau droit à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, grâce à la validation des acquis professionnels sous la forme de diplôme.*

Rappelant l'ampleur des oppositions qui avaient pu exister entre les tenants de la suprématie du diplôme issu de la formation initiale et les partisans de la seule reconnaissance des compétences professionnelles par l'entreprise, elle a souligné le rapprochement progressif des différents points de vue. Elle a également rappelé que la loi du 20 juillet 1992 avait permis une première reconnaissance des acquis professionnels.

Elle a toutefois reconnu que cette loi restait imparfaite, seules 5.000 validations ayant été réalisées en 1999. Elle a alors souligné les principales lacunes de cette loi : la validation ne concerne que les diplômes de l'éducation nationale (et non les diplômes des autres ministères, les titres délivrés par les chambres consulaires ou les certifications professionnelles), elle n'est possible qu'après 5 ans d'expérience, elle ne vise que l'expérience strictement professionnelle (et ne reconnaît donc pas les expériences syndicales aux bénévoles).

Rappelant que 40 % de la population active avait un niveau de formation inférieur ou égal au CAP (contre 20 % en moyenne dans l'Union européenne), elle a alors considéré qu'une meilleure validation des savoirs et des savoir-faire serait à la fois favorable aux salariés et aux entreprises.

Elle a cependant estimé que ce projet, qui modifie sensiblement les traditions de la formation professionnelle, ne réussirait que si les acteurs du secteur modifiaient leurs habitudes pour travailler en plus grande concertation. Elle a insisté sur la nécessité de conclure des partenariats, précisant que des expérimentations en ce sens étaient en cours.

***M. Jean Delaneau, président**, s'est alors interrogé sur l'identité des responsables et sur les modalités de cette future validation.*

***Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat**, a précisé que les expériences professionnelles seraient validées par un jury constitué d'enseignants et de professionnels.*

Elle a en outre rappelé qu'il existait actuellement quelque 3.000 diplômes, titres homologués ou certifications professionnelles sans qu'il existe pourtant de répertoire national des certifications professionnelles. Elle a indiqué que le projet de loi de modernisation sociale allait créer un tel répertoire et qu'il serait géré par une commission nationale placée directement auprès du Premier ministre. Précisant que la composition de cette commission serait fixée par décret, elle s'est engagée à porter ces décrets à la connaissance des parlementaires avant la seconde lecture du projet de loi.

Mme Gisèle Printz s'est interrogée sur la persistance d'une spécificité sexuée des emplois et sur l'état d'avancement de la présentation sexuée des statistiques publiques.

M. Roland Muzeau s'est préoccupé de l'harmonisation entre le futur dispositif de validation des acquis professionnels et les conventions collectives prévoyant déjà une reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Exprimant la crainte que le projet de réforme de financement des CFA ne favorise les centres les moins dynamiques en leur garantissant un minimum de ressources, **M. André Jourdain** a également observé que de très nombreuses PME menaient une politique très active de formation dépassant de très loin les simples obligations légales et a souligné les risques, notamment dans les régions frontalières, que les salariés ainsi formés n'aillent travailler à l'étranger. Soulignant que le diplôme ne pourrait en aucun cas être le seul critère de la compétence professionnelle, il a exprimé ses préoccupations sur la procédure législative de validation imaginée par le Gouvernement.

M. Guy Fischer a regretté le manque de lisibilité du projet de réforme de la formation professionnelle, s'interrogeant sur les motivations ayant conduit le Gouvernement à choisir des supports multiples au lieu d'un projet de loi unique.

Mme Marie-Madeleine Dieulangard s'est interrogée sur les possibilités d'améliorer l'accès à la formation des salariés sous contrat précaire. Elle a également observé que les rapports de situation comparée instituée par la loi de 1983 sur l'égalité professionnelle étaient le plus souvent inexploitable et s'est interrogée sur le moyen d'améliorer leur contenu.

M. Jean Delaneau, président, s'est interrogé sur le statut des anciens inspecteurs académiques de l'apprentissage.

M. Philippe Nogrix a souhaité connaître la part des emplois féminins dans le secteur public et le secteur privé.

En réponse, **Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat**, a déclaré que le projet de loi de modernisation sociale viserait également à transcrire en droit français une directive européenne destinée à lutter contre les discriminations, raciales ou sexuées, au travail. Elle a observé que les écarts de salaires entre les femmes et les hommes -qui atteignent 27 %- tenaient principalement aux lacunes de l'orientation professionnelle des jeunes filles, celles-ci choisissant des filières où les emplois restent peu qualifiés alors que les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes.

Elle a rappelé que toutes les statistiques de l'Etat étaient désormais présentées sous forme sexuée en application d'une circulaire du Premier ministre.

Elle a également indiqué que les conventions collectives pourraient prendre en compte le nouveau droit à la validation des acquis professionnels. Observant qu'il subsistait toujours un écart de formation entre les grandes et les petites entreprises, elle a considéré que les chefs d'entreprise restaient très attentifs aux diplômes, ce qui justifiait alors la validation des acquis.

Reconnaissant qu'il existait bien une alternative entre une réforme séparée en plusieurs volets et une réforme législative unique qui aurait pu être présentée au Parlement au début 2001, elle a justifié le choix du Gouvernement au nom d'une exigence de rapidité.

S'agissant de la formation des salariés précaires, elle a précisé que ce point serait abordé à l'occasion de la préparation du projet de formation tout au long de la vie.

Revenant sur le contenu des rapports de situation comparée, elle a rappelé que le décret prévu par la loi de 1983, devant définir les critères objectifs figurant dans le rapport, n'avait jamais été publié, mais que la proposition de loi adoptée à l'Assemblée nationale précisait leur contenu.

S'agissant des inspecteurs académiques de l'apprentissage, elle a déclaré qu'ils avaient été fondus dans le corps des inspecteurs d'académie. Elle a toutefois souligné qu'une réforme était à l'étude, visant à mieux associer les inspecteurs d'académie de l'éducation nationale et les inspecteurs du travail dans le domaine de l'apprentissage et qu'une expérimentation était actuellement en cours dans certains régimes.

Elle a enfin rappelé que 80 % des femmes âgées de 25 à 50 ans exerçaient une activité professionnelle et que la proportion de femmes occupant des postes de direction était similaire - de l'ordre de 7 à 8 %- dans le privé et le public.

