



Bulletin du Groupe Socialiste Sénat

N° 80 - Mardi 8 avril 2008



S O M M A I R E

- ▶ **Edito du Président** p. 3

- ▶ **Point d'actualité** p. 4
 - ⇒ Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
 - ⇒ Propositions de loi relative aux conditions de commercialisation et d'utilisation de certains engins motorisés

- ▶ **Note d'information** p. 16
 - ⇒ Perspectives de réformes de la gendarmerie nationale

- ▶ **Question d'actualité** p. 19
 - ⇒ Politique économique du Gouvernement par **François MARC**
 - ⇒ Situation de Grandrange par **Jean-Marc TODESCHINI**
 - ⇒ Suppressions de postes dans l'Education nationale par **Jean-Luc MELENCHON**

- ▶ **Communiqués de presse** p. 22
 - ⇒ Le nouveau projet de loi sur les contrats PPP : des répercussions dangereuses sur le monde du bâtiment !
 - ⇒ Question de la fin de vie : un vrai débat s'impose au Parlement !



Edito du Président

Sarkozy et ses promesses

La chute de popularité de Nicolas Sarkozy ne s'explique pas seulement par ses difficultés à assurer la fonction présidentielle et à assumer sa vie privée. Elle s'explique aussi par la confrontation entre ses promesses et la réalité. Pendant la campagne électorale, il avait promis « je ne vous décevrais pas », voulant rompre ainsi avec les multiples promesses sans lendemain de l'ère Chirac. Le voilà cependant confronté aux mêmes démons.

Il voulait être le président du pouvoir d'achat, il est celui des cadeaux fiscaux et de l'incapacité du gouvernement à répondre aux angoisses des Français face à la montée de l'inflation et à la crise financière qui grossit.

Il voulait être aussi le président des ouvriers, porteur d'un discours volontariste dès qu'il s'agit de politique industrielle. Or, après avoir fait miroiter aux ouvriers de Gandrange le 4 février dernier que l'Etat allait sauver l'activité, il laisse Arcelor-Mittal fermer un site vital pour l'industrie lorraine et laisse périliter une filière industrielle stratégique pour l'indépendance nationale.

Il voulait être le président qui se battrait partout où les droits de l'Homme sont menacés, il reconduit la « Francafrique » et préserve avant toute autre considération nos intérêts économiques en Chine, malgré une stagnation flagrante de la défense des droits de l'Homme dans ce pays. Il ne voulait pas apparaître trop pro-américain, il fait réintégrer sans condition la France dans l'OTAN.



Il voulait être le président de la réforme, mais les réformes qu'il mène sont handicapées et engluées par celle de l'Etat.

Son discours sur la modernisation et l'évaluation des politiques publiques, au nom de la réduction des déficits, cache sinon une offensive généralisée de réduction de l'Etat, du moins une improvisation et un cafouillage sur les objectifs réellement poursuivis et les moyens mis en oeuvre. Pour preuve de ce déficit de pilotage, on cherche vainement dans le calendrier parlementaire des semaines à venir une réforme d'importance. Mais il est vrai que court-circuiter le Parlement, sur l'Afghanistan, la réforme de l'Etat, les retraites, permet l'économie d'une confrontation avec les propositions de l'opposition et permet de ménager une majorité déjà inquiète des mauvais résultats de l'action de Nicolas Sarkozy, ou inquiète de l'absence de résultats.

C'est donc une responsabilité accrue que portent les sénateurs socialistes, renforcés aux dernières élections locales. Plus que jamais, nous devons apparaître aux yeux de nos concitoyens en capacité de forger une alternative crédible et représenter un recours, lorsque viendra le temps du bilan des promesses.

Jean-Pierre BEL



Projet de loi

portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

I/ UNE URGENCE LEGISLATIVE

La France fait l'objet de trois procédures en manquement pour n'avoir pas transposé trois directives européennes dans les délais impartis :

- la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (délai : 02/12/03)

- la directive 2002/73 du 23 septembre 2002 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes pour l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (délai : 05/10/05)

- la directive 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (délai : 19/07/03)

D'autre part, le projet transpose aussi :

- une partie de la directive 2006/54 du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (délai : 15/08/08) et

- la directive 2004/113 du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès et la fourniture de biens et services (délai expiré le 21/12/07).

En ce qui concerne les trois premières directives, les procédures engagées par la Commission imposent de modifier rapidement la législation française, sous peine de sanctions. La non transposition de la directive 2000/78 a donné lieu à une mise en

demeure, et les directives 2002/73 et 2000/43 à un avis motivé, ce qui signifie que le gouvernement n'avait pas répondu à une précédente mise en demeure dans un délai de deux mois. Si aucune réponse n'intervient dans un nouveau délai de deux mois, la Commission peut saisir la Cour de Justice des Communautés européennes, et inviter la Cour à infliger une amende au pays concerné. La nécessité d'enclencher la procédure de transposition explique la précipitation avec laquelle ce projet de loi est passé en Commission à l'AN début février.

En l'état actuel du droit français, la Commission estime que la France :

- n'a pas défini correctement les discriminations directes, indirectes et le harcèlement

- a interdit l'injonction à discriminer de façon trop restrictive

- n'a pas inscrit l'interdiction de discrimination dans l'accès au travail indépendant et en ce qui concerne les organisations professionnelles

- a limité le droit des entités intéressées (associations) à ester en justice pour défendre les victimes

II/ L'ETAT DU DROIT

a/ En Europe

Les principes juridiques relatifs à la non discrimination sont présents dans les textes internationaux depuis longtemps, mais n'ont fait l'objet d'une politique européenne que depuis le **Traité d'Amsterdam de 1997** et l'introduction de l'article 13 de ce traité qui donne compétence à l'UE pour lutter contre toutes les formes de discrimination.

Un Programme d'action de lutte contre la discrimination a été mis en place (2001-2006), et 2007 a été choisi par la Commission pour être " l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous " afin de lutter contre toutes les formes de discriminations.

Dans son rapport annuel sur l'égalité et la non discrimination, la Commission européenne consacre un chapitre aux récentes évolutions législatives dans les Etats membres.

En général, les directives relatives à l'égalité hommes - femmes ont été transposées correctement ou sont en voie de l'être. Ainsi, la directive 2004/113 a déjà été transposée dans le droit national de plusieurs Etat membres (Allemagne, Irlande, Autriche)

En revanche, les directives 2000/43 et 2000/78 sont plus difficilement transposées, notamment dans des pays qui ont des " lacunes " juridiques dans ces matières.

" Certains thèmes se sont révélés plus difficiles à traiter que d'autres. Initialement, la mise en oeuvre de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle a posé des difficultés dans un grand nombre d'Etats membres. Cependant, cette question semble maintenant résolue dans l'ensemble des pays. Par ailleurs, dans beaucoup d'Etats membres, il existe de nombreuses lacunes juridiques relatives à la discrimination fondée sur le handicap, surtout sur l'obligation d'aménagement raisonnable. Des problèmes techniques et de coûts contribuent à aggraver les inégalités. De nombreux pays ne disposent d'aucune statistique, en conséquence de quoi il est difficile de connaître le degré de gravité réel de la situation. Le modèle d'intégration français, par exemple, constitue un obstacle pour mesurer les discriminations car il ne reconnaît pas l'existence des minorités (interdiction de statistiques ethniques) " explique Annick Masselot, Chercheuse au national Centre for Research on Europe, Université de Canterbury, Nouvelle Zélande

b/ En France

Au demeurant, la France est dotée d'un arsenal juridique conséquent en la matière. Depuis les années 70, tous les gouvernements ont tenu à y apposer leur marque.

- **Loi du 22 décembre 1972 et Loi Roudy du 13 juillet 1983** pour l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, Loi du 9 mai 2001 rendant obligatoire la négociation collective sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise et la branche

- **Loi du 4 août 1982** interdisant les discriminations en matière d'embauche, de licenciement et de sanctions disciplinaires

- **Loi du 16 novembre 2001** ouvrant la possibilité aux associations et aux syndicats d'ester en justice

- **Loi du 30 décembre 2004** créant la HALDE, autorité administrative indépendante disposant de pouvoirs d'investigations pour instruire les dossiers, accompagnant les victimes et émettant des avis auprès des pouvoirs publics

- **Loi du 11 février 2005** relative aux personnes handicapées, comportant des mesures anti-discriminatoires en matière d'emploi et de travail

- **Loi du 23 mars 2006** relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes encourageant les branches et les entreprises à ouvrir des négociations avant le 31 décembre 2010 sous peine des sanctions financières

- **Loi du 31 mars 2006** créant l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances et conférant à la Halde le pouvoir de proposer des transactions financières alternatives aux procédures pénales en matière de discrimination. L'article 24 de cette Loi crée le CV anonyme à titre expérimental.

