

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

7 mai 2021

ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE - (N° 4143)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 113

présenté par

Mme Taurine, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, Mme Fiat, M. Lachaud,  
M. Larive, M. Mélenchon, Mme Obono, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Quatennens,  
M. Ratenon, Mme Ressiguiet, Mme Rubin et M. Ruffin

-----

**ARTICLE 6**

Substituer à l'alinéa 2 les onze alinéas suivants :

« 1° L'article L. 1142-8 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1142-8.* – Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'entreprise employeuse publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon les modalités suivantes :

« 1° L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;

« 2° L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes en nombre et en montant ;

« 3° L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes en nombre et en montant ;

« 4° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;

« 5° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations ainsi que le montant de l'écart moyen des rémunérations ;

« 6° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi le décile des salariés les moins bien rémunérés ;

« 7° La répartition des éventuels temps partiels entre les salariées et les salariés ;

« 8° La répartition des éventuels contrats courts entre les salariées et les salariés.

« Ces indicateurs sont calculés selon une méthodologie définie par décret. En cas de Constitution d'un comité social et économique au niveau d'une unité économique et sociale reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, les indicateurs sont calculés au niveau de l'unité économique et sociale. »

## EXPOSÉ SOMMAIRE

L'index de l'égalité connaît des défaillances importantes, que nous proposons par cet amendement de corriger.

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La plupart des données à prendre en compte figurent dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDES).

L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1er septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020.

Cet index laisse subsister de gros problèmes :

En 2020, 96% des entreprises de plus de 1000 salarié·es ont obtenu plus de 75 points. Et pourtant, l'écart de salaire pour le même poste est toujours aussi élevé : 11% en France en moyenne.

Plusieurs facteurs expliquent cela :

- l'index égalité femmes-hommes est une auto-évaluation des entreprises, que personne ne peut vérifier.
- l'index met en place un « seuil de tolérance de 5% d'écart de rémunération. Ce qui signifie que lorsqu'en réalité il y a 10 % d'écart de rémunération, seul les 5 % d'écart sont pris en considération. Par ailleurs, le barème de notation est très laxiste : 1% d'écart de rémunération = 1 point seulement !

Par ailleurs :

- Les indicateurs 2 et 4 qui concernent les augmentations ne prennent pas en compte le montant des augmentations, mais seulement le nombre de personnes concernées. Facile ainsi de donner des augmentations cosmétiques aux femmes, pour remplir les critères.
- Des éléments structurels ne sont pas pris en considération : notamment les temps partiels imposés, la dévalorisation des métiers à prédominance féminine ne sont pas pris en compte.

Enfin, les entreprises qui n'ont pas atteint 75% ont entre 3 ou 4 ans pour se mettre en conformité et échapper à la sanction. Autant dire que ces entités sont tranquilles, et disposent de tous les outils pour échapper à la sanction sans que la situation des femmes soit améliorée.

Par ailleurs, sur l'éventuel caractère réglementaire de telles dispositions, nous estimons que le champ de compétence du pouvoir législatif a été largement étendu depuis que les représentant-es de la Nation ont eu à légiférer sur l'utilisation des téléphones portables dans les collèges, dispositions largement infra-réglementaire.