II. EXAMEN DU RAPPORT

Réunie le mardi 19 septembre 2000, sous la présidence de M. Jean Delaneau, président, la commission a procédé à l'examen du rapport de Mme Annick Bocandé sur la proposition de loi n° 258 (1999-2000), adoptée par l'Assemblée nationale, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

M. Jean Delaneau, président, a rappelé que la presse avait fait état, au cours de l'été, de l'intention du Gouvernement d'introduire, par voie d'amendement, à la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le dispositif concernant le travail de nuit des femmes figurant initialement dans le projet de loi de modernisation sociale, déposé en mai sur le bureau de l'Assemblée nationale. Il a indiqué que Mme Annick Bocandé, rapporteur, et lui-même avaient écrit, début septembre, à Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat à la formation professionnelle et aux droits des femmes, pour obtenir confirmation de cet écho de presse et, dans l'affirmative, lui demander de bien vouloir déposer les amendements annoncés, de sorte que la commission puisse les examiner dans de bonnes conditions. Il a constaté que le Gouvernement avait déposé la veille de la réunion de la commission, en fin d'après-midi, un amendement de trois pages. Il a indiqué que, dans ces conditions, en accord avec le rapporteur, il avait décidé de faire distribuer cet amendement qui ne serait toutefois examiné par la commission que lors de sa réunion prévue le matin même de la séance publique et consacrée à l'examen des amendements dits extérieurs. Il a regretté ce dépôt tardif s'agissant d'une véritable « lettre rectificative ».

Puis, M. Jean Delaneau, président, a rappelé que la commission avait décidé de saisir la délégation sénatoriale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de la présente proposition de loi. Il a souhaité que la commission puisse entendre le rapporteur de la délégation présenter ses recommandations avant de procéder à l'examen du rapport de Mme Annick Bocandé.

M. Gérard Cornu, rapporteur pour la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, se faisant l'écho des deux principales questions soulevées au sein de la délégation, s'est tout d'abord demandé s'il était opportun de légiférer une nouvelle fois en matière d'égalité professionnelle, alors que le bilan médiocre de la loi du 13 juillet 1983 s'expliquait avant tout par la mauvaise application de cette loi. Dans ces conditions, il a estimé qu'il était préférable de garantir l'application de la loi en vigueur, plutôt que de légiférer à nouveau. Il s'est ensuite interrogé sur l'articulation entre la loi et la négociation collective, indiquant que les partenaires sociaux avaient décidé de se saisir de la question de l'égalité professionnelle dans le cadre de la négociation interprofessionnelle, dite de « refondation sociale ». Il a jugé qu'il aurait été souhaitable, avant de légiférer, de laisser le dialogue social s'engager.

Il a ensuite rappelé les principales recommandations adoptées par la délégation :

- l'instauration d'une sanction pénale en cas de manquement à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise semble excessive, la délégation jugeant plus opportun de retenir un mécanisme de sanction plus progressif ;

- la délégation préconise également de faire porter l'effort sur l'orientation scolaire et universitaire des jeunes filles, afin d'améliorer l'adéquation entre leur formation initiale et les débouchés du marché du travail ;

- la principale source d'inégalité professionnelle reste encore trop largement, pour les femmes, la contrainte du temps, ce qui implique de voir un nouvel examen de la politique familiale afin de permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ;

- la protection juridique, sociale et financière des conjoints de travailleurs indépendants doit être également améliorée ;

- une modulation des crédits de formation accordés par l'Etat aux syndicats en fonction de leur prise en compte de l'objectif de mixité pourrait être expérimentée ;

- il serait enfin nécessaire de favoriser une représentation des femmes dans les comités d'entreprise proportionnelle à leur effectif dans l'entreprise, de manière à mieux faire appliquer la législation sur l'égalité professionnelle et à enrichir le dialogue social.

M. Gérard Cornu a estimé qu'en définitive l'intérêt majeur de cette proposition de loi était d'instituer dans la fonction publique les mêmes obligations en matière d'égalité professionnelle que dans les entreprises.

Mme Annick Bocandé, rapporteur, a rappelé que l'Assemblée nationale avait adopté, le 7 mars dernier, une proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, proposition que le Gouvernement a souhaitée inscrire à l'ordre du jour prioritaire des travaux du Sénat. Observant que cette proposition visait non seulement le code du travail, mais aussi, dans ses titres II et III, le statut de la fonction publique, elle a indiqué qu'elle proposait de s'en remettre à l'avis éclairé de la commission des lois pour ces titres. Elle a également rappelé que la commission des affaires sociales avait décidé de saisir, le 15 mars dernier, la délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle a précisé que son rapport reprenait bien des constats et bien des recommandations formulés par la délégation.

Observant que les progrès liés à la loi « Roudy » du 13 mai 1983 n'avaient pas suffi à garantir une réelle égalité professionnelle, elle a constaté que subsistait de fait un certain nombre d'inégalités fragilisant la place des femmes sur le marché du travail : inégalité face au chômage, face à la précarité, face à la formation, dans le déroulement des carrières, face aux salaires et face aux conditions de travail.

Elle a néanmoins estimé que ce diagnostic relativement sombre ne devait pas occulter certaines évolutions qui avaient permis de renforcer la place des femmes dans la sphère professionnelle. A cet égard, elle a observé que les femmes étaient de plus en plus nombreuses à exercer une activité professionnelle, le taux d'activité de 25 à 49 ans étant ainsi passé de 44 % en 1968 à 80 % en 2000. Elle a alors considéré que c'était parce que les femmes étaient de plus en plus présentes dans le monde du travail que les inégalités persistantes apparaissaient de plus en plus insupportables.

Estimant que l'égalité professionnelle constituait un réel enjeu de société, **Mme Annick Bocandé, rapporteur**, s'est interrogée pour savoir si la présente proposition de loi constituait une

réponse adaptée. Elle a, sur ce point, exprimé ses doutes, considérant que la proposition relevait d'une opportunité incertaine et n'offrait qu'un contenu décevant.

Elle a ainsi estimé que la pertinence d'un nouveau texte législatif était loin d'être évidente. Elle a d'abord rappelé qu'il existait déjà un arsenal législatif important, estimant que le bilan très mitigé de la loi « Roudy » tenait moins aux failles de la législation qu'à son application imparfaite. Elle a considéré, à cet égard, que la raison fondamentale de cet échec résidait avant tout dans la très faible appropriation de ce texte par les partenaires sociaux. Elle a alors jugé que ce n'était pas en rendant la législation plus contraignante que l'on garantirait sa meilleure application.

Elle a en outre observé que les partenaires sociaux s'étaient désormais saisis du thème de l'égalité professionnelle dans le cadre de la négociation interprofessionnelle engagée le 3 février dernier, dite de « refondation sociale ». Elle a jugé que, dans ce contexte, il eût été préférable de laisser le dialogue social s'engager plutôt que de chercher à légiférer hâtivement au risque de bloquer la concertation. Elle a alors estimé que la loi n'aurait dû intervenir qu'en cas de carence de ce dialogue social.