- **Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 octobre 2006**, signé par l'ensemble des organisations représentatives, pour promouvoir la non discrimination et l'égalité de traitement dans l'entreprise en matière de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière. Cet accord prévoit :

✓ la présentation annuelle par le chef d'entreprise au comité d'entreprise des éléments permettant de faire le point sur la diversité. Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont donc pas cette obligation ;

✓ la création d'un comité élargi de la diversité comprenant les représentants du personnel ;

- ✓ la modification du règlement intérieur de l'entreprise s'il comporte des dispositions contraires aux prescriptions de l'accord ;
- ✓ l'expérimentation du CV anonyme ;
- ✓ le recensement des bonnes pratiques et leur diffusion, avec la mise en place d'un groupe de travail paritaire au niveau national interprofessionnel ;
- ✓ des recommandations aux entreprises pour développer la prise de conscience, notamment des hiérarchies sur le thème de l'égalité des chances ;
- ✓ La prise en compte de la diversité dans les négociations de branches.

III LES RESULTATS DES ENQUETES LES PLUS RECENTES

1/ du BIT

a/ Une étude du Bureau International du travail (BIT) publiée le 10 mai 2007 dresse un état des lieux des discriminations au travail dans le monde. Au-delà des déclarations unanimes condamnant la discrimination, le rapport constate une inégalité persistante entre les sexes. L'écart moyen de salaire en Europe reste de 15 %, et les femmes n'occupent que pour 28 % des postes de responsabilité. La discrimination fondée sur le handicap reste préoccupante : selon le BIT, en Europe, un demandeur d'emploi de 16 à 64 ans a 66 % de chances de trouver un emploi, une personne handicapée n'a que 47 % de chances.

Le BIT a réalisé un test de discrimination portant sur des offres d'emploi de moyenne et basses qualifications, chaque offre d'emploi recevant deux réponses fictives avec des noms d'origines différentes.

En France comme en Espagne, Italie, Allemagne, Pays-Bas, Belgique et Suède, quatre fois sur cinq, un employeur préfère embaucher un candidat d'origine hexagonale ancienne plutôt qu'un candidat d'origine maghrébine ou africaine.

Le BIT a constaté que seuls 11 % des employeurs ont respecté l'égalité de traitement entre les candidats tout au long du processus, 70 % ont favorisé le candidat portant un nom français, et 19 % ont favorisé le candidat d'origine immigrée. Au demeurant, même en cas de respect de la procédure ou de CV anonyme, le BIT constate que lorsque les employeurs ont le choix, ils préfèrent le candidat d'origine hexagonale ancienne.

L'enquête relève que dans la vente, le commerce, les services, les transports, l'accueil, le secrétariat, le BTP, l'action sociale, le candidat portant un nom français est choisi trois fois sur quatre. Dans le secteur en tension de l'hôtellerie restauration, cette proportion est de quatre sur cinq.

Le BIT relève aussi de nouvelles formes de discriminations :

- **les tests génétiques révélant un problème médical actuel ou futur sont utilisés pour exclure ou licencier les travailleurs qui ont une prédisposition à contracter telle maladie.** Leur utilisation comme justification de décisions a été remise en cause par les tribunaux en Allemagne, aux Etats-Unis et en Chine.

- **le mode de vie et le point de savoir si un individu mène une vie " saine " devient un facteur non négligeable.** Ainsi, une surcharge pondérale, le fait d'être fumeur ou de souffrir d'hypertension sont des éléments discriminants. En Nouvelle-Zélande, le ministère du Travail a indiqué que les entreprises qui refusent d'embaucher des fumeurs ne sont pas dans l'illégalité puisque qu'aucune loi de ce pays n'inclue le fait de fumer dans les motifs de discrimination illégaux.

- **la stigmatisation dans l'emploi des personnes atteintes du VIH ou supposées l'être est courante**

b/ Le BIT a aussi réalisé une étude " Tendances mondiales l'emploi des femmes " en mars 2008, qui montre que les femmes sont davantage touchées par le chômage et la précarité. On compte 1,2 milliard de femmes au travail en 2007, pour 1,8 milliard d'hommes. Parallèlement, le chômage des femmes est passé de 70,2 à 81,6 millions, soit un taux de 6,4 % contre 5,7 % pour les hommes.

Le plus grave, selon le rapport, est que " **rester en dehors de la population active est plus souvent une obligation qu'un choix.** Il est probable que les femmes opteraient pour un travail rémunéré hors de leur foyer qu'il devenait socialement acceptable qu'elles le fassent. ". En outre, 51,7 % des femmes occupent un emploi dit vulnérable, soit à leur propre compte, soit comme travailleuse familiale non rémunérée.

Les femmes gagnent en général moins que les hommes, tant en raison des secteurs où elles tra-

vailent (agriculture et services) que des types d'emplois auxquels elles peuvent prétendre en raison de leur faible éducation dans de nombreux pays.

2/ de la HALDE

Le rapport annuel pour 2006 de la Halde indique **une montée en flèche des saisines, passées de 1410 en 2005 à 4058 en 2006**. Une grande majorité concerne l'emploi (43%), et les relations avec les services publics (22,5 %). L'origine, pour 35 % des réclamations, demeure le critère le plus invoqué par les plaignants. Viennent ensuite le handicap et la santé (18,6 %), l'âge (6 %), le sexe (5%), la situation de famille (2 %) et l'orientation sexuelle (1,5 %)

En 2006, la Halde a conclu 20 transactions pénales concernant essentiellement des discriminations liées à l'âge. Elle a saisi le Parquet dans 42 dossiers et présenté des observations dans 48 affaires.

En octobre 2007, la deuxième édition du guide pratique de la Halde a permis de dresser un état des bonnes pratiques qui révèle une plus forte implication des entreprises que précédemment. La Halde a envoyé un questionnaire à 256 grandes entreprises, 173 ont répondu, ce qui est en soi une indication d'une relative implication. Des Chartes et Codes éthiques ont été mis en place, des accords d'entreprise signés et des diagnostics réalisés sur l'égalité professionnelle et les personnes handicapées. Des actions de sensibilisation et de formation sont menées en direction des services de ressources humaines prioritairement.

18 grandes entreprises (Accor, AGF, France télévision, Gaz de France ...) ont réalisé des tests de discrimination pour vérifier la neutralité de leurs procédures d'embauche et de promotion. 87 entreprises ont engagé des actions pour rendre leurs pratiques de recrutement plus objectives, et 79 ont conclu des partenariats avec des organismes externes (Education nationale, associations,...) pour diversifier leurs sources de recrutement. 64 entreprises ont mis en place une procédure de recours interne et de recueil de plaintes sur le harcèlement et les comportements discriminatoires.

Malgré ces avancées, la Halde constate certaines carences : très peu d'entreprises ont mis en place

des politiques globales prenant en compte plusieurs publics. Les actions en faveur de l'égalité hommes - femmes, de l'emploi des personnes handicapées, sont entrées dans les mœurs. Il en va autrement pour les accords sur la diversité, qui n'ont été signés que par six entreprises (AXA, Accor, Casino, Danone, PSA, Thales). Pourtant les réclamations auprès de la Halde portent majoritairement sur les discriminations liées à l'âge et celles liées aux origines ethniques.

Peu d'actions sont menées sur le déroulement de carrière, qui concerne pourtant 2/3 des réclamations, le tiers restant mettant en cause le recrutement. La question centrale, notamment pour les femmes, reste celle du "plafond de verre", soit l'impossibilité d'accéder à certaines responsabilités.

3/ de l'Observatoire des discriminations

De l'automne 2005 à l'automne 2006, 6461 CV ont été envoyés en réponse à 1340 offres d'emploi, l'objectif étant de constituer un "point zéro" pour mesurer dans l'avenir le résultat des politiques anti-discrimination. Un premier essai avait été réalisé en 2004.

Ont été comparés les résultats obtenus par un "candidat de référence", un homme de 30 ans français de souche par ses nom et prénoms et sans photo, et des candidats factices : un homme de 48 ans, une femme avec trois enfants, un candidat avec des nom et prénoms à consonance maghrébine, un candidat reconnu handicapé par la CDAPH (ex COTOREP). Toutes les tailles d'entreprise, les secteurs d'activité, les régions, les catégories socio-professionnelles, ont été testés. Les résultats sont édifiants.

