

ASSEMBLÉE NATIONALE

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

XV^e Législature

SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021

Séances du mercredi 12 mai 2021

Compte rendu intégral



Les articles, amendements et annexes figurent dans le fascicule bleu ci-joint



<http://www.assemblee-nationale.fr>

SOMMAIRE GÉNÉRAL

1 ^{re} séance	5127
2 ^e séance	5169

ASSEMBLÉE NATIONALE

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021

273^e séance

Compte rendu intégral

1^{re} séance du mercredi 12 mai 2021

Les articles, amendements et annexes figurent dans le fascicule bleu ci-joint



<http://www.assemblee-nationale.fr>

SOMMAIRE

PRÉSIDENCE DE M. HUGUES RENSON

1. **Démission d'un député** (p. 5130)
2. **Égalité économique et professionnelle** (p. 5130)

PRÉSENTATION (p. 5130)

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure de la commission des affaires sociales

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

DISCUSSION GÉNÉRALE (p. 5133)

M. Stéphane Viry

Mme Perrine Goulet

Mme Marie-Noëlle Battistel

Mme Annie Chapelier

Mme Valérie Six

M. Michel Castellani

Mme Bénédicte Taurine

M. Pierre Dharréville

M. Christophe Castaner

Mme Albane Gaillot

DISCUSSION DES ARTICLES (p. 5140)

Article 1^{er} (p. 5140)

M. François Ruffin

Amendements n^{os} 145, 41, 111

Article 1^{er} bis (p. 5141)

Article 2 (p. 5141)

Amendements n^{os} 116, 146

Article 3 (p. 5142)

Amendements n^{os} 117, 188, 189, 190, 283

Article 3 bis (p. 5142)

Mme Valérie Six

Amendements n^{os} 48, 54

Article 4 (p. 5144)

Amendements n^{os} 192, 191, 6, 82, 216, 193, 144, 194, 195

Article 4 bis (p. 5145)

Après l'article 4 bis (p. 5145)

Amendement n^o 323

Sous-amendement n^o 347

Article 5 (p. 5145)

Mme Christine Hennion

Amendements n^{os} 306, 196, 324, 197, 260, 198, 285, 320

Sous-amendements n^{os} 348, 349

Amendement n^o 312

Sous-amendement n^o 342

Amendements n^{os} 70, 325, 299, 72, 156, 104, 201, 33, 56, 73, 159, 202

Suspension et reprise de la séance (p. 5151)

Après l'article 5 (p. 5151)

Amendements n^{os} 175, 303, 240, 212, 211, 186, 241, 326, 265, 1, 8, 57, 83, 96, 162, 161, 9, 29, 58, 140, 263, 270, 10, 84, 94, 286, 269, 11, 59, 85, 95, 160, 318, 163, 319, 280, 317

Article 5 bis (p. 5157)

Article 5 ter (p. 5157)

Amendements n^{os} 12 rectifié, 86, 199, 200

Article 5 quater (p. 5158)

Amendement n^o 313

Sous-amendement n^o 350

Après l'article 5 quater (p. 5158)

Amendement n^o 308

Article 6 (p. 5158)

Mme Marguerite Deprez-Audebert

Mme Élisabeth Borne, ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion

Amendements n^{os} 130, 113, 115, 114, 185, 44, 234, 64, 311, 74, 235, 231, 232, 233, 226, 327, 69, 309, 310, 110, 247, 287, 75, 129, 164, 230, 246, 3, 13, 60, 76, 248, 77, 236

Après l'article 6 (p. 5164)

Amendements n^{os} 217, 180, 266, 227, 165, 45, 228, 14, 46, 91, 25, 281, 26, 24, 166, 27, 279

Article 6 bis (p. 5167)

Amendement n^o 249

Article 7 (p. 5168)

Amendements n^{os} 167, 215

3. Ordre du jour de la prochaine séance (p. 5168)

COMPTE RENDU INTÉGRAL

PRÉSIDENTE DE M. HUGUES RENSON

vice-président

M. le président. La séance est ouverte.

(La séance est ouverte à quinze heures.)

1

DÉMISSION D'UN DÉPUTÉ

M. le président. Avant de débiter nos travaux, je vous indique, chers collègues, que le président de l'Assemblée nationale a reçu de M. Benjamin Griveaux, député de la cinquième circonscription de Paris, une lettre l'informant qu'il se démettait de son mandat de député.

Acte est donné de cette démission, qui sera notifiée au Premier ministre.

2

ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE

Discussion d'une proposition de loi

M. le président. L'ordre du jour appelle la discussion, après engagement de la procédure accélérée, de la proposition de loi de Mme Marie-Pierre Rixain et plusieurs de ses collègues, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (n^{os} 4000 rectifié, 4143).

PRÉSENTATION

M. le président. La parole est à Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure de la commission des affaires sociales.

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure de la commission des affaires sociales. « Dans une certaine mesure, l'émancipation des femmes est devenue un fait. La femme a aujourd'hui accès à presque toutes les professions. Elle jouit des mêmes droits que l'homme dans la vie sociale et politique [...] Or, si l'on y regarde de plus près, cette égalité garantie par les principes n'est que formelle. [...] La femme est l'égale de l'homme en droit, mais elle ne l'est pas dans l'évaluation sociale. » S'ils datent de 1933, ces mots d'Hannah Arendt décrivent pourtant avec acuité la place des femmes dans notre système économique, professionnel et social, construit il y a plus de soixante-quinze ans, quand, à la sortie de la Seconde Guerre mondiale, ont été établis les grands principes qui irriguent encore notre organisation collective. Celle-ci a été

conçue sur le modèle alors traditionnel du père de famille travaillant à temps plein, jouissant de droits directs, et de la mère au foyer, occupée entre l'éducation des enfants et les tâches domestiques, bénéficiant de droits dérivés liés à son statut d'épouse et de mère.

Construite sur un tel paradigme, notre société reste encore profondément inégalitaire. Faut-il rappeler que les femmes perçoivent un revenu inférieur de 28,5 % à celui des hommes, qu'au sein d'un couple, elles gagnent en moyenne 42 % de moins que leurs conjoints? À ces chiffres, j'ajouterai que les femmes n'occupent qu'un nombre limité de métiers et de secteurs professionnels, que le plafond de verre demeure une réalité, que les emplois peu qualifiés et le temps partiel sont très majoritairement le lot des femmes, et que la pauvreté au travail a trois fois sur quatre le visage d'une femme.

Les raisons qui expliquent ces chiffres sont multiples et relèvent d'une vision encore archaïque du rôle des femmes dans la société. Non, l'argent des femmes n'est ni un argent de poche ni un revenu d'appoint.

M. Pierre Cordier. Bien sûr !

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Non, le travail des femmes n'est pas une activité auxiliaire. Tout autant que les hommes, les femmes doivent être reconnues comme des sujets économiques de plein droit car, tout autant que les hommes, les femmes contribuent à la richesse de notre pays. Pour reprendre les mots de Simone de Beauvoir, l'autonomie économique et financière des femmes est « la garantie de leur indépendance [...], la base sur laquelle elles pourront revendiquer des droits civiques [...] et trouver leur bonheur en même temps que leur liberté. »

L'effectivité de ce droit requiert des politiques volontaristes qui constituent autant d'opportunités pour les individus que pour la société. C'est ce que je prétends faire avec cette proposition de loi – avec humilité, car je suis pleinement consciente des limites d'un tel véhicule législatif et du travail qu'il nous reste à accomplir, mais tout en étant déterminée à faciliter très concrètement le quotidien des femmes dans la diversité de leurs parcours de vie.

Ce texte est le fruit de quatre années de travail en tant que députée et présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Je tiens à remercier tous les groupes qui composent la majorité parlementaire d'avoir cosigné ce texte, œuvre collective : le groupe La République en marche, le groupe Mouvement démocrate (MODEM) et démocrates apparentés, le groupe Agir ensemble. J'ajoute qu'il n'aurait sans doute pas atteint le stade de la séance publique sans le soutien de Christophe Castaner, président du groupe La République en marche.

M. Pierre Cordier. Heureusement qu'il était là !

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Je tiens à le remercier, à saluer son implication et la sincérité de son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette proposition de loi s'inscrit dans le droit fil de la loi du 13 juillet 1965, qui a supprimé l'autorisation préalable du mari pour qu'une femme puisse travailler et ouvrir un compte en banque. Ce geste d'émancipation et de liberté doit trouver son achèvement dans des mesures donnant à chaque individu l'assurance de jouir des revenus de son travail et des prestations individuelles. Tel est l'objet des articles 1^{er} et 2, qui prévoient l'obligation du versement du salaire et des prestations sociales individuelles sur un compte en banque ou postal dont le – ou la – bénéficiaire est détenteur ou codétenteur.

Ce texte ayant l'ambition de lutter contre les assignations qui déterminent le destin de chacune et de chacun, les articles 3 et 4 visent à permettre aux femmes qui le souhaitent d'accéder plus facilement au marché du travail. Les personnes qui prennent un congé parental ou qui bénéficient de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) sont à 95 % des femmes. Celles-ci sont majoritairement en emploi précaire ou peu qualifié, ou dites inactives ou au chômage avant la naissance de leur enfant. Ce public doit appeler toute notre attention alors que le taux de chômage des mères de jeunes enfants a augmenté de 40 % entre 2014 et 2018. L'article 3 fait progresser l'offre de formation proposée aux bénéficiaires de la PreParE, au moment où leurs droits expirent.

L'article 4, sensiblement allongé en commission, s'attache à favoriser l'accès des familles monoparentales, et plus généralement des familles les plus éloignées de l'emploi, à des modes de garde adaptés. Viser plus spécifiquement les familles monoparentales dans ce dispositif est d'autant plus pertinent que 35 % des enfants d'une famille monoparentale ont leurs parents au chômage, contre 9 % dans les familles recomposées et 6 % dans les familles dites traditionnelles. C'est pour cela que nous avons consacré dans le texte le principe des crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP), en plus de l'ouverture du « berceau social » aux familles monoparentales sous condition de ressources.

Pour que les femmes puissent jouir des mêmes opportunités que les hommes, il est également indispensable d'agir en faveur d'un meilleur équilibre des filières d'enseignement et de lutter contre les biais de genre qui façonnent encore trop de choix. C'est le sens de l'article 5 de cette proposition de loi. Au cours de la discussion, je vous présenterai un amendement visant à simplifier le dispositif tout en le globalisant : tous les jurys d'admission devront désormais comporter au moins 30 % de personnes de chaque sexe. Mon ambition est claire : permettre à toutes les jeunes femmes et tous les jeunes hommes de notre pays d'accomplir leur choix professionnel sans se heurter à aucun stéréotype de genre.

M. Pierre Cordier. Ce n'est pas que votre ambition, c'est la nôtre également !

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Cette juste représentation, nous y travaillons partout. Dans la lignée de la loi Sauvadet, nous avons considérablement renforcé les obligations de l'employeur public. Les mesures qui encadrent notre fonction publique sont parmi les plus ambitieuses au sein de l'Union européenne. Sans chercher à les modifier dans un sens ou un autre alors même qu'elles commencent tout juste à s'appliquer, ce texte vise à faire en sorte que les plus grandes entreprises de notre pays suivent également cette voie afin de réduire les inégalités salariales que l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes permet de mesurer. Les articles 6 et 6 *bis* nous permettront de franchir un cap supplémentaire.

Avant d'en arriver au prochain article, je veux prendre le temps de saluer l'engagement et la détermination de ma prédécesseure, Mme Marie-Jo Zimmermann. Mesurons ensemble la réussite de sa démarche : au-delà de son texte, c'est une logique qui a été entérinée, permettant de corriger l'effacement des femmes de la vie économique, de rectifier la défaillance de notre universalisme à l'endroit des femmes. Grâce à l'instauration de quotas, les femmes sont désormais plus de 46 % dans les conseils d'administration des grandes entreprises françaises, plaçant ainsi la France derrière l'Islande au niveau mondial en la matière.

Pourtant, dix ans plus tard, les femmes à la tête de grandes entreprises en France se comptent encore sur les doigts d'une main. C'est pourquoi, mes chers collègues, je vous propose d'écrire une nouvelle page grâce à l'article 7 de cette proposition de loi. Nous proposons un dispositif ambitieux : mesurer la part des femmes au sein des instances dirigeantes des entreprises de plus de 1 000 salariés, et fixer à ces dernières des objectifs chiffrés, selon un rythme réaliste, afin de parvenir à une juste représentation de chaque sexe. La part des femmes au sein des instances dirigeantes de ces entreprises passerait à 30 % d'ici à cinq ans, puis à 40 % de femmes d'ici à huit ans. Ce rythme me semble être le bon pour insuffler cette dynamique paritaire au sein de nos entreprises.

Le partage du pouvoir économique doit être réinventé de manière active au sein des entreprises. Rappelons que la mixité de la gouvernance économique – et donc des instances dirigeantes des entreprises – est certes un enjeu d'égalité professionnelle et de justice sociale, mais elle est également un levier de performance et de croissance pour les entreprises. Rappelons aussi le mantra du collectif Sista : « Il faut compter les femmes pour que les femmes comptent. » C'est ce que je vous propose, à travers les articles 8 et 8 *bis*, qui renforcent les objectifs de représentation des femmes au sein des comités d'investissement de Bpifrance et des fonds d'investissement, ainsi que la part des femmes bénéficiaires de leurs actions.

Pour conclure, permettez-moi de citer Virginia Woolf : « Et alors que j'écrivais cette critique, j'ai pris conscience que si je voulais faire de la critique littéraire, je devrais vaincre un certain fantôme. Ce fantôme était une femme, et quand j'en suis venue à mieux la connaître, je lui ai donné le nom de l'héroïne d'un poème bien connu, l'ange du foyer. » Tuer l'ange du foyer faisait partie de la tâche de la femme écrivain. Ce fantôme rôde toujours et demeure un obstacle pour nombre de femmes cherchant à se libérer de contraintes instaurées par de puissantes règles sociales. Aussi, une fois les derniers bastions sociaux, économiques et politiques conquis, il reste à chacune d'entre nous d'accepter la grande aventure d'être soi et de tuer l'ange du foyer, jour après jour. (*Applaudissements sur les bancs des groupes LaREM et Agir ens.*)

M. le président. La parole est à Mme la ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. Je suis très heureuse d'être ici, devant vous, pour prendre la parole sur une proposition de loi qui, j'en ai l'intime conviction, une fois adoptée, entrera au panthéon de notre histoire collective. Il y a des lois qui transforment – j'insiste sur ce mot – réellement notre société. Ce sont des lois en avance sur leur temps et qui, lorsque l'on regarde ensuite dans le rétroviseur, prennent des allures de révolution.

C'est le cas de cette proposition de loi : il s'agit d'un texte nécessaire, au regard du long chemin qui nous reste à parcourir pour atteindre la parité.

Ce long chemin s'inscrit pourtant dans le sillon tracé par la Révolution et les valeurs d'égalité, de liberté et de fraternité qui cimentent notre pacte républicain. Mais l'égalité ne se décrète pas, ne jaillit pas comme par magie d'une société qui demeure, à maints égards, patriarcale, sexiste et discriminante. Beaucoup a été fait et beaucoup reste à faire, y compris dans notre pays, afin que l'égalité devienne réelle et concrète.

Grâce à vous, chère Marie-Pierre Rixain, grâce au président Christophe Castaner et à l'ensemble des députés qui soutiennent cette proposition de loi, nous passons des paroles aux actes. D'autres se sont battus avant nous pour faire avancer l'égalité, non sans rencontrer des obstacles. Rappelons-nous, par exemple, les difficultés essayées par Yvette Roudy en 1983 avec son projet de loi portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : sa bravoure et son opiniâtreté n'avaient pas eu raison d'une société française encore un peu frileuse sur le sujet.

Trente ans plus tard, Marie-Jo Zimmermann sera confrontée aux mêmes difficultés, mais la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite loi Copé-Zimmermann, verra le jour grâce à sa pugnacité et à celle de Jean-François Copé. Grâce à eux, les conseils d'administration des entreprises du CAC40 se sont spectaculairement féminisés. Ils comptaient à peine 10 % de femmes en 2009, un taux passé à 44,6 % aujourd'hui. La France est ainsi sur la plus haute marche du podium européen et deuxième au niveau mondial, juste derrière l'Islande. Il s'agit là d'une véritable fierté collective. Et qui aujourd'hui oserait revenir en arrière, qui prendrait le risque de voir ce progrès remis en cause ?

Ce qu'ambitionne la proposition de loi que nous examinons, c'est d'aller encore plus loin en s'adressant à toutes les femmes : de celles en situation de précarité aux cadres dirigeantes. Ce que notre pays a réussi il y a dix ans avec la loi Copé-Zimmermann, le Parlement propose ici de l'amplifier. Et si nous sommes réunis aujourd'hui, c'est que l'égalité économique demeure malheureusement une exception, et non la règle.

Dans le monde, les hommes détiennent 50 % de richesses de plus que les femmes ; selon ONU Femmes, 51 % des femmes actives occupent un emploi précaire à l'échelle internationale. Et les femmes assurent plus des trois quarts du travail domestique, qui n'est évidemment ni rémunéré ni reconnu. En France, à compétences et postes égaux, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'élève à 9 %. En outre, 78 % des emplois à temps partiel, majoritairement subis, sont occupés par des femmes. Enfin, les femmes touchent des retraites inférieures de 42 % à celles des hommes.

C'est pourquoi je vous le dis avec détermination : ces inégalités ne sont plus acceptables. Elles le sont d'autant moins que les femmes ont été et sont encore en première ligne face à la triple crise sanitaire, économique et sociale que nous traversons. Rétablir l'égalité n'est donc pas leur accorder une faveur ; rétablir l'égalité, c'est non seulement réparer une injustice, mais c'est aussi améliorer les performances des entreprises, leur efficacité et leur attractivité.

La présente proposition de loi embrasse le très large spectre de l'égalité entre les femmes et les hommes. De la place des femmes dans les instances dirigeantes des entreprises à l'aide aux familles monoparentales, en passant par l'entrepreneuriat féminin, le texte s'adresse à toutes les femmes de notre pays.

Permettez-moi d'aborder l'article 7, qui fait l'objet de toutes les attentions. Comme d'autres membres du Gouvernement, j'ai eu l'occasion de m'exprimer favorablement au sujet des mesures contraignantes pour faire accélérer l'accès des femmes aux postes stratégiques dans l'entreprise. J'ai en effet l'intime conviction que nous avons besoin de mesures volontaristes et ambitieuses pour atteindre cet objectif. C'est qu'après tant d'années à espérer que les femmes soient reconnues pour leurs talents et leurs compétences, je considère que les préjugés sexistes restent tenaces et que nous avons besoin d'un coup d'accélérateur pour transformer durablement la société et pour la rendre enfin plus juste et plus égalitaire.

L'attention portée à l'article 7 est compréhensible parce que l'idée d'imposer des quotas suscite parfois des inquiétudes, mais elle s'impose au regard de notre dessein : rattraper un retard lié à des inégalités profondément enracinées dans les mentalités et les comportements. Et nous serons à la fois ambitieux et réalistes sur le temps nécessaire pour atteindre nos objectifs. C'est pourquoi nous devons, en parallèle, continuer à penser et mettre en place des dispositifs destinés à traiter à la racine les mécanismes qui reproduisent ou renforcent les inégalités. L'éducation et la formation, par exemple, en sont les premiers leviers. C'est l'objet de plusieurs autres articles et je m'en réjouis.

Parce que je l'ai observé au cours de ma vie antérieure en entreprise, je sais que l'un des obstacles majeurs à la progression des carrières des femmes est l'accès à une solution de garde pour les enfants. C'est un fait : les familles monoparentales sont à 85 % composées d'une femme avec enfants et 700 000 d'entre elles vivent sous le seuil de pauvreté. Avec Adrien Taquet, le Gouvernement a réduit le coût des assistants maternels, en particulier pour les femmes seules avec enfants, en augmentant de 30 % le montant du complément du mode de garde. Nous renforçons également le soutien à la création de nouvelles places de crèche dans les quartiers, par le biais d'une majoration des aides aux communes, effective depuis le 1^{er} janvier. L'article 4 soutient clairement les familles monoparentales en leur réservant des places en crèche afin de leur permettre de trouver un emploi, de créer une activité ou de participer aux actions d'accompagnement professionnel.

Dans cet esprit, l'article 3 donne utilement l'accès aux bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant à des dispositifs de formation professionnelle dès la fin de leur droit à cette prestation. J'y souscris pleinement, car il est essentiel d'aider les femmes éloignées de l'emploi à la suite de leur maternité.

Je terminerai sur un point qui me tient particulièrement à cœur : l'entrepreneuriat féminin. Dans ce domaine aussi, synonyme d'émancipation, des inégalités subsistent. Des biais sont par exemple utilisés lorsqu'il s'agit pour les femmes d'accéder aux financements pour créer et faire grandir leur entreprise et sont cause que les femmes ont 30 % de moins de chances que les hommes de voir leur demande de financement aboutir. J'ai récemment renouvelé avec Bpifrance l'accord-cadre relatif à la promotion et au financement de l'entrepreneuriat féminin dans les territoires. Il est crucial d'aider nos entrepreneurs qui créent de l'activité, de l'emploi et qui contribuent directement à l'émancipation économique des femmes.

En poursuivant la même fin, l'article 8 prévoit des objectifs de mixité dans la politique de soutien à la création et au développement d'entreprises, soutenue par Bpifrance, notamment dans la composition des comités d'investissement ainsi que des équipes dirigeantes des projets bénéficiaires. Comme vous le voyez, les acteurs publics sont donc très engagés dans ce projet.

Mesdames et messieurs les députés, le combat pour la parité n'est pas un combat idéologique : il n'est ni de gauche ni de droite, il n'oppose pas non plus les femmes aux hommes ni une génération à une autre et il ne s'agit pas de cocher une case dans un rapport RSE (responsabilité sociale des entreprises) à la fin de l'année ni de se battre pour la moitié du ciel. Le combat pour la parité est un enjeu de société qui nous concerne tous, un enjeu de justice, de valorisation des compétences et de performance ; c'est un défi culturel permanent pour, au bout du compte, que nous puissions tous vivre dans une société plus inclusive et plus égalitaire. Ce texte est équilibré et il accompagne le monde économique dans cette démarche de progrès vers la parité.

Notre pays a l'occasion de porter haut le flambeau de l'égalité. Nous l'avons déjà fait par le passé et le monde post-covid nécessite à nouveau que nous ayons ce courage et cette ambition qui changera la vie de nombreuses femmes et inspirera le monde. Saisissons cette occasion : le présent texte n'ôte de droit à personne et son adoption grandira la société tout entière. Je salue le travail déjà accompli au terme d'un processus de concertation remarquable. Le Gouvernement soutient cette proposition de loi et je me réjouis de prendre part au débat sur chacun des amendements que vous présenterez. *(Applaudissements sur les bancs des groupes LaREM et Agir ens.)*

DISCUSSION GÉNÉRALE

M. le président. Dans la discussion générale, la parole est à M. Stéphane Viry.

M. Stéphane Viry. Nous examinons une proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Je tiens à vous dire le plaisir avec lequel je m'exprime au nom de mon groupe sur ce texte apportant une contribution pour que les femmes bénéficient de la même reconnaissance professionnelle que les hommes.

Les travaux de la semaine dernière en commission ont modifié très largement le texte, avec la création de huit nouveaux articles et la réécriture de huit des neuf articles initiaux – j'y reviendrai.

Madame la rapporteure, je vous l'ai dit la semaine passée lors de nos travaux en commission, je vous le dis à nouveau : compte tenu de la communication du Président de la République sur l'égalité entre les femmes et les hommes, grande cause de son quinquennat, c'eût été une faute de la majorité présidentielle de ne soumettre aucun texte à l'Assemblée sur le sujet. J'observe toutefois qu'il aura fallu attendre le début de la cinquième année du quinquennat pour obtenir une proposition de loi sur l'égalité professionnelle et économique entre les femmes et les hommes.

Cette proposition de loi sonne comme une évidence absolue : à travail identique, salaire identique et reconnaissance professionnelle identique. C'est un cheminement législatif continu, entrepris depuis plusieurs années, pour révoquer le fait que les femmes soient moins payées que les hommes, pour, j'y insiste, un travail identique. Je rappelle qu'en 2008, sous le quinquennat de Nicolas

Sarkozy, a été introduit dans la Constitution le principe selon lequel la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. En 2006, la droite avait déjà fait voter une première loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. N'oublions pas non plus la loi de 2010 portant réforme des retraites, qui oblige les entreprises de plus de 50 salariés à signer un accord ou un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle. N'oublions pas davantage la loi Coppé-Zimmermann de 2011, mentionnée précédemment, qui a fixé un quota de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises.

