



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## égalité professionnelle

Question écrite n° 31149

### Texte de la question

L'accord unanime signé en décembre 2003 chez le constructeur automobile PSA Peugeot-Citroën sur l'égalité professionnelle hommes-femmes reste un cas rare : cette question, bénéficiant pourtant d'une législation abondante, a bien du mal à se concrétiser dans le monde du travail. Trois lois ont jalonné les trente années de montée du travail des femmes, qui représentent maintenant 46 % de la main-d'oeuvre : la première en 1972 sur l'égalité salariale, puis la loi Roudy (1983) sur l'égalité et la loi Génisson (2001) sur l'égalité professionnelle, qui rend obligatoire la négociation sur ce sujet. Dans le cadre des négociations en cours, syndicats et patronat ont tiré un « maigre » bilan : 155 accords sur l'égalité professionnelle dans 125 branches, sur les 12 000 accords signés depuis 1989. Une des explications de cette disette contractuelle, permettant de passer de la parité numérique au travail, à l'égalité (dans les salaires, les postes, etc.), s'explique en partie par le fait que les négociateurs sont quasi exclusivement des hommes. Cependant, de timides progrès ont été accomplis dans les rémunérations : l'écart moyen de salaires entre hommes et femmes est passé de 34 % en 1950 à 26 % aujourd'hui. Si une partie de cet écart s'explique par la prépondérance des femmes dans les emplois non qualifiés, précaires et à temps partiel, il n'en reste pas moins un « résidu » injustifié de 10 %, qui ne tient qu'à la seule différence de sexe. D'autres éléments assombrissent le tableau : les femmes sont de plus en plus cantonnées dans quelques métiers (employées dans le public et le privé, services à la personne, institutrices, etc.), plus touchées par le chômage que les hommes. Enfin, 10 % des femmes qui travaillent vivent en dessous du seuil de pauvreté (559 euros par mois). Selon une étude de la DARES publiée vendredi, les inégalités sur le marché du travail s'accroissent encore après cinquante ans, les hommes retrouvant plus souvent un emploi à durée indéterminée et à temps plein, et les femmes obtenant surtout des contrats à temps partiel, moins rémunérés. Une somme d'inégalités qui se répercutent à la retraite : les femmes touchent en moyenne 848 euros par mois, soit 42 % de moins que les hommes (1 461 euros). Compte tenu de ces éléments, Mme Chantal Robin-Rodrigo demande à Mme la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle de lui indiquer son sentiment et ses intentions sur ce dossier.

### Texte de la réponse

Le travail des femmes est un des facteurs évolutifs d'amélioration des performances économiques d'un pays. La diversité des compétences et des qualifications des femmes et des hommes représente un atout majeur pour les entreprises. Les femmes représentent un vivier de compétences que les entreprises doivent mobiliser pour répondre aux besoins de notre économie moderne. Mais la France se trouve aujourd'hui face à une situation paradoxale : les femmes ont massivement investi le marché du travail puisque près de 80 % des Françaises entre 20 et 50 ans participent aujourd'hui activement à la vie économique du pays et en même temps d'importantes inégalités perdurent entre les femmes et les hommes dans la recherche d'emploi et dans la vie professionnelle. La part des femmes parmi les personnes sans emploi représente, en effet, 48 % en juillet 2004, alors que leur part dans la population active s'élève à 46 %. De plus, l'analyse sexuée des trajectoires professionnelles indique qu'à diplôme égal l'insertion demeure inégale. En effet, un jeune homme titulaire du baccalauréat aura 17 % de chances, après dix ans d'expérience, d'occuper un poste de cadre, contre 8 % pour

une jeune fille dans les mêmes conditions. De même, si les différences de rémunération entre les hommes et les femmes sont de l'ordre de 25 % en moyenne, un écart irréductible perdure à hauteur de 11 %. Enfin, alors que des professions prestigieuses se sont féminisées, la majorité des femmes se retrouvent dans le salariat d'exécution, où elles constituent 80 % des employés. L'action des pouvoirs publics et des acteurs socio-économiques, en visant à promouvoir la place des femmes dans les entreprises, offre à ces dernières des possibilités accrues de demeurer concurrentielles et de s'adapter très vite aux évolutions, par un élargissement et un enrichissement de l'offre de main-d'oeuvre associées à une organisation de travail performante. C'est pourquoi... s'est engagée, depuis 2002, sur trois axes complémentaires. Le premier axe tend à renforcer le dialogue avec les partenaires sociaux. La relance d'un dialogue social soutenu s'est engagée le 19 décembre 2002 avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle. Cette concertation s'est poursuivie lors de deux autres rencontres des 15 juillet 2003 et 13 janvier 2004. Celles-ci ont permis de construire des échanges nourris sur l'égalité professionnelle, de faire progresser la réflexion sur ce thème et de dresser régulièrement un état d'avancement des négociations en cours. Ainsi, les partenaires sociaux ont conclu le 1er mars 2004 un accord interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui incite les branches professionnelles et les entreprises à mener des actions visant à favoriser l'orientation professionnelle des jeunes filles, la mixité des métiers, à veiller à l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, à favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle continue, à la promotion et à la mobilité et à appliquer effectivement le principe de l'égalité salariale. Pour accompagner cette dynamique au plus près des entreprises, ... a créé le 28 juin dernier le label « égalité », destiné aux entreprises, assorti d'un guide de bonnes pratiques pour les aider à la mise en oeuvre de cette démarche. Elaboré par les partenaires sociaux, ce label doit permettre de reconnaître la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et dans l'organisation de l'activité ou de la production, par les organismes qui en auront fait un élément fort de leur engagement en terme de responsabilité sociale. Le deuxième axe porte sur le développement de la démarche transversale de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des politiques publiques et des programmes conduits dans la société civile.... a présenté à cet effet la charte de l'égalité entre les hommes et les femmes au Premier ministre lors de la conférence de l'égalité du 6 mars dernier. Dans cette charte, les pouvoirs publics et l'ensemble des acteurs de la société civile s'engagent à développer des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines de la parité, de l'égalité professionnelle, du respect de la dignité de la personne et de l'articulation des temps de vie dans les programmes dont ils ont la responsabilité. Le troisième axe vise à compléter les dispositifs législatifs en matière d'égalité professionnelle. C'est ainsi que... a pour sa part souhaité que le plan de cohésion sociale comprenne un programme relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce programme comprend cinq mesures : créer pour les PME une aide au remplacement lors d'un congé maternité ; aider les PME à établir un diagnostic et à prendre des dispositions favorisant l'égalité professionnelle ; supprimer les incidences de la maternité sur l'évolution de carrière des femmes et réduire les inégalités de rémunération ; lever les obstacles à l'accès à la formation et à l'apprentissage ; valoriser l'activité des femmes ; dynamiser le retour à l'emploi et la création d'activité par les femmes. L'égalité professionnelle constitue aujourd'hui une préoccupation de la société tout entière. Elle doit s'affirmer non seulement comme un droit consacré et ce dans toutes les sphères de la vie sociale, mais comme une réalité quotidienne, pour des millions de femmes.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Chantal Robin-Rodrigo](#)

**Circonscription :** Hautes-Pyrénées (2<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 31149

**Rubrique :** Femmes

**Ministère interrogé :** parité

**Ministère attributaire :** parité

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 22 décembre 2003, page 9766

**Réponse publiée le :** 2 novembre 2004, page 8697