

ASSEMBLÉE NATIONALE

18 mai 2015

DIALOGUE SOCIAL ET EMPLOI - (N° 2739)

Adopté

AMENDEMENT

N ° AS455

présenté par

Mme Mazetier, Mme Coutelle, M. Liebgott, M. Aviragnet, M. Aylagas, M. Bapt, Mme Biémouret, Mme Bouziane-Laroussi, Mme Bulteau, Mme Carrillon-Couvreur, Mme Carlotti, Mme Clergeau, M. Cordery, Mme Michèle Delaunay, Mme Françoise Dumas, M. Ferrand, Mme Hélène Geoffroy, Mme Huillier, Mme Hurel, M. Hutin, Mme Iborra, M. Issindou, Mme Khirouni, Mme Laclais, Mme Lacuey, Mme Le Houerou, Mme Lemorton, Mme Louis-Carabin, Mme Lousteau, Mme Orphé, Mme Pane, Mme Pinville, M. Robiliard, M. Sebaoun, M. Sirugue, rapporteur M. Touraine, M. Vlody, Mme Carrey-Conte et les membres du groupe socialiste, républicain et citoyen

ARTICLE PREMIER

Compléter l'alinéa 27 par les mots :

« et d'égalité professionnelle et de travail à temps partiel ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à préciser les attributions des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), afin d'inclure dans leur champ de compétence les questions relatives à l'égalité professionnelle et au temps partiel.

En effet, alors que les femmes représentent 47 % de la population en emploi, elles perçoivent toujours un revenu salarial moyen inférieur de plus d'un quart à celui des hommes dans le secteur privé. Ecart qui s'explique essentiellement par des différences en termes de quotité de travail et de types d'emplois occupés. L'emploi féminin reste en effet profondément marqué par une ségrégation professionnelle, horizontale, qui concentre les femmes actives dans un nombre réduit de métiers, en général mal valorisés et peu reconnus. La ségrégation verticale, ou plafond de verre, est une autre caractéristique de l'emploi des femmes qui pénalisent les femmes dans leurs parcours professionnels et expliquent une partie des écarts de salaire.

Si les obligations en matière d'égalité professionnelle depuis 40 ans, de la loi Roudy à la loi Vallaud-Belkacem, différencient bien les entreprises en fonction de leur taille et ainsi de leur capacité à mettre en œuvre les mesures, les 3 millions de salarié-es des très petites entreprises (TPE) ne peuvent être oubliés des progrès obtenus dans ce domaine.

Les 3 millions de salarié-es et les employeur-es des très petites entreprises (moins de 11 salarié-es) bénéficieront ainsi des informations et conseils juridiques en matière d'égalité professionnelle et de travail à temps partiel fournis par les CPRI nouvellement créées.

Les 3 millions de salarié-es et les employeur-es des TPE trouveront enfin avec cette disposition des espaces de concertation et de débat sur l'égalité professionnelle et le travail à temps partiel.