La présente proposition de loi poursuit plusieurs objectifs. Il s'agit d'abord d'offrir davantage d'aides aux familles monoparentales pour le mode de garde des enfants, car c'est en effet souvent l'absence de cette possibilité qui favorise l'inactivité professionnelle des femmes. Il s'agit ensuite de mieux équilibrer les filières d'enseignement et de lutter contre les biais de genre car non, une femme qui a un enfant n'est pas moins compétente qu'une femme sans enfant et non, une femme n'est pas moins compétente qu'un homme, indépendamment de la profession et de l'investissement professionnel. Ces biais de genre inconscients restent aujourd'hui la cause de nombreux phénomènes d'inégalités. Il s'agit encore de compléter la loi Coppé-Zimmermann qui a produit des effets, cela a été dit, puisque les conseils d'administration des plus grandes entreprises françaises sont composés de 40 % de femmes. Enfin, il s'agit de mettre en place de nouvelles mesures dans les entreprises pour permettre une transparence accrue et favoriser la place des femmes. Ces quelques innovations doivent permettre de réduire et de supprimer, à terme, l'écart entre les femmes et les hommes, notamment en matière salariale.

Le constat est en effet clair : à poste équivalent, les femmes gagnent en moyenne 10 % de moins que les hommes. C'est inacceptable. Aujourd'hui, vous l'avez souligné, madame la ministre déléguée, les femmes ont de plus en plus de mal à être financées par les principaux fonds de capital-risque, et aucune d'entre elles ne préside une société inscrite au CAC40. Plusieurs explications à cela : les femmes occupent 80 % des emplois à temps partiel pour pouvoir concilier vie de famille et vie professionnelle ; 85 % des familles monoparentales sont composées de mères célibataires et l'accès à la garde d'enfants est loin d'être satisfaisant et abordable, comme je viens de le préciser. Continuer l'action politique pour améliorer la place des femmes dans la société et dans les entreprises, en favorisant leur évolution, notamment leur accès à des postes à responsabilité, voire à très haute responsabilité, est donc une nécessité.

Je regrette tout de même que cette proposition de loi ne prenne pas en considération certains sujets tels que le travail à temps partiel ou la revalorisation économique des métiers féminisés. Cela dit, je conviens que le pragmatisme ou le réalisme implique de tenir compte de la capacité des entreprises à intégrer de nouvelles contraintes.

Madame la rapporteure, laissez-moi enfin vous dire qu'à titre personnel, je regrette la manière dont ce texte est arrivé devant la représentation nationale. Alors que, au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, nous étions en pleins travaux dans le cadre d'une mission d'information sur l'égalité professionnelle et économique, vous avez fait le choix d'interrompre ces derniers et de défendre seule, avec le groupe majoritaire et ses alliés, la présente proposition de loi. Je regrette cette méthode qui n'apporte rien de positif, alors que tous les députés membres de ladite délégation, issus de

tous les groupes, avaient apporté leur pierre à l'édifice. Je souhaite d'ailleurs féliciter le travail fourni par notre collègue Laurence Trastour-Isnart, qui s'est beaucoup impliquée dans cette mission d'information.

La proposition de loi accélère les réponses possibles en matière d'égalité économique et professionnelle. C'est un premier pas vers une amélioration de la situation des femmes. Ce texte a vocation à être enrichi. (*Applaudissements sur les bancs du groupe LR et sur quelques bancs du groupe LaREM.*)

M. le président. La parole est à Mme Perrine Goulet.

Mme Perrine Goulet. Vous l'avez souligné, la cause des femmes ne doit pas être une variable d'ajustement dans ces temps de crise sanitaire, économique et sociale. Le confinement que nous avons connu a révélé l'extrême fragilité de la condition des femmes. On songe évidemment aux premières de corvée – infirmières, caissières, agricultrices –, mais également aux mères en télétravail. Cette expérience vécue par notre nation doit nous conduire à faire évoluer le droit pour garantir la place des femmes dans la société. Votre proposition de loi, madame la rapporteure, comporte plusieurs dispositifs qui contribueront à faire avancer cette cause.

L'Assemblée s'apprête ainsi à compléter certaines dispositions de la loi Copé-Zimmermann qui prévoyait l'accès des femmes aux conseils d'administration. Si le volontarisme des entreprises est variable, on constate tout de même que la majorité d'entre elles souhaitent aller dans le sens de l'histoire. Nous le constatons au quotidien dans nos circonscriptions : des sociétés affichent leurs réalisations, leurs ambitions et leurs réussites. Il s'agit maintenant d'aller plus loin dans l'incitation des entreprises – lesquelles, je le répète, sont majoritairement volontaristes et convaincues de la nécessité d'œuvrer pour la féminisation des postes à responsabilité. Un défi de taille consistera à faire en sorte que les femmes soient représentées au-delà des fonctions transverses et supports – telles que la communication ou les ressources humaines – qui leur sont souvent réservées. Il s'agit de leur permettre de s'orienter également vers le cœur de métier des entreprises, qu'il s'agisse d'industrie lourde, où il faut davantage de femmes, ou de puériculture, où il faut davantage d'hommes.

À ce stade, il m'apparaît nécessaire de préciser deux éléments. Je veux d'abord vous faire part d'un regret : les premières de corvée sont moins bien prises en considération dans le texte que les premières de cordée. Entendons-nous bien : la question des places en crèche pour les familles monoparentales est essentielle. La reconnaissance des crèches AVIP à l'article 4 du texte constitue, en la matière, un premier pas, mais peut-être aurait-il été souhaitable d'en faire d'autres. Rappelons que les politiques d'aide aux moins favorisés sont souvent particulièrement coûteuses et difficiles à mettre en œuvre et que, dans ce domaine, une proposition de loi ne peut avoir qu'une incidence plus limitée qu'un projet de loi.

En deuxième lieu, le groupe Mouvement démocrate (MODEM) et démocrates apparentés s'attachera à défendre des amendements visant à assurer une plus grande progressivité des mesures s'appliquant aux entreprises, afin que ces dispositions gagnent en efficacité et en effectivité sans devenir une contrainte pour l'ensemble des entreprises et des salariés.

Je veux également vous faire part d'un doute : le Gouvernement, dans l'action qu'il mène depuis quatre ans, a plusieurs textes majeurs à son actif. Je pense notamment à la loi relative à la croissance et la transformation des entre-

prises, dite loi PACTE. Je me faisais, en préparant mon intervention, la réflexion que l'Assemblée avait adopté, à cette occasion, le principe de la remise d'un rapport qui aurait pu nous éclairer sur la situation actuelle. Dans son article 40, la loi PACTE dispose en effet que, « en cohérence avec les actions menées par les chambres de commerce et d'industrie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'encouragement de l'entrepreneuriat féminin, le Gouvernement remet au Parlement au plus tard le 1^{er} janvier 2020 un rapport sur la situation des entrepreneures ainsi que sur la possibilité de mettre en œuvre des actions au niveau national visant à accompagner les femmes créatrices d'entreprises ». L'administration française produit de nombreux rapports, mais je n'ai pas eu l'occasion de consulter celui-ci. Peut-être le Gouvernement peut-il nous préciser s'il existe ?

Vous l'avez souligné, madame la rapporteure : cette proposition de loi est un texte d'humilité, mais aussi de concorde. Soyons-en certains : il ne résoudra pas toutes les difficultés rencontrées par les femmes dans leur vie sociale et professionnelle. Il constitue néanmoins un pas de plus sur une route que nous devons, inlassablement, continuer d'arpenter.

Enfin, je tiens à souligner l'ouverture d'esprit de la rapporteure, qui a fait siennes certaines des propositions qui lui ont été soumises en commission et a permis leur adoption. Je songe notamment à la lutte contre les stéréotypes de genre dans les choix de métiers, qui doit s'exercer le plus tôt possible. C'est donc avec confiance que mon groupe et moi-même abordons les débats qui s'annoncent. (*Applaudissements sur les bancs du groupe Dem et sur quelques bancs du groupe LaREM.*)

M. le président. La parole est à Mme Marie-Noëlle Battistel.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Avant d'entrer dans le détail de la proposition de loi, je regrette, comme je l'ai fait en commission – mais cette fois-ci en présence du Gouvernement –, que nous n'ayons pas été saisis d'un grand projet de loi relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes au cours de ce mandat. Le 25 novembre 2017, le Président de la République avait fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause nationale du quinquennat. En matière économique, cette priorité n'avait trouvé qu'une traduction très marginale dans la loi PACTE, qui réformait pourtant de nombreux secteurs. Lorsque, le 3 décembre 2019, Bruno Le Maire et Marlène Schiappa avaient lancé une consultation publique intitulée « Agir ensemble pour l'égalité femmes-hommes dans l'économie », nous nous attendions à un projet de loi à la hauteur de l'enjeu.

Il n'en fut rien, et c'est désormais à travers une proposition de loi, au périmètre par nature plus limité, déposée par notre collègue Marie-Pierre Rixain, que nous sommes appelés à débattre de la question de l'égalité économique et professionnelle. Nous regrettons qu'au cours de ce quinquennat, les initiatives législatives visant à faire progresser les droits des femmes aient souvent dû être le fait du Parlement. À l'inverse, je salue très sincèrement, au nom du groupe Socialistes et apparentés, le travail de la rapporteure, qui s'est saisie de cette question et a permis une amélioration sensible du texte en commission, grâce à son ouverture d'esprit à l'égard de plusieurs propositions venues de l'opposition. Je pense par exemple à la possibilité donnée aux bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant d'accéder aux dispositifs de formation professionnelle en amont de la fin de cette prestation, plutôt qu'à l'issue de celle-ci. Nos amendements, sur ce point, se sont rejoints.

Ainsi, si l'équilibre du texte issu de la commission devait être préservé, notre groupe voterait en faveur de cette proposition de loi.

Cependant, et cela ne surprendra pas Mme la rapporteure, nous pensons qu'on peut renforcer l'ambition de ce texte et accélérer sa mise en œuvre. La composition des jurys de sélection ou de concours dans les universités, les filières dites sélectives ou les procédures d'accès à la fonction publique, doit enfin atteindre la parité. La diversité de la composition de ces instances – qui dépasse la seule question de la représentation de chaque sexe – est une condition essentielle d'une plus juste représentation de notre société, en particulier d'une plus juste place des femmes, au sein des parcours et des métiers concernés.

Il en va de même de la place des femmes au sein des instances dirigeantes des entreprises. Il s'agit d'ailleurs d'un impératif économique : rappelons que les premières études longitudinales réalisées sur la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du *Fortune 500* – le classement des 500 premières entreprises américaines – montraient déjà que le quartile d'entreprises dont les équipes de direction étaient les plus féminisées affichait, en moyenne, un taux de rendement des capitaux propres supérieur de 35,1 % à celui du quartile regroupant les entreprises les moins féminisées. Nous proposerons donc que l'obligation faite aux entreprises de plus de 1 000 salariés de compter au moins 30 %, puis 40 %, de représentants de chaque sexe parmi les instances dirigeantes, prévue à l'article 7, soit remplacée par une exigence de parité, précédée d'une étape intermédiaire prévoyant une proportion minimale de 40 %. Nous demanderons également l'extension de cette obligation aux entreprises de plus de 250 salariés et une accélération de deux ans du calendrier proposé, car notre objectif est bien d'atteindre la parité réelle, dont nous estimons qu'elle constitue une chance pour l'entreprise.

Nous pensons également qu'en matière de droits des femmes au sein de l'entreprise, certains domaines ont été oubliés dans la proposition de loi, qu'il s'agisse de la lutte contre les discriminations au travail ou de l'accompagnement des personnes victimes de violences conjugales. Nous proposerons ainsi, comme plusieurs de nos collègues, la désignation obligatoire, au sein de la délégation du personnel siégeant au comité social et économique (CSE), d'un référent chargé de lutter contre les discriminations.

Par ailleurs, au vu du retard pris dans la ratification de la convention 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT), nous avons déposé, à la demande de plusieurs ONG, dont ActionAid, des amendements visant à mieux protéger les femmes victimes de violences conjugales dans leurs rapports avec leur employeur, à faciliter leurs démarches administratives ou à les aider à obtenir une mobilité professionnelle. Nous proposons également un congé légal pour leur permettre d'effectuer les démarches judiciaires, médicales ou sociales rendues nécessaires par leur situation, ou encore la possibilité de rompre sans préavis un contrat de travail lorsqu'une personne doit s'extraire d'un contexte dangereux. Nous regrettons que ces amendements aient été déclarés irrecevables. Pouvez-vous, madame la ministre déléguée, vous engager à ratifier la convention 190 de l'OIT ?

Pour finir, madame la rapporteure, je connais votre engagement ancien et constant sur ces questions. Je sais que nous pourrions encore faire progresser cette proposition de loi en adoptant les mesures que nous vous proposons. (*Applaudissements sur les bancs du groupe SOC et sur quelques bancs du groupe LaREM.*)

M. le président. La parole est à Mme Annie Chapelier.

Mme Annie Chapelier. C'est avec beaucoup de fierté que je m'exprime devant vous au nom du groupe Agir ensemble sur la proposition de loi de notre collègue Marie-Pierre Rixain visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes. Je veux saluer, chère présidente de la délégation aux droits des femmes, l'engagement qui est le vôtre depuis le début de la législature. Votre pugnacité a permis à ce texte d'aboutir.

Parce qu'il garantira aux femmes la libre disposition de leurs revenus, parce qu'il permettra de faciliter le retour à l'emploi après un congé parental, parce qu'il contribuera à briser le plafond de verre dans l'accès aux postes à haute responsabilité, parce qu'il renforcera la mixité dans l'entrepreneuriat et parce qu'il offrira de nouvelles armes pour combattre les biais de genre dans les choix professionnels – et ce, dès le collège, grâce notamment à l'adoption de l'article 5 *bis* proposé par notre groupe, qui permettra d'améliorer la formation des conseillers d'orientation sur ces questions –, ce texte est d'une importance majeure dans la lutte contre les freins à l'émancipation économique et professionnelle des femmes.

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. » En citant l'article L. 3221-2 du code du travail, je veux rappeler que, pour l'émancipation des femmes, l'égalité salariale ne fait pas tout : l'équité salariale, c'est-à-dire un salaire égal versé pour un travail de valeur égale, est un autre combat qui concerne toutes les femmes dont le travail est sous-estimé et considéré comme naturel ou maternel, car lié au secteur social. Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) s'est félicité de l'adoption de cet article, qui invite à mener un véritable travail de classification de la valeur des emplois. C'est avec la même détermination que nous devons défendre les droits des métiers à prédominance féminine.

Je me réjouis également de l'adoption en commission de plusieurs amendements défendus par notre groupe, qui permettront notamment d'intégrer des périodes de formation continue au parcours d'insertion professionnelle, d'ouvrir le droit à des places prioritaires en crèche pour les enfants de femmes en situation de précarité, ou encore de renforcer la transparence des établissements du supérieur en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces avancées sont à saluer. Pour les mêmes raisons, notre groupe défendra en séance plusieurs amendements à l'article 5, concernant notamment la prévention des stéréotypes de genre et une meilleure communication des chefs d'établissements sur l'égalité des chances. Nous espérons être entendus sur ces points.

Il est pourtant des secteurs où tout reste à faire. Je pense tout particulièrement à celui de l'audiovisuel : 80 % des experts invités sur les plateaux de télévision, par exemple, sont des hommes. Alors que nous nous apprêtons à voter des obligations qui s'imposeront aux entreprises, je souhaite, chers collègues, que nous gardions à l'esprit notre devoir d'exemplarité : l'égalité au sein de la fonction publique comme de la classe politique doit aussi être un objectif. N'oublions pas 50 % de notre population : l'électorat français étant *de facto* paritaire, sa représentation par les élus doit l'être également. L'intégration politique des femmes est le reflet de la vitalité et de la qualité d'une démocratie.

En apportant des outils pour favoriser cette représentativité, on ne fait pas seulement gagner les femmes, mais l'ensemble de la société: un monde où les femmes ont une place reconnue et un pouvoir décisionnel semblable à celui des hommes est un monde meilleur pour tous. C'est pourquoi je regrette de voir si peu de femmes dans les cabinets présidentiels, les grands corps de l'État ou les réunions internationales. Partout où est le pouvoir, les hommes discutent entre eux – de la gestion et de la bonne utilisation de l'argent public, des relations internationales ou, par exemple, de la gestion d'une crise sanitaire et sociale mondiale.

M. Pierre Cordier. C'est tout de même un peu excessif!

Mme Annie Chapelier. Cependant, nous ne pouvons pas légiférer sur tout: l'exemplarité et la recherche de l'équilibre sont aussi une question de convictions, de valeurs et de choix. Les causes ne se défendent pas qu'à coups de lois. Chacun connaît le proverbe chinois selon lequel « les femmes soutiennent la moitié du ciel ». C'est ensemble, sur un pied d'égalité, et pas autrement, que nous sommes forts. Il nous revient aujourd'hui de décider si nous voulons apporter notre contribution à cette quête inlassable de droits. Nous avons la possibilité d'œuvrer, par ce texte qui changera réellement la vie de nombreuses femmes, pour nos filles et nos fils, pour un monde plus égalitaire, plus équitable, plus respectueux et plus digne. Soyons ambitieux! Bousculons les habitudes! Déconstruisons les stéréotypes pas à pas et faisons-le, chers collègues, sans aucun regret – car nous ne devons regretter que ce que nous n'aurons pas osé faire.

C'est pourquoi, vous l'aurez compris, notre groupe votera avec conviction en faveur de cette proposition de loi. (*Applaudissements sur les bancs des groupes Agir ens et LaREM.*)

M. le président. La parole est à Mme Valérie Six.

Mme Valérie Six. En 1791, Olympe de Gouges affirmait, dans la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne: « La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits. » Nous avons encore du chemin à parcourir pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes. Il y a eu des avancées notables, comme la loi du 13 juillet 1965, qui autorise les femmes à ouvrir un compte en banque en leur nom et à travailler sans le consentement de leur mari, ou la loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011, qui impose 40 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises.

Cependant, les femmes ont encore beaucoup à faire pour atteindre une autonomie bancaire et financière. Le texte que nous examinons aujourd'hui vise à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Je remercie Marie-Pierre Rixain pour la qualité de son travail. Les auditions étaient très instructives et riches en messages d'espoir. Nos débats en commission des affaires sociales ont permis des avancées que je tiens à saluer. L'entrée en vigueur des articles garantissant une autonomie bancaire est prévue un an après la publication de la loi, et non plus deux comme prévu initialement dans le texte.

Je suis ravie de la réécriture de l'article 4, qui intègre et définit les crèches AVIP, lesquelles accueillent à hauteur d'au moins 30 % de leur effectif des enfants dont les parents sont demandeurs d'emploi et volontaires pour s'engager dans une recherche d'emploi pouvant comprendre une période de formation. J'ai moi-même déposé un amendement en ce sens, visant à réserver des places en crèche pour les parents qui reprennent une formation ou cherchent un emploi.

Cependant nous savons que la problématique est plus large. On compte en France 446 000 places en crèche pour 2,2 millions d'enfants de moins de 3 ans. Nous devons investir davantage dans les services de la petite enfance. J'ai notamment déposé un amendement qui incite les entreprises à proposer des places en crèche. C'est un dispositif gagnant-gagnant: en réservant des places en crèche pour ses salariés, l'entreprise leur permet de se rendre au travail beaucoup plus sereinement.

Les débats en commission ont également permis d'intégrer dans le texte des accords conclus entre les établissements scolaires et universitaires visant à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des filières d'enseignement. Je suis très favorable à ce nouvel article. Je suggérerai d'aller plus loin avec un amendement visant à demander un rapport qui formule des propositions destinées à valoriser les enseignantes des filières technologiques et professionnelles.

Nous constatons que les stéréotypes genrés persistent, notamment dans le choix des carrières professionnelles. L'enseignement supérieur doit se sentir investi d'une mission particulière pour la mixité, car l'orientation professionnelle est majoritairement due à l'orientation scolaire. Les femmes sont majoritaires dans certaines filières telles que le social ou l'aide à domicile, dans certains métiers comme ceux d'infirmière, de secrétaire, d'hôtesse de caisse ou encore de magistrate. À l'inverse, certaines filières, comme les métiers du numérique ou de l'informatique, attirent peu de femmes; or ce sont les métiers de demain. Nous devons agir. Aussi ferai-je également des propositions pour favoriser la mixité dans les filières.

S'agissant de la place des femmes dans le monde du travail, je suis pour une meilleure représentativité dans les entreprises. Un effort de transparence est nécessaire. La loi Copé-Zimmermann a permis aux femmes d'occuper, en 2019, 43,6 % des sièges d'administrateur au sein des 120 plus grandes sociétés cotées en bourse, contre un peu plus de 26 % en 2013. La proposition de loi dont nous débattons aujourd'hui prévoit que la proportion de femmes chez les cadres dirigeants et les cadres membres des instances dirigeantes soit d'au moins 30 % au sein des entreprises de plus de 1 000 salariés. Je suis favorable à cette nouvelle mesure.

Enfin, nous devons introduire des objectifs de mixité dans la politique de soutien à la création et au développement d'entreprises de Bpifrance car, en matière d'entrepreneuriat, les femmes ont la même volonté que les hommes de créer leur entreprise. Je regrette cependant que nous ne puissions pas débattre des modes de garde ou du congé parental, des questions qui me semblent indissociables de la vie professionnelle des parents.

Globalement, je salue l'esprit du texte qui tend à une plus grande mixité et j'espère que nos débats permettront de l'enrichir encore davantage. (*Applaudissements sur quelques bancs du groupe LaREM.*)

M. le président. La parole est à M. Michel Castellani.

M. Michel Castellani. En 1946, notre pays a érigé l'égalité entre les femmes et les hommes au rang de principe constitutionnel. Soixante-quinze ans plus tard, nous devons encore travailler pour faire de cette promesse d'égalité une réalité. Les données, connues de tous, ont été rappelées à plusieurs reprises à cette tribune. Les femmes demeurent moins bien rémunérées, leur taux d'emploi est inférieur à celui des hommes et elles sont moins nombreuses aux postes de direction.

Ces inégalités, nous le savons, ont été ravivées à la faveur de la crise. Les femmes ont été surmobilisées. Infirmière, aide-soignante, aide à domicile, agente d'entretien, caissière ou encore enseignante : ces professions, qui se sont retrouvées en première ligne face à l'épidémie, sont exercées, à une large majorité, par des femmes. À l'inverse, et de manière symbolique, les secteurs clés du plan de relance, comme l'aéronautique ou l'automobile, apparaissent comme très peu féminisés.

En résumé, le chemin de l'égalité est encore long. Pourtant, depuis les années 60, les lois se sont succédées, les avancées aussi, preuve que le travail législatif est utile. Mais les inégalités persistent, ce qui confirme que ce travail doit se poursuivre. Si la loi Copé-Zimmermann a été un vrai succès, au niveau des conseils d'administration, le ruissellement des instances de gouvernance vers les instances de direction ne s'est pas réellement produit. Le plafond de verre continue de bloquer ou de ralentir la progression des femmes.

La proposition de loi que nous examinons aujourd'hui s'attaque à ce partage inégal du pouvoir au sein des entreprises. Nous ne pouvons que souscrire à cette ambition. Disons-le clairement : les quotas ne sont pas une solution parfaite, personne ne peut se satisfaire d'avoir à les instaurer, mais c'est sans doute la seule qui s'offre à nous pour améliorer la situation.

Il importe aussi d'améliorer nos outils d'évaluation des inégalités au sein des entreprises. L'index d'égalité professionnelle est encore mal défini. Notre groupe fera des propositions en la matière. Les femmes doivent pouvoir accéder aux postes de cadres dirigeants, car il faut reconnaître les compétences et le mérite des femmes au même titre que ceux des hommes.

Je veux aussi évoquer ce que certains chercheurs appellent le « plancher collant », expression qui désigne le fait que les femmes sont trop souvent cantonnées à des postes moins rémunérés mais aussi plus précaires. La valorisation des métiers dits féminisés, ceux-là mêmes que la crise sanitaire a remis en lumière et qui œuvrent pour le bien commun, pourrait constituer une solution. Nous devons aussi lutter contre les postes à temps partiel subi, que les femmes occupent à plus de 80 %. Ces dimensions sont totalement absentes de cette proposition de loi, nous le regrettons.

Pourtant, bien que modeste, cette proposition de loi n'en demeure pas moins nécessaire et nous saluons, madame la rapporteure, votre engagement. Notre groupe souscrit à toutes les dispositions de ce texte tout en craignant que certaines se heurtent à des difficultés d'application si elles ne s'accompagnent pas en parallèle de politiques publiques ambitieuses.