***Mme Annick Bocandé, rapporteur,** a également jugé qu'en matière d'égalité professionnelle, il importait plus de faire évoluer les mentalités que la loi, rappelant que la persistance des inégalités professionnelles reposait avant tout sur des obstacles culturels.*

Abordant le contenu de la proposition de loi, elle a jugé que celui-ci restait très limité, ne prévoyant en définitive que trois mesures nouvelles (alourdissement du rapport dit de « situation comparée », institution d'obligations multiples de négocier sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise et au niveau de la branche, extension du champ des entreprises pouvant bénéficier d'aides publiques en faveur de l'égalité professionnelle), mais qu'il était paradoxalement très contraignant. Elle a ainsi estimé que l'introduction de sanctions pénales pour l'employeur en cas de manquement à l'obligation annuelle de négocier lui apparaissait disproportionnée et que les négociations obligatoires risquaient d'être largement artificielles, jugeant préférable d'inciter les partenaires sociaux à négocier plutôt que de les y forcer.

Elle a considéré que cette proposition de loi témoignait, en définitive, d'une vision très réductrice des inégalités professionnelles, observant que, si elles se manifestaient dans l'entreprise, elles trouvaient souvent leur source en dehors. Rappelant que les difficultés pour les femmes à concilier vie familiale et vie professionnelle alimentaient fortement les inégalités constatées, elle a alors regretté que la proposition de loi n'ait pas choisi d'aborder cette dimension pourtant essentielle. Elle a indiqué que, sur ce sujet, deux pistes très concrètes devaient être approfondies : développer et améliorer les systèmes de garde d'enfant et favoriser le retour sur le marché du travail des femmes ayant interrompu leur activité pour élever leurs enfants, ces femmes rencontrant bien souvent des difficultés pour leur réinsertion professionnelle. Elle a précisé qu'elle présenterait des amendements en ce sens.

Constatant les limites de cette proposition de loi, elle a estimé nécessaire, sans toutefois en bouleverser l'architecture générale, de la faire évoluer dans deux directions :

- d'une part, la simplifier et l'assouplir afin de la rendre moins contraignante pour l'entreprise et plus adaptée à la réalité du monde du travail ;

- d'autre part, l'enrichir afin qu'elle ne se limite pas à une vision trop restrictive du thème de l'égalité professionnelle.

S'agissant de l'adjonction envisagée par le Gouvernement de dispositions relatives au travail de nuit des femmes, **Mme Annick Bocandé, rapporteur**, s'est faite l'écho du propos liminaire du président Delaneau et de la démarche qu'ils avaient entreprise ensemble. Elle a regretté également que l'amendement du Gouvernement n'ait été déposé que la veille, en fin d'après-midi. Elle a alors déclaré que, compte tenu de la brièveté des délais et de l'ampleur des dispositions qui prévoient un nouveau cadre juridique pour le travail de nuit en général, elle n'avait pas souhaité les examiner dans la précipitation. Aussi, a-t-elle précisé qu'elle ne présenterait d'éventuels sous-amendements que lors de la réunion de la commission du 3 octobre.

M. René Garrec, rapporteur pour avis au nom de la commission des lois, a indiqué que la commission des lois s'était saisie pour avis du titre II de la proposition de loi, ce titre concernant la fonction publique. Il s'est interrogé à son tour sur l'utilité de légiférer en la matière, observant que la question de l'égalité professionnelle était déjà bien couverte par les textes existants. Il s'est en outre interrogé sur la constitutionnalité de certaines des nouvelles dispositions proposées.

M. Louis Souvet, s'interrogeant sur l'utilité d'une nouvelle loi en la matière, a estimé, à son tour, qu'il était prioritaire de faire évoluer les mentalités. Il a, en outre, considéré que l'autorisation du travail de nuit des femmes ne constituait pas forcément un progrès.

M. Claude Huriet a estimé nécessaire d'établir une distinction entre la notion d'inégalité et celle d'injustice, observant que toute inégalité n'était pas obligatoirement une injustice. Il a également indiqué qu'il était sans doute souhaitable de réaliser une évaluation exhaustive de la loi du 13 juillet 1983 avant de la modifier.

M. Guy Fischer a jugé qu'il fallait tirer les conséquences du bilan mitigé de la loi « Roudy », observant que les partenaires sociaux étaient demandeurs de nouveaux outils législatifs pour dynamiser les négociations en matière d'égalité professionnelle. Il a aussi estimé important de renforcer le cadre législatif actuel, notamment pour la fonction publique. Il a enfin souligné l'importance de l'amendement gouvernemental sur le travail de nuit des femmes, précisant que son groupe se prononcerait sur ce point le 3 octobre.

M. Francis Giraud a insisté sur la question de la garde d'enfant, question intimement liée à celle de l'égalité professionnelle. Il a estimé, à cet égard, qu'il était nécessaire de trouver d'autres solutions que la prise en charge collective pour permettre aux femmes, mais aussi aux hommes, d'élever leurs enfants.

Mme Gisèle Printz a, pour sa part, considéré que la non-application de la loi « Roudy » impliquait l'adoption de la présente proposition de loi. Elle a également estimé qu'il importait avant tout de faire évoluer les mentalités, même si c'était le plus difficile. Elle a jugé nécessaire de développer les modes de garde collective des enfants. Elle a enfin estimé qu'il était nécessaire de réfléchir sérieusement sur le travail de nuit.

M. Lucien Neuwirth a considéré que la question de l'égalité professionnelle constituait un phénomène social essentiel, ce qui ne doit pas inciter à travailler dans la précipitation. Il a estimé que

cela impliquait un élargissement des perspectives posées par la proposition de loi et notamment une réflexion nouvelle sur les politiques d'aide à la famille dans le respect des choix individuels.

Mme Marie-Madeleine Dieulangard s'est alors interrogée sur la possibilité d'une audition du Gouvernement par la commission sur ce point.

En réponse aux différents intervenants, **Mme Annick Bocandé, rapporteur**, a tout d'abord rappelé que l'égalité professionnelle constituait, à ses yeux, un sujet très important et très sensible sur lequel il importait d'être à la fois vigilant et constructif. Si l'opportunité de légiférer à nouveau lui paraissait incertaine, en raison du contenu décevant de la proposition de loi, elle a estimé que la proposition pouvait constituer un support utile pour explorer de nouvelles pistes. Elle a néanmoins souligné qu'il importait prioritairement de faire évoluer les mentalités et que la présente proposition de loi n'y suffirait sans doute pas.