Quel que soit le secteur, la taille de l'entreprise ou la région, le candidat de 48 ans se voit fermer toutes les portes dès l'envoi de son CV. Un cadre a 7 fois moins de chances d'être reçu que le candidat référent, avec 14 % seulement. S'il est employé, il a 22 % de chances d'être reçu. Dans une entreprise de 200 salariés et plus, il a 11 % de chances d'être reçu. **Dans l'accès à l'emploi, l'âge apparaît comme le facteur de discrimination le plus grave, ce qui contredit profondément les discours gouvernementaux et patronaux sur l'emploi des "seniors".**

La situation est particulièrement sérieuse pour un poste de commercial en Ile de France, puisqu'elle s'est aggravée depuis les tests réalisés en 2004 : le candidat avait 3,7 fois moins de chances d'être reçu, il en a 7,7 fois moins aujourd'hui.

Le second candidat le plus discriminé est le candidat au patronyme maghrébin, qui a 36 % de chances d'être reçu. Il reçoit donc 6 fois moins de réponses que le candidat de référence. La discrimination est d'autant plus forte s'il est cadre. Quel que soit le taux de sélectivité des emplois, la discrimination est la même. Elle devient particulièrement forte pour des postes de commerciaux, où le candidat, par rapport à 2004, passe de 5 à 25 fois moins de chances d'obtenir un entretien. La discrimination est aussi variable selon les régions, l'Ets étant suivi par la région PACA.

Le candidat handicapé a 54 % de chances en moyenne d'être reçu. Il est particulièrement discriminé sur les postes de commerciaux avec 19 % de chances d'être reçu. Dans ce seul cas, la situation s'améliore par rapport à 2004, mais il est vrai qu'entre temps, la contribution des entreprises à l'AGEFIPH a été augmentée. Il a même 82 % de chances d'obtenir un entretien s'il est cadre.

La femme de 32 ans, mariée avec trois enfants, a 63 % de chances d'être convoquée par rapport au candidat de référence, avec un taux relativement similaire quel que soit le type d'emploi, avec un léger avantage aux professions intermédiaires (74 %) et un désavantage pour les postes d'ouvrière (54 %).

Le candidat au visage disgracieux a 71 % de chances d'être convoqué par rapport au candidat de référence, mais ce résultat chute à 54 % à la fois pour les métiers de vente, et quel que soit le métier, en Ile de France. A contrario, les postes de cadres et d'ouvriers sont ouverts à environ 95 %. Globalement, on constate que les entreprises les plus petites, de moins de vingt salariés, sont les moins discriminantes, de même que le secteur BTP-construction.

Au seul stade du tri du CV, 137 hommes de 48 ans, 132 hommes au patronyme maghrébin, 122 candidats handicapés et 109 femmes auraient pu porter plainte. Au total, dans 605 cas sur 6461 CV envoyés, un candidat susceptible d'être discriminé n'a pas obtenu de réponse positive alors que le candidat de référence se voyait proposer un entretien.

4/ de la DARES

Ce test a concerné spécifiquement les candidats à l'emploi d'origine maghrébine ou africaine. Il a été supervisé par le BIT.

Sur les 1100 tests exploitables, tout au long du processus de recrutement, les décisions prises par les employeurs ont favorisé 770 candidats d'origine hexagonale apparente au détriment de 209 candidats d'origine apparente immigrée. 121 tests ont montré un traitement équivalent.

La discrimination se manifeste au premier contact avec 33% de refus d'entretien consécutif à l'envoi d'un CV. A l'issue de l'entretien, dans 41 % des cas, l'employeur fait la même proposition aux deux candidats. Les autres 59 % sont mis en attente, ce qui se conclut dans les $\frac{3}{4}$ des cas par le choix du candidat d'origine hexagonale ancienne et pour 1/5 par le choix du candidat d'origine immigrée.

Ces proportions sont à peu près équivalente quelle que soit la branche, la seule différence se situant au moment du processus de recrutement, mais le résultat restant équivalent. On note aussi que les principales victimes sont les hommes d'origine africaine (54 %), puis les femmes d'origine africaine (50 %) les hommes d'origine maghrébine (47 %) et les femmes d'origine maghrébine (27 %).

5/ de VIGEO EUROPE

Cette enquête concerne **les pratiques des entreprises européennes** en matière de non discrimination en direction des catégories susceptibles d'être défavorisées. Elle a touché 562 grandes entreprises européennes cotées établies dans 18 états différents sur la période mars 2006 - octobre 2007. Elle a été réalisée pour le BIT afin de déterminer comment les principes de l'OIT sont observés dans ces entreprises.

Elle révèle (p.13 et s.) que 44 % d'entre elles limitent leur intervention à l'information, 32 % ne déploient pas de moyens spécifiques et 20 % mobilisent moyens et procédures internes. **Seules 4 % ont signé des accords avec les syndicats et ont mis en oeuvre de véritables dispositifs.**

Sur une échelle où la pleine observation des objectifs de l'OIT se situerait au niveau 100, les niveaux moyens d'engagement en faveur de la prévention des discriminations et de promotion de l'égalité se situent au niveau 46.

Le classement place en tête la Norvège avec 51, suivie de la France avec 47. La note la plus basse va à l'Islande (18,7).

Le secteur le plus avancé est celui des industries pharmaceutiques et des biotechnologies, puis l'assurance et les transports aériens. Les secteurs les moins engagés sont le BTP, l'hôtellerie-restauration, les loisirs, les équipements mécaniques et l'agro-alimentaire. Pour 56 % des entreprises, les mesures se limitent à l'entreprise principale et ne concernent pas les filiales.

89 % des entreprises ont des engagements en la matière, mais 52,5 % seulement les ont écrits et 11 % se sont fixés des objectifs chiffrés. 28 % des entreprises ont désigné une personne ou une fonction chargée de veiller à l'application de la non discrimination. 44% développent des campagnes de sensibilisation ou de formation ou mettent en place des lignes directes et anonymes. 25 % des entreprises se sont dotées de processus de recrutement prévenant les risques de discrimination, de définitions disciplinaires, ont réalisé des audits internes, ou ont pris des mesures pour favoriser l'intégration des personnes handicapées. Certaines ont inclus des objectifs en matière d'égalité professionnelle dans leur système d'évaluation individuelle des cadres (Essilor, Pearson, Deutsche Bank).

Les résultats révèlent que l'accès des femmes aux fonctions de direction est particulièrement difficile dans les secteurs du BTP, de l'automobile, du matériel de construction et des composants mécaniques.

Les personnes handicapées ne sont jamais plus de 4% de l'effectif sur l'ensemble des secteurs. Sur la période d'évaluation, 4,6 % des entreprises ont été mises en cause pour des cas avérés de discrimination à l'encontre de salariés, le plus souvent des femmes et des minorités ethniques.

6/ de l'INSEE

Cette enquête " Regards sur la parité " publiée en février 2008 porte spécifiquement sur les **inégalités entre les hommes et les femmes** dans de nombreux domaines. S'agissant d'emploi, bien qu'elles obtiennent des résultats scolaires supérieurs à ceux des hommes, les femmes sont encore défavorisées.

L'INSEE constate que le taux d'activité des femmes entre 25 et 59 ans est en nette augmentation : 60 % en 1975 et 82 % en 2006. Dans le même temps, le taux d'activité des hommes passe de 97 à 95 %.

Le chômage touche davantage les femmes que les hommes. De 15 à 24 ans, il est de 21 % pour les hommes et de 24 % pour les femmes. De 25 à 49 ans, il est respectivement de 7 % et 9%. L'INSEE note aussi que la baisse du chômage (catégorie 1) enregistrée depuis 2006 est plus marquée pour les femmes : en un an, le taux de chômage des femmes est passé de 10 % à 8,4 % et celui des hommes de 7,9 % à 7,5 %. **Cette différence s'explique par le développement des emplois de services et du temps partiel imposé, formes de précarité qui touchent surtout les femmes.** 31 % des femmes salariées sont à temps partiel, contre 6 % des hommes.

Il n'est donc pas surprenant que le nombre de femmes vivant sous le seuil de pauvreté soit plus élevé à 12,6 % que celui des hommes à 11,5 %. Pour les familles monoparentales, on compte 95 000 pères vivant sous le seuil de pauvreté contre 435 000 femmes inactives et 631 000 femmes actives, soit un rapport de 15,4 % à 75,8 %.

