

ASSEMBLÉE NATIONALE

30 octobre 2021

PLF POUR 2022 - (N° 4482)

Commission	
Gouvernement	

RETIRÉ AVANT DISCUSSION**AMENDEMENT**

N ° II-2207

présenté par
Mme Gaillot

ARTICLE 20**ÉTAT B****Mission « Travail et emploi »**

Modifier ainsi les autorisations d'engagement et les crédits de paiement :

(en euros)

Programmes	+	-
Accès et retour à l'emploi	0	0
Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	0	0
Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	1 000 000	0
Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	0	1 000 000
TOTAUX	1 000 000	1 000 000
SOLDE	0	

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'Index de l'égalité professionnelle est un outil positif dont il faut saluer la création.

Cependant, celui-ci mérite d'être affiné pour en accroître l'efficacité.

Toutes les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s doivent calculer et publier leur index d'égalité salariale. Sous forme d'une note sur 100 points, cet Index vise à évaluer la performance des entreprises en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Or, l'édition 2020 de cet index a révélé que la note moyenne est de 87 sur 100 points pour les entreprises de plus de 1 000 salarié.e.s, de 85 sur 100 points pour celles de 250 à 1 000 salarié.e.s et enfin de 83 points pour celles de 50 à 250 salarié.e.s. Ces notes ne reflètent pas l'ampleur des inégalités professionnelles telles qu'elles sont largement documentées depuis de nombreuses années.

Selon une étude du ministère du travail de 2019, réalisée auprès de 40 000 entreprises françaises de plus de 50 salariés, seules 6% des entreprises versent des salaires égaux à leurs employé.e.s. Pour les entreprises de 1 000 salariés, seules 1% d'entre elles est exemplaire.

Cet Index doit mieux prendre en compte les inégalités salariales. Aujourd'hui, une entreprise qui rémunère ses salariées 10% de moins que ses salariés pourra tout de même obtenir une grande partie des points.

L'action 3 du programme 111 Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations au travail est dédiée entre autre aux obligations de définir et publier des objectifs de progression pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s bénéficiaires du Plan de relance ayant obtenu une note à l'Index de l'égalité professionnelle inférieure à 75 points d'ici le 1er mai 2022.

Cet amendement vise donc à augmenter les crédits de l'action 3 du programme 111 Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations au travail dédiés à l'Index de l'Egalité professionnelle afin d'affiner les résultats obtenus à l'Index en accroissant le nombre de points à l'indicateur relatif aux évolutions de carrière et aux augmentations et également d'examiner la part de femmes parmi les dirigeant.e.s dans les entreprises dès 250 salarié.e.s, au lieu du seuil fixé pour le moment à 1 000 salarié.e.s.

Le présent amendement prélève formellement 1 000 000 euros en crédits de paiement et autorisations d'engagement au sein de la mission 23 « Travail et emploi » de l'action 11

"Communication" du programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail», afin de les allouer à l'action Action 3 "Dialogue social et démocratie sociale" du programme 111 "Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations au travail".