



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

égalité professionnelle

Question écrite n° 58427

Texte de la question

Mme Claude Darciaux souhaiterait attirer l'attention de Mme la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle sur l'annonce faite par le Président de la République en vue d'instaurer la parité des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les cinq ans. En dépit de la participation croissante des femmes à l'activité économique, des inégalités inacceptables en matière de salaires, d'accès aux postes de responsabilité et de précarité perdurent : le salaire moyen de la femme reste inférieur de 19 % à celui des hommes. Les femmes sont globalement concentrées dans les emplois peu qualifiés et mal payés, elles sont plus exposées que les hommes à la précarité du travail en général et au chômage en particulier. Elles restent l'une des catégories les plus menacées lors des périodes de crise. En annonçant une loi sur la parité salariale entre les hommes et les femmes afin de rattraper en cinq ans le différentiel de rémunération, le Président de la République semble vouloir faire de l'égalité professionnelle un chantier prioritaire. Or les textes de lois et les accords interprofessionnels existent déjà : des actions spécifiques de rattrapage progressif limitées dans le temps peuvent être engagées en cas d'inégalités ; depuis 2001, la loi Génisson oblige les entreprises à organiser tous les ans des négociations sur l'égalité professionnelle, mais un sondage récent du Sénat révèle que 72 % des entreprises « oublie » de les organiser. Les textes sont présents mais souffrent de n'être appliqués. Ne conviendrait-il pas, au lieu et place d'une nouvelle législation, de faire appliquer les textes déjà existants ? Passer d'un droit proclamé à une réalité concrète en marquant avec force une volonté ferme de réduire ces inégalités. Cette question ne se résume pas à l'harmonisation de la grille travail et la répartition des tâches entre les hommes et les femmes qui engendrent des inégalités. En effet, l'écart salarial est principalement dû à la différence de qualification des emplois occupés par chaque sexe. Aussi elle lui demande de bien vouloir indiquer quelles dispositions concrètes le Gouvernement entend prendre pour réduire les inégalités salariales et quels moyens précis il compte mettre en oeuvre pour lutter contre la précarité de l'emploi féminin et faire évoluer les métiers dits masculins aux femmes.

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 constitue 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 vingt et cinquante 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. Ainsi en matière salariale, il convient de souligner que, tous emplois confondus, le salaire mensuel médian des femmes est encore de 19 % inférieur à celui des hommes. Il recouvre l'ensemble des salariés du secteur privé et des agents de la fonction publique, à temps complet et à temps partiel. La stratégie européenne pour l'emploi a fait de l'élimination des discriminations entre les femmes et les hommes sur le marché du travail un de ses objectifs. Dans ce cadre, le Conseil européen a fixé comme objectif, à

l'horizon 2010, un taux d'emploi de femmes de 60 % et une réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'un tiers. Face à ces constats, l'action des pouvoirs publics et des acteurs socio-économiques doit consister à renforcer la place des femmes dans les entreprises, afin que celles-ci demeurent concurrentielles et sachent 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 le Gouvernement s'est engagé, depuis 2002, à renforcer le dialogue social pour réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. La relance d'un dialogue social soutenu sur l'égalité professionnelle s'est engagée le 19 décembre 2002. Cette concertation s'est poursuivie lors de deux autres rencontres les 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 et 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. La réduction des inégalités salariales s'est particulièrement concrétisée lors de l'annonce faite par le Président de la République, à l'occasion de ses vœux aux forces vives de la nation, de solliciter le Gouvernement à préparer une loi visant à éliminer dans un délai de cinq ans les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Pour faire face au retournement démographique et favoriser l'augmentation du taux d'activité des femmes, Mme Ameline, alors ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, a présenté au Parlement un projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Celui-ci poursuit quatre objectifs : le premier tend à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes d'ici à cinq ans, en recourant à la négociation dans les branches professionnelles et les entreprises. Ainsi, au sein des branches, un objectif de suppression des écarts d'ici à 2010 devra être fixé lors des négociations obligatoires. Pour cela, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation pour chaque secteur d'activité. Dans le cas où aucune négociation n'a démarré dans le délai d'un an suivant la publication de la loi, une organisation syndicale représentative pourra demander son ouverture immédiate. À défaut d'accord ou en cas de désaccord, la commission mixte paritaire sera réunie à l'initiative du ministre chargé du travail. En outre, la convention collective de branche, qui ne comportera pas de disposition relative à la suppression de ces écarts, ne pourra être étendue. Dans les entreprises, les négociations devront être également engagées sur la base d'un diagnostic, établi à partir du rapport de situation comparée annuel des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Les accords sur les salaires effectifs ne pourront être déposés auprès des services du travail compétents que s'ils sont accompagnés d'un procès-verbal d'engagement des négociations sur l'égalité salariale. Une conférence nationale sur l'égalité salariale dressera un bilan d'étape de l'application de la loi. Le Gouvernement présentera alors, si besoin est, un projet de loi instituant une contribution financière, assise sur la masse salariale, pour les entreprises n'ayant pas ouvert de négociations en la matière. Par ailleurs, le projet de loi prévoit que la salariée bénéficie, en sus des augmentations générales, de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant sa période d'absence, par les salariés relevant de sa catégorie professionnelle. Le second objectif vise à concilier l'emploi et la parentalité et prévoit notamment à cet effet outre l'instauration d'indicateurs au sein du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise permettant d'apprécier leur situation respective en matière de conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de leurs responsabilités familiales, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfants pour suivre une formation hors temps de travail. Le troisième objectif concerne l'accès des femmes aux instances délibératives et juridictionnelles. Il s'agit de garantir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques. Le projet de loi reprend, en outre, pour les prochaines élections prud'homales, le mécanisme qui avait permis aux femmes élues de progresser significativement lors du dernier renouvellement des conseils de prud'hommes. Le quatrième objectif porte sur l'accès des jeunes filles à l'apprentissage et à la formation professionnelle et invite les partenaires de la formation professionnelle et de l'apprentissage à mieux prendre en compte l'exigence de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'ensemble des dispositifs mis en place. L'ensemble de ces mesures, pour lesquelles les partenaires sociaux se sont engagés, devraient

contribuer fortement à réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Données clés

Auteur : [Mme Claude Darciaux](#)

Circonscription : Côte-d'Or (3^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 58427

Rubrique : Femmes

Ministère interrogé : parité

Ministère attributaire : cohésion sociale et parité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 22 février 2005, page 1849

Réponse publiée le : 23 août 2005, page 7983