Dans le secteur marchand, pour les seuls salariés à temps complet, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est de 23 % globalement et de 27 % chez les cadres. Cette différence s'explique par le fait que les femmes occupent plus souvent des postes dans des secteurs moins rémunérateurs. Dans la Fonction publique, l'écart reste de 15 % et atteint 27 % dans la FP hospitalière (les hommes sont chirurgiens, les femmes aides-soignantes).

Au total, pour l'ensemble des salariés du public et du privé, les différences de caractéristiques des emplois occupés (formation, temps de travail, expérience...) n'expliquent que 75 % des écarts de salaires, le reste ne relevant que de la discrimination.

Dans le secteur privé, un poste d'encadrement sur quatre est occupé par une femme, et dans la Fonction Publique d'Etat, 16 % des emplois de direction sont occupés par des femmes. **La différence de salaire annuel net moyen des dirigeants de société salariés est de 47 % en moyenne. Elle atteint 66 % dans les services.**

Il résulte de ces données que la retraite des femmes est de manière constante de 46 % inférieure à celle des hommes. Le développement du temps partiel ne pourra qu'aggraver cette situation.

7/ de l'APEC

Le rapport de l'APEC du 6 mars 2008 précise l'ampleur des discriminations salariales dont les femmes sont victimes. Il apparaît que les interruptions de carrière dues à des maternités et les différences de secteurs n'expliquent pas tout, puisqu'à âges et expériences égaux, la différence inexpliquée reste de 7 %. L'APEC observe que les écarts sont plus importants (36 %) dans les fonctions où les femmes sont peu présentes (ex : production) que dans les ressources humaines où elles sont 70 % des effectifs, et où l'écart de salaires n'est que de 5 %.

Les écarts s'accroissent aussi avec l'âge. Ils sont de 6 % pour les cadres de moins de 30 ans, et de 38 % pour les cadres de plus de 55 ans.

Cette suite d'enquêtes permet de dégager des constantes : la réalité des discriminations au détriment de groupes clairement identifiés (les salariés " âgés ", les personnes d'origine immigrée, les femmes, les personnes handicapées), la relative faiblesse de l'engagement des entreprises au-delà des déclarations d'intention, et la nécessité de renforcer l'arsenal juridique.

IV LES RECOMMANDATIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE

1/ L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous

Elle s'est ouverte par le sommet de Berlin des 30 et 31 janvier 2007, où Ursula von der Layen, ministre allemande, a indiqué que la force de l'Europe réside dans sa diversité. Elle a défini quatre groupes qui lui tiennent à cœur : les personnes âgées, les jeunes, les immigrants et les jeunes femmes.

" Autrement dit, les mêmes catégories de personnes appelées par l'Union européenne à venir gonfler le taux d'emploi, c'est-à-dire la popula

tion active. En quelques années, la préoccupation économique et sociale d'augmenter le nombre d'actifs - qui doit diminuer de 20 millions de personnes au cours des 25 prochaines années - a en quelque sorte accéléré la cause de la lutte contre les inégalités et les discriminations pour former une société européenne fondée sur un modèle inclusif qui ne tolère pas les discriminations."
(Source Liaisons sociales Europe 21 février 2007)

2/ La Halde et l'OIT formulent quatre recommandations en direction des entreprises et des organisations patronales et syndicales pour lutter contre les discriminations.

a/ une plus grande mobilisation des organisations syndicales :

- les délégués du personnel peuvent saisir les employeurs dans le cadre de leur droit d'alerte. L'employeur doit alors mener une enquête et faire cesser la discrimination si elle est avérée. En cas de désaccord entre l'employeur et les DP, ceux-ci peuvent saisir le Conseil de Prud'hommes, qui statue en urgence.

- les syndicats peuvent agir en justice pour défendre les victimes de discrimination, sans mandat exprès des victimes présumées. Ils sont seulement tenus d'informer les intéressés, l'absence d'objection de ceux-ci étant suffisant pour poursuivre l'action.

b/ la mise en place de dispositifs d'alerte dans les entreprises indépendants des hiérarchies et impliquant les partenaires sociaux numéros verts, e mails, cellules d'écoute,...). Selon un récent sondage CSA, 38 % des victimes de discrimination dans leur emploi ont gardé le silence.

c/ le respect des obligations triennales et annuelles de négocier par les partenaires sociaux dans les branches et les entreprises, conformément à la Loi Génisson du 9 mai 2001

d/ l'extension par le gouvernement des prescriptions existantes afin que les branches et les entreprises négocient des accords sur l'égalité de traitement dans l'ensemble des processus de gestion des personnels.

Globalement, la HALDE dénonce le défaut d'accords anti-discrimination dans les entreprises. Elle constate que dans 76 % des cas, l'action de l'employeur se limite à une information des salariés,

et que 8 % seulement des employeurs associent les syndicats à une politique d'égalité des chances. L. Schweitzer note que cela est particulièrement décevant alors que l'accord interprofessionnel sur la diversité de 2006 avait fait l'unanimité. Cet accord n'est pas décliné dans les entreprises comme il le devrait.

3/ l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) compte 41 accords d'entreprise (sur 24 000) qui abordent le thème de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Seuls 125 accords d'entreprise sont exclusivement consacrés à cette question, et ils ne concernent que des entreprises de plus de 1000 salariés. 14 branches ont signé un accord d'égalité professionnelle (tuiles et briques, MSA, ...) et d'autres sont actuellement en négociation (chimie, plasturgie, pétrole).

L'ORSE relève aussi que de grandes entreprises se donnent des objectifs chiffrés en matière de recrutement, mais aussi de rémunérations, de classification et d'accès à des postes de cadres dirigeants. Tout ceci reste néanmoins très parcellaire et insuffisant.

4/ Les propositions du CES en faveur des femmes travaillant à temps partiel

Dans un rapport du 26 février 2008 de Geneviève BEL, le Conseil Economique et Social se préoccupe du sort des femmes travaillant à temps partiel. Il rappelle que sur les 5 millions d'actifs à temps partiel, 83 % sont des femmes, ce qui représente 31 % des emplois féminins. Un tiers des intéressées subissent ce mode d'activité, soit pour des raisons familiales (partage inégal des tâches, problèmes de garde d'enfants), mais surtout parce qu'elles ne parviennent pas à trouver un emploi à temps plein qui leur offrirait une rémunération plus correcte.

Cela se double de la concentration des emplois féminins dans un nombre réduit d'activités peu ou pas qualifiées.

69 % des femmes employées à temps partiel travaillent moins de 30 heures par semaine. Pour la moitié d'entre elles, le temps partiel est imposé à l'embauche et s'accompagne d'un contrat précaire, avec changements de poste fréquents, horaires irréguliers et rémunération très faible. Selon l'INSEE, mois.

De plus celles qui travaillent moins de 15 heures par semaine n'ont pas accès à certains droits sociaux fondamentaux tels que l'assurance chômage et l'assurance maladie ; ces salariées perçoivent moins de 764 euros.

D'autre part le temps partiel constitue un obstacle à l'évolution de carrière, y compris pour celles qui ont choisi ce mode d'activité et qui sont cadres.

Enfin, le CES note que les carrières plus courtes et les rémunérations moins importantes corrélées au temps partiel expliquent les écarts de pension entre hommes et femmes : 86 % des hommes valident une carrière complète, contre 44 % des femmes. Combiné aux autres facteurs discriminants, ceci explique l'écart de 46 % entre pensions des hommes et des femmes relevé par l'INSEE.

Le CES formule deux catégories de propositions : une meilleure articulation des temps de vie, professionnel, social, personnel et familial, et la réversibilité du temps partiel avec des trajectoires professionnelles pour ces femmes.

- favoriser les évolutions de carrière : entretien à mi-parcours du congé parental et actions de formation si nécessaires
- possibilités d'aménagement ponctuels du temps de travail en cas d'urgence familiale
- renforcer l'implication des entreprises et des partenaires sociaux en rendant obligatoire une information sur la conciliation des temps professionnels et familiaux lors des négociations triennales de branche
- développer et diversifier les modes de garde d'enfants en privilégiant les organisations souples et adaptables
- inciter les mères au retour à l'emploi et les pères à la prise des congés parentaux
- faciliter l'accès des femmes à la formation continue et à la VAE
- favoriser l'accès prioritaire aux emplois à temps plein
- développer les groupements d'employeurs utiles pour aménager la pluriactivité
- garantir un horaire contractuel hebdomadaire minimal et améliorer le respect des délais de prévenance pour les heures complémentaires
- prévoir une majoration salariale pour les heures travaillées très tôt ou tard ou en cas d'amplitude horaire trop forte
- renforcer la protection sociale des temps partiels très courts

- encourager la possibilité de cotiser sur une assiette à temps plein pour la retraite, et permettre aux salariés dont l'activité à temps partiel est réduite de capitaliser les cotisations versées qui sont, en l'état actuel de la réglementation, perdues.

