



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique à l'égard des femmes et égalité professionnelle

Question écrite n° 89779

Texte de la question

M. Pierre Morel-A-L'Huissier attire l'attention de Mme la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur l'égalité professionnelle homme-femme. Il lui demande de bien vouloir lui indiquer sa position et ses intentions en la matière.

Texte de la réponse

Le ministère du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social promeut un spectre très large de politiques publiques qui toutes, contribuent à l'accès aux droits en matière d'égalité professionnelle. Souvent victimes de la pauvreté, occupant des emplois plus précaires, les femmes sont au cœur de ces politiques. En effet, les femmes demeurent loin de l'égalité réelle dans le monde du travail. Leur taux d'emploi n'est que de 66 %, soit 8 points de moins que celui des hommes. Le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 24 % à celui des hommes, dont 9 % sont explicables uniquement par la discrimination. Les femmes sont majoritaires parmi « les travailleurs pauvres » : 13,4 % des femmes salariées sont rémunérées au SMIC, contre 7,5 % des hommes. Les femmes sont plus souvent en situation de sous-emploi que les hommes, et représentent 80 % des travailleurs à temps partiel. Depuis 2012, la politique conduite pour atteindre l'égalité réelle dans la vie professionnelle a connu un nouvel élan avec des mesures fortes visant tant à l'efficacité du droit au sein des entreprises s'agissant de l'égalité, qu'à la mobilisation de l'ensemble des acteurs afin de permettre une insertion plus aisée sur le marché de l'emploi tout en visant à une plus grande mixité des emplois. La loi du 4 août 2014 comporte un ensemble de dispositions en matière de négociation collective, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, nouveaux droits (notamment en matière d'actions de promotion de la mixité, interdiction de licencier un salarié à la suite de la naissance de son enfant, autorisation d'absence pour les examens prénataux de la mère ...). La conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 a mis en lumière le fait que le temps partiel subi était un facteur de précarisation et une source de contraintes majeures pour les salariés concernés, en particulier pour les femmes qui représentent 80 % des salariés employés à temps partiel. C'est pour améliorer la situation de ces salariés et tendre vers une plus grande égalité professionnelle que les partenaires sociaux, en accord avec le Gouvernement, se sont donc emparés de la question du temps partiel. Ces négociations ont débouché sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 qui renforce la protection des salariés en instaurant un seuil minimal de travail de 24 heures hebdomadaires, à même de leur assurer un accès aux droits sociaux et une augmentation de leur rémunération. Les dispositions relatives au temps partiel ont été retranscrites dans l'article 12 de la loi no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. L'ordonnance du 29 janvier 2015 est venue sécuriser les modalités d'application des règles en matière de temps partiel introduites en 2013. Le Gouvernement s'est attaché à sécuriser et à améliorer les droits en matière d'égalité mais a également recherché à les rendre effectifs dans le cadre d'un certain nombre d'initiatives. Les expérimentations Etat/ région en matière de « territoires d'excellence » menées dans 9 régions, contribuent à définir les leviers de l'égalité professionnelle effective, en particulier dans les PME-TPE au sein desquelles les outils et dispositifs de négociation sur l'égalité professionnelle sont moins répandus. Les acteurs du service public de l'emploi sont également mobilisés pour réaliser des diagnostics territoriaux partagés avec

des données sexuées permettant d'identifier les difficultés éventuelles, et pour concevoir et déployer un module de sensibilisation des conseillers de Pôle emploi afin d'intégrer les enjeux de l'égalité professionnelle. Enfin, un certain nombre d'actions de communication ont été initiées afin de lutter contre les stéréotypes et mettre à la disposition des entreprises des outils d'aide à la construction de démarches en matière d'égalité (cf. site Internet www.ega-pro.fr). Le Gouvernement souhaite poursuivre ces initiatives tant pour les salariées dans les entreprises que celles qui sont exclues, parfois durablement, du marché de l'emploi.

Données clés

Auteur : [M. Pierre Morel-A-L'Huissier](#)

Circonscription : Lozère (1^{re} circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 89779

Rubrique : Femmes

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [6 octobre 2015](#), page 7559

Réponse publiée au JO le : [24 mai 2016](#), page 4548