Nous avons ainsi besoin d'une politique familiale plus égalitaire afin que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ne se fasse plus au détriment des femmes. Le petit pas en matière de congé paternité, porté à vingt-huit jours, dont sept seulement sont obligatoires, n'est probablement pas suffisant.

Je veux également insister sur une thématique que je connais un peu : l'accès à la formation et à l'enseignement supérieur. La féminisation des jurys va dans le bon sens, mais il me paraît indispensable d'agir en amont, dès les choix d'orientation. Une meilleure sensibilisation aux stéréotypes, dès le plus jeune âge, et une meilleure coopération entre le secondaire et le supérieur sont indispensables. Les stéréotypes ont la vie dure. Ces représentations, tenaces, conditionnent les individus et favorisent la reproduction d'un partage inégal

de la richesse et du pouvoir depuis bien des siècles. C'est pourtant toute la société qui gagnerait à une égalité réelle entre les femmes et les hommes, y compris sur le plan économique.

Pour la Banque mondiale, si l'on éradiquait toute forme de discrimination envers les femmes au travail, la productivité ferait un véritable bond en avant, et si le taux d'emploi rémunéré des femmes était le même que celui des hommes, le PIB de la zone euro augmenterait lui aussi considérablement. Par conséquent, cessons d'opposer le combat pour l'égalité au développement économique. Là encore, il s'agit d'un stéréotype que contredisent les études sérieuses et auquel il convient de tordre le cou. (*Applaudissements sur quelques bancs du groupe LaREM. – Mme Annie Chapelier applaudit également.*)

M. le président. La parole est à Mme Bénédicte Taurine.

Mme Bénédicte Taurine. Je tiens tout d'abord à saluer votre engagement, Marie-Pierre Rixain, car je sais combien la cause des femmes vous tient à cœur.

En revanche, s'agissant de l'ensemble de cette proposition de loi, je déplore que les mesures restent, à mon sens, trop marginales. Tout reste à faire en matière d'égalité économique entre les femmes et les hommes. Or je considère que ce texte ne va pas assez loin.

Ce n'est malheureusement pas l'index Pénicaud qui comble les lacunes existantes. Nous aurions pu attendre de cette proposition de loi qu'elle corrige au moins cet outil. S'il a été conçu à l'origine pour supprimer les inégalités salariales, les objectifs ne sont malheureusement pas atteints. Par exemple, les entreprises pourront continuer d'augmenter d'1 euro les salaires des femmes durant leur carrière ou à leur retour de congé maladie, tout en bénéficiant de la note maximale pour ces deux indicateurs. Quant à celui qui évalue l'égalité salariale, il pourra continuer à ne pas prendre en compte les temps partiels.

Bref, cet index passe à côté des mesures qui permettraient aux femmes d'être nettement moins vulnérables. Mais la proposition de loi dont nous débattons et qui, d'après son intitulé, vise pourtant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, ignore ces défauts alors que nous aurions pu y remédier et améliorer la situation des femmes avec un texte plus ambitieux. Elle a néanmoins, en effet, le mérite d'exister.

Par ailleurs, avec cette loi, vous augmentez le nombre de places en crèche pour les bénéficiaires de l'allocation de soutien familial. Nous considérons que cette disposition est trop restreinte, puisque moins d'un quart des parents isolés en bénéficient. La nécessité d'être disponible pour s'occuper des enfants conduit bien souvent le parent isolé à aménager son temps de travail, voire à interrompre son activité. Je rappelle que 85 % des parents isolés sont des femmes et que près d'une mère célibataire sur deux travaille à temps partiel. Je rappelle également que quatre familles monoparentales sur dix vivent aujourd'hui en dessous du seuil de pauvreté.

Nous aurions dû nous saisir de ces enjeux. Nous aurions par exemple pu attendre une politique bien plus ambitieuse pour accroître drastiquement le nombre de places en crèche. L'arrivée du premier enfant est identifiée comme étant le moment, dans la carrière des femmes, où s'installe le décrochage salarial par rapport aux hommes. Comment ne pas y voir une corrélation avec le manque criant de places en crèche et le manque de soutien financier de l'État sur ce point ?

Le programme d'Emmanuel Macron annonçait le maintien d'un rythme élevé dans la création de places. Or, en 2018 par exemple, 1 800 places ont été créées, soit 6 % de l'objectif du quinquennat. Selon certaines études, il manquerait plus de 200 000 places de crèche en France. Notre pays est donc bien loin de répondre aux besoins des femmes en la matière.

Nous bataillons enfin depuis plusieurs mois pour rappeler que, dix ans après la loi Copé-Zimmermann, la loi établissant 40 % de femmes dans les instances exécutives dirigeantes n'existe toujours pas. Cette disposition ne figurant pas dans le texte initial, nous avons été plusieurs à déposer des amendements en ce sens. Je note avec satisfaction que vous avez amendé votre texte pour faire apparaître ces quotas.

En effet, sans un tel outil, la situation des femmes n'évoluera pas positivement. Depuis le début de la législature, il y a quatre ans, cette mesure apparaissait comme un serpent de mer : des annonces étaient faites dans un sens par le ministère avant d'être systématiquement suivies d'annonces contraires. Nous avons donc déjà perdu quatre ans en matière d'égalité femmes-hommes, et surtout de changement dans les représentations et les rôles modèles, nécessaire à l'évolution des mentalités.

Malheureusement vous nous faites perdre deux ans de plus, puisque le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, organe qui contribue à l'évaluation des politiques publiques en recueillant les analyses liées à ces questions, en évaluant les études d'impact des lois, en adressant des recommandations et des avis directement au Premier ministre, préconise de mettre en place ces quotas dans six ans, et non huit, comme c'est actuellement proposé.

Enfin, madame la rapporteure, comment ne pas évoquer l'amendement visant à ce que la pénalité financière en cas de non-respect des quotas ne soit plus qu'une option ? Malheureusement, désormais, aucune sanction n'est prévue.

Tout au long de cette législature, l'égalité entre les femmes et les hommes sera restée, contrairement aux annonces, le parent pauvre de l'ensemble des politiques publiques alors qu'elle devait être la grande cause du quinquennat. Nous le regrettons. Cependant, le groupe La France insoumise votera votre texte, madame la rapporteure.

M. le président. La parole est à M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. La question de l'égalité professionnelle est un enjeu majeur car le patriarcat continue de traverser toute la société et n'épargne pas le travail qui, structurant fortement les rapports sociaux, cimente les inégalités entre les femmes et les hommes. Les chiffres sont édifiants : une femme gagne en moyenne 25,7 % de moins qu'un homme et, à contrat, diplôme, expérience et responsabilités identiques, elle gagne en moyenne 10 % de moins ; 82 % des salariés à temps partiel et deux tiers des travailleurs pauvres sont des femmes. Les inégalités dans le monde du travail demeurent criantes. Et elles ont des conséquences sur toute la vie, dans toute la vie, tout au long de la vie, puisqu'elles se répercutent sur les droits au chômage ou à la retraite.

Ces dernières années, pas moins de huit lois spécifiques ont été votées. Pour autant, notre législation demeure faible à l'égard des employeurs parce qu'elle n'ose pas remettre en cause le libéralisme et son fondement inégalitaire ; elle n'ose pas se frotter de trop près à la toute-puissante liberté d'entreprendre, qui découle du sacro-saint droit de propriété. Ainsi, les femmes sont victimes, avec supplément, des logiques de rentabilité, de profitabilité, de précarité, de baisse du coût du

travail et de modération salariale. Et ce n'est pas un index de l'égalité professionnelle mal conçu ni l'obligation de l'ouverture de négociations sur l'égalité professionnelle dans les entreprises qui peuvent être vraiment efficaces, faute d'obligation de résultat ni même de conclure un tel accord.

S'il est incontournable de s'attaquer à la mainmise masculine sur les postes à responsabilité et à forte rémunération, la lutte contre ces injustices ne saurait se limiter à ce que quelques femmes bénéficient de très hauts salaires comme certains hommes ; elle appelle à une amélioration pour toutes les femmes, à commencer par celles dont le travail est aujourd'hui si mal reconnu, et à une plus juste répartition des richesses au sein de l'entreprise, c'est-à-dire à une remise en cause du modèle actuel. L'égalité entre les femmes et les hommes est un combat qui doit être mené avec plus de volonté politique. Ce n'est pas vous, madame la rapporteure, présidente de la délégation aux droits des femmes et dont je salue l'engagement qui êtes en cause, mais si cette proposition de loi exprime de bonnes intentions, elle n'élargit pas vraiment la palette : aucune contrainte nouvelle n'est réellement imposée, sinon en matière d'information.

Il est donc urgent d'agir vraiment pour prendre soin du travail, pour prendre soin au travail. La crise a révélé, s'il le fallait, que nombre de métiers mal reconnus étaient massivement exercés par des femmes : il s'agit souvent de métiers répondant à des besoins de première nécessité, à forte dimension sociale, des métiers d'accompagnement ou de services – secteurs de la santé, du médico-social, de la grande distribution, de la propreté, de l'aide à domicile mais aussi de l'enseignement – considérés comme des tâches subalternes auxquelles les femmes, dans l'espace privé comme dans l'espace public, sont si souvent cantonnées. Pourtant, d'une part, ce sont des métiers nobles et, d'autre part, les femmes ne peuvent être considérées comme y ayant des prédispositions particulières parce que femmes. Ces métiers sont de surcroît parmi les plus précaires en termes de conditions de travail et les moins bien rémunérés.

Nous vivons dans une société qui reconnaît bien mal les métiers, les qualifications, le travail, et moins encore pour les femmes. Agir pour l'égalité professionnelle implique la revalorisation de toutes ces professions, et l'État doit donner l'exemple et l'impulsion. Notre groupe propose d'encadrer le recours au temps partiel imposé, qui reste le premier facteur des inégalités salariales et la forme de sous-emploi la plus courante, d'autant plus qu'il augmente, certaines entreprises en ayant fait un mode ordinaire de gestion : le temps partiel subi concerne 32 % des femmes à temps partiel, près de 10 % des travailleuses. J'insiste sur ce point car nos amendements en la matière ont été écartés, comme s'ils étaient hors sujet ! Si un texte de loi dont l'objet est de favoriser l'égalité professionnelle vient en débat et que nous ne pouvons pas y débattre des propositions qui la permettraient, cela veut bien dire que nous sommes empêchés de légiférer correctement. Cette irrecevabilité est sans doute tout à fait réglementaire... et pourtant tout à fait désolante.

De même, nos amendements sur la traduction législative de la convention n° 190 de l'OIT, que la France a pourtant signée, ont également été écartés. Je rappelle que cette convention vise à faire reconnaître les effets de la violence domestique en prévoyant un congé pour les victimes, des modalités de travail flexibles, un droit à une mobilité géographique ou encore à une protection temporaire contre le licenciement. J'en profite pour demander au Gouvernement quand cette convention sera appliquée par notre pays.

Enfin, je veux insister sur la nécessité d'en finir avec la baisse des moyens alloués à l'inspection du travail, car la présence de femmes et d'hommes ayant à cœur de faire avancer cette cause sur le terrain, agissant au quotidien pour faire appliquer la loi, est indispensable. Une loi sans moyens a de fortes chances d'être une loi sans effets. Il ne suffit donc pas d'afficher des intentions, encore faut-il que la loi affirme des ambitions et que les choix budgétaires leur donnent vie.

Cela étant dit, il n'y a pas de raison que nous nous opposions à cette proposition de loi qui contient des dispositions utiles, que les députés du groupe GDR soutiendront. *(Mme la rapporteure et M. Gérard Leseul applaudissent.)*

M. le président. La parole est à M. Christophe Castaner.

Je sais, chère Marie-Pierre Rixain, combien vous avez fait pour ce texte, combien vous l'avez défendu et allez encore le faire ici même pour notre compte.

M. Christophe Castaner. En commençant ce discours, je pense à toutes les personnes qui nous regardent, toutes les personnes qui nous attendent, je pense à toutes ces femmes qui se sont battues pour l'égalité sans jamais renoncer et qui ont permis d'obtenir, bien souvent d'arracher une à une, des victoires. Je pense à toutes celles qui s'engagent et doivent lutter encore, à toutes celles qui gravissent les échelons de la société et font vivre par leur exemple l'égalité. Je pense enfin, et peut-être surtout, à toutes ces femmes victimes de violences, parfois symboliques ou psychiques, mais aussi trop souvent physiques. Parler d'égalité, c'est ne pas oublier que le meurtre ignoble de Chahinez Daoud par son ex-conjoint à Mérignac, il y a quelques jours à peine, nous oblige : nous devons agir sans hésiter, sans faiblir, débattre dans le respect, ne jamais renoncer. L'égalité entre les femmes et les hommes est un combat de tous les instants, rien ni personne ne doit nous en détourner.

Bien sûr, il y a eu d'indéniables progrès. Les femmes ont désormais la liberté de disposer de leur corps et, grâce au combat engagé pour la parité, elles ont accès aux plus hautes responsabilités et le droit – heureusement... – ne reconnaît plus de différences entre les femmes et les hommes. Mais pour autant, devrait-on s'arrêter là ? Peut-on envisager un instant de se contenter de la lettre des textes sans regarder le reflet que nous renvoie la réalité, à savoir que le chemin est encore long, que les femmes sont plus souvent victimes de discrimination, de préjugés et ont, à poste équivalent, un salaire inférieur de 10 % à celui de leurs collègues masculins, que les femmes mettent en moyenne bien plus de temps pour accéder à des postes de responsabilité ou au conseil d'administration. La réalité, c'est que les femmes sont trop souvent sommées de choisir entre le travail et la vie familiale, comme si prendre soin de ses enfants sonnait exclusivement au féminin... Mais la plus dure réalité, c'est que je pourrais continuer longuement cette énumération, parler de l'entrepreneuriat, du travail partiel et aussi de la prison dans laquelle sont enfermées de trop nombreuses femmes contraintes de rester avec un mari violent en raison du fait que celui-ci a la maîtrise totale des ressources financières.

Le combat pour l'égalité réelle est encore long, mais il mérite d'être mené et nous le mènerons jusqu'au bout.

Le Président de la République a fait de l'égalité femmes-hommes la grande cause du quinquennat et, depuis quatre ans, nous avons agi sur tous les fronts en prenant des mesures essentielles telles que l'allongement du congé paternité, son caractère désormais obligatoire devant permettre d'aboutir à une meilleure répartition du temps consacré aux enfants, la garantie par la caisse d'allocations familiales (CAF) du

paiement des pensions alimentaires alors que près de trois à quatre sur dix n'étaient pas ou très partiellement payées ; en parallèle, nous avons intensifié la lutte contre les violences conjugales, accélérant encore après le Grenelle de novembre 2019, à la fois en renforçant la prévention, en consacrant plus de moyens à la protection des victimes et en améliorant leur accompagnement. Nous avons travaillé main dans la main avec le Gouvernement et les services de l'État, mais aussi avec les associations pour ne rien laisser passer.

Aujourd'hui, grâce à la proposition de loi déposée par notre groupe et les deux autres composantes de la majorité présidentielle, nous franchissons encore un pas en nous attaquant de front aux inégalités économiques.

Les premiers articles affirment le caractère individuel du droit à détenir un compte courant pour garantir à chaque femme l'indépendance et l'autonomie dans la gestion de ses revenus, y compris les prestations sociales : un conjoint ne pourra ainsi plus préempter les revenus de sa conjointe, elle les recevra sur un compte à son nom.

Pour faciliter l'accès au travail, cette proposition de loi étend les places réservées dans les crèches aux mères les plus en difficulté.

Et puis il nous faut agir à la racine, dès l'orientation des filles au cours de leur scolarité. À titre d'exemple, je souligne que les femmes ne représentent que 28 % des ingénieurs diplômés. Nous allons donc voter la mise en place d'un index de l'égalité permettant de rendre compte des choix genrés dans les différentes filières.

Ce texte vise aussi à permettre un égal accès aux financements lors de la création d'entreprise, sachant que seuls 2 % des fonds dédiés ont été levés par des start-up à direction 100 % féminine. L'État doit être exemplaire, y compris en progressant en termes de parité dans la politique de soutien à la création et au développement d'entreprises menée par la Banque publique d'investissement.

Enfin, cette future loi permettra de mettre en place une représentation équilibrée des femmes dans les instances dirigeantes des grandes entreprises françaises. Les quotas ne représentent pas une solution miracle, mais ils sont souvent nécessaires. Nous devons être ambitieux pour casser ce plafond de verre mais aussi tenir compte de la réalité des entreprises, et la rapporteure a trouvé un équilibre sur ce point dans sa définition des objectifs de progression de mixité fixés aux entreprises.

Mesdames, messieurs, l'égalité n'a pas de couleur politique, pas plus qu'elle n'a de temps à perdre. Nous, nous sommes ici pour construire et réussir, je ne doute pas un instant qu'il en soit de même sur tous les bancs de chaque groupe. Offrons ensemble cette grande avancée à l'égalité femmes-hommes au travail. *(Applaudissements sur les bancs du groupe LaREM. – M. Michel Castellani et M. Bruno Millienne applaudissent également.)*

M. Pierre Cordier. L'égalité des temps de parole, c'est pour vous aussi !

M. le président. La parole est à Mme Albane Gaillot.

Mme Albane Gaillot. C'était il y a à peine plus d'un an, le covid faisait une entrée fracassante ; d'abord sanitaire, la crise a rapidement eu des répercussions sociales et économiques. Une chose est absolument certaine : la crise liée au covid n'a pas impacté les femmes et les hommes de la même manière

et, selon certains experts, cette pandémie pourrait anéantir vingt-cinq ans de progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Aussi, je crois que nous passerions à côté du sujet, à savoir l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes, si nous ne tenions pas compte dans nos débats et dans nos réflexions de l'impact de la crise sur l'emploi des femmes. Car il ne s'agit pas seulement de s'attacher à réduire les inégalités existantes, mais aussi et surtout d'anticiper le développement de nouvelles formes d'inégalités du fait de cette crise. Vingt-cinq ans de progrès perdus, ai-je dit, ce dont nous ne pouvons nous satisfaire. Plusieurs travaux dressent déjà un état des lieux des inégalités engendrées suite aux différents confinements : je pense notamment à ceux du Conseil économique, social et environnemental (CESE) et de la Fondation des femmes.

Il me semble essentiel de pouvoir mesurer ces nouvelles inégalités dès à présent pour mieux les appréhender. Cela pourrait être l'objet de l'index de l'égalité professionnelle, même si les notes exemplaires obtenues par une très large majorité des entreprises concernées, notes qui apparaissent systématiquement décorréées de la réalité des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, doivent nous alerter collectivement : si cet outil a le mérite d'exister, il manque son objectif en ce qu'il omet des facteurs importants d'inégalités et omet de considérer les caractéristiques et les trajectoires propres à l'emploi des femmes. La ségrégation professionnelle, par exemple, qui façonne pourtant les trajectoires des femmes et des hommes sur le marché du travail, est peu prise en compte. L'index, en se limitant à comparer les mêmes grandes catégories d'emplois, ne permet pas non plus de tirer les grandes leçons de la crise qui a mis en lumière l'évidente contradiction entre la valeur sociale et la reconnaissance économique des emplois à dominante féminine. Enfin, faute d'intégrer des indicateurs relatifs au nombre de femmes parmi les cadres dirigeants, l'index fait l'impasse sur le très fameux plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions – j'ai déposé un amendement pour y remédier. Alors que les conséquences économiques de la crise sanitaire ont rendu visibles et accentuent les inégalités entre les femmes et les hommes, les réponses qui lui sont apportées passent à côté de cet enjeu.

Je voudrais prendre un exemple. Le Gouvernement fait le choix de relancer l'économie par l'écologie : sur 100 milliards d'euros investis, 30 sont consacrés à des mesures en faveur de l'écologie. Jusque-là, rien d'inquiétant, me direz-vous. Nous savons que l'investissement dans les grands travaux écologiques peut permettre de créer nombre d'emplois. Le problème, c'est que ces divers métiers sont quasiment non mixtes : les femmes ne représentent que 16 % des employés. De manière générale, elles sont très peu nombreuses dans les secteurs à fort potentiel verdissant.

Il est certain que la transition écologique offre des opportunités d'emploi pour les femmes. Seulement, sans une politique volontariste de féminisation de ces emplois, il y a fort à parier que les femmes n'en bénéficieront pas. Ne pas en tenir compte lorsque nous légiférons sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes me paraît donc regrettable. J'ai déposé un amendement visant notamment au déploiement d'un plan national de formation pour favoriser l'emploi des femmes, mais j'ai été étonnée de constater son irrecevabilité au titre de l'article 45 de la Constitution. Comment la formation des femmes aux métiers dits d'avenir pourrait-elle n'avoir aucun rapport direct avec l'accélération de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Mes chers collègues, la loi que nous nous apprêtons à voter est un premier pas salubre. Madame la rapporteure, je sais votre engagement et je vous remercie de soumettre ce sujet à la représentation nationale. Toutefois, je crois que nous pourrions aller plus vite et plus loin. Je pense en particulier à la mise en place de quotas dans les instances dirigeantes des entreprises. Il faut faire plus, en élargissant le spectre des entreprises concernées par les obligations paritaires, et plus vite ; je proposerai des amendements en ce sens. Je pense aux violences sexistes et sexuelles, dont le lieu de travail constitue souvent le terrain, transformant le travail en supplice, en souffrance pour les femmes qui en sont les victimes. Je regrette que mon amendement ait été déclaré irrecevable au motif qu'il n'aurait aucun lien direct avec le texte. La mise à l'agenda de cette proposition de loi visant à lutter contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes est une occasion trop rare, saisissons-là. (*Mme la rapporteure et Mme Annie Chapelier applaudissent.*)

M. le président. La discussion générale est close.

DISCUSSION DES ARTICLES

M. le président. J'appelle maintenant, dans le texte de la commission, les articles de la proposition de loi.

Article 1^{er}

M. le président. La parole est à M. François Ruffin.

M. François Ruffin. Il y a un an, le Président de la République déclarait : « notre pays tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal ». Parmi ces femmes, ces premières de cordée dont le nombre est massif, on comptait les auxiliaires de vie sociale (AVS), qui ont poursuivi leur mission auprès de nos aînés – bien souvent sans masque, sans gants, sans protection ; on comptait les assistantes maternelles, qui ont continué à accueillir les enfants d'enseignants et les enfants de soignants ; on comptait les agents d'entretien, qui ont continué à nettoyer l'Assemblée nationale, les gares et tous les bureaux en utilisant, en plus, du virucide. Autant de métiers qui sont massivement féminins – entre 85 et 99 % de femmes – et fortement dévalorisés tant sur le plan de la reconnaissance que de la rémunération, avec bien souvent des horaires de travail qui s'étendent du matin au soir avec des contrats à trous.

À la fin du mois, ces salariées ne touchent même pas un SMIC, alors qu'elles exercent des métiers qui, pour reprendre les propos du Président de la République et la Déclaration universelle des droits de l'homme, relèvent de l'utilité commune, qui devrait être le seul fondement des distinctions sociales. Le texte que nous examinons s'attache à instaurer une égalité entre les hommes et les femmes, à poste équivalent. Mais sans revaloriser tous les emplois qui sont massivement féminins – agents d'entretien, assistantes maternelles, auxiliaires de vie sociale –, on passe à côté d'un pan énorme de l'inégalité entre les femmes et les hommes.

Pourquoi ces emplois sont-ils dévalorisés ? Parce qu'ils sont féminins, parce que dans l'inconscient collectif, au fond, les femmes s'occupent depuis des siècles des enfants, des personnes âgées, des malades. Elles l'ont fait jusqu'ici gratuitement et bénévolement ; comme on les paie désormais un peu, elles n'auraient pas à embêter le monde ? Je regrette tout de même que depuis un an, rien n'ait été fait...

Mme Cendra Motin. C'est faux !

M. François Ruffin. ...pour ces professions envers lesquelles le Président de la République s'était engagé, et que ni la présente loi ni aucune autre ne prévoient de revalorisation.

M. le président. La parole est à Mme Marie-Noëlle Battistel, pour soutenir l'amendement n° 145.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Il s'agit de préciser que le salaire ne peut être versé que sur un compte joint dont le bénéficiaire a la jouissance sans le contreseing du cotitulaire. C'est un amendement que nous avons déposé en commission et nous souhaitons vraiment insister sur ce point, puisqu'il existe trois sortes de comptes joints, intitulés « monsieur ou madame », « monsieur et/ou madame » et « monsieur et madame ». La précision apportée par l'amendement nous semble donc importante.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. La commission a rejeté cet amendement, car il entre dans un degré de détail qui risquerait de priver la mesure d'effectivité. Je rappelle en outre que les comptes joints permettent à chaque cotitulaire de faire fonctionner le compte, de déposer et de retirer de l'argent ou de faire un chèque avec sa seule signature, raison pour laquelle je donne un avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Cette mesure ne nous semble pas justifiée, puisqu'il semble très difficile pour l'employeur de vérifier si le compte concerné est un compte joint ou un simple compte indivis. Le dispositif ne serait pas très efficace et, dans les faits, il n'aboutirait pas au résultat recherché. Une telle mesure ne pourrait que forcer les personnes à ouvrir des comptes personnels, ce qui constituerait un surcoût et complexifierait la gestion du budget personnel pour un nombre très important de foyers. L'avis est donc défavorable.