Elle a indiqué que, si toutes les inégalités n'étaient pas des injustices, il existait aussi des inégalités qui en étaient, prenant pour exemple les inégalités en matière de carrière ou de salaire, et qu'il fallait les prendre en compte.

Elle a souligné la complexité de la proposition de loi qui ne faisait que rajouter de nouvelles obligations très lourdes pour les entreprises et notamment pour les petites et moyennes entreprises (PME) pour une efficacité incertaine. Elle a considéré que la loi devait avant tout avoir pour objet d'être adaptée aux nouvelles réalités du monde du travail.

Elle a également insisté sur l'importance de relancer le dialogue social en matière d'égalité professionnelle, relance qu'elle a jugée probable compte tenu de l'évolution du contexte économique et social, et a observé avec satisfaction que les partenaires sociaux aient choisi de l'inscrire sur leur agenda. Elle a alors regretté que la loi précède le dialogue social.

Elle a en définitive regretté le côté trop réducteur de ce texte, déplorant l'absence de prise en compte d'une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

M. Jean Delaneau, président, a rappelé que la commission avait entendu, sur la proposition de loi adoptée par l'Assemblée nationale, Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat à la formation professionnelle et aux droits des femmes, le 9 mai 2000. Il a constaté que le dépôt extrêmement tardif de l'amendement du Gouvernement sur le travail de nuit des femmes conjugué à la décision d'inscrire le texte en séance publique dès le mardi matin 3 octobre, rendait le souhait de Mme Marie-Madeleine Dieulangard, au demeurant légitime, fort difficile à satisfaire, sachant que la dernière semaine de septembre voit s'enchaîner les journées parlementaires des groupes politiques.

Puis la commission a procédé à l'examen des articles et des amendements proposés par le rapporteur.

A l'article premier (contenu du rapport de situation comparée), la commission a adopté un amendement prévoyant que les indicateurs sur lesquels se fonde le rapport de situation comparée sont prioritairement fixés par accord collectif.

A l'article premier bis (motivation de l'avis du comité d'entreprise sur le rapport de situation comparée), la commission a adopté un amendement de suppression de cet article.

A l'article 2 (affichage dans l'entreprise du rapport de situation comparée), elle a adopté un amendement visant à ne plus faire de l'affichage la seule voie d'information des salariés.

A l'article 3 (négociation obligatoire dans l'entreprise), elle a adopté un amendement simplifiant le déroulement de la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle.

A l'article 4 (sanctions pénales), elle a adopté un amendement remplaçant la sanction pénale en cas de manquement de l'employeur à l'obligation de négocier par une intégration automatique de cette négociation sur l'égalité professionnelle dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, l'emploi et le temps de travail.

A l'article 5 (intégration du thème de l'égalité professionnelle dans la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, l'emploi et le temps de travail), la commission a adopté un amendement rédactionnel de cohérence.

A l'article 6 (négociation spécifique au niveau de la branche), elle a adopté un amendement modifiant la périodicité de la négociation et un amendement supprimant le rapport de situation comparée devant servir de fondement à cette négociation.

A l'article 7 (intégration du thème de l'égalité professionnelle dans la négociation obligatoire sur les salaires et les classifications au niveau de la branche), elle a adopté un amendement rédactionnel de cohérence.

Après l'article 8 (éligibilité des entreprises aux aides publiques), elle a adopté trois amendements portant article additionnel :

- le premier vise à rendre les conjoints collaborateurs d'artisans électeurs et éligibles aux conseils de prud'hommes ;

- le deuxième prévoit la possibilité de majorer l'aide maximale que peut accorder un comité d'entreprise ou un employeur en franchise de cotisations sociales pour l'emploi d'un salarié à domicile, lorsque ce salarié assure la garde d'un enfant de moins de trois ans ;

- le troisième tend à étendre jusqu'au sixième anniversaire de l'enfant la période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

La commission a alors adopté la proposition de loi ainsi amendée.

TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Code du travail</p>	<p>Proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p>	<p>Proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p>	<p>Proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p>
<p>Art. 432-3-1. - Chaque année, le chef d'entreprise soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent</p>	<p>TITRE I^{ER}</p> <p>DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL</p> <p>Article premier.</p> <p>Dans la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 432-3-1 du code du travail, les mots : « une analyse chiffrée » sont remplacés par les mots : « une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise, ».</p>	<p>TITRE I^{ER}</p> <p>DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL</p> <p>Article premier</p> <p>Sans modification</p>	<p>TITRE I^{ER}</p> <p>DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL</p> <p>Article premier</p> <p>Dans ...</p> <p>... définis par une convention de branche ou par un accord professionnel ou, à défaut, par décret ...</p> <p>... l'entreprise, ».</p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.</p> <p>Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.</p> <p>Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.</p> <p>En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.</p> <p>Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.</p> <p>Art. L. 132-27. - Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés. Cette négociation est l'occasion</p>	<p>Art. 2.</p> <p>L'article L. 432-3-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les indicateurs mentionnés au premier alinéa du présent article sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail. »</p>	<p>Art. 1 bis (nouveau).</p> <p>Dans la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 432-3-1 du code du travail, après les mots : « pour tenir compte de l'avis », est inséré le mot : « motivé ».</p> <p>Art. 2.</p> <p>Sans modification</p>	<p>Art. 1 bis.</p> <p>Supprimé</p> <p>Art. 2.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Les ...</p> <p>... portés à la connaissance des salariés, <i>notamment</i> par voie ...</p> <p>... travail ».</p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre de salariés dont les gains et rémunérations sont, en application de l'article L. 241-6-1 du code de la sécurité sociale, exonérés totalement ou partiellement des cotisations d'allocations familiales, du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise ; cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ci-après ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.</p>			
<p>Dans les entreprises visées à l'alinéa précédent, lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur ce thème.</p>			

