

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

6 mai 2021

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

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 63

présenté par

Mme Forteza, Mme Bagarry, Mme Cariou, M. Chiche, Mme Gaillot, M. Julien-Laferrière et  
M. Orphelin

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 7, insérer l'article suivant:**

L'établissement d'un programme d'équité salariale est obligatoire dans toute administration comptant au moins 11 agents publics.

Ce programme détaille :

1° L'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'administration ;

2° La description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation ;

3° L'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux ;

4° Les modalités de versement des ajustements salariaux.

Aux fins d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, doivent être regroupés les emplois ayant les caractéristiques communes suivantes :

1° Des fonctions ou des responsabilités semblables ;

2° Des qualifications semblables ;

3° Une rémunération semblable.

---

Une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine si au moins l'une des conditions suivantes est réunie :

1° Elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels ;

2° Au moins 60 % des agents qui occupent les emplois en cause sont du même sexe ;

3° L'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'administration est significatif ;

4° L'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'administration, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.

Le programme d'équité salariale est établi en association avec les instances représentatives du personnel. Ce document, actualisé tous les deux ans, est rendu public par voie d'affichage au sein de l'administration.

Les modalités d'application du présent article, qui entre en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023, sont définies par décret en Conseil d'État. Le fait de méconnaître ses dispositions est puni d'un an d'emprisonnement et de 50 000 euros d'amende.

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

Aides-soignantes, caissières, infirmières, femmes de ménage... La crise sanitaire nous a rappelé l'importance de nombreux emplois à prédominance féminine, et dont la rémunération n'est pourtant pas toujours à la hauteur de leur valeur sociale. Ce constat a été rappelé par de nombreux citoyens, notamment dans le cadre de la consultation relative au « Jour d'après ».

Si les écarts de rémunération entre hommes et femmes tendent à se réduire au fil du temps, ils n'en demeurent pas moins importants, et révélateurs des discriminations fondées sur le genre au sein du monde du travail.

Le présent amendement tend ainsi à corriger ces écarts salariaux, en obligeant les administrations d'au moins 11 agents à établir un programme d'équité salariale, prévoyant notamment un ajustement au regard des écarts identifiés. L'équité salariale se distingue du principe « à travail égal, salaire égal », en reposant sur un « salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Inspiré de l'exemple du Québec, cet amendement reprend et adapte de nombreuses dispositions de la loi sur l'équité salariale du Québec, votée en 1996. Cette loi vise à corriger le fait que les emplois historiquement et majoritairement occupés par des femmes ont généralement un niveau global de rémunération moindre que ceux historiquement et majoritairement occupés par des hommes, et vise donc à offrir à valeur sociale égale le même salaire à une personne occupant un emploi à forte prédominance féminine, qu'à une personne occupant un emploi à forte prédominance masculine.