(L'amendement n° 145 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Cendra Motin, pour soutenir l'amendement n° 41.

Mme Cendra Motin. Je souhaite appeler votre attention sur un cas auquel les services du personnel sont assez souvent confrontés, celui des jeunes mineurs qui travaillent dans les entreprises pour des périodes très courtes et qui n'ont pas toujours de compte en banque à leur nom. L'idée était donc de prendre en considération leur situation.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Même s'il part d'une bonne intention, votre amendement risque de réduire le bénéfice de la protection offerte par l'article 1^{er} pour des personnes qui tirent déjà un salaire de leur travail – je pense en particulier aux mineurs de 16 à 18 ans. Bien que je comprenne la contrainte que peut représenter l'ouverture d'un compte, notamment pour un mineur, je pense que la pratique est suffisamment établie pour que la protection que je propose leur soit également applicable. Je vous demande donc de retirer votre amendement.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Il ne nous semble pas utile de créer une dérogation dans ce cas déjà couvert par certaines dispositions spécifiques du code civil et du code du travail, qui continueront de s'appliquer. Avis défavorable.

(L'amendement n° 41 est retiré.)

M. le président. La parole est à Mme Bénédicte Taurine, pour soutenir l'amendement n° 111.

Mme Bénédicte Taurine. Dans la mesure où l'article implique des changements importants dans la réception du salaire, nous souhaitons que l'employeur avertisse les personnes concernées afin de s'assurer de la continuité du versement des rémunérations. Un rappel tous les trois mois permettrait de remédier à la situation plus rapidement que ne l'oblige la loi.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Cet amendement fait porter la responsabilité du changement de compte sur les entreprises. Il impliquerait une vérification des comptes communiqués par l'ensemble des salariés, ce qui constituerait une charge très importante pour les entreprises. Il semble ainsi plus réaliste de convenir avec les entreprises de plans d'information adaptés à chaque situation concernant cette nouvelle obligation. Avis défavorable.

(L'amendement n° 111 n'est pas adopté.)

(L'article 1^{er} est adopté.)

Article 1^{er} bis

(L'article 1^{er} bis est adopté.)

Article 2

M. le président. La parole est à Mme Bénédicte Taurine, pour soutenir l'amendement n° 116.

Mme Bénédicte Taurine. Il s'agit d'un amendement rédactionnel visant à substituer à la notion de bénéficiaire celle d'allocataire. Le fait de désigner les personnes comme des bénéficiaires de prestations sociales laisse à penser qu'elles bénéficient d'un avantage social indu, alors qu'elles perçoivent une prestation socialisée qui leur appartient, puisqu'elles ont cotisé. Il ne faut pas ignorer l'histoire de la sécurité sociale et de sa construction pour lui permettre de survivre. *(M. François Ruffin applaudit.)*

M. Pierre Cordier. Quand on parle de bénéfices, La France insoumise n'aime pas !

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Je ne pense pas que la notion de bénéficiaire soit particulièrement stigmatisante. Je vous rappelle que dans le code de la sécurité sociale comme dans celui de l'action sociale et des familles, des centaines de références renvoient aux bénéficiaires, sans que cela n'ait jamais conduit à diminuer la légitimité des personnes

titulaires de droits sociaux. À l'inverse, la notion d'allocataire est restreinte en termes courants, et renvoie aux prestations familiales que nous ne visons pas. L'avis est donc défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Le terme de bénéficiaire est fréquemment utilisé par la réglementation. Comme dans l'usage courant, il ne me paraît pas sous-entendre que les personnes qui perçoivent des prestations sociales bénéficieraient d'un avantage indu. Avis défavorable.

(L'amendement n° 116 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Marie-Noëlle Battistel, pour soutenir l'amendement n° 146.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Il s'agit d'un amendement de cohérence avec le n° 145 qui a été rejeté. Par parallélisme, il porte sur le versement des prestations sociales sur un compte joint dont le bénéficiaire a la jouissance sans le contreseing du cotitulaire. Tout à l'heure, vous avez répondu que cela risquait de complexifier la mesure. Or il nous paraît tout de même assez simple pour l'employeur de procéder à une vérification, puisque la précision figure sur le relevé d'identité bancaire du salarié.

(L'amendement n° 146, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

(L'article 2 est adopté.)

Article 3

M. le président. L'amendement n° 117 de Mme Bénédicte Taurine est défendu.

(L'amendement n° 117, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. Les amendements n°s 188, 189 et 190 de Mme la rapporteure sont rédactionnels.

(Les amendements n°s 188, 189 et 190, acceptés par le Gouvernement, sont successivement adoptés.)

M. le président. La parole est à M. Gaël Le Bohec, pour soutenir l'amendement n° 283.

M. Gaël Le Bohec. Cet amendement, cosigné par une quinzaine de collègues, vise à faciliter l'accès à une formation professionnelle pour les parents à l'issue d'un congé parental. À l'heure actuelle, le congé parental est encore inégalement réparti entre les sexes. Il importe donc que des données quantifiées en matière d'égalité soient accessibles publiquement pour mesurer les efforts accomplis dans le domaine de la formation professionnelle, en particulier en faveur des femmes, et pouvoir les poursuivre.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Même si je suis sensible à votre demande, j'aurais peur que l'adoption de votre amendement n'induisse plus de confusion qu'autre chose. L'article prévoit un dispositif spécifique portant obligations à Pôle emploi et à la CAF de mener conjointement des initiatives en faveur du retour à l'emploi des bénéficiaires inactifs ou au chômage de la PreParE. Il ne me semble donc pas que ce soit l'endroit pour prévoir, pour ces deux organismes, des indicateurs d'égalité dans leur composition

ou dans leur action. Votre amendement risquant de mélanger deux situations différentes, je vous propose de le retirer.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. La répartition du congé parental et de la PreParE entre les femmes et les hommes est, comme vous le rappelez, très inégale et on ne peut que le regretter. Cependant, elle ne dépend pas, *a priori*, des actions de formation mises en œuvre pour faciliter la réinsertion de leurs bénéficiaires sur le marché du travail. Par ailleurs, la répartition de la PreParE entre les femmes et les hommes est un indicateur suivi depuis plusieurs années dans le cadre du rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale destinées aux familles, qui est annexé au projet de loi de financement de la sécurité sociale. Votre amendement me paraît donc pour partie déjà satisfait par l'existence d'un indicateur sur les bénéficiaires de la PreParE et par le suivi de la convention et de ses résultats, qui est prévu au dernier alinéa de l'article 3. Pour ces raisons, je vous propose de retirer votre amendement ; à défaut, j'y serai défavorable.

(L'amendement n° 283 est retiré.)

(L'article 3, amendé, est adopté.)

Article 3 bis

M. le président. La parole est à Mme Valérie Six.

Mme Valérie Six. L'article 3 est le fruit de l'adoption, en commission, d'un amendement introduisant un droit au télétravail pour les mères dans les douze semaines qui précèdent leur congé de maternité, sous réserve que les missions puissent être exécutées hors des locaux de l'entreprise. Je suis opposée à l'instauration d'un tel droit au télétravail, pour deux raisons principales.

D'une part, le droit au télétravail n'existe ni dans le droit positif ni dans l'accord national interprofessionnel, et c'est une condition fondamentale pour que le télétravail se déploie partout de manière apaisée. Pour notre groupe, son développement passe par le dialogue social. Vous ne promouvez pas le télétravail en l'imposant à l'employeur, d'autant que rien, dans le droit actuel, n'empêche de prévoir une telle disposition dans les conventions collectives ; rien n'empêche non plus une employée de convenir avec son employeur d'une période de télétravail durant sa grossesse.

D'autre part, ce dispositif entre en concurrence directe avec le congé pathologique prénatal. Le télétravail n'est pas un sous-travail, et il ne faudrait pas qu'avec ce dispositif une femme enceinte se retrouve à télétravailler alors que, en son absence, elle aurait bénéficié d'un congé pathologique. Toutes les grossesses ne se ressemblent pas : certaines sont plus difficiles que d'autres, et je ne crois pas que vous allez aider les jeunes mères en leur proposant de télétravailler, bien au contraire.

M. le président. La parole est à Mme Albane Gaillot, pour soutenir l'amendement n° 48.

Mme Albane Gaillot. Si la grossesse est un moment majeur dans la vie d'une femme, c'est aussi, malheureusement, pour certaines, un moment redouté d'un point de vue professionnel. Selon une étude du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP),

publiée en février 2019, 50 % des femmes estiment que leur maternité a freiné leur carrière, alors que seuls 18 % des hommes éprouvent ce sentiment au sujet de leur paternité.

Afin de rétablir une forme d'équilibre, de faciliter l'organisation professionnelle des femmes enceintes et d'améliorer l'évolution de leur carrière, le présent amendement déposé par Paula Forteza va plus loin que la rédaction actuelle de l'article 3 *bis* et propose d'instaurer un véritable droit au télétravail pour les salariées éligibles à cette forme d'organisation du travail. L'employeur ne pourra s'opposer à ce que la salariée exerce ce droit, jusqu'à deux jours par semaine, à compter du deuxième trimestre de grossesse. Il reviendra aux partenaires sociaux, dans le cadre d'accords de branche ou d'entreprise, de définir les missions éligibles au télétravail.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. La commission a émis un avis défavorable à l'amendement, moins-disant par rapport aux dispositions qu'elle a adoptées. D'abord, en vertu de l'article 3 *bis*, le télétravail est de droit puisqu'il peut être mis en œuvre à la demande de la salariée. Par ailleurs, l'amendement évoque la notion floue de deuxième trimestre de grossesse, alors que l'article 3 *bis* prévoit que ce droit est ouvert aux salariées quatre mois avant le début de leur congé maternité, soit cinq mois et demi avant la date présumée de l'accouchement. Enfin, vous prévoyez que cette possibilité puisse concerner deux jours par semaine, tandis que l'article 3 *bis* ne fixe aucune limitation à ce droit.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. De nombreux accords d'entreprise prennent déjà en compte les spécificités des salariés pour faciliter le recours au télétravail, notamment pour des raisons médicales ou familiales. Les accords collectifs sont souvent riches de mesures liées à la protection de la maternité et font du télétravail un levier important, lorsque le poste le permet. L'accord national interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux en novembre 2020 renforce encore cette dynamique et la présente proposition de loi, adoptée par la commission des affaires sociales, prévoit déjà de mettre en avant la possibilité, pour les femmes enceintes, de recourir au télétravail. Pour l'ensemble de ces raisons, je vous demande de retirer votre amendement ; dans le cas contraire, j'y serai défavorable.

M. le président. Souhaitez-vous retirer l'amendement, madame Gaillot ?

Mme Albane Gaillot. Il a été déposé par ma collègue Forteza ; je le maintiens donc.

(L'amendement n° 48 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Emmanuelle Anthoine, pour soutenir l'amendement n° 54.

Mme Emmanuelle Anthoine. Par le présent amendement notre collègue Trastourt-Isnart propose de compléter l'amendement de Mme Calvez qui a été adopté en commission des affaires sociales. L'article 3 *bis* du texte renforce l'article L. 1225-17 du code du travail en permettant à la salariée de bénéficier du télétravail dans les douze semaines précédant son congé de maternité. Étendre cette possibilité aux douze semaines suivant le congé donnerait à la mère une flexibilité qui pourrait l'aider à trouver le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et faciliter son retour au travail. Cette disposition permettrait de prendre en compte

de nombreuses situations en donnant à la mère qui a accouché la liberté de recourir ou non au télétravail, lorsque son emploi le permet.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. La commission a émis un avis défavorable à votre amendement. Il part d'une bonne intention – donner plus de flexibilité aux femmes à la naissance de leur enfant –, mais semble problématique à deux égards.

Contrairement à l'article 3 *bis*, motivé par les risques de grossesse pathologique, la proposition de notre collègue ne se justifie pas par une attention spécifique à la santé des mères.

Par ailleurs, le télétravail après l'accouchement peut accroître le risque de dépression post-partum. En effet, nous le savons toutes et tous, l'attention à un nourrisson est un travail à temps plein, qui peut difficilement être concilié, dans le même lieu, avec les exigences de la vie professionnelle. Aussi, nous adopterions avec cet amendement une mesure dangereuse tant pour la santé du nourrisson que pour celle de la mère, qui serait obligée de jongler entre les soins à apporter à un tout petit bébé et les contraintes professionnelles, parfois accrues lorsqu'on reprend l'activité après un congé maternité.

Pour toutes ces raisons, j'émet un avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Je ne peux qu'aller dans le sens de Mme la rapporteure. J'ajoute que c'est par la négociation collective que les règles les mieux adaptées à la situation des salariées et de leur entreprise peuvent être définies. Par conséquent, avis défavorable.

M. le président. La parole est à M. Fabien Di Filippo.

M. Fabien Di Filippo. Madame la ministre déléguée, madame la rapporteure, j'ai relevé deux contradictions fortes dans vos propos.

D'abord, madame la ministre déléguée, vous venez de dire qu'on favorise le télétravail avant l'accouchement dans la loi ; pourquoi renvoyer le télétravail après l'accouchement à la négociation collective ? Soit on s'en remet toujours à la négociation collective, soit on laisse toujours la main à l'État.

Ensuite, madame la rapporteure, télétravail ne signifie pas mode de garde. Les périodes qui suivent l'accouchement sont clairement les plus stressantes. Ce n'est pas parce que vous travaillez à la maison que vous n'allez pas faire garder votre enfant. Le télétravail peut permettre de réduire les temps de déplacement et améliorer l'organisation, autant de choses qui diminueront le stress. Quant au stress lié au télétravail, il est aussi fort avant qu'après l'accouchement.

C'est mon expérience de jeune père de famille : je le suis devenu pendant cette législature, et je le serai à nouveau dans quelques mois. Je vous assure que les périodes qui suivent l'accouchement sont souvent beaucoup plus compliquées que celles qui le précèdent. La bonne intention que vous avez eue pour les secondes gagnerait à être étendue aux premières.

M. Pierre Cordier. Très bien !

(L'amendement n° 54 n'est pas adopté.)

(L'article 3 bis est adopté.)

Article 4

M. le président. Sur l'article 4, je suis saisi par le groupe La République en marche d'une demande de scrutin public.

Le scrutin est annoncé dans l'enceinte de l'Assemblée nationale.

L'amendement n° 192 de Mme la rapporteure est rédactionnel.

(L'amendement n° 192, accepté par le Gouvernement, est adopté.)

M. le président. La parole est à Mme la rapporteure, pour soutenir l'amendement n° 191.

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. C'est un amendement de précision qui répond aux interrogations de nombre de nos collègues, notamment au sujet des familles monoparentales et de la référence à l'allocation de soutien familial (ASF). Il précise que le dispositif reste réservé aux familles monoparentales, sous condition de ressources, conformément à l'article du code de l'action sociale et des familles où il doit s'insérer.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. L'ASF est une prestation versée aux familles monoparentales en cas de non-perception de pension alimentaire, soit parce que l'enfant n'a pas été reconnu ou que l'un des parents est décédé, soit parce que l'ex-conjoint n'est pas en capacité de payer sa pension alimentaire ou qu'il refuse de le faire. Cette prestation ne permet donc pas de couvrir toutes les situations de monoparentalité. Par ailleurs, elle s'adresse à l'ensemble des familles, quel que soit leur niveau de ressources. Le bénéfice de la majoration du revenu de solidarité active attribué aux parents isolés représente donc un critère plus pertinent et mieux adapté que celui de l'ASF pour étendre le dispositif des places réservées en crèche aux familles monoparentales, notamment les plus modestes. Je suis donc favorable à l'amendement.

(L'amendement n° 191 est adopté.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements identiques, n° 6 et 82.

La parole est à Mme Emmanuelle Anthoine, pour soutenir l'amendement n° 6.

Mme Emmanuelle Anthoine. Il vise à étendre le bénéfice des places réservées pour la garde d'enfants aux personnes souhaitant poursuivre leurs études, pour leur permettre d'approfondir leur projet professionnel. En pratique, lorsque l'on a des enfants, il est aussi compliqué de se consacrer aux études qu'à l'activité professionnelle ; c'est pourquoi il faut créer des dispositifs qui aident les parents à le faire.

M. le président. La parole est à M. Bertrand Bouyx, pour soutenir l'amendement n° 82.

M. Bertrand Bouyx. Cet amendement essentiel vise à actualiser les dispositifs d'aide pour les personnes qui s'engagent dans des études universitaires longues. Il est indispensable de leur permettre de bénéficier de places de garde réservées.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Votre amendement, qui avait déjà été déposé en commission, est satisfait par la nouvelle rédaction de l'article 4. C'est pourquoi je vous demande de le retirer.

(L'amendement n° 82, ayant reçu un avis défavorable du Gouvernement, est retiré.)

(L'amendement n° 6, repoussé par le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Valérie Six, pour soutenir l'amendement n° 216.

Mme Valérie Six. L'article 4 insère dans la loi le principe des crèches AVIP et en donne une définition. Ces crèches pourraient accueillir des enfants jusqu'à l'âge de 6 ans. Or la loi pour une école de la confiance du 28 juillet 2019 a rendu l'école obligatoire dès 3 ans. Il paraît dès lors paradoxal de prévoir un accueil des enfants jusqu'à 6 ans en crèche AVIP alors que ceux-ci sont censés se trouver à l'école dès 3 ans. Par conséquent, l'amendement propose, dans la définition des crèches AVIP, de réduire l'âge d'accueil de l'enfant jusqu'à 3 ans.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. L'amendement est restrictif : il empêcherait l'émergence, sur le modèle des crèches AVIP, d'autres structures hybrides telles que des haltes-garderies AVIP. Nous souhaitons développer ces modèles ; c'est pourquoi la commission a émis un avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Le cadre juridique actuel applicable aux crèches les définit comme des « établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans ». Cette formulation permet de tenir compte des jardins d'enfants, qui accueillent des enfants âgés entre 2 et 6 ans. L'abaissement de l'âge de la scolarisation obligatoire de 6 à 3 ans va conduire, après une phase transitoire permettant aux jardins d'enfants d'évoluer, à ce que les établissements et services d'accueil des jeunes enfants relevant de ces dispositions n'accueillent plus que des enfants avant leur scolarisation. Je vous propose donc de retirer votre amendement ; à défaut, j'y serai défavorable.

(L'amendement n° 216 n'est pas adopté.)

M. le président. L'amendement n° 193 de Mme la rapporteure est rédactionnel.

(L'amendement n° 193, accepté par le Gouvernement, est adopté.)

M. le président. La parole est à Mme la ministre déléguée, pour soutenir l'amendement n° 144 du Gouvernement.

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Le Gouvernement partage votre volonté d'inscrire dans la loi le modèle des crèches AVIP, et la mesure proposée dans cet amendement devrait permettre d'accélérer le développement de ce modèle vertueux. Il convient cependant de s'assurer que le dispositif inscrit dans la loi est bien celui qui existe dans les faits. Si le modèle initial des crèches AVIP réservait 30 % de places aux enfants dont les parents sont en insertion professionnelle, la pratique a rapidement montré que ce niveau était trop élevé pour que le système fonctionne correctement.

M. Fabien Di Filippo. C'est clair !

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. C'est pourquoi, dès 2017, un avenant conclu entre le ministère des solidarités et de la santé, le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) et Pôle emploi a ramené ce taux à 20 %. Cette évolution, décidée en concertation avec les représentants des gestionnaires de crèche, répondait à un véritable besoin et a permis de pérenniser le modèle des crèches AVIP.

M. Fabien Di Filippo. Très bien !

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement propose de prendre en compte cette évolution, validée par la pratique, et d'inscrire, en cohérence, cette modification à l'article 4.

(L'amendement n° 144, accepté par la commission, est adopté.)

M. le président. Les amendements n°s 194 et 195 de Mme la rapporteure sont rédactionnels.

(Les amendements n°s 194 et 195, acceptés par le Gouvernement, successivement mis aux voix, sont adoptés.)

M. le président. Je mets aux voix l'article 4.

(Il est procédé au scrutin.)

M. le président. Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	83
Nombre de suffrages exprimés	83
Majorité absolue	42
Pour l'adoption	83
contre	0

(L'article 4, amendé, est adopté.) (Applaudissements sur de nombreux bancs.)

Article 4 bis

(L'article 4 bis est adopté.)

Après l'article 4 bis

M. le président. La parole est à M. Gaël Le Bohec, pour soutenir l'amendement n° 323, portant article additionnel après l'article 4 bis. Cet amendement fait l'objet d'un sous-amendement rédactionnel de Mme la rapporteure.

M. Gaël Le Bohec. Plusieurs études montrent que les stéréotypes de genre sont transmis par les parents à leur enfant dès la vie intra-utérine. En effet, les parents s'adressent à l'enfant à naître et apposent leurs mains différemment sur le ventre de la mère selon que l'enfant est de sexe masculin ou féminin. Bien qu'il s'agisse de réflexes de la part des parents, il importe de les sensibiliser à la question de la lutte contre les stéréotypes de genre dès la grossesse, ainsi que durant les premiers mois de la vie de l'enfant.

Le présent amendement vise, par conséquent, à compléter le code de l'action sociale et des familles, qui comporte un volet sur l'éducation et le conseil familial. À cet égard, permettez-moi de mentionner le travail de Sara Brachet, Carole Brugeilles, Anne Paillet, Agnès Pélage, Catherine

Rollet et Olivia Samuel, qui, dès 2014, dans un ouvrage collectif intitulé *Des femmes et des hommes singuliers*, avaient décrit le processus sexué qui s'engage dès avant la naissance et qui mobilise de multiples représentations et de nombreuses attentes vis-à-vis de l'enfant à naître.

M. le président. La parole est à Mme la rapporteure, pour donner l'avis de la commission sur cet amendement et soutenir le sous-amendement n° 347.

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Vous le savez, cher collègue, j'ai longtemps travaillé dans le secteur de la périnatalité et je suis très attachée à ce que l'on distingue deux aspects qui forment, à mon sens, une maternité féministe : d'un côté, le suivi de la grossesse, centré sur l'état physiologique propre à chaque femme, selon ses besoins et ses droits ; de l'autre, l'accompagnement à la parentalité, qui doit s'adresser aux deux parents, et pas seulement à la mère. Je rappelle, par ailleurs, que le code du travail permet au coparent d'un enfant à naître de s'absenter de son travail pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse, ce qui comprend les échographies. J'engage tous les coparents à se rendre aux échographies !

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Monsieur Le Bohec, l'ajout que vous proposez est cohérent avec la réforme, en 2018, du principal dispositif d'accompagnement des couples, à savoir les établissements d'information, de consultation ou de conseil familial, régis par le code de la santé publique. En effet, cette réforme a accentué la mission relative à l'information des personnes sur leurs droits en matière de vie affective, relationnelle et sexuelle, cette mission visant désormais expressément la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons et entre les femmes et les hommes. Je suis donc favorable à votre amendement et au sous-amendement de Mme la rapporteure.

(Le sous-amendement n° 347 est adopté.)

(L'amendement n° 323, sous-amendé, est adopté.) (Applaudissements sur divers bancs.)

Article 5

M. le président. La parole est à Mme Christine Hennion.

Mme Christine Hennion. L'article 5 revêt une importance fondamentale si nous souhaitons que cette proposition de loi, que je salue, atteigne son objectif de manière durable et qu'un cercle vertueux s'enclenche pour une véritable mixité dans tous les secteurs.

Je prendrai un exemple concret. La Fondation Femmes@-Numérique, que je préside, a constaté que la proportion de filles dans les filières supérieures du numérique stagnait autour de 15 % à 16 % depuis dix ans. Comment, dans ces conditions, amener les femmes à travailler, à parts égales, dans les entreprises de ce secteur et à y occuper des postes à responsabilités ? Tout cela doit changer, et vite.

Je me félicite que le travail en commission ait permis l'ajout des collègues dans l'article 5. En effet, si c'est au plus jeune âge que se forment les stéréotypes, c'est au collège qu'ils se cristallisent. Il était donc important d'agir également au collège.

Une vraie mixité dans tous les métiers est la clé de l'égalité des salaires et de l'égalité dans l'accès aux responsabilités, mais aussi d'une plus grande innovation et d'une meilleure gouvernance dans les entreprises.