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>Dans ces entreprises, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.</p>	<p>—</p> <p>Art. 3.</p> <p>L'article L. 132-27 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Dans les entreprises visées au premier alinéa, l'employeur est également tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs d'amélioration de la situation de l'entreprise au regard de l'égalité professionnelle, entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 432-3-1 et complété éventuellement par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ci-après ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.</p> <p>« Les mesures</p>	<p>—</p> <p>Art. 3.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Dans ...</p> <p>... professionnelle entre ...</p> <p>... l'article L. 132-28 ; la demande ...</p> <p>... trois ans.</p> <p>Alinéa sans</p>	<p>—</p> <p>Art. 3.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Dans ...</p> <p>... objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que ...</p> <p>... atteindre. Toutefois, lorsqu'un accord collectif prévoyant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.</p> <p>Alinéa sans</p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>(Art. L. 132-27. - cf Art. 2.)</p> <p>Art. L. 153-2. - L'employeur qui se soustrait à l'obligation prévue à l'article L. 132-27 (alinéa 1er), à celle prévue à l'article L. 132-28, premier alinéa, ou à celle prévue aux articles L. 933-2 et L. 932-4 (abrogé), est passible des peines fixées par l'article L. 471-2 du présent code.</p>	<p>—</p> <p>permettant d'atteindre les objectifs visés à l'alinéa précédent peuvent être également déterminées dans le cadre des négociations visées au premier alinéa du présent article. »</p> <p>Art. 4.</p> <p>Le début de la première phrase de l'article L. 153-2 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« L'employeur qui se soustrait aux obligations prévues à l'article L. 132-27 (alinéas 1 et 3), à celle prévue à l'article L. 132-28... » (le reste sans changement). »</p>	<p>—</p> <p>modification</p> <p>Art. 4.</p> <p>Le début ...</p> <p>... rédigé : « L'employeur ...</p> <p>... l'article L. 132-27, à celle prévue ...</p> <p>... changement). »</p>	<p>—</p> <p>modification</p> <p>Art. 4.</p> <p><i>L'article L. 132-27 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« En cas de manquement à l'obligation visée au troisième alinéa du présent article, la négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre s'engage de plein droit dans le cadre des plus proches négociations visées au premier alinéa du présent article. »</i></p>
<p>Art. L. 123-3-1. - Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues</p>	<p>Art. 5.</p> <p>Il est inséré, après l'article L. 132-27 du code du travail, un article L. 132-27-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 132-27-1. - Les négociations prévues par l'article L. 132-27 prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »</p>	<p>Art. 5.</p> <p>Sans modification</p>	<p>Art. 5.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 132-27-1. - Les négociations prévues au premier alinéa de l'article ...</p> <p>... hommes. »</p>
<p>Art. L. 123-3-1. - Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues</p>	<p>Art. 6.</p> <p>I. - L'article L. 123-3-1 du code du travail est supprimé.</p>	<p>Art. 6.</p> <p>I. - L'article ...</p> <p>... est abrogé.</p>	<p>Art. 6.</p> <p>I. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>par les articles L. 132-1 à L. 132-17 du présent code se réunissent pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation porte notamment sur les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;- les conditions de travail et d'emploi. <p>Art. L. 132-12. - Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires et, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.</p> <p>La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire, ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>échéant, des salaires minima hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.</p>	<p>—</p> <p>II. – L'article L. 132-12 du même code est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues par les articles L. 132-1 à L. 132-17 du présent code se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation porte notamment sur les points suivants :</p> <p>« – les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;</p> <p>« – les conditions de travail et d'emploi.</p> <p>« La négociation sur l'égalité professionnelle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines, et sur la base d'indicateurs pertinents,</p>	<p>—</p> <p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>« Les organisations ...</p> <p>... L. 132-1 à L. 132-17 se réunissent ...</p> <p>... suivants :</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>—</p> <p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>« Les organisations visées au premier alinéa se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La négociation porte notamment sur les points suivants :</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>(Art L. 132-12. - cf. Art. 6.)</p> <p>Art. L. 933-2. - Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues aux articles L. 132-1 à L. 132-17 se réunissent au moins tous les cinq ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.</p> <p>La négociation porte notamment sur les points suivants :</p> <p>1° La nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;</p> <p>2° La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;</p> <p>3° Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;</p> <p>4° Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation</p>	<p>—</p> <p>reposant notamment sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. »</p> <p>Art. 7.</p> <p>Il est inséré, après l'article L. 132-12 du code du travail, un article L. 132-12-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 132-12-1. - Dans le cadre des négociations prévues par les articles L. 132-12, premier alinéa, et L. 933-2, les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »</p>	<p>—</p> <p>Art. 7.</p> <p>Sans modification</p>	<p>—</p> <p>Art. 7.</p> <p>I. - Il ...</p> <p>... rédigé :</p> <p>« Art. L. 132-12-1. - Les négociations prévues au premier alinéa de l'article L. 132-12 prennent ...</p> <p>... hommes. »</p> <p>II. - Il est inséré, après l'article L. 933-2 du code du travail, un article L. 933-2-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 933-2-1. - La négociation prévue au premier alinéa de l'article L. 933-2 prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »</p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>professionnelle, notamment dans le cadre des contrats d'insertion en alternance ;</p> <p>4° <i>bis</i> Les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage ;</p> <p>5° Les actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;</p> <p>6° La définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle ;</p> <p>7° Les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements effectués au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation ;</p> <p>8° La recherche de réponses adaptées aux problèmes spécifiques de</p>			

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>formation dans les petites et moyennes entreprises et en particulier dans celles ayant moins de dix salariés ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>9° Les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation ;</p>			
<p>10° Les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation ;</p>			
<p>11° Les conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger ;</p>			
<p>12° Les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de ladite négociation.</p>			