5/ Les propositions du gouvernement

Sur la question générale des discriminations, le gouvernement s'en remet assez largement à la HALDE, dont les délibérations sur les différents aspects des discriminations (âge, religions, orientations sexuelles...) sont nombreuses, argumentées et généralement suivies d'effets. Il s'est toutefois saisi, dans le prolongement de la Loi de 2006 sur l'égalité salariale de la question spécifique des **discriminations entre hommes et femmes**.

Un groupe de travail a été mis en place après la Conférence sur l'égalité professionnelle de novembre 2007 et a rédigé des propositions. Elles concernent le **rapport de situation comparée prévu par la Loi Génisson, et auquel seulement 30 % des entreprises se conforment**. Ces propositions ont été étudiées le 12 mars par le Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) qui devrait adresser prochainement un document d'orientation aux partenaires sociaux pour les inviter à réfléchir sur l'assouplissement du temps partiel familial et l'entretien individuel avec les salariées concernées. **De plus, un projet de loi instaurant des sanctions financières, comme prévu par la Loi de 2006, devrait être présenté au Parlement en juin 2010.**



Proposition de loi relative aux conditions de commercialisation et d'utilisation de certains engins motorisés

A cinq semaines des municipales, la droite s'est livrée à une course de vitesse sur ces deux-roues, à fort risque accidentogène et dont les nuisances sonores et environnementales exaspèrent nombre d'habitants. Alors qu'une proposition de loi socialiste avait été déposée depuis le mois de novembre 2007 et faisait suite à de nombreuses initiatives prises par les parlementaires et les élus locaux de la Seine-Saint-Denis, le gouvernement a inscrit dans la précipitation une proposition de loi UMP en vue de faire de la promotion électorale. Le rapporteur suppléant ne s'en est pas caché, déclarant : " les 36 000 maires pourraient utiliser les colonnes de leur bulletin municipal pour commenter l'adoption de cette loi ".

* * *

► Une proposition de loi comportant deux articles.

L'Assemblée nationale a adopté, mardi 5 février 2008 la proposition de loi sur " la commercialisation et l'utilisation de certains engins motorisés ", texte qui reprend des éléments de deux propositions de loi UMP (Calméjane) et PS (Guigou).

A noter qu'elles ont été examinées dans le cadre de l'ordre du jour prioritaire et non dans le cadre des séances réservées.

Rappelons que M. Huyghe, député du Nord (remplacé en séance par Guy Geoffroy) faisait partie d'un groupe de travail UMP - avec Jean-Philippe Maurer, Patrice Calméjane et Gérard Gaudron- sur ces mini-motos, dont le nombre est estimé à 40.000 en France.

Le texte adopté comporte deux articles.

Le premier dispose que les mini-motos " ne peuvent être vendues, cédées ou louées que par les professionnels qui adhèrent à une charte de qualité " définie par décret. Le non respect de ces dispositions est puni d'une contravention de la 5ème classe (amende pouvant aller jusqu'à 1500 €).

Le second précise que ces engins " ne peuvent circuler que sur des terrains adaptés à leur pratique dans des conditions fixées par décret " et qu'un mineur de 14 ans ne peut les utiliser " en dehors d'une pratique sportive sur des terrains spécialement destinés à cet usage ou dans le cadre d'une association sportive agréée, dans des conditions fixées par décret ". De plus, ces engins " ne peuvent être vendues, cédées ou louées, même à titre gratuit, à des mineurs ". Est puni d'une contravention de la 5ème classe : le fait pour le mineur de quatorze ans, d'utiliser ces mini motos en dehors du cadre fixé ci-dessus et le fait de mettre à disposition d'un mineur de quatorze ans ces véhicules, sous les mêmes. Une saisie de plein droit est prévue en cas d'utilisation illégale, sauf décision spécialement motivée de la juridiction.

Le gouvernement ainsi que l'ensemble des orateurs ont apporté leur soutien au texte.

Luc Chatel a annoncé que le gouvernement s'engageait à renforcer la sécurité de ces véhicules.

Selon **Maxime Gremetz**, " il ne s'agit certes pas d'une grande loi, mais elle est utile, responsabilise les utilisateurs et renforce les normes de sécurité ". Marc Vampa, au nom du groupe NC, salue " une proposition efficace et concertée qui reprend des suggestions du groupe UMP et SRC ". Patrice Calméjane a expliqué que le nouveau fonctionnement du groupe UMP a permis de créer un groupe de travail qui a rencontré " les ministères concernés, les fédérations sportives et un représentant des grands constructeurs ".

Gérard Gaudron a indiqué : " notre but est de régler le marché afin, à terme, de l'assécher ". Selon Jean-Philippe Maurer, " Il est temps de reprendre le contrôle de la situation et d'adapter notre arsenal législatif en réponse aux dérives qui sont constatées ".

Daniel Goldberg et Elisabeth Guigou sont revenus sur les conditions d'examen de la proposition de loi. Ils ont rappelé les nombreuses initiatives prises par les parlementaires et élus locaux de leur département :

- à l'initiative de Gilbert Roger, maire de Bondy, 23 maires de Seine-Saint-Denis ont sollicité le préfet afin qu'il organise à ce sujet des échanges approfondis dans les plus brefs délais entre les élus locaux et les services de l'État ;

- l'envoi d'un courrier adressé en octobre aux responsables des nombreux centres commerciaux de Seine-Saint-Denis susceptibles de vendre de tels objets au moment des fêtes de fin d'année pour leur demander d'arrêter cette commercialisation, dans une démarche citoyenne ;

- le dépôt par les députés socialistes d'une proposition de loi n° 371, enregistrée par la présidence de l'Assemblée le 7 novembre 2007.

Ils ont dénoncé la précipitation avec laquelle le gouvernement s'est saisi de ce dossier à quelques jours de la suspension des travaux du Parlement, faisant de ce débat " une opération de communication à visée électorale ".

Ils ont constaté que malgré la loi votée en mars 2007, à l'unanimité, le phénomène des mini motos et les troubles que ces derniers occasionnent, n'ont pas été enravés. Il était donc impératif de compléter ce dispositif en cherchant à maintenir un équilibre entre répression et prévention. C'est la recherche de cet équilibre qui a guidé les députés socialistes dans la rédaction de la proposition de loi déposée en novembre.

François Pupponi a évoqué le drame qui a coûté la vie à deux adolescents de Villiers-le-Bel alors qu'ils conduisaient illégalement une moto interdite sur la voie publique ainsi que les événements de guérilla urbaine sans précédent qui se sont déroulés dans la commune. Il a fait part de son scepticisme : " ce texte va dans le bon sens, mais il ne règlera pas le problème. Certains adultes

n'auront aucun scrupule à acheter une moto et à la mettre à la disposition d'un certain nombre de mineurs, quitte à être condamnés. Par ailleurs, le texte ne règle pas le problème des 30 ou 40 000 véhicules de ce type qui sont déjà en circulation. Enfin, la police n'a pas les moyens d'intervenir. Elle sait de toute façon qu'en intervenant, elle met en danger les jeunes conducteurs comme les fonctionnaires de police. Il faudra donc trouver des solutions pérennes. Sur un tel sujet, nous devons pouvoir travailler dans la durée pour éradiquer définitivement le phénomène ".

► **Les amendements du groupe socialiste :**

- **Appliquer les règles qui régissent la vente des mini-motos et des mini-quads à leur location : le danger est le même, que l'engin soit acheté ou loué.**

L'Assemblée nationale, sur proposition d'un sous-amendement de M. Warsmann, a limité l'application à la location-vente car " il ne paraît pas souhaitable d'interdire de manière absolue la location de véhicules non réceptionnés aux mineurs ; cela supprimerait toute possibilité de pratique pour de nombreux jeunes ".

- **Prévoir dans chaque département, la mise en place par le préfet, au sein des pelotons de police ou de gendarmerie motocyclistes, d'un ou de plusieurs groupes dédiés aux interpellations sécurisées sur la voie publique, des usagers des mini motos : les forces de police et de gendarmerie rencontrent souvent des difficultés pour interpellier les utilisateurs, souvent très jeunes, de mini-motos. Ces interpellations sont délicates. Il faut donc organiser et former des équipes spécialisées pour intercepter les contrevenants dans de bonnes conditions.**

Le rapporteur et le gouvernement ont émis un avis défavorable. Le rapporteur suppléant a repoussé cet amendement au motif que l'organisation interne de la police ou de la gendarmerie ne relève pas de la loi ; d'autre part le rapporteur suppléant a relativisé l'intérêt de mettre en place des groupes spécialisés dans tous les départements - qui sont diversement concernés. L'amendement a été retiré.