M. le président. La parole est à Mme Céline Calvez, pour soutenir l'amendement n° 306.

Mme Céline Calvez. Cet amendement vise à favoriser la lutte contre les stéréotypes genrés dès le plus jeune âge. Notre collègue Christine Hennion a souligné que ces stéréotypes se fixaient au collège, mais ils apparaissent dès le plus jeune âge. C'est la raison pour laquelle nous devons nous pencher sur les programmes de l'éducation nationale et réfléchir à la manière de favoriser davantage l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nous proposons donc de désigner, au sein du Conseil supérieur des programmes, composé de dix membres, une personne au moins spécialiste des questions d'égalité afin de veiller à ce que les programmes scolaires favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. La commission a émis un avis défavorable sur cet amendement, mais je souhaite le soutenir à titre personnel. Dans sa composition, le Conseil supérieur des programmes est paritaire, mais il est intéressant d'aller plus loin au sein d'une instance qui doit évidemment être particulièrement attentive à la question de l'égalité.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Madame la députée, l'école joue un rôle essentiel pour transmettre le sens de l'égalité entre les filles et les garçons et cultiver, chez tous les élèves, la même ambition dans leur parcours scolaire. C'est la raison pour laquelle je suis favorable à votre amendement.

M. Gaël Le Bohec. Excellent !

(L'amendement n° 306 est adopté.) (Applaudissements sur quelques bancs du groupe LaREM.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements identiques, n° 196 et 324.

La parole est à Mme la rapporteure, pour soutenir l'amendement n° 196.

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Cet amendement, sur lequel la commission a émis un avis favorable, vise à permettre aux jeunes femmes de disposer demain de compétences indispensables sur le marché du travail, qui connaît, vous le savez, une mutation rapide. Selon la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, la DARES, les filières émergentes, qui utilisent souvent des outils numériques et technologiques, ne comprennent actuellement que 15 % de femmes. Or 191 000 postes pourraient être à pourvoir dans ces secteurs dans les années à venir. Nous ne pouvons pas laisser les jeunes femmes en dehors de cette évolution !

Cet amendement tend, par ailleurs, à favoriser la présence des femmes dans les filières numériques proprement dites. On ne peut plus accepter l'écart constaté à la rentrée scolaire de 2019 dans le choix de la spécialité « Numérique et sciences informatiques » en classe de seconde : cette spécialité a attiré

2,6 % de filles contre 15,2 % de garçons. Les conséquences de cet écart sont frappantes à l'heure actuelle puisque les femmes ne représentent que 30 % des salariés du numérique et qu'elles y travaillent majoritairement dans les fonctions support.

M. le président. La parole est à Mme Carole Grandjean, pour soutenir l'amendement n° 324.

Mme Carole Grandjean. Le groupe La République en marche défend l'éducation aux outils numériques et technologiques pour tous les élèves, mais plus particulièrement pour les filles. En effet, comme vient de le souligner Mme la rapporteure, on observe des inégalités criantes dans l'orientation vers les filières numériques.

La maîtrise des outils numériques revêt un enjeu plus général du point de vue de l'accès aux métiers de demain, en particulier pour les femmes. Demain, deux métiers sur cinq concerneront les filières numériques et la transition écologique. L'évolution du marché de l'emploi est donc un élément primordial. Nous devons impérativement former les filles à ces nouveaux métiers.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement sur ces amendements identiques ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Vous l'avez dit, au cours des cinq prochaines années, un métier sur trois aura une composante numérique. Les jeunes filles et les femmes ne peuvent pas passer à côté de ces opportunités professionnelles. Je partage donc votre souhait de porter une attention toute particulière à la formation des filles dans ce domaine et à leur orientation vers le secteur informatique et les nouvelles technologies. L'inscription de cette préoccupation dans le code de l'éducation renforcera l'attention portée par la communauté éducative à la nécessité d'ouvrir plus largement les possibilités de formation aux outils numériques, puis d'orientation vers les métiers du numérique et de l'informatique. Mon avis est donc grandement favorable sur ces amendements.

(Les amendements identiques n° 196 et 324 sont adoptés.) (Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe LaREM.)

M. le président. L'amendement n° 197 de Mme la rapporteure tend à corriger une erreur de référence.

(L'amendement n° 197, accepté par le Gouvernement, est adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Laurence Gayte, pour soutenir l'amendement n° 260.

Mme Laurence Gayte. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue, pour toute organisation, un levier démontré et puissant de modernisation, d'efficacité et de qualité de gouvernance. Elle devrait l'être tout autant, voire davantage, dans la fonction publique en général. Chacun doit prendre conscience que l'égalité entre les femmes et les hommes est un levier essentiel de la qualité de la décision et du pilotage des politiques publiques.

Cet amendement propose de s'inspirer d'une pratique de la fonction publique hospitalière, qui a instauré un comité de sélection pour tous les postes de direction. Ce comité est paritaire du point de vue des organisations représentatives et examine les candidatures de titulaires et de contractuels aux emplois de direction sur des critères de compétences affichés au préalable et avec l'objectif de pré-sélectionner à

quasi-parité des femmes et des hommes. Nous proposons de décliner, tout en l'adaptant, cette bonne pratique dans les deux autres fonctions publiques, avec le double objectif d'une objectivation professionnelle et d'un examen des candidatures en vue d'atteindre la parité.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Je prendrai quelques minutes pour répondre à ce premier amendement sur la fonction publique afin d'expliquer ma position sur la quasi-totalité des amendements qui porteront sur ce thème.

Comme je l'ai indiqué lors de mon intervention liminaire, l'objet de la proposition de loi n'est pas de faire en sorte que la fonction publique rattrape son retard sur les entreprises, mais l'inverse. Nous y reviendrons, mais je veux y insister : notre objectif est que les entreprises rattrapent leur retard par rapport à des mesures déjà mises en œuvre par l'État au sein de la fonction publique.

En effet, nous avons déjà renforcé les obligations de la fonction publique en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes, de protection contre les violences et les agissements sexistes et sexuels, et de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, tout cela notamment au travers de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il n'est donc pas opportun, moins d'un an après l'entrée en vigueur de ces règles, qui font d'ailleurs partie des plus exigeantes pour la fonction publique de toute l'Union européenne, de les modifier à nouveau. Il me semble préférable, pour cela, d'attendre un premier bilan. C'est la raison pour laquelle j'émet un avis défavorable sur cet amendement.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Je partage tout à fait l'avis de Mme la rapporteure, et nous reviendrons sur le sujet tout à l'heure en examinant plusieurs autres amendements.

(L'amendement n° 260 n'est pas adopté.)

M. le président. L'amendement n° 198 de Mme la rapporteure est rédactionnel.

(L'amendement n° 198, accepté par le Gouvernement, est adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Annie Chapelier, pour soutenir l'amendement n° 285.

Mme Annie Chapelier. Il avait déjà été présenté en commission, mais nous l'avons légèrement modifié en nous focalisant sur la « prévention » aux stéréotypes de genre plutôt que sur la « sensibilisation », déjà intégrée dans le cursus de chaque élève.

L'article 5 prévoit déjà que l'orientation et les formations proposées aux élèves favorisent la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les filières de formation. Il est temps d'affirmer dans le code de l'éducation la nécessité d'une prévention aux stéréotypes de genre à toutes les étapes de la vie scolaire ; c'est à quoi tend le présent amendement. Je précise que le vote de l'article 5 *bis* devrait permettre d'intégrer cet aspect à la formation des conseillers d'orientation ; nous demandons de l'appliquer également aux élèves, pour que les conseillers d'orientation ne soient pas les seuls à être sensibilisés à ce sujet.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Comme j'ai eu l'occasion de vous le dire en commission, votre amendement me semble satisfait. C'est une obligation à laquelle l'ensemble des établissements scolaires, y compris étrangers, doivent satisfaire. Je vous propose donc de le retirer.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. L'article L. 123-6 du code de l'éducation indique déjà que le service public de l'enseignement supérieur « mène une action contre les stéréotypes sexués, tant dans les enseignements que dans les différents aspects de la vie de la communauté éducative ». La disposition introduite par votre amendement n'étant donc pas nécessaire, je vous en demande le retrait ; à défaut, j'émettraï un avis défavorable.

(L'amendement n° 285 est retiré.)

M. le président. La parole est à Mme Sonia Krimi, pour soutenir l'amendement n° 320, qui fait l'objet de deux sous-amendements, n° 348 et 349.

Mme Sonia Krimi. Cet amendement a déjà été présenté en commission mais je l'ai retravaillé en tenant compte de vos remarques. Il ne s'agit pas d'obliger qui que ce soit mais simplement de demander aux classes préparatoires aux grandes écoles de diffuser leurs statistiques, afin de garantir la parité en leur sein. C'est un amendement de bon sens et j'espère qu'il sera adopté.

M. le président. La parole est à Mme la rapporteure, pour soutenir les sous-amendements n° 348 et 349, qui peuvent faire l'objet d'une présentation groupée, et donner l'avis de la commission sur l'amendement.

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Les deux sous-amendements sont rédactionnels.

La commission a donné un avis favorable à l'amendement. Je crois en effet que la publication annuelle des données agrégées de ces établissements répond à l'objectif de plus grande transparence que nous poursuivons, d'autant qu'ils disposent déjà d'un certain nombre de statistiques relatives à la réussite de leurs étudiants et à leurs débouchés.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. La promotion de l'égalité entre les filles et les garçons fait déjà l'objet d'une attention très particulière à tous les niveaux de formation scolaire. Les statistiques de genre sont d'ores et déjà présentes dans l'ensemble des données annuelles qui sont produites par les ministères en charge de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Elles existent pour les formations, l'orientation, la performance scolaire, les examens et l'insertion professionnelle. Un travail sur l'image de formations telles que les classes préparatoires aux grandes écoles est nécessaire pour permettre aux jeunes filles de poursuivre ces parcours ambitieux ; il figure déjà parmi les objectifs des actions menées dans le cadre des cordées de la réussite.

Pour ces raisons, je donne un avis de sagesse à votre amendement.

(Les sous-amendements n° 348 et 349, successivement mis aux voix, sont adoptés.)

(L'amendement n° 320, sous-amendé, est adopté.)

M. le président. La parole est à Mme la rapporteure, pour soutenir l'amendement n° 312, qui fait l'objet du sous-amendement n° 342.

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Cet amendement, auquel la commission s'est déclarée favorable, est particulièrement important. Il vient parachever la construction de l'article 5, déjà largement entamée grâce aux amendements adoptés en commission, afin d'établir une obligation générale de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys d'accès aux formations d'enseignement supérieur.

L'inscription de cette obligation dans le code de l'éducation permet d'en faire la norme pour l'accès à toutes les formations des premier et second cycles universitaires ; celles-ci comprennent l'ensemble des formations post-bac, dont la mention avait été ajoutée en commission. C'est ce qui explique la suppression du renvoi qui avait été effectué aux alinéas 12 et 13, désormais satisfaits par la rédaction globale ainsi proposée.

La politique visant à faire respecter une proportion minimale de 30 % de personnes de chaque sexe est-elle nécessaire ? Malheureusement, nous le savons, la réponse est encore oui puisque seuls 28 % des étudiants de grandes écoles d'ingénieur sont des femmes ; ce taux baisse d'ailleurs à 15 % dans les filières comme les mathématiques. C'est donc évidemment nécessaire, et ça l'est également, à l'inverse, dans des filières telles que les formations vétérinaires, où l'on compte seulement 15 % d'hommes.

Cette politique n'est certes pas la seule bonne réponse à apporter, et nous avons par ailleurs adopté des mesures visant à renforcer les actions de sensibilisation qui doivent être menées au sein de l'éducation nationale. Celles-ci permettront de contribuer à faire diminuer les orientations contraintes et les biais de genre, qui expliquent d'ailleurs une partie des écarts constatés par la suite sur le plan salarial.

Nous savons néanmoins que l'existence de modèles féminins au sein des formations et des jurys d'admission participe clairement à réduire les écarts de représentation entre les femmes et les hommes – les auditions que nous avons menées le prouvent, ainsi que le rapport produit par nos collègues Stéphane Viry et Céline Calvez.

Pour toutes ces raisons, je crois qu'il est nécessaire que nous adoptions le présent amendement.

M. le président. La parole est à M. Michel Castellani, pour soutenir le sous-amendement n° 342.

M. Michel Castellani. Il vise à compléter l'amendement de Mme la rapporteure, lequel réécrit les dispositions de l'article 5 relatives à la mixité des jurys de sélection.

En effet, la parité dans les jurys d'admission ne suffira pas à elle seule à mettre fin à l'existence potentielle de biais de sélection, notamment sexistes, car nous savons que les stéréotypes de genre sont très ancrés.

Il pourrait donc être intéressant de sensibiliser les personnes composant les jurys à l'existence de ces biais de genre. Un document pourrait par exemple leur être remis en amont des admissions.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Le code de l'éducation donne déjà aux INSPE – instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation –, qui forment les profes-

seurs, la mission de transmettre les outils et les méthodes permettant de lutter contre les stéréotypes de genre. Je considère donc que votre sous-amendement est satisfait et je vous propose de le retirer ; à défaut, j'émettrai un avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Je suis favorable à l'amendement de Mme la rapporteure. Quant à votre sous-amendement, monsieur le député Castellani, je précise simplement que la sensibilisation des jurys aux biais de sélection n'est qu'un levier parmi de nombreux autres permettant de réduire les inégalités. Il serait surprenant de n'en mentionner qu'un seul sans prendre en compte d'autres types de discrimination comme le handicap, l'origine ou l'âge. Les jurys doivent être sensibilisés à l'égalité de traitement dans le processus de sélection, mais il ne paraît pas opportun de dresser dans la loi une telle liste de discriminations à proscrire. Enfin, le renvoi à un décret paraît superflu. Demande de retrait ; à défaut, avis défavorable.

M. le président. Monsieur Castellani, maintenez-vous votre sous-amendement ?

M. Michel Castellani. Oui, monsieur le président.

(Le sous-amendement n° 342 n'est pas adopté.)

M. le président. Si l'amendement de la rapporteure était adopté, il ferait tomber les amendements n°s 108 à 71, relatifs à l'alinéa 9, ainsi que les amendements n°s 157 et 158, qui se rapportent à l'alinéa 13.

La parole est à Mme Marie-Noëlle Battistel.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Je réalise en effet que nous avons déposé des amendements sur ces alinéas. Une fois supprimés, nous ne pourrions pas les défendre et je voulais tout de même en dire un mot. Il s'agit en particulier de la parité au sein des jurys de sélection ou de concours des établissements d'enseignement supérieur, qui fait partie des demandes que nous avons formulées en commission et qui avaient été rejetées.

Nous avons également demandé le relèvement de 30 à 40 % de la part minimale de personnes de chaque sexe au sein de ces jurys de sélection ou de concours. Il en va de même pour les indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les formations supérieures, dont nous souhaitons qu'ils ne soient pas que des indicateurs globaux : leur évolution doit apparaître clairement tout au long des parcours de formation.

Ce que nous voulons, c'est que ce projet de loi permette d'aboutir à la parité réelle au sein des filières sélectives de l'enseignement supérieur.

M. le président. La parole est à M. Stéphane Viry.

M. Stéphane Viry. Je voudrais moi aussi dire un mot des amendements qui sont amenés à tomber. Ils s'inscrivent dans la lignée des travaux menés avec Céline Calvez il y a quelques mois : ils avaient démontré une faiblesse structurelle de l'enseignement supérieur français à l'égard des filles en matière d'enseignement des sciences et d'insertion professionnelle au sein de tous les métiers scientifiques. Il existe manifestement en amont des phénomènes de blocage culturel qu'il convient de lever. Je pense que l'article 5 et les amendements déjà adoptés en commission pour le

modifier, ainsi que ceux qui sont proposés aujourd'hui en séance, vont dans la bonne direction. C'est le sens de l'observation que je voulais faire à ce stade de nos débats.

(L'amendement n° 312 est adopté; en conséquence, les amendements n°s 108, 105, 154, 22, 109, 155, 112, 71, 157 et 158 tombent.)

M. le président. La parole est à M. Michel Castellani, pour soutenir l'amendement n° 70.

M. Michel Castellani. La nouvelle rédaction de l'article 5 prévoit que le rapport établi par l'observatoire de l'insertion professionnelle, institué dans chaque université, précise la répartition des étudiants par sexe pour chacune des données qu'il présente. C'est évidemment une bonne chose.

Le présent amendement est modeste : il vise à préciser que « ces données sont publiées de manière lisible, visible et facilement accessible à tous », afin qu'elles ne soient pas seulement accessibles aux membres de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Demande de retrait.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Demande de retrait également.

M. le président. L'amendement est-il retiré, monsieur Castellani ?

M. Michel Castellani. Non, monsieur le président, je le maintiens.

(L'amendement n° 70 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Brigitte Liso, pour soutenir l'amendement n° 325.

Mme Brigitte Liso. Il vise à rendre publics les chiffres de la répartition femmes-hommes lors de la publication des taux d'insertion professionnelle des jeunes diplômés, un an puis deux ans après l'obtention de leur diplôme. Cette disposition permettra de fournir un état des lieux précis de l'égalité femmes-hommes en matière d'insertion professionnelle. Au-delà de leur dimension de photographies instantanées, le décideur pourra désormais, grâce à ces statistiques produites année après année, disposer de toute l'information nécessaire pour agir concrètement en matière d'égalité. C'est ainsi que nous observerons les résultats tangibles de ces actions. J'espère donc que cet amendement recevra tout votre soutien.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. La commission a donné un avis favorable à votre amendement ; il vient compléter une disposition existante et permettra d'intégrer des données par sexe relatives à la publication en ligne des taux d'insertion professionnelle des étudiants. Nous savons que ce dispositif est très précieux pour mesurer les écarts salariaux à la sortie d'un même établissement entre les jeunes femmes et les jeunes hommes.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. L'observatoire de l'insertion professionnelle est institué dans chaque université. Il présente un rapport annuel qui porte, notamment, sur l'insertion professionnelle des étudiants. Et, aux termes de l'alinéa 7 du présent article, « [c]e rapport précise la répartition des étudiants par sexe pour chacune des données qu'il présente », y compris le taux d'insertion. L'amendement me paraît satisfait ; néanmoins, j'émetts un avis de sagesse.

(L'amendement n° 325 est adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Laurence Gayte, pour soutenir l'amendement n° 299.

Mme Laurence Gayte. Il vise à mieux valoriser l'activité de juré de concours dans la carrière des agents publics, et notamment celle des femmes.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Demande de retrait.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Si le Gouvernement n'est pas défavorable sur le fond à l'objectif ici poursuivi, la mise en place d'une telle valorisation relève du domaine réglementaire, voire de la gestion des ressources humaines des employeurs publics, lesquels peuvent prévoir la prise en compte de cette activité dans l'évaluation annuelle des agents publics. Elle est déjà pratiquée par certains employeurs. Demande de retrait ; à défaut, avis défavorable.

(L'amendement n° 299 est retiré.)

M. le président. La parole est à M. Michel Castellani, pour soutenir l'amendement n° 72.

M. Michel Castellani. Il vise à s'assurer que la publication des indicateurs relatifs à l'égalité des chances par les établissements d'enseignement supérieur se fasse de manière lisible et visible, rejoignant en cela l'amendement n° 70. Cette publication doit être facilement accessible sur le site internet de l'établissement.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Demande de retrait.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. L'amendement vise à assurer une publication « lisible » et « visible » des indicateurs qui seront définis par le décret, mais ces deux notions nous paraissent trop imprécises et ne nous semblent pas relever du domaine de la loi. C'est pourquoi j'émetts un avis défavorable.

(L'amendement n° 72 est retiré.)

M. le président. La parole est à Mme Marie-Noëlle Battistel, pour soutenir l'amendement n° 156.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Je l'ai partiellement défendu tout à l'heure en pensant qu'il allait tomber avec l'adoption de l'amendement n° 325 ; je veux bien en compléter la présentation.

Il vise à préciser que les indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doivent prendre en compte, pour être des indicateurs globaux, l'évolution de cette égalité tout au long du parcours de formation. Il

nous paraît utile de comparer l'évolution du ratio femmes-hommes entre l'entrée dans le parcours et l'obtention du diplôme sanctionnant la formation en question.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Comme j'ai déjà eu l'occasion de le dire, les indicateurs qui composeront le baromètre comprendront des indicateurs relatifs à l'ensemble de la formation. Plus précisément, le décret issu du présent article devra prendre en compte les indicateurs suivants : la répartition par sexe dans le choix des options retenues, pour identifier les éventuels biais liés aux stéréotypes de genre, et la comparaison entre la répartition par sexe des entrants et celle des sortants, notamment dans la perspective d'analyser la différence entre les choix exprimés sur Parcoursup et ceux qui sont finalement effectués par les étudiants. L'amendement me semble satisfait ; je vous demande donc de le retirer.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. La précision que vous demandez me semble davantage relever du décret. Je vous demande donc de bien vouloir retirer l'amendement ; à défaut, avis défavorable.

M. le président. La parole est à Mme Marie-Noëlle Battistel.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Si vous vous engagez à prendre en compte les éléments qui viennent d'être énumérés, madame la ministre déléguée, je veux bien le retirer.

(L'amendement n° 156 est retiré.)

M. le président. La parole est à Mme Perrine Goulet, pour soutenir l'amendement n° 104.

Mme Perrine Goulet. Dans la rédaction actuelle du code de l'éducation, la vertu professionnalisante des formations supérieures, en particulier celle des masters, est trop peu visible et trop imprécise ; aussi le présent amendement suggère-t-il de clarifier la situation en publiant le taux d'insertion professionnelle des anciens étudiants d'une formation de manière visible et en détaillant les résultats par sexe et par CSP – catégorie socioprofessionnelle. Plus précisément, il est nécessaire que le taux d'insertion global des anciens étudiants d'une formation ainsi que le taux d'insertion détaillé par sexe puissent être consultables par tout un chacun rapidement et directement sur la page de la formation de l'établissement d'enseignement supérieur concerné – un master d'université, par exemple.

La publication du taux d'insertion professionnelle par CSP répond à la nécessité de mesurer le potentiel effet de déclassement d'une formation, phénomène qui concerne un quart des diplômés du supérieur de notre pays.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Je crois qu'il n'est pas nécessaire de contraindre à ce point les modalités de publication des données, laquelle sera assurée quoi qu'il arrive. Je vous demande donc de retirer cet amendement.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. L'objectif de l'amendement me paraît tout à fait louable, mais il conviendrait davantage de recourir à un décret pour déterminer les

modalités de publication des indicateurs. Je veux bien que nous poursuivions cette discussion. Néanmoins, je ne pense pas que la faire entrer dans le cadre de la loi soit une bonne chose. Pour cette raison, je demande le retrait de l'amendement ; à défaut, avis défavorable.

(L'amendement n° 104 est retiré.)

M. le président. Je suis saisi de trois amendements, n°s 201, 33 et 56, pouvant être soumis à une discussion commune.

Les amendements n°s 33 et 56 sont identiques.

La parole est à Mme Annie Chapelier, pour soutenir l'amendement n° 201.

Mme Annie Chapelier. Il vise à doubler l'effort de publication d'indicateurs relatifs à l'égalité des chances d'une obligation de transparence sur les actions mises en œuvre en cas de résultats insatisfaisants, afin d'assurer la progression de l'établissement. Cette demande de transparence sur l'après-vente des indicateurs, pour ainsi dire, s'inspire de l'expérience acquise lors de la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et répond, en miroir, à l'article 6 de la proposition de loi.

M. le président. La parole est à M. Pierre Dharréville, pour soutenir l'amendement n° 33.

M. Pierre Dharréville. En effet, il s'agit d'assortir l'effort de publication d'indicateurs d'une obligation de transparence sur les actions mises en œuvre en cas de résultats insatisfaisants, sans quoi l'on ne va pas au bout de la démarche. Ce serait dommage. Lorsque les indicateurs ne conviennent pas, il faut une réaction, et il faut que cette réaction puisse être connue. Nous proposons donc de l'inscrire dans le texte.

M. le président. L'amendement n° 56 de Mme Laurence Trastour-Isnart est défendu.

Quel est l'avis de la commission sur ces amendements ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Comme je l'ai déjà dit en commission, l'obligation de publier les mesures de correction ne me semble pas praticable à ce stade. Compte tenu du vaste champ des établissements d'enseignement supérieur retenus, j'aurais plutôt tendance à privilégier l'existence d'indicateurs qui correspondent à l'esprit du dispositif, à savoir un baromètre plutôt qu'un index. Il s'agit d'une photographie à un instant t, et non d'un index, comme l'index d'égalité professionnelle que nous avons créé. Le baromètre n'a d'ailleurs pas vocation à se substituer à des dispositifs existants qui satisfont votre demande. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Madame Chapelier, votre proposition me semble là encore relever du décret prévu par le texte, lequel aura précisément pour objet de définir, en concertation avec les établissements, les modalités et la méthodologie retenues pour ces indicateurs, tout comme les actions qui doivent être mises en œuvre. Pour cette raison, je vous demande de retirer votre amendement ; à défaut, avis défavorable.