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983</p>	<p>—</p> <p>Art. 8.</p>	<p>—</p> <p>Art. 8.</p>	<p>—</p> <p>Art. 8.</p>
<p>Art. 18. - Les actions réalisées au titre des plans mentionnés à l'article L. 123-4 du code du travail par des entreprises ou des groupements d'entreprises, notamment en matière de formation, de promotion ou d'organisation du travail, peuvent bénéficier d'une aide financière de l'Etat lorsqu'elles constituent des actions exemplaires pour la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p>	<p>Dans l'article 18 de la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mots : « par des entreprises ou des groupements d'entreprises » sont remplacés par les mots : « ou dans le cadre de toute convention ou accord collectif par les employeurs mentionnés à l'article L. 131-2 du même code ».</p>	<p>Sans modification</p>	<p>Sans modification</p>
<p>Un décret détermine les mesures d'application de l'alinéa qui précède.</p>			
<p>Art. L. 513-1. - Pour être électeurs, les salariés et les employeurs doivent être âgés de seize ans accomplis, exercer une activité professionnelle ou être sous contrat d'apprentissage ou être involontairement privés d'emploi, et n'avoir encouru aucune des condamnations mentionnées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.</p>			
<p>..... ..</p>			
<p>Sont également électeurs employeurs les associés en nom collectif, les présidents des conseils d'administration, les directeurs généraux et directeurs, les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, permettant de les assimiler à un employeur.</p>			<p><i>Art. add. après l'art. 8.</i></p> <p><i>Dans le cinquième alinéa de l'article L. 513-1 du code du travail, après les mots : « électeurs employeurs » sont insérés les mots : « les conjoints collaborateurs d'artisans mentionnés au répertoire des métiers, ».</i></p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>.....</p> <p>..</p> <p>Art. L. 129-3. - Lorsque l'emploi de salariés par des particuliers pour des services visés à l'article L 129-1 à leur domicile, ou la prestation de tels services par une association ou une entreprise mentionnées au même article, fait l'objet d'une aide financière du comité d'entreprise, ou de l'entreprise en l'absence de comité d'entreprise, en faveur des salariés de celle-ci, les sommes ainsi versées, à l'exception de celles allouées aux gérants salariés et aux mandataires sociaux, n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et pour l'application de la législation du travail et sont exonérées de la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu selon les règles fixées au <i>a</i> du 5 de l'article 158 du même code. Elles ne sont pas déduites du montant des dépenses à retenir pour l'assiette de la réduction d'impôt mentionnée à l'article 199 <i>sexdecies</i> du code général des impôts.</p> <p>.....</p> <p>..</p>			<p>.....</p> <p><i>Art. add. après l'art.8.</i></p> <p><i>I. - Après le premier alinéa de l'article L. 129-3 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« Lorsque les services mentionnés à l'alinéa précédent ont pour objet la garde d'un enfant de moins de trois ans, le montant maximum de l'aide financière visée au même alinéa est doublé. »</i></p> <p><i>II. - Les pertes de recettes pour l'Etat et les organismes de sécurité</i></p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 122-28-1. -</p> <p>Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.</p>	<p>Art. 9.</p> <p>Dans la première phrase de l'article L. 122-28-6 du code du travail, les mots : « prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté » sont remplacés par les mots : « assimilée à une période de</p>	<p>Art. 9.</p> <p>Supprimé</p>	<p><i>sociale résultant le cas échéant du présent article sont compensées, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575A du code général des impôts.</i></p> <p><i>Art. add. après l'art. 8.</i></p> <p><i>La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-28-1 du code du travail est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :</i></p> <p><i>« Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. La période d'activité à temps partiel prend fin au plus tard au sixième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de six ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. »</i></p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.</p>	<p>—</p> <p>travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté ».</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
	TITRE II	TITRE II	TITRE II
	<p>Dispositions relatives à la fonction publique</p>	<p>Dispositions relatives à la fonction publique</p>	<p>Dispositions relatives à la fonction publique</p>
	CHAPITRE I ^{ER}	CHAPITRE I ^{ER}	
<p>Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires</p>	<p>Dispositions modifiant la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires</p>	<p><i>Division et intitulé supprimés</i></p>	
<p>Art. 6. - La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.</p>	Art. 10.	Art. 10.	Art. 10.
<p>Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe, de leur état de santé, de leur handicap ou de leur appartenance ethnique.</p>	<p>Dans le deuxième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les mots : « de leur sexe » sont supprimés.</p>	<p><i>Supprimé</i></p>	<p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>
<p>Toutefois, des recrutements distincts pour les hommes ou les femmes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.</p>	Art. 11	Art. 11.	Art. 11.
<p>De même, des</p>	<p>Dans le quatrième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « De même » sont remplacés par</p>	<p><i>Supprimé</i></p>	<p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.</p>	<p>—</p> <p>le mot : « Toutefois ».</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :</p>			
<p>1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un supérieur hiérarchique ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce fonctionnaire dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;</p>			
<p>2° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.</p>			
<p>Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.</p>			
	<p>Art. 12.</p>	<p>Art. 12.</p>	<p>Art. 12.</p>
	<p>Les troisième, cinquième et sixième alinéas de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée sont supprimés.</p>	<p>Supprimé</p>	<p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>
	<p>Art. 13.</p>	<p>Art. 13.</p>	<p>Art. 13.</p>
	<p>Il est inséré, après l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée,</p>	<p>Il 1983 portant droits</p>	<p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<hr/>	<hr/> <p>un article 6 <i>bis</i> ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 6 <i>bis</i>. – Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.</p> <p>« Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.</p> <p>« De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes. »</p> <p>Art. 14.</p> <p>Il est inséré, après l'article 6 <i>bis</i> de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, un article 6 <i>ter</i> ainsi rédigé :</p>	<hr/> <p>et obligations des fonctionnaires, un article 6 <i>bis</i> ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 6 <i>bis</i>. - Non modifié</p> <p>Art. 14.</p> <p>Il ...</p> <p>... l'article 6 de la loi ...</p> <p>... rédigé :</p>	<hr/> <p>Art. 14.</p> <p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	<p>« Art. 6 ter. – Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :</p> <p>« 1° Le fait qu'il a subi ou refusé les agissements de harcèlement d'un supérieur hiérarchique ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce fonctionnaire dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;</p> <p>« 2° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.</p> <p>« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. »</p>	<p>« Art. 6 ter. – Aucune ...</p> <p>... notation, la discipline, la promotion, ...</p> <p>... considération :</p> <p>« 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements ...</p> <p>... d'un tiers,</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Art. 14 bis (nouveau).</p> <p>Il est inséré, après l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, un article 6 quater ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 6 quater. - Le Gouvernement dépose tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires un rapport sur</p>	<p>Art. 14 bis.</p> <p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	—	—	—
Code de procédure pénale		la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes visés à l'article 2 du présent titre. Ce rapport est établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat pour la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour la fonction publique hospitalière. Il comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, définis par décret, reposant notamment sur des éléments chiffrés, permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, d'avancement, de conditions de travail et de rémunération effective. Il dresse notamment le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, présente les objectifs prévus pour les années à venir et les actions qui seront menées à ce titre. »	
Art. 2-6. - Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations fondées sur le sexe ou sur les mœurs, peut exercer les droits reconnus à la partie			

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>civile en ce qui concerne les discriminations réprimées par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal, lorsqu'elles sont commises en raison du sexe, de la situation de famille ou des moeurs de la victime, et par l'article L. 123-1 du code du travail.</p>			
<p>Toutefois, en ce qui concerne les infractions aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail et aux quatre derniers alinéas de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord écrit de la personne intéressée, ou, si celle-ci est mineure et après l'avis de cette dernière, celui du titulaire de l'autorité parentale ou du représentant légal.</p>		<p>Art. 14 <i>ter.</i> (nouveau).</p>	<p>Art. 14 <i>ter.</i></p>
<p>Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992</p>		<p>I. - Dans le deuxième alinéa de l'article 2-6 du code de procédure pénale, les mots : « aux quatre derniers alinéas de l'article 6 » sont remplacés par les mots : « à l'article 6 <i>ter.</i> ».</p>	<p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>
<p>Art. 8. - Lorsque les actions en justice sont fondées sur le dernier alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail et sur les quatre derniers alinéas de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les débats devant toute juridiction ont lieu à huis clos ou en chambre du conseil, à la demande de l'une des parties.</p>		<p>II. - Dans l'article 8 de la loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale, les mots : « les quatre derniers alinéas de l'article 6 » sont remplacés par les mots : « l'article 6 <i>ter.</i> ».</p>	
<p>(Art. 6 de la loi n° 83-634. - cf Art. 10.)</p>		<p>III. - Dans le deuxième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « de leur sexe, » sont</p>	