- **Rendre possible la destruction du véhicule, bien plus dissuasive que la confiscation. Cette destruction doit être prévue, sauf lorsque le**

contrevenant accepte de suivre une formation dans un club sportif. *Cette mesure aurait pour avantage de favoriser la prise de conscience et de former à une conduite plus sûre ceux qui en ont besoin.*

L'Assemblée nationale a repoussé l'adoption de ces deux amendements. Le rapporteur a expliqué que la confiscation n'est pas automatique - même dans le cas d'une récidive, pour laquelle le magistrat conserve la possibilité d'une décision contraire motivée. Le rapporteur a également indiqué qu'après confiscation, le véhicule est remis aux domaines, qui décident alors de l'éventualité de la destruction - laquelle est d'ailleurs le plus souvent prononcée, du fait de la mauvaise qualité des engins. De son côté, le gouvernement a craint que l'existence de sanctions alternatives atténue la portée du dispositif.

- Prévoir par décret des dérogations pour ceux qui utilisent ces engins dans le cadre professionnel d'une exploitation agricole ou de montagne.

Amendement retiré.

- Inviter le vendeur à délivrer à l'acheteur les informations adaptées, en tenant compte de son âge et de l'engin choisi. Une dispense est prévue lorsque l'acheteur est un club affilié à une fédération sportive agréée par le ministère de la jeunesse et des sports. *La loi ne résout jamais tous les problèmes, mais il faut toujours un accompagnement pour la rendre efficace. Cet amendement se veut préventif.*

L'Assemblée nationale n'a pas adopté cet amendement, le rapporteur ayant estimé que cette disposition était de nature réglementaire. C'est la charte de qualité qui définira les informations que le vendeur devra donner. Le décret relatif à cette charte le précisera certainement. Pour le gouvernement, cette obligation de conseil est déjà prévue dans le code de la consommation.

- Prévoir une campagne annuelle de sensibilisation en direction des familles, des jeunes et des professionnels des sports mécaniques, organisée par le ministre chargé des transports, le ministre chargé de la jeunesse et des sports, le ministre de l'éducation nationale et les services de la prévention routière. *La vogue des mini-motos, des quads et autres " machines " à moteur s'apparente à un phénomène de société suffisamment*

inquiétant pour justifier une action de l'État en direction de la jeunesse, des parents et des commerçants afin que chacun prenne conscience de ses responsabilités.

Cet amendement a été **retiré**. Le gouvernement a jugé que le dispositif était de nature réglementaire. Le secrétaire d'Etat chargé de la consommation et du tourisme a cependant annoncé qu'il évoquera cette campagne " devant le conseil national de la consommation le 13 février, pour que tous les acteurs, en particulier la commission de sécurité des consommateurs, diffusent l'information ".

La proposition de loi a été adoptée à l'unanimité.

* * *



Note d'information

sur les perspectives de réformes de la gendarmerie nationale

La gendarmerie fait actuellement l'objet de plusieurs réformes, annoncées ou en préparation. Le Président de la République a déjà annoncé " le prochain rattachement plein et entier de la gendarmerie au ministre de l'Intérieur ". Il y a aussi l'élaboration d'un projet de loi relatif à la gendarmerie et les travaux de la Commission du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale. Sans oublier la révision générale des politiques publiques (RGPP) et ses conséquences budgétaires, humaines et matérielles. Last but not least, il y a la préparation de la future loi d'orientation et de programme pour la performance de la sécurité intérieure.

Même si les déclarations gouvernementales font croire que la réforme de la gendarmerie est déjà achevée, il faut souligner que les principales mesures concernant cette réforme devront être votées par le Parlement...

Les travaux du Sénat...

La Commission des affaires étrangères et de la défense a constitué, en novembre dernier, un groupe de travail chargé de réfléchir à l'avenir de l'organisation et des missions de la gendarmerie, présidé par M. Jean Faure (les sénateurs socialistes A. Rouvière et P. Madrelle en font partie). Ce groupe de travail doit remettre prochainement (vers le 9 avril) ses conclusions sous la forme d'un rapport d'information.

Lors des travaux du groupe de travail, André Rouvière, a notamment critiqué le projet de rattachement de la gendarmerie au ministre de l'Intérieur " avec des transferts de compétences du ministère de la défense vers le ministère de l'intérieur qui constitueront une source de complications inextricables, de nature à altérer les capacités de gestion de la gendarmerie par le ministère de l'intérieur ".

Les points en débat actuellement...

Le gouvernement tend à considérer le rattachement de la gendarmerie au ministre de l'intérieur comme étant un fait accompli, toutefois, au sein même de la majorité sénatoriale des voix se lèvent pour manifester opposition ou inquiétude.

Cette mesure lourde de conséquences ne va pas de soi. Notamment, il serait important, au préalable, d'analyser toutes les incidences de ce rattachement sur les différentes attributions actuelles du ministère de la défense et sur le statut militaire de la gendarmerie, ainsi que ses effets sur les missions militaires de la gendarmerie (par exemple, en matière d'opérations extérieures) et ses effets sur les questions de personnels et sur l'exercice des missions du ministre de la Justice concernant la mission de " police judiciaire ".

Notons certains points en particulier :

- La préservation du statut militaire de la gendarmerie après son intégration au sein du ministère de l'intérieur semble une gageure difficile à tenir dans la durée ;

- Des élus craignent, y compris au sein de la majorité sénatoriale, que ce rattachement de la gendarmerie au ministère de l'intérieur ne se traduise, à moyen terme, par une fusion pure et simple avec la police nationale ;

- La question de la " représentation et de la concertation " pourrait se poser sous un angle nouveau ; aux côtés des policiers qui ont des syndicats, il y aura les gendarmes avec un statut qui le leur interdit... est-ce tenable ?

- Est-ce que la charge que représentent les tâches d'extraction et de transfert des détenus vers les tribunaux, près d'1,9 million d'heures de travail,

soit l'équivalent de 1.500 postes, sera toujours accomplie par les gendarmes ?

- La question budgétaire doit aussi être abordée, en particulier, on peut s'interroger sur les montants des fonds que le ministère de l'intérieur sera en mesure de consacrer à la rénovation des casernes, au financement de la grille indiciaire spécifique, ainsi qu'aux OPEX ; aussi la question de la réduction programmée de brigades (RGPP) ;

- Une autre question essentielle porte sur le rôle des préfets, notamment en matière de maintien de l'ordre.

- Quel est le but du rattachement : améliorer la sécurité des citoyens ou faire des économies ?

Le rattachement annoncé...

En annonçant, le 29 novembre 2007, le transfert de l'autorité organique et budgétaire de la gendarmerie du ministre de la défense au ministre de l'intérieur, à compter du 1er janvier 2009, le Président de la République a ouvert une boîte de Pandore sans, semble-t-il avoir étudié en amont toutes les conséquences de cette annonce.

Depuis, ce rattachement, qui ne remettrait pas en cause le statut militaire, auquel le Président de la République s'est dit attaché, est l'objet d'un grand remue-ménages ministériel.

Les deux ministères concernés, intérieur et défense, on du mal accorder leurs violons ; plusieurs groupes de travail ont été constitués ; le tout étant sous très forte contrainte financière puisque ces travaux préparatoires, d'une mesure déjà annoncée et datée, se déroulent à l'ombre de la RGPP¹. Les conclusions de ces groupes de travail, qui devront faire l'objet d'un accord entre les deux ministères, seront soumises à l'approbation du Président de la République avant la fin du premier semestre 2008.

Au stade actuel, on peut savoir, selon les comptes-rendus des auditions en Commission, que, en ce qui concerne " les attributions du ministre de la défense, certaines d'entre elles seront transférées au ministre de l'intérieur, d'autres seront partagées, d'autres enfin demeureront de son ressort exclusif. Parmi les compétences qui devraient être transférées au ministère de l'intérieur figurent

certaines attributions en matière de personnels, comme les décisions relatives au recrutement et au déroulement de carrière des militaires d'active, la notation de tous les militaires et le déroulement de carrière des militaires sous contrat. Les compétences conjointes devraient porter sur le processus d'avancement de grade, l'attribution des congés de reconversion et les décisions en matière de gestion des réserves. Enfin, devraient rester du ressort exclusif du ministre de la défense, l'exercice du pouvoir disciplinaire, qui s'exercera toutefois sur proposition du ministre de l'intérieur, et surtout l'emploi des gendarmes pour l'exécution des missions militaires, notamment pour l'envoi en opérations extérieures " .