En ce qui concerne les amendements n°s 33 et 56, nous serons évidemment très attentifs à la progression des établissements, l'index ayant vocation à accompagner une dynamique positive et transparente. Cependant, il reviendra au décret, en concertation avec les établissements concernés,

de déterminer les actions qui seront mises en œuvre pour réduire ces inégalités. Cette mention n'a donc pas sa place dans le texte de loi. Avis défavorable.

(L'amendement n° 201 n'est pas adopté.)

(Les amendements identiques n° 33 et 56 ne sont pas adoptés.)

M. le président. La parole est à M. Michel Castellani, pour soutenir l'amendement n° 73.

M. Michel Castellani. Il vise à créer un outil de contrôle annuel de la politique d'égalité mise en œuvre par les établissements d'enseignement supérieur. Il s'inspire du dispositif créé par la loi Copé-Zimmermann qui prévoit une délibération annuelle par les conseils d'administration au sein des entreprises. Il transpose cette disposition aux conseils d'administration des établissements d'enseignement supérieur.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. La commission a donné un avis favorable à l'amendement. Il permettra une utilisation constructive des indicateurs que nous créons avec cet article.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. L'amendement est parfaitement en ligne avec la loi Copé-Zimmermann et avec les orientations de la loi de programmation pour la recherche du 24 décembre 2020. L'avis est donc favorable.

(L'amendement n° 73 est adopté.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements identiques, n° 159 et 202.

La parole est à Mme Marie-Noëlle Battistel, pour soutenir l'amendement n° 159.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Je m'apprêtais à défendre les amendements n° 157 et 158, mais ils sont *a priori* satisfaits ; tant mieux.

L'amendement n° 159 vise, comme je l'ai dans la discussion générale, à accélérer l'entrée en vigueur des dispositions de l'article 5 en fixant le délai à un an après la publication de la présente loi, contre deux ans dans le texte actuel. Cela nous semble suffisant, d'autant plus que le texte ne sera pas promulgué tout de suite. Nous souhaitons avancer plus vite.

M. le président. La parole est à Mme Annie Chapelier, pour soutenir l'amendement n° 202.

Mme Annie Chapelier. Nous demandons le raccourcissement du délai de deux à un an. Plus rapidement on agit, mieux c'est ; d'autre part, ce délai est assez factice, car les sélections sont déjà en cours, ce qui fait que les dispositions de l'article ne seront effectives qu'au bout de trois ans après la publication du décret. Mathématiquement, en ramenant le délai à un an, la mesure n'entrera en vigueur que dans deux ans, et tout le monde sera content.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Vous le savez, je préfère largement une mesure devenue la règle pour l'ensemble de l'enseignement supérieur et qui donnerait un

temps d'adaptation aux établissements à une mesure partielle dont on précipiterait l'application, raison pour laquelle ces amendements ont reçu un avis défavorable de la commission.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Le présent article constitue une véritable avancée pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les formations proposées par les établissements d'enseignement supérieur. Il entraînera une forte mobilisation de la part de ces établissements, que ce soit pour la création de l'index de l'égalité ou pour la mise en place de la mixité dans les jurys. Cela nécessitera un temps de mise en œuvre. Par ailleurs, l'index devra faire l'objet de concertations nourries avec les conférences des établissements concernés. Il ne me semble pas souhaitable d'en précipiter la mise en œuvre, car cela risquerait de perturber l'indispensable période de consultations préalables. Pour ces raisons, j'émetts un avis défavorable à vos amendements.

(Les amendements identiques n° 159 et 202 ne sont pas adoptés.)

(L'article 5, amendé, est adopté.) (Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe LaREM.)

Suspension et reprise de la séance

M. le président. La séance est suspendue.

(La séance, suspendue à dix-sept heures trente, est reprise à dix-sept heures quarante-cinq.)

M. le président. La séance est reprise.

Après l'article 5

M. le président. Je suis saisi de plusieurs amendements portant article additionnel après l'article 5.

L'amendement n° 175 de Mme Sira Sylla est défendu.

Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Demande de retrait.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Avis défavorable.
(L'amendement n° 175 est retiré.)

M. le président. La parole est à Mme Céline Calvez, pour soutenir l'amendement n° 303.

Mme Céline Calvez. Comme nous l'avons vu lors des travaux préparatoires, les femmes ne sont toujours pas suffisamment présentes dans l'entrepreneuriat. Quelques chiffres, concernant les start-up : 4 % seulement sont fondées par des femmes et 17 % – niveau péniblement atteint – par des équipes mixtes. De multiples barrières semblent opposées aux femmes, les décourageant ainsi d'entreprendre. Dans d'autres pays, miraculeusement – même s'il faudrait plutôt trouver cela normal –, les femmes ont davantage l'esprit d'entreprise. Le problème semble donc venir des conceptions ancrées dans notre société.

Il convient de toute façon d'encourager davantage l'esprit d'entreprendre dans l'éducation, car c'est une bonne chose. Pourquoi seulement apprendre ou apprendre à apprendre ? Il faut aussi apprendre à entreprendre. Ensemble, nous pourrions permettre aux petites filles, aux petits garçons, aux jeunes filles et aux jeunes garçons de se projeter, professionnellement comme personnellement, dans l'esprit d'entreprendre. C'est pourquoi le présent amendement vise à inclure l'initiation à l'entrepreneuriat dans les missions des écoles, des collèges et des lycées.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Je demande le retrait de l'amendement.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Nous partageons votre préoccupation, madame Provendier : il importe de diffuser, dès le plus jeune âge, la culture de l'entrepreneuriat. Néanmoins, l'article L. 121-1 du code de l'éducation y répond déjà, puisqu'il précise que les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur « dispensent une formation adaptée dans ses contenus et ses méthodes aux évolutions économiques, sociales et culturelles du pays et de son environnement européen et international ». Il ne me semble pas nécessaire d'explicitier davantage les choses dans le cadre de la présente proposition de loi. J'émet donc un avis défavorable.

M. le président. La parole est à M. Gaël Le Bohec.

M. Gaël Le Bohec. Je souhaite faire deux remarques au sujet de cet excellent amendement de ma collègue Céline Calvez : d'une part, il convient d'inviter les jeunes filles à acquérir cet esprit d'entreprendre ; d'autre part, la pédagogie déployée en la matière permet effectivement de lutter contre les stéréotypes. Les associations qui militent en ce sens et créent, dès le collège, des mini-entreprises dans les établissements – c'est le cas d'Entreprendre pour apprendre – voient bien la difficulté, à savoir l'assignation des filles à certains postes : le plus souvent, c'est un garçon qui est directeur général, tandis que les filles sont affectées à la qualité ou aux ressources humaines. D'où l'importance d'un tel travail en faveur de l'entrepreneuriat, dès le collège. Il est nécessaire que nous échangions et connaissions les arguments des uns et des autres pour avancer en matière de lutte contre les stéréotypes – qui nous est chère –, en particulier au cours de la période d'éducation.

M. le président. Maintenez-vous l'amendement, madame Calvez ?

Mme Céline Calvez. Il est dommage que le terme « entrepreneuriat » ne figure pas dans le code de l'éducation. Serait-il incompatible avec la philosophie abordée à l'école ? L'article L. 121-1 mentionne effectivement une « formation adaptée aux évolutions », mais j'aimerais que l'on prenne ces évolutions à bras-le-corps et que l'on inscrive dans la loi que l'esprit d'entreprendre doit faire partie de l'éducation dispensée.

M. Pierre Dharréville. C'est une autre question !

Mme Céline Calvez. Je retire l'amendement...

Mme Valérie Six. C'est dommage.

Mme Céline Calvez. ...car, apparemment, nous ne sommes pas prêts à aller plus loin en la matière, ce que je trouve bien dommage. Mon collègue Gaël Le Bohec a signalé les actions menées au sein des collèges et des lycées, notamment la création de mini-entreprises. Nous avons tous pu, je l'espère, en constater les bienfaits, tant pour les jeunes filles que pour les jeunes garçons. J'aimerais que l'on s'engage à les développer davantage, si ce n'est grâce à la loi, du moins sur le terrain.

Mme Valérie Six. Elle a raison !

(L'amendement n° 303 est retiré.)

M. le président. La parole est à M. Gaël Le Bohec, pour soutenir l'amendement n° 240.

M. Gaël Le Bohec. L'article L. 312-17-1 du code de l'éducation dispose : « Une information consacrée à l'égalité entre les hommes et les femmes, à la lutte contre les préjugés sexistes et à la lutte contre les violences faites aux femmes et les violences commises au sein du couple est dispensée à tous les stades de la scolarité. »

C'est en effet au stade de l'enfance que se forge la construction mentale autour de la notion d'égalité des sexes. Au-delà des enseignements, il importe que l'école offre, de la maternelle au supérieur, un modèle en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

Si l'on se réfère aux bilans sociaux publiés par le ministère de l'éducation nationale, force est de constater, année après année, que la proportion d'hommes est plus importante dans les grades les plus élevés, que ce soit pour les promotions hors classe ou pour les postes de direction. La répartition des affectations entre les catégories d'établissements est tout aussi révélatrice : plus la catégorie de l'établissement est élevée, plus la proportion d'hommes est importante. Autrement dit, lorsque l'on passe de l'école maternelle au lycée, le corps professoral se masculinise fortement.

Ainsi, par le modèle qu'elle représente, l'institution contribue à consolider les stéréotypes de genre. Cela concerne l'ensemble du processus, notamment le recrutement et la titularisation. Dès lors, la formation des élèves à l'égalité entre les hommes et les femmes passe par un changement plus visible dans le mode de fonctionnement de l'éducation nationale.

Par conséquent, il importe que le Gouvernement publie, dans le rapport prévu à l'article L. 211-1 du code de l'éducation, des données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'éducation nationale. Ces données doivent faire apparaître des informations objectives et rendre compte de la perception des usagers du service public de l'éducation nationale.

Je fais mien le mantra énoncé par Mme la rapporteure dans son propos liminaire : « Il faut compter les femmes pour que les femmes comptent. ». Il importe de le faire également au sein de l'éducation nationale.

Je précise que le présent amendement a été cosigné par une quinzaine de collègues.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Le ministère de l'éducation nationale a engagé une action très volontariste, depuis plusieurs années, en matière d'éducation des élèves, mais aussi, dès 2018, dans le champ des ressources humaines. Ces travaux ont conduit à la publication systématique d'indicateurs genrés.

En outre, nous avons lancé un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes sur le terrain, d'une part, des nominations – cela concerne 50 % de l'encadrement supérieur du ministère, des femmes étant ainsi nommées à des postes de directeur d'administration centrale ou de recteur – et, d'autre part, des promotions et des recrutements – il s'agit notamment de susciter des candidatures de femmes aux fonctions de direction.

Pour toutes ces raisons, je vous demande de bien vouloir retirer votre amendement. À défaut, j'émettrai un avis défavorable.

(L'amendement n° 240 est retiré.)

M. le président. La parole est à Mme Valérie Six, pour soutenir les amendements n°s 212 et 211, qui peuvent faire l'objet d'une présentation groupée.

Mme Valérie Six. Je regrette que Mme Calvez ait retiré son amendement n° 303, car je l'aurais voté des deux mains !

L'amendement n° 211 vise à favoriser la mixité au sein des établissements d'enseignement technologique et professionnel. On déplore en effet, dans un grand nombre de ces filières, une surreprésentation soit des jeunes femmes, soit des jeunes hommes. Une plus grande mixité est souhaitable dans les métiers où l'un ou l'autre sexe est surreprésenté.

L'article 5 de la proposition de loi s'attache à favoriser la mixité dans l'enseignement supérieur. Par l'amendement n° 211, nous proposons d'étendre ce travail aux établissements d'enseignement technologique et professionnel.

En commission, madame la rapporteure, vous m'aviez indiqué que la publication d'indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités représenterait une charge trop lourde pour ces établissements. C'est pourquoi nous avons prévu dans l'amendement un délai de deux ans pour la mise en place de ces indicateurs.

L'amendement n° 212 va dans le même sens que le n° 211 mais concerne les formations en alternance. Une plus grande mixité dans certaines professions passe nécessairement par un travail favorisant la mixité dans l'enseignement. L'amendement n° 212 prévoit, de même, un délai de deux ans pour la publication des indicateurs.

L'effort doit être collectif ; les universités ne doivent pas être les seules concernées. Les filières de la formation en alternance souffrent également d'un manque de mixité.

Ces indicateurs sont similaires à ceux que l'on demande désormais aux entreprises de publier. Plus nous agissons en amont, plus vite nous obtiendrons des résultats. En outre, cela permettrait aux responsables de l'établissement de se fixer des objectifs de progression.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur ces deux amendements ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. La commission avait effectivement émis un avis défavorable sur ces amendements, estimant qu'ils feraient peser une obligation trop lourde sur les établissements concernés, notamment sur ceux qui assurent une formation en alternance. Je considère que tel serait toujours le cas, en dépit du délai supplémentaire que vous proposez de leur accorder. Je vous invite donc à retirer les amendements.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Je l'ai dit précédemment, la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons fait l'objet d'une attention privilégiée à tous les niveaux de formation. Les données annuelles produites par les ministères chargés respectivement de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur comprennent déjà des statistiques genrées. Selon moi, les amendements sont satisfaits. J'émetts donc un avis défavorable.

(Les amendements n°s 212 et 211, successivement mis aux voix, ne sont pas adoptés.)

M. le président. La parole est à Mme Florence Provendier, pour soutenir l'amendement n° 186.

Mme Florence Provendier. Il vise à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport. Il est issu de la loi lauréate du Parlement des enfants de 2020 et a été repris dans une proposition de loi déposée par Pierre Dharréville,...

M. Pierre Dharréville. Tout à fait.

Mme Florence Provendier. ...que j'ai cosignée, de même que de nombreux collègues siégeant sur tous les bancs. Il pose le principe de l'égalité de rémunération des sportives et des sportifs. Comment ? En chargeant les fédérations délégataires d'édicter des règlements destinés à en garantir le respect par les associations et les sociétés sportives placées sous leur autorité.

Dans le dernier classement *Forbes* des cent athlètes les mieux rémunérés au monde, il n'y a que deux femmes, les joueuses de tennis Serena Williams et Naomi Osaka. En France, aucune femme ne figure parmi les cinquante sportifs les mieux payés. Face à ce constat sans appel, nombre de bien-pensants affirment que les rémunérations sont souvent dictées par l'affluence du public ou par l'intérêt des publicitaires. Dès lors, ces écarts de rémunération seraient dans l'ordre des choses ; on ne pourrait pas les remettre en cause sans menacer des équilibres financiers déjà bien fragiles.

Or on ne peut pas limiter les enjeux d'égalité salariale à des questions de droits sportifs ou de marketing. Rien ne justifie ces inégalités économiques, encore moins un supposé non-intérêt pour le sport féminin.

Dans le cas du football, un match de Ligue 1 diffusé sur Canal+ ou beIN Sports attire en moyenne 1 million de téléspectatrices et téléspectateurs, tandis que la Coupe du monde féminine ou certains matches du championnat de France en rassemblent plus de 2 millions. L'ex-joueuse professionnelle Mélissa Plaza affirme avec force : « C'est une problématique de structures et d'organisation des fédérations. Je dirais même que cela pourrait être l'expression d'une forme de misogynie. »

M. le président. Il faudrait conclure, ma chère collègue.

Mme Florence Provendier. Il y a tant à dire, monsieur le président, mais je vais m'y employer.

Le monde du tennis l'a bien compris, puisqu'il a instauré une quasi-équité des primes de victoire dans les tournois du Grand Chelem.

Mes chers collègues, j'irai droit au but (« *Ab! sur divers bancs* »)...

M. Pierre Dharréville. Très bien !

Mme Florence Provendier. ...des enfants alertent l'opinion sur cette injustice, tant elle est grande ; j'espère donc que nous, députés, aurons le courage d'inscrire dans la loi l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans le monde du sport. (*M. Pierre Dharréville et Mme Bénédicte Taurine applaudissent.*)

M. le président. J'ai un peu laissé filer le temps, car j'ai senti que vos propos faisaient plaisir à M. Dharréville... (*Sourires.*)

Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Sur le fond, madame Provendier, je partage bien évidemment vos préoccupations quant aux inégalités économiques et de revenu dans le milieu du sport. D'ailleurs, nous ne devrions plus parler de « football féminin », mais seulement de « football » tout court. Le football est pratiqué par des hommes ou par des femmes, et il n'y a pas, il importe de le rappeler, de football de second rang. En outre, Je salue l'initiative du Parlement des enfants, ainsi que la proposition de loi déposée par notre collègue Pierre Dharréville, qui porte la voix de ces enfants.

Toutefois, la commission émet un avis défavorable sur cet amendement, car l'enjeu n'est pas tant l'inscription du principe d'égalité salariale dans la loi que sa bonne application. En effet, le principe d'égalité de rémunération pour un même travail est reconnu dans le code du travail, qui dispose en particulier que, pour être étendue, une convention de branche doit comporter une clause de suppression des écarts de rémunération. Le principe est également reconnu dans la jurisprudence de la Cour de cassation, laquelle a notamment estimé, dans un arrêt rendu en 1996, que le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes était l'application de la règle plus générale « à travail égal, salaire égal » et que, dès lors, l'employeur était tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, quel que soit leur sexe, pour autant que ceux-ci soient placés dans une situation identique.

Je ne m'étendrai pas davantage sur l'aspect juridique et écouterai avec intérêt la position du Gouvernement sur la question de fond, à savoir les inégalités salariales dans le monde du sport. Je vous invite à retirer votre amendement. Sachez néanmoins que c'est un sujet auquel nous sommes sensibles.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. La proposition de loi visant à démocratiser le sport en France, adoptée en mars à l'Assemblée, comporte des avancées très importantes concernant la parité dans les instances dirigeantes du sport. En matière de rémunération, le secteur sportif est déjà soumis aux dispositions du code du travail. Avis défavorable.

M. le président. La parole est à Mme Florence Provendier.

Mme Florence Provendier. Je vous remercie de vos réponses, notamment d'avoir mentionné la proposition de loi visant à démocratiser le sport, que je n'avais pas eu le temps d'évoquer. Le texte que nous avons voté vise à améliorer la parité dans les instances de gouvernance ; celui que nous examinons concerne les salaires. Il a également une dimension économique. Il faut éviter toute confusion : les rémunérations dans le domaine du sport ne se limitent pas aux salaires, les émoluments comportent en particulier des cachets. Aussi les dispositifs que vous avez cités ne s'appliquent-ils pas nécessairement.

J'espère que la proposition de loi visant à démocratiser le sport sera examinée au Sénat.

M. Pierre-Alain Raphan. Nous l'espérons tous !

Mme Florence Provendier. Pour le moment, rien n'est fait en ce sens, et ce texte n'est pas en vigueur.

J'espère que la parité dans les instances de gouvernance permettra aussi de se rapprocher de l'égalité de rémunération au sein des fédérations. Cependant, comme je l'ai dit, il ne s'agit pas seulement de salaire, mais aussi d'égalité économique. Je maintiens donc l'amendement. Je comprends que ce soit compliqué, mais si on n'a pas le courage, à un moment donné, d'inscrire une mesure de cette nature dans la loi, il sera difficile d'avancer.

M. le président. La parole est à M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. Je remercie Mme Provendier d'avoir défendu cet amendement. Il est effectivement inspiré de la proposition de loi visant à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport en France, élaborée par des élèves de l'école Canto Perdrix 2 de Martigues, dans le cadre du Parlement des enfants. Lauréate l'an dernier, cette proposition comportait quatre articles. L'amendement reprend le premier d'entre eux, celui que les enfants avaient placé en tête au moment de rédiger le texte car ils avaient été particulièrement choqués par les inégalités salariales dans le domaine du sport. Il va de soi que le problème à leurs yeux dépassait largement ce secteur, néanmoins il est très emblématique que les inégalités salariales y soient si fortes.

Le débat ne s'est pas tenu comme il l'aurait dû lors de l'examen de la proposition de loi visant à démocratiser le sport en France. J'avais déposé des amendements qui reprenaient les quatre articles de la proposition de loi lauréate du Parlement des enfants ; ils ont été balayés très rapidement et le débat n'a pas eu lieu. Nous devons l'avoir. La mesure est simple : « Les fédérations délégataires édictent les règlements propres à assurer le respect de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes [...] ». Il faut que les fédérations prennent des dispositions concrètes pour avancer. Les inégalités sont criantes et on a l'impression qu'on ne peut rien faire. Pourtant, nous devons agir, c'est même urgent.

Peut-être la rédaction mérite-t-elle d'être peaufinée – j'en prends la responsabilité, puisque j'ai travaillé sur le sujet, avec quelques collègues. Il est absolument nécessaire d'avoir ce débat, on ne peut pas l'évacuer comme ça.

M. le président. La parole est à M. Fabien Di Filippo.

M. Fabien Di Filippo. Il est vrai que l'égalité des revenus – des primes et des salaires – dans le sport est un problème très complexe. Les sports qui ont réussi à avancer dans ce domaine l'ont fait à un niveau international, plutôt dans le cadre de compétitions communes. Les tournois du grand

chelem au tennis en offrent un exemple : on y trouve ce que l'on appelle des *prize money* à peu près égales parce que les épreuves sont concomitantes.

Vouloir imposer en France une égalité salariale stricte revient à faire planer une énorme menace sur le modèle sportif français. Pour la plupart des sports, des décisions de cet ordre nécessitent une concertation dans un cadre international, au moins européen. En effet, le secteur sportif a la particularité de constituer l'économie la plus globalisée et la plus concurrentielle à l'échelle internationale. Vous ne pouvez pas renationaliser une économie de cette nature, à peine de multiplier les délocalisations des acteurs.

Cela pose évidemment un problème, puisque les sports sont de plus en plus compétitifs – les sportifs doivent consentir de plus en plus de sacrifices pour être au niveau. Pour prendre l'exemple du rugby, c'est un problème que certaines joueuses soient semi-professionnelles, voire restent amatrices, alors qu'elles font les mêmes sacrifices et suivent les mêmes entraînements que des sportifs masculins complètement professionnels.

Cependant, si vous abordez le problème à un niveau national, les solutions n'auront aucune chance d'aboutir, ou alors ce sera contre-productif.

M. le président. La parole est à Mme Perrine Goulet.

Mme Perrine Goulet. On pourrait partager l'objectif de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans le domaine du sport ; ces amendements avaient été déposés dans la proposition de loi visant à démocratiser le sport. La discussion avait été renvoyée à ce texte-ci. Il serait intéressant qu'il soit l'occasion d'un signe, d'un engagement, d'un progrès. On peut entendre qu'il ne soit pas possible d'atteindre dès maintenant l'égalité parfaite, comme le disait M. Di Filippo, puisqu'il s'agit d'un secteur économique. Néanmoins, il faut faire un effort en faveur de l'augmentation des salaires des femmes. Madame la ministre déléguée, nous entendons que vous n'êtes pas d'accord avec cet amendement, mais que pouvons-nous faire pour tendre à réduire les disparités entre les joueuses et les joueurs ?

M. le président. Mes chers collègues, nous avons entendu quatre interventions sur cet amendement. Il est très intéressant, mais nous devons avancer dans l'examen du texte.

(L'amendement n° 186 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Gaël Le Bohec, pour soutenir l'amendement n° 241.

M. Gaël Le Bohec. Si vous le permettez, je défendrai en même temps l'amendement suivant afin d'accélérer le débat.

M. le président. Je vous en prie : vous pouvez également soutenir l'amendement n° 326.

M. Gaël Le Bohec. Les deux ont trait à la fonction publique. Évidemment, si les avis sont favorables, cela pourra aller encore plus vite. *(Sourires.)*

L'amendement n° 241, signé par une quinzaine de mes collègues, vise à créer un index. Ce dispositif fonctionne très bien pour les entreprises privées, pourquoi ne pas le déployer dans la fonction publique, qu'elle soit d'État, territoriale ou hospitalière ?

L'amendement n° 326 a été signé par tous les membres du groupe La République en marche. La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que le Gouvernement présente chaque année devant le Conseil commun de la fonction publique, composé des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires, des employeurs territoriaux et des employeurs hospitaliers, « un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Ce rapport comprend beaucoup de données liées à la question de l'égalité, « notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, [...] et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ».