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>(Art. 6 de la loi n° 83-634. - cf Art. 10.)</p>	---	supprimés.	---
<p>(Art. 6 de la loi n° 83-634. - cf Art. 10.)</p>	---	<p>IV. - Dans le quatrième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « De même » sont remplacés par le mot : « Toutefois ».</p>	---
<p>Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984</p>	---	<p>V. - Les troisième, cinquième, sixième, septième et huitième alinéas de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée sont supprimés.</p>	---
<p>Art. 21. - Pour certains corps dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et des comités techniques paritaires, des recrutements distincts pour les hommes ou pour les femmes pourront être organisés, si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante pour l'exercice des fonctions assurées par les membres de ces corps. Les modalités de ce recrutement sont fixées après consultation des comités techniques paritaires.</p>	---	Art. 14 <i>quater</i> (nouveau).	Art. 14 <i>quater</i> .
<p>En outre, lorsque des épreuves physiques sont prévues pour l'accès à un corps de fonctionnaires, des épreuves ou des cotations distinctes en fonction du sexe des candidats pourront être prévues, après consultation des comités techniques paritaires concernés.</p>	---	<p>I. - Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 21 de la loi n° 84-16 du 11</p>	<p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>
<p>Le Gouvernement déposera tous les deux ans sur le bureau des assemblées</p>	---		

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>parlementaires un rapport, établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, dressant le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique territoriale. Le Gouvernement révisera, au vu des conclusions de ce rapport, les dispositions dérogatoires évoquées à l'article 6 du titre Ier du statut général.</p> <p>Ce rapport comportera les indications sur l'application de ce principe aux emplois et aux personnels de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics visés à l'article 1er du titre Ier du statut général.</p>		<p>janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont supprimés.</p>	
<p>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p>			
<p>Art. 37. - Pour certains cadres d'emploi, emplois ou corps dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat, des recrutements distincts pour les hommes et pour les femmes pourront être organisés si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante pour l'exercice des fonctions assurées par les membres de ces cadres d'emplois, emplois ou corps.</p> <p>En outre, en cas d'épreuves physiques, celles-ci, ainsi que leur cotation,</p>			

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>peuvent être distinctes en fonction du sexe des candidats.</p>	<p>Le Gouvernement déposera tous les deux ans sur le bureau des assemblées parlementaires un rapport, établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, dressant le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale. Le Gouvernement révisera, au vu des conclusions de ce rapport, les dispositions dérogatoires évoquées à l'article 6 du titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.</p>	<p>II. - Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 37 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale sont supprimés.</p>	<p>Ce rapport comportera des indications sur l'application de ce principe aux emplois et aux personnels de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics visés à l'article 2 du titre Ier du statut général.</p>
<p>Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière</p>			
<p>Art. 34. - Pour certains corps ou emplois dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat après avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, des</p>			

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>recrutements distincts pour les hommes et pour les femmes pourront être organisés si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante pour l'exercice des fonctions assurées par les membres de ces corps ou emplois.</p>		<p>III. - Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 34 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière sont supprimés.</p>	
<p>En outre, en cas d'épreuves physiques, la nature de ces épreuves et leur cotation peuvent être distinctes en fonction du sexe des candidats.</p>			
<p>Le Gouvernement déposera tous les deux ans sur le bureau des assemblées parlementaires un rapport, établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, dressant le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique hospitalière. Le Gouvernement révisera, au vu des conclusions de ce rapport, les dispositions dérogatoires évoquées par l'article 6 du titre Ier du statut général.</p>			
<p>Ce rapport comportera des indications sur l'application de ce principe aux emplois et aux personnels des établissements énumérés à l'article 2 du présent titre.</p>			
<p>Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat</p>	<p>CHAPITRE II</p> <p>Dispositions modifiant la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.</p>	<p>CHAPITRE II</p> <p><i>Division et intitulé supprimés</i></p>	

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. 12. - Les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires de l'Etat, définie à l'article 9 du titre Ier du statut général, sont notamment : le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, les commissions administratives paritaires, les comités techniques paritaires et les comités d'hygiène et de sécurité.</p>	<p>Art. 15.</p> <p>Il est inséré, après l'article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, un article 14 <i>bis</i> ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 14 <i>bis</i>. - Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'Etat. »</p>	<p>Art. 15.</p> <p>L'article 12 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Afin de concourir, les membres des organismes consultatifs représentant l'administration en Conseil d'Etat. »</p>	<p>Art. 15.</p> <p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>
	<p>Art. 16.</p> <p>Il est inséré, après l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, un article 15 <i>bis</i> ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 15 <i>bis</i>. - Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'Etat. »</p>	<p>Art. 16.</p> <p>Supprimé</p>	<p>Art. 16.</p> <p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>
	<p>Art. 17.</p> <p>Il est inséré, après</p>	<p>Art. 17.</p> <p>Alinéa sans</p>	<p>Art. 17.</p> <p><i>La commission s'en</i></p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	<p>l'article 20 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, un article 20 <i>bis</i> ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 20 <i>bis</i>. – Les jurys dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.</p> <p>« Les statuts particuliers peuvent, exceptionnellement, prévoir que la mixité est assurée par la présence d'au moins un membre de chaque sexe, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et des comités techniques paritaires.</p> <p>« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et comités de sélection appartenant à chacun des sexes. »</p>	<p>modification</p> <p>« Art. 20 <i>bis</i>. - Alinéa sans modification</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>« Un décret ...</p> <p>... des jurys appartenant à chacun des sexes. »</p> <p>Art. 17 <i>bis</i> (nouveau).</p> <p>Il est inséré, après l'article 26 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, un article 26 <i>bis</i> ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 26 <i>bis</i>. - Les jurys et les comités de sélection, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les</p>	<p>—</p> <p><i>remet à l'avis de la commission des lois.</i></p> <p>Art. 17 <i>bis</i>.</p> <p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	Art. 18. Il est inséré, après l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, un article 58 <i>bis</i> ainsi rédigé :	hommes. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et des comités de sélection appartenant à chacun des sexes. » Art. 18. Alinéa sans modification	Art. 18. <i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i>
	« Art. 58 bis. – Les jurys et les comités de sélection constitués pour la promotion dans un grade ou un corps d'avancement, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. « Les statuts particuliers peuvent, exceptionnellement, prévoir que la mixité est assurée par la présence d'au moins un membre de chaque sexe, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et des comités techniques paritaires.	« Art. 58 bis. – Les jurys un grade, dont les membres les hommes.	
	« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et comités de sélection appartenant à chacun des sexes. »	Alinéa sans modification <i>Alinéa supprimé</i>	