Se pose ainsi la question de la préservation du lien avec les autres armées et avec les services du ministère de la défense ; selon les premières indications livrées par le ministre de la défense, la formation sera assurée par les écoles du ministère avec le maintien du recrutement d'officiers à la sortie des grandes écoles des trois armées. Par ailleurs, les gendarmes continueront, en qualité de militaires, à bénéficier de l'ensemble des actions sociales du ministère.

La position du ministre de la défense...

Selon le ministre de la défense, Hervé Morin, la coexistence de deux forces de sécurité intérieure, l'une à statut civil, la police nationale, l'autre à statut militaire, la gendarmerie nationale, n'est pas remise en cause. Il affirme en outre que " dans le cadre de cette réforme, le socle culturel et opérationnel militaire des gendarmes sera préservé, la gendarmerie continuant à faire partie de la communauté militaire " .

Le ministre de la défense souhaiterait pouvoir conserver d'importantes fonctions en matière de soutien logistique (programmes d'armement " militaires ") et des ressources humaines. On s'interroge en effet le maintien pour l'ensemble des personnels, militaires et civils, des avantages statutaires qui sont liés à leur condition militaire.

1- Une éventuelle application à la gendarmerie de la recommandation élaborée dans le cadre de la RGPP visant au non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants à la retraite, priverait ce corps d'environ 3.500 postes pour la période allant de 2009 à 2011.

Cet aspect doit aussi prendre en compte l'ambition exprimée par le Président de la République qui avait souhaité que les gendarmes et les policiers bénéficient d'une parité globale de traitement et que les écarts éventuels puissent être identifiés et gommés après un état des lieux exhaustif dans les domaines statutaires, indemnitaires et annexes. Quel serait le coût d'une telle parité globale de traitement ?

* *
*

Lors de sa récente audition par la Commission des affaires étrangères/défense du Sénat, le ministre de la défense a expliqué que **l'impact de la future réforme de la gendarmerie** avait fait l'objet de nombreux travaux ; il a aussi assuré que le contenu de ces travaux " sera communiqué aux parlementaires qui le souhaiteront ".

Il semble important que des sénateurs socialistes puissent demander la communication de ces études d'impact avant la discussion du projet de loi (prévu pour le deuxième semestre 2008 ?)



Question d'actualité

Politique économique du Gouvernement par François MARC

La politique économique du Gouvernement inquiète les Français, ils vous l'ont clairement signifié, monsieur le ministre, lors des dernières élections. Ils trouvent votre politique injuste et sans effet sur leur pouvoir d'achat. Le moral des ménages s'est encore dégradé en mars. Cet indicateur est même au plus bas et réalise son score le pire depuis sa création par l'Insee, il y a vingt ans. Vos discours rassurants sur la santé de l'économie française ne convainquent plus personne. Les derniers chiffres sont de fait accablants : un déficit porté à 2,7 %, une dette publique en augmentation de 5,2 %, à 1 220 milliards, soit 64 % du PIB, une croissance en berne - les performances de la gauche ne sont plus qu'un lointain souvenir.



Alors qu'entre 1998 et 2002, nous faisons mieux que l'Allemagne et la plupart des pays européens, la situation n'a cessé de se dégrader vous obligeant sans cesse à réviser vos prévisions à la baisse. Partis de 2,25 % pour 2008, vous vous raccrochez encore au chiffre de 2 % alors même que la croissance ne devrait pas dépasser 1,5 %, ainsi que nous l'ont confirmé les experts que nous avons entendus, pas plus tard qu'hier, en commission. La France va bientôt présider aux destinées de l'Union européenne avec une carte de visite bien peu reluisante : lourd déficit, dette largement au-delà du seuil de Maastricht... Nous sommes en train de devenir, après l'Italie, la lanterne rouge de la croissance économique en Europe.

Quand une politique ne marche pas, il faut en changer. Quand donc vous déciderez-vous à remettre en cause le paquet fiscal de juillet 2007,

ces 15 milliards accordés aux plus aisés des Français et qui, sans avoir aucun effet sur la croissance, ont accentué le déficit budgétaire au point de vous obliger à mettre au point un plan d'austérité portant sur plusieurs milliards ?

Au lieu de demander des sacrifices à tous les Français, ne conviendrait-il pas, avant tout, de corriger profondément votre politique injuste et inefficace ?

Réponse de Eric Woerth, ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique.

Vous avez la mémoire courte ! Les « bonnes performances de la gauche » ? Mais ce sont ces « performances » qui ont gâché la croissance ! Avec la loi sur les 35 heures, vous avez fait voter le texte le plus nuisible qui soit à la compétitivité de nos entreprises. Vos arguments ne tiennent pas la route. Mais nous saurons vous aider à retrouver la mémoire ! La politique économique du Gouvernement repose sur l'impérieuse nécessité de revenir à l'équilibre de nos finances publiques. J'assume le « dépenser moins » et le « dépenser mieux » ! La revue générale des politiques publiques doit nous permettre de voir comment mieux adapter la dépense pour satisfaire aux besoins des Français. Quant au paquet fiscal, vous n'avez de cesse de demander sa suppression ! J'étais présent au débat sur la politique économique et sociale qui s'est tenu à l'Assemblée nationale ; je n'ai entendu que cela : « supprimez le paquet fiscal » ! Cela ne tient pas debout. Le paquet fiscal a pourtant permis de relancer l'emploi, de lancer un mouvement sans précédent sur les heures supplémentaires ; il permet aux ménages modestes d'accéder à la propriété. Nous entendons poursuivre le mouvement d'assainissement de nos finances publiques, qui doit permettre de relancer la croissance en assurant plus de justice, plus d'équité, plus de pouvoir d'achat.



Question d'actualité

Situation de Grandrange

par Jean-Marc TODESCHINI

Monsieur le Premier ministre qui n'êtes pas là aujourd'hui, à l'Assemblée nationale, hier, vous avez laissé votre secrétaire d'État improviser une réponse sur la suppression de six cents emplois, le double avec les sous-traitants. Le 6 juin 2006, M. Lakshmi Mittal avait assuré les parlementaires qu'il n'y aurait aucun licenciement. Début 2008, lorsque les six cents licenciements boursiers ont été annoncés, le Président de la République lors d'un déplacement éclair a promis aux salariés que, soit il parviendrait à convaincre Mittal de faire marche arrière, soit il trouverait un repreneur.



Comme sur tant d'autres sujets, effectivement, avant les échéances électorales, il avait fortement politisé le dossier. Avec l'annonce, hier à Luxembourg, par Arcelor Mittal du maintien du plan de suppressions d'emplois, annonce qui fait la une de la presse aujourd'hui, allez-vous, monsieur le Premier ministre, laisser un autre secrétaire d'État me répondre, comme M. Chatel l'a fait hier à l'Assemblée nationale, que tout va bien, que les promesses présidentielles sont tenues, que les 600 sidérurgistes seront reclassés à proximité, qu'il nous faut tirer des conclusions pour l'avenir, qu'il nous faut rendre notre industrie plus performante, garantir la formation des salariés de demain afin d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande ?

Quelle offre, monsieur le Premier ministre, si demain la France n'a plus d'industries, avec un gouvernement qui n'a aucune politique industrielle d'envergure ? Alors que le marché de l'acier dans le monde n'a jamais été aussi florissant, faut-il vous rappeler que l'acier qui ne sera plus produit à Gandrange le sera simplement en Allemagne,

pays qui, comme le Luxembourg et la Belgique, a une véritable stratégie industrielle ?

Oui, monsieur le Premier ministre, la Lorraine et toute la France ont les yeux rivés sur ce dossier avec le déplacement du Président de la République et avec vos récentes déclarations sur le plein emploi. La Lorraine exige que vous teniez vos promesses de maintien intégral de l'emploi sur le site de Gandrange et, plus généralement, d'un renforcement des capacités industrielles de la France. Si le Gouvernement a une véritable politique industrielle, il doit faire preuve de fermeté à l'égard d'un groupe qui souhaite fermer une usine rentable uniquement pour accroître la rémunération de ses actionnaires, alors qu'il dégage des bénéfices colossaux avec 7,5 milliards en 2007. Ce qui est en jeu à travers Gandrange, partie visible de l'iceberg, c'est l'emploi industriel, c'est la politique industrielle de la France. Qu'avez-vous à répondre sérieusement, monsieur le Premier ministre ?