Le Conseil commun est un lieu de consultation et de concertation stratégique pour toute la fonction publique ; il est important qu'il puisse se saisir chaque année de ces données au plus vite. Cet amendement vise donc à préciser que ce rapport devra être publié au plus tard six mois après le dernier jour de l'exercice au titre duquel il est élaboré.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur les deux amendements ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. La commission a émis un avis défavorable sur la totalité de l'amendement n° 241. En revanche, la mesure que vous défendez dans l'amendement n° 326 répondrait à certaines demandes d'informations complémentaires de nos collègues, notamment sur les sujets relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique. Il s'agit d'une proposition raisonnable ; avis favorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Même avis.

M. le président. La parole est à Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe.

Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe. Je profite du second amendement pour appeler votre attention sur la précarité des emplois dans la fonction publique où des contrats à durée déterminée peuvent être itérativement renouvelés. Se pose en particulier le problème des femmes enceintes. Une jeune femme m'a tout récemment interpellée sur le sujet : elle effectue son troisième CDD de trois mois ; enceinte, elle sait que son CDD ne sera pas reconduit ; la personne qui la remplacera pendant son congé maternité deviendra prioritaire sur le poste. Il s'agit d'un facteur de précarisation des femmes enceintes, auquel il est indispensable d'accorder une attention toute particulière, d'autant que cela se passe au sein de la fonction publique. Par deux fois, dans un hôpital, j'ai été interpellée sur le sujet et la femme dont j'ai cité l'exemple travaille dans la fonction publique territoriale. Madame la ministre déléguée, pourriez-vous prêter attention à ce sujet ? Il y a là une vraie discrimination.

(L'amendement n° 241 n'est pas adopté.)

(L'amendement n° 326 est adopté.) (Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe LaREM.)

M. le président. Je suis saisi de sept amendements, n°s 265, 1, 8, 57, 83, 96 et 162, pouvant être soumis à une discussion commune.

Les amendements n°s 1, 8, 57, 83, 96 et 162 sont identiques.

L'amendement n° 265 de Mme Laurence Gayte est défendu.

La parole est à M. Alain Ramadier, pour soutenir l'amendement n° 1.

M. Alain Ramadier. Il a été déposé par notre collègue Gérard Cherpion. La loi impose un seuil de 40 % de personnes de chaque sexe lors des nominations aux emplois supérieurs et de direction de l'État et des établissements publics, des agences régionales de santé, de la fonction publique hospitalière et des collectivités territoriales. L'amendement vise à étendre le champ de cette exigence.

M. le président. La parole est à Mme Emmanuelle Anthoine, pour soutenir l'amendement n° 8.

Mme Emmanuelle Anthoine. Il est identique au précédent. Dans un souci de cohérence et d'harmonisation territoriale, il vise à modifier la loi du 13 juillet 1983, de sorte que l'exigence de nomination de 40 % de personnes de chaque sexe s'applique aux communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, au lieu de 40 000.

M. le président. Les amendements identiques n°s 57 de Mme Laurence Trastour-Isnart, 83 de M. Bertrand Bouyx et 96 de Mme Élodie Jacquier-Laforge sont défendus.

La parole est à M. Philippe Naillet, pour soutenir l'amendement n° 162.

M. Philippe Naillet. Si vous le permettez, je défendrai aussi par anticipation l'amendement n° 161 qui vient immédiatement après. Le premier vise à étendre aux communes de plus de 20 000 habitants l'exigence de 40 % de nominations de personnes de chaque sexe aux emplois supérieurs, alors que le seuil est actuellement de 40 000 habitants. Cette mesure concernerait 262 communes supplémentaires.

L'amendement n° 161, suggéré par l'association Sciences Po au Féminin, vise à relever de 40 % à 50 % le taux de primo-nominations féminines aux plus hautes responsabilités de l'administration, à compter du 1^{er} janvier 2023.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur les amendements en discussion commune ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. La question de l'abaissement du seuil en nombre d'habitants pour les nominations équilibrées dans la fonction publique territoriale a été largement discutée lors de l'examen de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Pour cette raison, j'émet également un avis défavorable.

(L'amendement n° 265 n'est pas adopté.)

(Les amendements identiques n°s 1, 8, 57, 83, 96 et 162 ne sont pas adoptés.)

M. le président. Je suis saisi de six amendements, n°s 161, 9, 29, 58, 140 et 263, pouvant être soumis à une discussion commune.

Les amendements n°s 9, 29, 58, et 140 sont identiques.

L'amendement n° 161 de Mme Marie-Noëlle Battistel vient d'être défendu par M. Naillet avec l'amendement n° 162.

La parole est à Mme Emmanuelle Anthoine, pour soutenir l'amendement n° 9.

Mme Emmanuelle Anthoine. La loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, fixe des quotas en vue d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les nominations aux plus hauts postes de l'administration des trois fonctions publiques. Le taux de primo-nominations féminines a été respecté jusqu'en 2016, mais on observe que le dernier palier, à savoir 40 %, n'est pas atteint dans l'ensemble de la fonction publique, notamment dans les fonctions publiques d'État et territoriale.

La féminisation doit donc se poursuivre jusqu'à atteindre la parité, soit 50 %, c'est-à-dire l'équilibre des primo-nominations. C'est d'ailleurs la position que votre Gouvernement a soutenue en 2019 : Marlène Schiappa, alors secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, entendait relever à 50 % les quotas de femmes.

M. le président. La parole est à M. Pierre Dharréville, pour soutenir l'amendement n° 29.

M. Pierre Dharréville. Il est identique à celui que notre collègue Anthoine vient de défendre. Le secteur public doit participer à l'accélération de l'égalité professionnelle et économique. L'horizon 2023 est fixé pour atteindre le palier de la parité.

M. le président. Les amendements identiques n°s 58 de Mme Laurence Trastour-Isnart, 140 de Mme Karine Lebon et 263 de Mme Laurence Gayte sont défendus.

Quel est l'avis de la commission sur ces amendements ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Même avis.

M. Pierre Dharréville. Pourquoi donc ?

(L'amendement n° 161 n'est pas adopté.)

(Les amendements identiques n°s 9, 29, 58 et 140 ne sont pas adoptés.)

(L'amendement n° 263 n'est pas adopté.)

M. le président. L'amendement n° 270 de Mme Laurence Gayte est défendu.

(L'amendement n° 270, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de quatre amendements identiques, n°s 10, 84, 94 et 286.

La parole est à Mme Emmanuelle Anthoine, pour soutenir l'amendement n° 10.

Mme Emmanuelle Anthoine. Parce que le secteur public doit participer à l'accélération de l'égalité professionnelle et économique, il est nécessaire que les plus petites collectivités territoriales réfléchissent à l'égalité entre les femmes et les hommes et œuvrent en ce sens. En effet, les inégalités de

parcours et de rémunération caractérisent également ces petites structures, souvent situées en zone rurale, qui pourraient élaborer un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au même titre que les autres collectivités territoriales et établissements publics de plus grande taille.

M. le président. Les amendements n^{os} 84 de M. Bertrand Bouyx et 94 de Mme Élodie Jacquier-Laforge sont défendus.

La parole est à Mme Annie Chapelier, pour soutenir l'amendement n^o 286.

Mme Annie Chapelier. Il est identique à celui défendu par Mme Anthoine et vise à rendre obligatoire l'élaboration du plan d'action pluriannuel visant à accélérer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans toutes les communes de plus de 10 000 habitants – alors que ne sont aujourd'hui concernées que celles de plus de 20 000 habitants.

L'impact de la modification du seuil serait significatif : 511 communes supplémentaires, abritant 11 % de la population, élaboreraient un tel plan, et, au total, 50 % de la population française résiderait alors dans une commune soumise à cette obligation.

L'argument de la faisabilité est souvent utilisé pour rejeter cette proposition. Pourtant, les communes de plus de 10 000 habitants ont les moyens de mettre en œuvre un plan d'action, car elles disposent de directeurs généraux des services et des structures adéquates. La plupart d'entre elles ont d'ailleurs déjà commencé à le faire. Ainsi, dans ma circonscription, une commune de plus de 10 000 habitants travaille déjà en ce sens.

(Les amendements identiques n^{os} 10, 84, 94 et 286, repoussés par la commission et le Gouvernement, ne sont pas adoptés.)

M. le président. L'amendement n^o 269 de Mme Laurence Gayte est défendu.

(L'amendement n^o 269, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de cinq amendements, n^{os} 11, 59, 85, 95 et 160, pouvant être soumis à une discussion commune.

Les amendements n^{os} 59, 85, 95 et 160 sont identiques.

La parole est à Mme Emmanuelle Anthoine, pour soutenir l'amendement n^o 11.

Mme Emmanuelle Anthoine. Il vise à demander la mise en œuvre effective du plan pluriannuel en matière d'égalité professionnelle, car si tel n'est pas le cas, son élaboration risque de ne devenir qu'une formalité, sans aucune action réelle, ce qui serait bien regrettable.

M. le président. Les amendements n^{os} 59 de Mme Laurence Trastour-Isnart, 85 de M. Bertrand Bouyx et 95 de Mme Élodie Jacquier-Laforge sont défendus.

La parole est à M. Philippe Naillet, pour soutenir l'amendement n^o 160.

M. Philippe Naillet. Il vise à garantir la mise en œuvre effective du plan pluriannuel en matière d'égalité professionnelle.

J'en profite pour dire un mot par avance de l'amendement n^o 163 dont le premier signataire est également Mme Marie-Noëlle Battistel. Il vise à imposer, à compter du 1^{er} janvier 2023, une composition paritaire des jurys et instances de concours, d'examen ou de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière – alors qu'aujourd'hui est seulement requis le respect d'une « proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe ».

(L'amendement n^o 11, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

(Les amendements identiques n^{os} 59, 85, 95 et 160, repoussés par la commission et le Gouvernement, ne sont pas adoptés.)

M. le président. Les amendements n^{os} 318 de Mme Sonia Krimi, 163 de Mme Marie-Noëlle Battistel, 319 de Mme Sonia Krimi, 280 de Mme Laurence Gayte, sont défendus.

(Les amendements n^{os} 318, 163, 319 et 280, repoussés par la commission et le Gouvernement, successivement mis aux voix, ne sont pas adoptés.)

M. le président. La parole est à Mme Sonia Krimi, pour soutenir l'amendement n^o 317.

Mme Sonia Krimi. Je vais le retirer, mais j'appelle votre attention sur la journée instaurée aux États-Unis, pour les jeunes âgés de 13 ans à 16 ans, qui invite les filles à faire un travail traditionnellement associé aux garçons, et vice versa. Il m'a semblé que le choix du 7 mars, veille du 8 mars, était pertinent, mais une autre journée est envisageable, comme le 9 mars, selon la préférence du ministre de l'éducation nationale.

La ville de Nice organise d'ores et déjà cette journée, ce qui n'est pas très compliqué, si l'on pense au nombre de sollicitations adressées aux enseignants. À l'âge de 16 ans, les jeunes n'ont pas encore fait le choix de leur métier, c'est pourquoi une telle disposition serait très utile, même si j'ai conscience qu'elle doit être retravaillée avec vous-même, madame la ministre déléguée, et avec le ministre de l'éducation nationale.

(L'amendement n^o 317 est retiré.)

Article 5 bis

(L'article 5 bis est adopté.)

Article 5 ter

M. le président. Je suis saisi de deux amendements identiques, n^{os} 12 rectifié et 86.

La parole est à Mme Emmanuelle Anthoine, pour soutenir l'amendement n^o 12 rectifié.

Mme Emmanuelle Anthoine. Il vise à renforcer la prise en compte, dès l'enseignement secondaire, de l'objectif d'un meilleur équilibre de représentation des femmes et des hommes dans les filières d'enseignement supérieur. Il a ainsi vocation à compléter les mesures prévues à l'article 5.

M. le président. L'amendement n° 86 de M. Bertrand Bouyx est défendu.

(Les amendements identiques n° 12 rectifié et 86, repoussés par la commission et le Gouvernement, ne sont pas adoptés.)

M. le président. L'amendement rédactionnel n° 199 de Mme la rapporteure est défendu.

(L'amendement n° 199, accepté par le Gouvernement, est adopté.)

M. le président. L'amendement n° 200 de Mme la rapporteure est de précision.

(L'amendement n° 200, accepté par le Gouvernement, est adopté.)

(L'article 5 ter, amendé, est adopté.)

Article 5 quater

M. le président. La parole est à Mme Céline Calvez, pour soutenir l'amendement n° 313. Il fait l'objet d'un sous-amendement n° 350 du Gouvernement.

Mme Céline Calvez. Nous souhaitons que la CTI, la commission des titres d'ingénieurs, qui évalue la qualité des établissements qui délivrent les titres d'ingénieur, puisse veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes et à éliminer certaines discriminations. Nous avons listé certaines d'entre elles dans un amendement adopté en commission, mais notre attention a été appelée sur le caractère limitatif d'une telle liste. Je propose donc de la conserver et d'ajouter « les actions de lutte contre toutes les formes de discriminations ». Cette démarche fait notamment suite à l'interpellation des étudiants LGBTI – lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes –, qui déplorent une hausse des discriminations à leur rencontre.

M. le président. Le sous-amendement n° 350 du Gouvernement est défendu.

(Le sous-amendement n° 350, accepté par la commission, est adopté.)

(L'amendement n° 313, sous-amendé, accepté par la commission et le Gouvernement, est adopté.) (Applaudissements sur quelques bancs du groupe LaREM.)

(L'article 5 quater, amendé, est adopté.)

Après l'article 5 quater

M. le président. La parole est à Mme Céline Calvez, pour soutenir l'amendement n° 308 portant article additionnel après l'article 5 quater.

Mme Céline Calvez. Il s'inscrit dans le prolongement de ce qui a été impulsé par l'index de l'égalité professionnelle, mis en place sous l'égide de l'ancienne ministre du travail, Muriel Pénicaud. Depuis trois ans, l'instauration d'indicateurs en nombre limité, identiques pour l'ensemble des entreprises, apporte de la visibilité à ce qui est important et crée un facteur d'émulation entre les entreprises.

Cet amendement propose de suivre la même logique pour les organismes de recherche. Les plans d'action en faveur de l'égalité actuellement de ces organismes de recherche démontrent leur volontarisme ; ils choisissent eux-mêmes les indicateurs et les objectifs qu'ils se fixent. Nous souhaitons élargir le champ de l'index de l'égalité professionnelle aux établissements de recherche, en leur demandant d'opter pour quelques points seulement, mais qui soient communs à l'ensemble d'entre eux, afin de faire progresser le nombre de femmes dans les sciences et dans la recherche.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. La commission a émis un avis défavorable et je vous invite à retirer votre amendement, déjà satisfait par les obligations existantes, notamment par les plans d'action que doivent mettre en place les établissements publics de recherche depuis la loi relative à la transformation de la fonction publique. Ils permettent non seulement d'obtenir une photographie de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais également de créer une dynamique transparente et suivie.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Même avis.

(L'amendement n° 308 est adopté.) (Applaudissements sur quelques bancs du groupe LaREM.)

Article 6

M. le président. La parole est à Mme Marguerite Depez-Audebert, inscrite sur l'article 6.

Mme Marguerite Depez-Audebert. Madame la présidente, madame la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, madame la ministre déléguée, chers collègues, l'article 6 de la présente proposition de loi est d'une importance particulière pour l'égalité des genres en matière de rémunération. Il envoie aussi un signal fort au niveau européen. En 2019, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a été de 16,7 % en France, soit 1,4 point de plus que la moyenne de l'Union européenne à vingt-huit.

Une telle injustice montre qu'il est nécessaire que la France rattrape son retard en la matière, surtout à l'approche de sa présidence du Conseil de l'Union européenne lors du premier semestre 2022. Je salue donc les mesures prévues par un article qui vise à renforcer l'égalité et la transparence salariale dans les entreprises de plus de cinquante salariés.

Le secrétaire d'État chargé des affaires européennes l'a souligné hier, dans l'hémicycle, le dossier social sera au cœur de la présidence française du Conseil. L'égalité économique et professionnelle entre les hommes et les femmes en fait évidemment partie.

La proposition de loi que nous examinons pourra donner à notre gouvernement un mandat de négociation fort pour œuvrer en faveur de l'adoption de la proposition de directive sur la transparence salariale présentée par la Commission européenne le 4 mars dernier. Prévu par le socle européen des droits sociaux, ce texte vise à conforter – comme nous essayons de le faire à notre échelle – l'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Les inégalités salariales injustifiées constituent un problème structurel auquel la quasi-totalité des pays font face. Pour s'y attaquer, il faut des mesures volontaristes, tant à l'échelle

nationale qu'à l'échelle européenne. L'adoption d'un texte ambitieux par notre assemblée sera une étape importante pour atteindre cet objectif en France, puis en Europe, en coopération avec nos partenaires.

M. le président. La parole est à Mme la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Mme Élisabeth Borne, ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion. L'article 6 est une nouvelle étape vers une meilleure égalité salariale entre les femmes et les hommes, dont je rappelle qu'elle est inscrite dans la loi depuis 1972. Pour combattre les inégalités de rémunération, cette majorité a mis en place l'index de l'égalité professionnelle, par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : c'est le meilleur outil pour faire changer durablement les pratiques, car il impose une obligation de résultat et crée un référentiel commun permettant de noter et de classer les entreprises.

Les premiers exercices montrent que l'index modifie les comportements : en 2021, la note globale continue de progresser, de 84 à 85 sur 100. Mieux encore, la note moyenne des entreprises de plus de 1 000 salariés est passée de moins de 83 en 2019 à plus de 88 en 2021, ce qui représente une réelle progression.

L'article 6 nous permettra d'aller plus loin au service de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. L'inscription dans la loi de l'obligation de publier l'ensemble des indicateurs qui composent l'index renforcera la transparence sur les écarts de rémunération. L'article va plus loin encore en prévoyant que les entreprises devront désormais se fixer et publier des objectifs de progression de chaque indicateur dès lors que la note obtenue à l'index sera en dessous d'un certain seuil. Cela me semble essentiel : la loi ne se contente pas de pénaliser ou d'encourager, elle incite véritablement les entreprises à changer concrètement.

M. Pierre Dharréville. C'est une révolution !

Mme Élisabeth Borne, ministre. Les entreprises les plus en retard devront désormais publier les mesures de correction prises. Celles qui ont des marges de progrès importantes en matière d'égalité salariale devront ainsi se doter d'objectifs clairs, précis, concrets, et cela de façon transparente.

Tout en veillant à ne pas introduire trop de complexité pour nos entreprises, cet article permettra de tracer, dans chaque structure, un horizon clair, et connu de nos concitoyens, pour une meilleure égalité. C'est l'égalité des chances en actes : veiller à ce que des objectifs fixés collectivement soient atteints, et à ce que chaque entreprise contribue à son niveau à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est un article pragmatique et équilibré. Je remercie la rapporteure Marie-Pierre Rixain ainsi que l'ensemble de la commission des affaires sociales de nous permettre d'en débattre aujourd'hui.

M. le président. Sur l'amendement n° 113, je suis saisi par le groupe La France insoumise d'une demande de scrutin public.

Le scrutin est annoncé dans l'enceinte de l'Assemblée nationale.

La parole est à M. Stéphane Viry, pour soutenir l'amendement n° 130.

M. Stéphane Viry. Cet article, qui porte sur la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, est en effet important. Madame la ministre, je vous rejoins sur les objectifs.

Néanmoins, je ne voudrais pas brouiller la compréhension du dispositif par les chefs d'entreprise, car il ne sera efficace que s'il est simple et lisible. En particulier, la rédaction de l'alinéa 2 – et les termes « l'ensemble » – pourrait rendre peu claire la distinction entre les obligations imposées aux entreprises de 50 à 250 salariés et celles de plus de 250 salariés.

Afin d'éviter tout risque de confusion et de conserver leur efficacité aux indicateurs que nous considérons ensemble comme les outils les plus pertinents pour combattre les inégalités salariales entre les hommes et les femmes, je propose, ce qui ne dénaturerait pas l'article, de supprimer son alinéa 2.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable. Vous soulignez l'intérêt de cet article, qui promeut une transparence accrue, aujourd'hui très attendue par un grand nombre d'acteurs. Nous souhaitons en effet publier « l'ensemble » des indicateurs ; il serait regrettable que les bonnes performances mesurées par la note globale – que je salue – occultent de profondes disparités entre les indicateurs au sein des entreprises. Ainsi, l'indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité montre que les efforts doivent être poursuivis. C'est bien l'ensemble des indicateurs qui doivent donc être publiés.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Élisabeth Borne, ministre. J'entends vos préoccupations mais l'article me paraît tout à fait clair : il s'agit bien de publier l'ensemble des cinq indicateurs pour les entreprises qui comptent plus de 250 salariés et des quatre indicateurs pour celles entre 50 et 250 salariés. Je vous propose de retirer l'amendement ; à défaut, avis défavorable.

(L'amendement n° 130 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Bénédicte Taurine, pour soutenir l'amendement n° 113.

Mme Bénédicte Taurine. Cet amendement ainsi que les deux suivants visent à améliorer l'index de l'égalité professionnelle, qui connaît des défaillances.

Il laisse en effet subsister des problèmes : en 2020, 96 % des entreprises de plus de 1 000 salariés ont obtenu plus de 75 points ; pourtant, l'écart de salaire pour un même poste est toujours aussi élevé, environ 11 % en moyenne. Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer : l'index est une auto-évaluation, que personne ne peut vérifier ; il prévoit aussi un seuil de tolérance de 5 % d'écarts de rémunération. Enfin, le barème de notation est laxiste puisqu'un écart de 1 % se traduit par une pénalité de 1 point seulement.

Les indicateurs 2 et 4 qui portent sur les augmentations ne prennent pas en compte le montant de celles-ci, mais seulement le nombre de personnes concernées. Certains éléments structurels ne sont pas pris en considération, notamment les temps partiels imposés, ou la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, comme François Ruffin l'a dit tout à l'heure.

Enfin, les entreprises qui n'ont pas atteint la note de 75 sur cent ont entre trois et quatre ans pour se mettre en conformité : c'est un délai beaucoup trop long.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Je comprends votre volonté de renforcer l'index de l'égalité, outil très précieux à mes yeux. Mais il n'est pas opportun, et serait même contre-productif, de le modifier maintenant.

En effet, il fera l'objet d'une évaluation par le Parlement. Attendons les résultats de ce travail.

Par ailleurs, il n'est pas une simple photographie à un instant t ; il mesure des évolutions. Bouleverser sa structure nous empêcherait de constater les progrès comme les reculs.

À l'avenir, j'en suis convaincue, cet index devra évoluer, notamment pour prendre en considération certaines situations de femmes aujourd'hui invisibilisées. Mais, dans un premier temps, commençons par évaluer son fonctionnement et laissons le temps aux entreprises de se l'approprier afin de mieux mesurer les évolutions, positives ou négatives d'ailleurs.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Élisabeth Borne, ministre. C'est un bouleversement de l'index que vous proposez, notamment afin de prendre en compte la répartition des hommes et des femmes parmi les salariés concernés par les bas salaires ou les temps partiels. Je comprends la question que vous soulevez, et je crois comme vous qu'il faudra faire évoluer cet index en ce sens.

Mais, Mme la rapporteure l'a dit, cet index doit faire l'objet d'une évaluation en 2022. Je rappelle également qu'il résulte d'une concertation avec les partenaires sociaux : il serait malvenu de le modifier profondément sans les avoir au préalable consultés.

Si je partage vos préoccupations, j'estime donc qu'il faut laisser toute sa place au dialogue social, et mener l'évaluation prévue. Demande de retrait ; à défaut, avis défavorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 113.

(Il est procédé au scrutin.)

M. le président. Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	58
Nombre de suffrages exprimés	53
Majorité absolue	27
Pour l'adoption	8
contre	45

(L'amendement n° 113 n'est pas adopté.)

M. le président. Les amendements n°s 115 et 114 de Mme Bénédicte Taurine sont défendus.

(Les amendements n°s 115 et 114, repoussés par la commission et le Gouvernement, successivement mis aux voix, ne sont pas adoptés.)

M. le président. La parole est à M. Pierre-Alain Raphan, pour soutenir l'amendement n° 185.

M. Pierre-Alain Raphan. Cet amendement reprend une proposition formulée par Thomas Saillard dans le cadre de la consultation sur les discriminations, menée actuellement par le Gouvernement.

Il propose d'enrichir l'index de l'égalité professionnelle en intégrant des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération chez les prestataires des entreprises.

(L'amendement n° 185, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements identiques, n°s 44 et 234.

La parole est à Mme Albane Gaillot, pour soutenir l'amendement n° 44.

