



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

égalité professionnelle

Question écrite n° 56851

Texte de la question

M. Michel Zumkeller attire l'attention de Mme la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle sur les règles du débat de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Les données donnent sans aucun doute l'image d'un décalage. Pour en prendre pleinement conscience, il pourrait être nécessaire de comparer les perspectives de carrière, qui se répercutent sur les salaires. Hommes et femmes ne connaissent pas nécessairement les mêmes évolutions. Il doit être possible de distinguer la différence de perspective de carrière du décalage salarial restreint à un profil identique. Il souhaite connaître ses intentions pour présenter ces éléments et déterminer des correctifs souhaitables.

Texte de la réponse

L'investissement des femmes dans l'économie de notre pays constitue un facteur de croissance et de performance. En effet, celles-ci représentent plus de 46 % de la population active. Près de 80 % des Françaises entre vingt et cinquante ans participent à la vie économique de notre pays. La majorité des femmes françaises ne s'arrêtent plus de travailler quand elles ont des enfants. Pourtant les différences de rémunération entre les femmes et les hommes, calculées à partir des salaires médians, sont encore de 21 %. Ces écarts s'expliquent en partie par la nature des emplois occupés par les femmes. Le travail à temps partiel les concerne majoritairement et tous secteurs confondus, elles sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois temporaires, comme les contrats à durée déterminée et certaines catégories d'emplois aidés. Par ailleurs, les femmes sont largement présentes sur les postes peu qualifiés du secteur tertiaire. Plus de la moitié des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans seulement dix des quatre-vingt-quatre familles professionnelles. À cette concentration horizontale des emplois, vient s'ajouter l'existence d'un « plafond de verre » freinant l'accès des femmes aux postes à responsabilité. Cette situation s'explique notamment par une inégalité de traitement lors de l'embauche à des postes qualifiés, pour l'accès à la formation continue et pour la promotion à des postes de responsabilité. Ainsi, la part des femmes dans l'encadrement privé est de 24,6 %. Dans la fonction publique (hors enseignants), alors qu'elles représentent 57 % des effectifs totaux, elles ne représentent que 34 % des cadres supérieurs et n'occupent que 13 % des emplois de direction. Toutefois, toutes choses étant égales par ailleurs, « à profil identique », on constate un écart résiduel de rémunération de 5 % entre les femmes et les hommes, qui résulterait de pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes. Or, comme le note l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, signé à l'unanimité par les partenaires sociaux, l'augmentation du taux d'activité des femmes suppose de faire cesser les discriminations directes et indirectes dont elles sont l'objet, notamment en matière de salaire. Préoccupé par cette situation, le Président de la République a souhaité, en 2005, lors de la cérémonie des vœux aux forces vives de la nation, qu'un projet de loi soit préparé « en vue de parvenir à l'égalité salariale ». Ce projet de loi présenté en première lecture à l'Assemblée nationale en mai dernier sera définitivement adopté avant la fin de l'année 2005. Ce projet prévoit la suppression des écarts de rémunération d'ici à cinq ans, en recourant au dialogue social. Des négociations collectives sur les écarts de rémunération devront ainsi s'engager au niveau des branches et des entreprises, à partir de diagnostics établis sur la base d'indicateurs précis. En outre, considérant que les inégalités salariales

résultent de différences dans les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes, le projet de loi inclut également des mesures visant à neutraliser les incidences de la maternité sur la carrière des femmes. Il prévoit qu'à défaut d'un accord de branche ou d'entreprise, la salariée revenant de congé maternité pourra bénéficier, en sus des augmentations générales, de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant son absence par les salariés relevant de sa catégorie professionnelle. Par ailleurs, afin de faciliter l'accès des femmes à la formation, les accords de branche pourront prévoir qu'une majoration d'au moins 10 % est accordée aux salariés qui engagent des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une formation hors temps de travail. L'égalité salariale est essentielle pour l'affirmation d'une nouvelle dynamique entre les hommes et les femmes au sein d'une économie moderne. L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle a été un élément déclencheur de cette nouvelle dynamique. Le projet de loi contribuera fortement à faire évoluer les trajectoires professionnelles des femmes.

Données clés

Auteur : [M. Michel Zumkeller](#)

Circonscription : Territoire-de-Belfort (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 56851

Rubrique : Femmes

Ministère interrogé : parité

Ministère attributaire : cohésion sociale et parité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 1er février 2005, page 946

Réponse publiée le : 11 octobre 2005, page 9449