Réponse de Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'emploi.

Le Gouvernement n'improvise pas, il apporte des réponses sérieuses à des questions sérieuses ! La France doit rester un grand pays industriel. C'est grâce à l'action du Président de la République qu'Arcelor-Mittal a accepté de laisser deux mois de réflexion pour expertiser les solutions alternatives. La réponse sera donnée au comité d'entreprise du 4 avril. La politique industrielle du Gouvernement vise à anticiper le plus possible les mutations industrielles, à favoriser la recherche, le développement de pôles de compétence. La formation professionnelle est essentielle pour que nos compatriotes soient en bonne position de retrouver rapidement un emploi en cas de restructuration. Tel est le chantier qui a été confié à Mme Lagarde pour 2008.



Question d'actualité

Suppressions de postes dans l'Éducation nationale

par Jean-Luc MELENCHON

Dans le cadre d'une politique idéologique de restriction des services publics, l'Éducation nationale est touchée plus qu'elle ne l'a jamais été (marques d'approbation à gauche) : 11 800 postes seront supprimés cette année. Alors que deux élèves de moins dans le secondaire suffisent à supprimer un poste, il en faut 53 dans le primaire pour en créer un. Ce n'est pas dépenser mieux que de supprimer des filières professionnelles, au moment où nous manquons de main-d'œuvre qualifiée, au moment où 20 000 élèves supplémentaires sont attendus dans le service public de l'éducation.



Ce n'est pas dépenser mieux pour la jeunesse de France que de rogner sur les horaires légaux d'enseignement. Ce n'est pas dépenser mieux que de sacrifier l'avenir, de renoncer à anticiper en réduisant de moitié le nombre de postes ouverts aux concours, alors que la population dans le secondaire va augmenter. Ce n'est pas dépenser mieux que de généraliser le passage du bac pro en trois ans, qui n'était qu'une expérimentation, alors que 20 % des élèves le passent en cinq ans.

Cette politique suscite la réprobation générale, celle des élus départementaux, régionaux, communaux ; celle de 80 % des conseils d'administration, une proportion jamais vue, qui refusent les dotations horaires globales qu'on leur a attribuées ; celle de tous les syndicats, celle des lycéens qui manifestent aujourd'hui. Que répondez-vous à tous ceux qui vous disent : c'est trop ? 35 000 postes vont être supprimés l'an prochain dans la fonction publique.

S'il en va comme cette année, 17 000 postes le seront dans l'Éducation nationale. C'est l'écroulement de notre système éducatif qui se prépare. Cela en réjouira certains, mais désespérera le peuple français, dont c'est le principal instrument de développement et de promotion.

Réponse de Xavier Darcos, ministre de l'éducation nationale.

L'idéologie, parlons-en ! Un lycée français fait 30 % d'heures de plus, reçoit 22 % de crédits de plus que dans tous les pays comparables au nôtre. Non, l'Éducation nationale n'est pas maltraitée ! Regardons objectivement les chiffres : 11 800 postes vont être supprimés, en effet, mais 5 000 seront transformés en heures supplémentaires. Il est erroné, idéologique, de prétendre que des heures seront supprimées dans les matières obligatoires, ou que des sections seront fermées. Nous continuons à doter les zones prioritaires. Votre département de l'Essonne, monsieur Mélenchon, va perdre 1 200 élèves dans le second degré : les moyens y sont maintenus ; dix postes sont créés dans le premier degré, en dépit de la perte de 500 élèves.

Quant au bac pro en trois ans, votre propos était encore idéologique : nous avons seulement voulu généraliser ce que vous aviez initié...

Le bilan de l'expérimentation est bon, voilà tout ! Je crois vraiment que l'Éducation nationale doit se réformer. Il est faux de dire qu'elle va s'écrouler parce qu'il manquera un poste ici, ou qu'une classe passera là de 30 à 32 élèves ! Oui, il faut réformer l'école ! S'il suffisait d'y mettre toujours plus de moyens, ce que nous faisons depuis trente ans, nous serions les premiers du monde !



Communiqué de Presse

Le nouveau projet de loi sur les contrats PPP : des répercussions dangereuses sur le monde du bâtiment !

Le Groupe socialiste du Sénat a dénoncé par la voix de Jean-Pierre SUEUR le nouveau projet de loi relatif aux contrats de partenariat public-privé (PPP). Grâce aux recours des sénateurs socialistes devant le Conseil Constitutionnel et le Conseil d'Etat, ces partenariats avaient été encadrés et les conditions de leur mise en place avaient été précisément définies.

Le Conseil constitutionnel a en effet clairement affirmé le caractère " dérogatoire " de la procédure et le fait que sa généralisation serait contraire aux " exigences constitutionnelles ". Les sénateurs socialistes ont donc plaidé pour que cette décision du Conseil constitutionnel, qu'ils ont obtenue, soit pleinement respectée. Ils ont exposé que le nouveau projet de loi avait, en fait, pour objet de généraliser la procédure des PPP en contradiction avec la décision du Conseil Constitutionnel.

Le Sénateur Sueur a notamment rappelé que les contrats de partenariats réduisent sensiblement l'accès à la concurrence. Il a expliqué que le contrat de partenariat est " un contrat global par lequel, dans les faits, on choisit le plus souvent un grand groupe " qui a pour mission, s'agissant d'une réalisation publique, d'assumer à la fois la conception, la construction, le financement, l'exploitation, la maintenance et l'entretien. Dans un premier temps, l'Etat ou la collectivité locale ne paie rien mais par la suite, pendant dix, vingt ou trente années, les entités publiques paient un loyer. Ce sont donc les générations futures qui paieront la facture !

Cela pose deux types de problèmes :

- Le problème de l'évaluation du coût.

Il est prévu qu'une évaluation préalable doit permettre d'affirmer si le recours au PPP est plus avantageux financièrement pour la collectivité que les marchés ou les délégations de service public classiques. Mais cet avantage économique est indémontrable, car il y a trop de variables imprévisibles sur dix, vingt, trente ou quarante ans. Philippe Séguin, président de la Cour des comptes, déclare que l'on peut craindre que le coût du recours au PPP soit en réalité plus élevé pour la collectivité.

- Le problème la concurrence.

En effet, ce système appauvrit considérablement la concurrence et réduit, dans les faits, l'accès à la commande publique des PME, des entreprises de second œuvre, des artisans du bâtiment et des architectes. La grande entreprise (un " major ") choisie décidera directement des sous-traitants auxquels elle fait appel. C'est pourquoi la généralisation des PPP serait lourde de conséquences pour l'ensemble des PME, des TPE et des artisans du bâtiment.

Pour finir, Jean-Pierre SUEUR a également demandé que, pour toutes les opérations d'une certaine taille, un concours d'architecture soit organisé préalablement au recours à la procédure d'attribution d'un contrat de partenariat, conformément à la demande de l'ensemble des organismes représentatifs des architectes.

Diffusé le 2 avril 2008



Communiqué de Presse

Question de la fin de vie : un vrai débat s'impose au Parlement !

Le groupe socialiste du Sénat demande au gouvernement de lever le voile sur ses véritables intentions concernant le débat sur la fin de vie. Suite à une question d'actualité, la ministre de la Santé, Mme Bachelot, a donné une réponse plus qu'évasive laissant ainsi la situation dans un statu quo intenable.

Les sénateurs socialistes estiment que l'on ne peut répondre à une telle question de société en deux minutes trente ! Ils ont d'ailleurs pris l'initiative d'engager un véritable débat sur cette question au Sénat, lors de la prochaine séance mensuelle réservée, le mardi 8 avril.

Jean-Pierre Godefroy, auteur de la question orale qui sera débattue la semaine prochaine, demande à Madame La Ministre de la Santé une réponse plus approfondie compte tenu de la complexité que soulève le droit à une fin de vie dans la dignité. Les sénateurs socialistes interpellent le gouvernement pour qu'il engage un véritable débat de fond sur cette question de société qui suscite le trouble chez nos concitoyens.

Diffusé le 3avril 2008



Le Bulletin du Groupe socialiste du Sénat

**Responsable de la publication : Sandra THEVENOUD
Secrétariat : Aïcha KRAÏ**

avec la participation des collaborateurs du groupe

**Contact : 01 42 34 34 21
Fax : 01 42 34 45 03
s.thevenoud@senat.fr**