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p align="center">—</p> <p>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p>	<p align="center">—</p> <p align="center">CHAPITRE III</p> <p>Dispositions modifiant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.</p>	<p align="center">—</p> <p align="center">CHAPITRE III</p> <p align="center"><i>Division et intitulé supprimés</i></p>	<p align="center">—</p> <p align="center">Art. 19.</p> <p align="center"><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>
<p>Art. 42. - Lorsque les concours ainsi que les examens prévus aux articles 39 et 79, de catégorie C, sont organisés directement par une collectivité ou un établissement non affilié, le jury comprend au moins un représentant du centre de gestion.</p> <p>Lorsque les concours ainsi que les examens prévus aux articles 39 et 79, de catégories A et B, sont organisés par les centres de gestion ou par les collectivités et établissements non affiliés, le jury comprend au moins un représentant du Centre national de la fonction publique territoriale.</p> <p>Le jury comprend un représentant au moins de la catégorie correspondant au cadre d'emploi, emploi ou corps pour le recrutement organisé.</p>	<p align="center">Art. 19.</p> <p>L'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p align="center">« Les jurys dont les membres sont désignés par l'autorité organisatrice de concours compétente sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.</p> <p align="center">« Les statuts particuliers peuvent, exceptionnellement, prévoir que la mixité est assurée par la présence d'au moins un membre de chaque sexe. »</p>	<p align="center">Art. 19.</p> <p>L'article 42 ...</p> <p>... com-plété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p align="center">« Les jurys sont composés de façon à concourir ...</p> <p align="center">... les hommes. »</p> <p align="center"><i>Alinéa supprimé</i></p>	

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière</p> <p>Art. 20. - Les commissions administratives paritaires comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel.</p> <p>Les représentants de l'administration sont désignés par l'autorité administrative compétente de l'Etat pour les commissions administratives paritaires nationales et départementales et par l'assemblée délibérante de l'établissement pour les commissions administratives paritaires locales.</p> <p>Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.</p> <p>Au premier tour de scrutin, les listes sont présentées par les organisations syndicales de fonctionnaires représentatives. Si aucune liste n'est déposée par ces organisations ou si le nombre</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE IV</p> <p>Dispositions modifiant la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (titre IV)</p> <p style="text-align: center;">Art. 20.</p> <p>Après le deuxième alinéa de l'article 20 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'Etat. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE IV</p> <p style="text-align: center;"><i>Division et intitulé supprimés</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 20.</p> <p>Après le deuxième alinéa ...</p> <p>... hospitalière, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Art. 20.</p> <p style="text-align: center;"><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>de votants est inférieur à un quorum fixé par décret en Conseil d'Etat, il est procédé, dans un délai fixé par ce même décret, à un second tour de scrutin pour lequel les listes peuvent être présentées par toute organisation syndicale de fonctionnaires.</p> <p>.....</p> <p>..</p>	<p>Art. 23. - Dans chaque établissement, à l'exception de ceux qui relèvent des dispositions des articles L. 714-17 à L. 714-19 du code de la santé publique, il est créé un comité technique paritaire comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et du personnel.</p>	<p>Art. 20 bis (nouveau).</p>	<p>Art. 20 bis.</p>
<p>Le comité technique paritaire est présidé par le président de l'assemblée délibérante ou son représentant, membre de cette assemblée. Le directeur de l'établissement est membre de droit. Les autres membres représentant l'administration sont désignés par l'assemblée délibérante. Les représentants du personnel à cette assemblée ne peuvent être désignés en qualité de représentant de l'administration au comité technique paritaire.</p>	<p>Avant le troisième alinéa de l'article 23 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>	
		<p>« Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par</p>	

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales parmi l'ensemble des fonctionnaires et agents non titulaires employés dans l'établissement, à l'exception de ceux mentionnés au dernier alinéa de l'article 2. Lorsqu'il n'existe aucune organisation syndicale dans l'établissement, les représentants du personnel sont élus.</p>	<p>Art. 21.</p> <p>Il est inséré après l'article 30 de la loi précitée un article 30-1, ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 30-1. – Les jurys dont les membres sont désignés par l'autorité organisatrice de concours compétente sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.</p> <p>« Les statuts particuliers peuvent, exceptionnellement, prévoir que la mixité est assurée par la présence d'au moins un membre de chaque sexe. »</p>	<p>décret en Conseil d'Etat. »</p> <p>Art. 21.</p> <p>Il est inséré, après l'article 30 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, un article 30-1, ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 30-1. – Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa supprimé</p>	<p>Art. 21.</p> <p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>
<p>Art. 22.</p> <p>L'article 35 de la loi précitée est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Les jurys dont les membres sont désignés par l'autorité organisatrice des examens professionnels compétente sont composés de</p>	<p>Art. 22.</p> <p>L'article 35 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>Art. 22.</p> <p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois.</i></p>	

Textes en vigueur	Texte des conclusions de la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	<p>façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.</p> <p>« Les statuts particuliers peuvent, exceptionnellement, prévoir que la mixité est assurée par la présence d'au moins un membre de chaque sexe. »</p>	<p>—</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>TITRE III</p> <p>DISPOSITIONS TRANSITOIRES</p> <p><i>Division et intitulé nouveaux</i></p> <p>Art. 23 (<i>nouveau</i>).</p> <p>Les dispositions du titre II de la présente loi relatives aux commissions administratives et aux comités techniques paritaires s'appliquent à compter de la date du prochain renouvellement de ces organes suivant la date de publication du décret en Conseil d'Etat prévu aux articles 15 et 20 de la présente loi.</p> <p>Art. 24 (<i>nouveau</i>).</p> <p>Les dispositions du titre II de la présente loi relatives à la composition des jurys et des comités de sélection sont applicables aux jurys et comités de sélection dont la composition est fixée après la publication du décret en Conseil d'Etat fixant les modalités d'application des articles 17, 18, 19, 21 et 22 de la présente loi.</p>	<p>—</p> <p>TITRE III</p> <p>DISPOSITIONS TRANSITOIRES</p> <p>Art. 23.</p> <p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois</i></p> <p>Art. 24.</p> <p><i>La commission s'en remet à l'avis de la commission des lois</i></p>

