

ASSEMBLÉE NATIONALE

26 septembre 2013

GARANTIR L'AVENIR ET LA JUSTICE DU SYSTÈME DE RETRAITES - (N° 1376)

Non soutenu

AMENDEMENT

N ° AS268 (Rect)

présenté par

Mme Fraysse, M. Chassaing, M. Asensi, M. Bocquet, Mme Buffet, M. Candelier, M. Carvalho,
M. Charroux, M. Dolez et M. Sansu

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 14, insérer l'article suivant:**

I. - Le deuxième alinéa de l'article L. 2241-7 du code du travail est ainsi rédigé :

« Les branches professionnelles doivent, à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications, analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre. Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes est constaté, les branches professionnelles doivent faire de sa réduction une priorité et l'avoir supprimé au 1^{er} janvier 2016. ».

II. - Après l'article L. 1143-3 du code du travail, il est inséré un article L. 1143-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1143-4.* - A compter du 1^{er} janvier 2016, les entreprises qui n'appliquent pas le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » encourent une pénalité mensuelle égale à 1 % de la masse salariale jusqu'à la résorption complète des inégalités, selon des modalités définies par décret. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Les inégalités en matière de retraites sont la conséquence des interruptions de carrières et des inégalités salariales dont sont victimes les femmes. Alors que les femmes sont plus diplômées que les hommes, que 6 lois successives ont affirmé le principe de l'égalité salariale, il y a toujours 27% d'écart salarial entre les femmes et les hommes. Pire, cet écart est stable depuis 20 ans. Une fois retiré les salariés à temps partiels, l'écart salarial est encore de 18%. Cet écart s'explique par 2 facteurs :

- La discrimination pure, qui joue d'autant plus que le salaire est individualisé et composé de primes...L'écart salarial est donc plus élevé entre les femmes et les hommes cadres
- La concentration des femmes dans des métiers socialement et financièrement dévalorisés, dans lesquels les qualifications des femmes ne sont pas reconnues et rémunérées.

Pour garantir enfin l'égalité salariale, il convient d'agir sur ces deux leviers. Les auteurs de cet amendement proposent de compléter le projet de loi par 2 dispositions :

- L'obligation de renégocier les classifications
- Le rétablissement d'un délai (instauré en 2006 et supprimé en 2010) pour avoir mis fin aux discriminations