Mme Albane Gaillot. Cet index est largement perfectible, c'est pourquoi j'ai soutenu les amendements présentés par Mme Taurine. De nombreux critères ne sont pas pris en compte. Il faut procéder à des modifications concrètes et efficaces pour qu'il entraîne de réels changements.

En particulier, en n'intégrant pas d'indicateur relatif au nombre de femmes parmi les cadres dirigeants et notamment dans le comité exécutif de direction des entreprises, l'index fait l'impasse sur le fameux « plafond de verre », qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions. L'amendement n° 44 vise donc à intégrer la part des femmes dans les instances de direction dans l'index. Il tient compte des recommandations du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

M. le président. L'amendement n° 234 de Mme Fiona Lazaar est défendu.

Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Élisabeth Borne, ministre. Avis défavorable également. Je comprends votre souci d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de direction des entreprises, et plus largement parmi les cadres dirigeants, mais ce sera l'objet de l'article 7. Je pense en revanche qu'il faut conserver à l'index son rôle de mesure des écarts de salaire : c'est un sujet suffisamment important pour qu'il s'y consacre totalement.

(Les amendements identiques n°s 44 et 234 ne sont pas adoptés.)

M. le président. L'amendement n° 64 de Mme Paula Forteza est défendu.

(L'amendement n° 64, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Céline Calvez, pour soutenir l'amendement n° 311.

Mme Céline Calvez. L'article 6 vise à renforcer l'index de l'égalité professionnelle ; c'est très bien. J'aurais une suggestion : la possibilité d'intégrer à l'index un indicateur mesurant le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et au congé parental par les hommes dans les entreprises. Il serait intéressant de les encourager, surtout à quelques mois de l'allongement du congé de paternité. En effet, à partir du

mois de juillet, les papas bénéficieront de vingt-huit jours de congé, dont sept seront obligatoires. Il sera intéressant et important de voir comment cette disposition sera appliquée et ressentie par toute la société.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Vous nous proposez de modifier l'index de l'égalité professionnelle pour y intégrer des indicateurs relatifs au recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et au congé parental par les hommes. Au-delà du fait que l'index existe depuis quelques années seulement et qu'il conviendrait de stabiliser le dispositif, il est vrai que le recours effectif au congé de paternité et au congé parental par un nombre d'hommes plus important doit être encouragé pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui, moins de 1 % des pères prennent un congé parental à temps plein après la naissance de leur enfant. C'est notamment la raison pour laquelle le Gouvernement a souhaité porter le congé de paternité à vingt-huit jours, à partir du 1^{er} juillet prochain.

Une mission a été confiée à deux personnalités qualifiées, Christel Heydemann et Julien Damon, sur la conciliation des temps professionnels et personnels des parents. Elle devrait notamment aborder la question que vous avez évoquée.

Toutefois, l'index de l'égalité professionnelle à vocation à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et non la répartition du recours au congé parental ce qui tendrait à brouiller la lisibilité de cet outil. Pour ces raisons, le Gouvernement émet un avis défavorable.

(L'amendement n° 311 est retiré.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements identiques, n° 74 et 235.

La parole est à M. Michel Castellani, pour soutenir l'amendement n° 74.

M. Michel Castellani. L'index est composé de plusieurs indicateurs qui sont publiés. L'amendement vise à en ajouter un nouveau : la parité parmi les dix plus faibles rémunérations. Il s'agit de mettre en lumière la surreprésentation des femmes dans les postes moins rémunérés, et parfois les plus précaires.

M. le président. L'amendement n° 235 de Mme Fiona Lazaar est défendu.

(Les amendements identiques n° 74 et 235, repoussés par la commission et le Gouvernement, ne sont pas adoptés.)

M. le président. La parole est à Mme Fiona Lazaar, pour soutenir l'amendement n° 231.

Mme Fiona Lazaar. Il vise à questionner le seuil de pertinence actuel, qui consiste à retirer cinq points à l'écart de rémunération, et à en proposer une évolution en associant plus étroitement les partenaires sociaux.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Élisabeth Borne, ministre. Je rappelle que ce seuil a déjà fait l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux et que c'est en plein accord avec eux qu'il a été fixé. Je vous invite à retirer votre amendement ; à défaut, j'émettrai un avis défavorable.

(L'amendement n° 231 est retiré.)

M. le président. La parole est à Mme Fiona Lazaar, pour soutenir l'amendement n° 232.

Mme Fiona Lazaar. Il vise à renforcer la pertinence de l'index de l'égalité professionnelle. À ce jour, il ne prend en considération que les CDI à temps plein. L'amendement propose d'inclure l'ensemble des formes de contrats dans son calcul, notamment les CDD et les contrats d'intérim, qui correspondent souvent aux emplois les plus précaires dans lesquels les femmes sont surreprésentées.

(L'amendement n° 232, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à nouveau à Mme Fiona Lazaar, pour soutenir l'amendement n° 233.

Mme Fiona Lazaar. Il vise également à renforcer la pertinence de l'index de l'égalité professionnelle en intégrant dans l'assiette de calcul les contrats à temps partiel, souvent précaires et très féminisés. Il est presque identique au précédent.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Élisabeth Borne, ministre. Je vous invite à regarder les modalités de calcul de l'index : les temps partiels sont déjà pris en compte. En conséquence, j'émet un avis défavorable.

(L'amendement n° 233 n'est pas adopté.)

M. le président. L'amendement n° 226 de Mme Fiona Lazaar est défendu.

(L'amendement n° 226, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. L'amendement n° 327 de Mme Cendra Motin est défendu.

(L'amendement n° 327, accepté par la commission et le Gouvernement, est adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Laurence Vanceunebrock, pour soutenir l'amendement n° 69.

Mme Laurence Vanceunebrock. Il a pour premier signataire Raphaël Gérard et vise à consacrer au niveau législatif le principe de l'index de la diversité, en donnant la possibilité aux entreprises qui le souhaitent de publier les indicateurs rendant compte de leur action en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans le monde professionnel.

En effet, il apparaît aujourd'hui indispensable de ne plus dissocier la question de la diversité de celle de l'égalité, en particulier entre les femmes et les hommes. Les femmes

peuvent être confrontées à des expériences discriminatoires simultanées, d'abord en tant que femmes, mais également en raison d'autres motifs tels que l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou encore l'origine. À titre d'exemple, une enquête menée en 2015 sur la transphobie en France révèle que près de 17,5 % des femmes transgenres étaient au chômage et que près de 20 % d'entre elles percevaient le revenu de solidarité active.

Or ces difficultés d'insertion professionnelle sont imputables à des discriminations, soit lors de l'embauche, soit lors de la transition qui peut s'accompagner d'une perte d'un emploi. D'après une étude de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne publiée en 2014, près de 54 % des personnes trans ont été victimes de harcèlement ou de discriminations au travail.

Dans ce contexte, il est opportun de se doter de nouveaux outils législatifs pour veiller à ce que les acquis de l'émancipation économique et sociale des femmes puissent effectivement bénéficier à toutes les femmes, indépendamment de leur profil. L'index de la diversité présente un double intérêt pour les entreprises : d'une part, en évaluant les risques de discrimination et en élaborant des actions correctrices pour pallier leurs effets sur la performance de l'entreprise ; d'autre part, en leur offrant un outil permettant de faire reconnaître leur engagement dans une démarche de responsabilité sociale et de valoriser la marque employeur pour attirer de nouveaux talents.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Bien entendu, je partage complètement votre objectif de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Toutefois, la modification des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle ne paraît pas en être le meilleur vecteur. Il ne semble pas souhaitable de brouiller la lisibilité de cet outil en y intégrant des indicateurs qui ne sont pas directement en lien avec son objet.

Surtout, l'index de l'égalité professionnelle doit être facilement calculable par les entreprises ; c'est aussi ce qui en fait le succès. Les critères que vous proposez d'ajouter ne permettront pas de garantir cet aspect essentiel.

Pour encourager les entreprises en matière de lutte contre les discriminations, d'autres actions sont en cours. Nous travaillons sur la promotion et le développement du label Diversité dont un cahier des charges renouvelé paraîtra prochainement. Ainsi, je vous invite à retirer votre amendement ; à défaut, j'émettrai un avis défavorable.

(L'amendement n° 69 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Céline Calvez, pour soutenir les amendements n°s 309 et 310, qui peuvent faire l'objet d'une présentation groupée.

Mme Céline Calvez. En avril 2020, le Premier ministre m'a confié une mission sur la place des femmes dans les médias en temps de crise, à l'issue de laquelle vingt-six préconisations ont été formulées, dont vingt-quatre ont reçu l'aval de la ministre déléguée, Elisabeth Moreno, et de la ministre de la culture, Roselyne Bachelot.

L'amendement vise à mettre en œuvre la préconisation n° 22. On se rend compte que dans les entreprises de médias, les femmes n'ont pas accès aux postes de responsabilité éditoriale, où sont rédigés les contenus. Si des femmes sont présentes dans les fonctions support, elles ne le sont pas encore au sein des rédactions.

L'amendement vise à mesurer la présence des femmes dans les organisations des médias. En effet, nous l'avons dit au début de nos débats : c'est en comptant que l'on arrive à ce que les femmes comptent. L'amendement n° 309 vise à créer un index pour les entreprises de médias et mentionne « les conséquences à tirer des résultats obtenus par l'entreprise » – qui pourraient notamment concerner l'accès à certaines aides et à certains avantages. L'amendement n° 310 tend à instaurer l'index sans mentionner les conséquences. Le Gouvernement est invité à mettre en place cet index par décret, mais son inscription dans la loi lui apporterait une assise beaucoup plus forte.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur les deux amendements ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Élisabeth Borne, ministre. Si je comprends et partage votre préoccupation, il est essentiel de conserver le caractère universel de l'index, qui permet de comparer les entreprises et contribue à sa lisibilité.

Quoi qu'il en soit, si des mesures spécifiques doivent être envisagées pour les entreprises éditrices de médias – les médias de presse écrite et audiovisuels –, elles doivent d'abord faire l'objet d'une discussion préalable avec la branche concernée.

Parce qu'il n'est pas souhaitable de réduire la lisibilité de l'index, je vous invite à retirer ces amendements ; à défaut, j'émettrai un avis défavorable.

M. le président. Madame Calvez, les amendements sont-ils retirés ?

Mme Céline Calvez. L'idée n'est pas de brouiller la lisibilité de l'index car j'y suis très favorable, mais c'est une manière d'indiquer aux entreprises de médias quelles sont leurs responsabilités. Je retire les amendements, mais j'aimerais que nous organisions une concertation avec ces entreprises, qui pourrait être lancée dans les prochaines semaines ou les prochains mois. Pouvez-vous vous engager sur ce point, madame la ministre ?

(Les amendements n°s 309 et 310 sont retirés.)

M. le président. Vous aurez sans doute une réponse à votre question ultérieurement, madame Calvez.

La parole est à Mme Bénédicte Taurine, pour soutenir l'amendement n° 110.

Mme Bénédicte Taurine. En 2020, comme je l'ai dit précédemment, 96 % des entreprises de plus de 1 000 salariés ont obtenu plus de 75 points sur 100. Pourtant, l'écart de salaire pour le même poste est toujours aussi élevé. Selon nous, cela s'explique notamment par la méthode retenue d'autoévaluation par les entreprises.

Nous proposons une nouvelle rédaction de l'alinéa 4. Il serait important que l'inspection du travail et les entités représentatives du personnel puissent bénéficier du détail des modalités de calcul, en contrepartie des négociations qu'on leur demande de mener.

Par ailleurs, nous demandons que l'entreprise publie des données anonymisées afin que l'ensemble des salariés soient informés du niveau d'égalité au sein de l'entreprise qui les emploie.

Madame la ministre, j'ai entendu votre argument relatif à la nécessité de négociations : je pense que les organisations syndicales des salariés qui soutiennent les revendications d'égalité salariale ne prendraient pas ombrage que l'Assemblée nationale mette en avant l'index et qu'elle le rectifie le cas échéant, puisqu'on constate qu'à poste égal, il y a toujours des écarts de salaire.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Élisabeth Borne, ministre. Je ne comprends pas très bien le sens de votre amendement, car les indicateurs de l'index sont bien communiqués à l'inspection du travail et au comité social et économique. Votre amendement est largement satisfait. Je vous invite à le retirer ; à défaut j'émettraï un avis défavorable.

(L'amendement n° 110 est retiré.)

M. le président. Je suis saisi de trois amendements, n°s 247, 287 et 75, pouvant être soumis à une discussion commune.

La parole est à Mme Fiona Lazaar, pour soutenir l'amendement n° 247.

Mme Fiona Lazaar. Cet amendement de M. Belkhir Belhaddad vise à renforcer les dispositions de l'article 6 et à éviter tout retour en arrière en matière d'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de cinquante salariés.

Il prévoit que ces entreprises devront instaurer des mesures de correction et des objectifs de progression des indicateurs, tant qu'un niveau maximal défini par décret ne sera pas atteint ou que les résultats obtenus seront inférieurs à ceux de l'année précédente. Cette dernière modalité, qui semble de bon sens, nécessite une inscription dans le dur de la loi pour dissiper un quelconque doute.

M. le président. La parole est à Mme Annie Chapelier, pour soutenir l'amendement n° 287.

Mme Annie Chapelier. Il va dans le même sens que le précédent et vise à supprimer le seuil fixé à 75 sur 100. En effet, alors que les écarts de salaires persistent entre les hommes et les femmes – ils s'élèvent parfois à 25 % –, 90 % des entreprises sont parvenues à dépasser la note de 75. Notre volonté n'est pas de remettre en cause ou de modifier le choix des indicateurs retenus pour cet index, mais d'exiger des entreprises qu'elles fournissent toujours plus d'efforts jusqu'à obtenir la note maximale de 100 sur 100. Nous souhaitons qu'elles adoptent une démarche volontariste pour aller vers l'égalité, en ne se contentant pas d'une note de 75 qui est *de facto*, compte tenu de la définition des indicateurs, facile à atteindre, voire, pour certaines entreprises, à contourner.

M. le président. La parole est à M. Michel Castellani, pour soutenir l'amendement n° 75.

M. Michel Castellani. Il vise à ce que la publication des objectifs de progression et des mesures de correction retenues soient obligatoires pour toutes les entreprises dont l'index est inférieur à 100 points et non pour les seules sociétés dont le score est inférieur à 75 points, comme le prévoit actuellement l'article 6. De cette manière, même si ces résultats ne font pas l'objet de sanctions financières, nous inciterions ces entreprises à poursuivre leurs efforts, y compris lorsqu'elles atteignent le score de 75 points.

(Les amendements n°s 247, 287, 75, repoussés par la commission et le Gouvernement, successivement mis aux voix, ne sont pas adoptés.)

M. le président. La parole est à M. Stéphane Viry, pour soutenir l'amendement n° 129.

M. Stéphane Viry. Cet amendement me permet d'aborder une question que se posent de nombreux dirigeants de PME s'agissant des conséquences de l'article 6 dont nous partageons totalement la finalité et que nous voterons.

Avec cet article, on change de braquet : pour les entreprises, il ne s'agira plus de s'engager à faire au mieux, mais à atteindre des objectifs, avec une obligation de résultats et non de simples moyens renforcés. Comme vous le savez, de nombreux chefs d'entreprise souhaitent que les mesures législatives et réglementaires qui les concernent soient stables dans le temps. Alors qu'ils sont seulement en train d'intégrer les dispositions de la loi de 2018, ils réclament de la simplicité et l'allègement de certains formalismes administratifs.

Dans ce contexte, ne faudrait-il pas admettre que la situation de nos entreprises implique que, dans un premier temps, on ne demande d'atteindre l'égalité de rémunération, avec obligation de résultat, qu'aux sociétés de plus de 250 salariés. La crise du covid-19 nécessite une réactivité et une agilité particulières afin de retrouver des marges et de la compétitivité.

Voilà le débat que je souhaitais lancer avec cet amendement. J'attends désormais vos avis, madame la ministre et madame la rapporteure.

(L'amendement n° 129, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Gérard Leseul, pour soutenir l'amendement n° 164.

M. Gérard Leseul. Madame la ministre, vous avez indiqué tout à l'heure vouloir pousser les entreprises à se fixer des objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : nous sommes évidemment totalement d'accord avec vous. Cependant, vous renvoyez à un décret le seuil de défaut à partir duquel l'entreprise devrait agir.

Notre amendement vise donc à aider le Gouvernement à atteindre son ambition relative à l'égalité professionnelle en rendant obligatoire la fixation d'objectifs de progression par les entreprises, dès lors qu'un seul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fait état d'un écart supérieur à 15 %.

(L'amendement n° 164, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. L'amendement n° 230 de Mme Fiona Lazaar est défendu.

(L'amendement n° 230, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. L'amendement n° 246 de Mme la rapporteure est rédactionnel.

(L'amendement n° 246, accepté par le Gouvernement, est adopté.)

M. le président. Je suis saisi de quatre amendements, n°s 3, 13, 60 et 76, pouvant être soumis à une discussion commune.

Les amendements n°s 13, 60 et 76 sont identiques.

La parole est à M. Alain Ramadier, pour soutenir l'amendement n° 3.

M. Alain Ramadier. Le suivi des dispositifs paritaires en vigueur est souvent insuffisant et ne permet pas d'assurer que les mesures sont effectivement appliquées. C'est pourquoi cet amendement de notre collègue Gérard Cherpion vise à ce qu'un suivi annuel soit assuré par une administration pilote désignée au sein d'un ministère.

M. le président. Les amendements n°s 13 de Mme Emmanuelle Anthoine et 60 de Mme Laurence Trastour-Isnart sont défendus.

La parole est à M. Michel Castellani, pour soutenir l'amendement n° 76.

M. Michel Castellani. Le suivi des dispositifs paritaires en vigueur est souvent insuffisant et ne permet pas de s'assurer que les mesures sont effectivement appliquées. La connaissance la plus large possible des avancées en matière d'égalité professionnelles constitue une première étape. Si les données sont connues s'agissant des entreprises cotées au CAC40, il n'en va pas de même pour les autres sociétés. Cet amendement vise à y remédier.

(L'amendement n° 3, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

(Les amendements identiques n°s 13, 60 et 76, repoussés par la commission et le Gouvernement, ne sont pas adoptés.)

M. le président. L'amendement n° 248 de Mme la rapporteure est rédactionnel.

(L'amendement n° 248, accepté par le Gouvernement, est adopté.)

M. le président. La parole est à M. Michel Castellani, pour soutenir l'amendement n° 77.

M. Michel Castellani. Cet amendement vise à rendre obligatoire la communication au comité social et économique de l'ensemble des éléments constitutifs des notes obtenues sur chaque indicateur d'égalité professionnelle. Pour l'heure, l'employeur d'au moins cinquante salariés doit mettre à la disposition du CSE ou des représentants du personnel une base de données économiques et sociales. Pour rendre ce dispositif plus pertinent, et par cohérence avec le présent article, cet amendement tend à préciser que c'est bien l'ensemble des indicateurs qui doivent être intégrés à la base de données.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Favorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Élisabeth Borne, ministre. J'estime pour ma part que cet amendement est déjà satisfait. La communication au comité social et économique de l'ensemble des résultats obtenus est déjà prévue, l'entreprise étant même tenue de donner toutes les précisions utiles à la compréhension de ces données. Je demande donc le retrait de l'amendement ; à défaut, avis défavorable.

M. le président. L'amendement est-il retiré, monsieur Castellani ?

M. Michel Castellani. Non, je le maintiens, en espérant que l'avis favorable de Mme la rapporteure sera suivi.

(L'amendement n° 77 est adopté.)

Mme Marie-Noëlle Battistel. Bravo !

M. le président. C'est votre deuxième amendement qui passe, monsieur Castellani ! *(Sourires.)*

L'amendement n° 236 de Mme Fiona Lazaar est défendu.

(L'amendement n° 236, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

(L'article 6, amendé, est adopté.)

Après l'article 6

M. le président. Nous en venons aux amendements portant article additionnel après l'article 6.

La parole est à Mme Valérie Six, pour soutenir l'amendement n° 217.

Mme Valérie Six. Il vise à garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des chambres de commerce et d'industrie. Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il est prévu que le candidat à l'élection des membres d'une chambre de commerce et d'industrie de région et son suppléant soient de sexes différents. Cet amendement vise à aller plus loin en prévoyant : « La proportion des délégués consulaires de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % de chaque chambre consulaire. » Les élus des chambres de commerce et d'industrie seront ainsi représentatifs des deux sexes.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Je comprends évidemment l'objet de votre amendement et soutiens la démarche de féminisation des chambres de commerce et d'industrie. Celles-ci y travaillent d'ailleurs activement avec leur ministre de tutelle à Bercy et je me réjouis que le pourcentage de femmes élues ait plus de doublé entre les élections de 2010 et celles de 2016, passant de 12 à 30 %.

Néanmoins, la rédaction de votre amendement ne me permet pas de lui donner un avis favorable. En effet, le mandat des délégués consulaires, élus en 2016 pour cinq ans, expirera à la fin de l'année 2021 et ne sera pas renouvelé : ils n'existeront plus.

De plus, l'article L. 713-6 du code commerce, ainsi que les suivants, ont été abrogés en 2019 par la loi PACTE : ils ne peuvent donc être complétés. Enfin, l'élection et le rôle des délégués consulaires ont été supprimés par l'article 40 de cette même loi.

À compter de 2022, les nouveaux juges des tribunaux de commerce seront élus par un collège composé, d'une part, de juges et d'anciens juges – c'était déjà le cas auparavant –, et, d'autre part, des délégués des membres des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers et de l'artisanat qui seront élus à l'automne 2021.

Je vous demande donc de retirer votre amendement et vous invite à échanger avec le cabinet d'Alain Griset, ministre délégué chargé des petites et moyennes entreprises, d'ici à l'examen de la proposition de loi par le Sénat. À défaut, je donnerai un avis défavorable à votre amendement.

(L'amendement n° 217 est retiré.)

M. le président. La parole est à M. Pierre-Alain Raphan, pour soutenir l'amendement n° 180.

M. Pierre-Alain Raphan. Cet amendement vise à poursuivre la démarche de l'index relatif à l'égalité professionnelle en posant les bases juridiques d'un autre index permettant de mesurer les écarts éventuels de rémunération entre les salariés en fonction de leurs origines. Je me fonde sur une note de France Stratégie relative au coût économique des discriminations au travail, dans laquelle l'institution démontre qu'il existe des « désavantages comparatifs », ce qui nous questionne.

En comparaison avec le salaire moyen d'un homme sans ascendance migratoire, une femme née dans un DOM – département d'outre-mer – ou descendante d'immigré d'Afrique, Maghreb compris, aura un salaire inférieur de 13 % ; un homme né dans un DOM ou descendant d'immigré d'Afrique aura un salaire inférieur de 6 % ; et une femme sans ascendance migratoire aura un salaire inférieur de 12 %.

Il existe donc une inégalité de traitement relative que nous proposons ici d'étudier grâce à des méthodes scientifiques qui nous permettraient d'obtenir des chiffres réels, factuels, de prendre conscience du phénomène et de réduire le risque important de discrimination dans les entreprises. Pour ce faire, nous pourrions nous appuyer sur la méthode « François Clerc », qui a été reconnue et validée par la Cour de cassation.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. J'adhère évidemment aux objectifs de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, en particulier dans l'entreprise car, selon le Défenseur des droits, il s'agit du premier lieu de discrimination dans notre société. Vous le savez, la prise en compte de la diversité dans les entreprises, notamment lorsqu'elle est liée à l'origine, est un sujet très délicat et

sensible, lequel nécessite un travail approfondi qui ne peut se faire à l'occasion de l'examen de la présente proposition de loi.

Vous le savez également, des travaux sont actuellement entrepris, auxquels nous associons plusieurs entreprises et administrations. Ce sujet mérite que nous prenions le temps d'aller un peu plus en profondeur. Par conséquent, je propose que vous retiriez votre amendement ; à défaut je lui donnerai un avis défavorable.

M. le président. La parole est à M. Pierre-Alain Raphan.

M. Pierre-Alain Raphan. Il faut peut-être que nous prenions le temps, mais il faut aussi aller vite sur ce type de question que nous connaissons bien et qui crée énormément de frustrations : nous en avons déjà parlé ensemble, madame la ministre déléguée. C'est un sujet que j'aimerais suivre de très près avec vous, car il y a une grande attente. J'accepte donc de retirer cet amendement, mais retiens la main que vous me tendez. Soyez assurée que je compte travailler presque quotidiennement avec vous (*Sourires*) pour que nous réduisions ensemble ce type de discriminations. (*Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe LaREM.*)

M. Gaël Le Bohec. Excellent !

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Vous êtes évidemment le bienvenu, monsieur Raphan !

(L'amendement n° 180 est retiré.)

M. le président. La parole est à M. Pierre-Alain Raphan, pour soutenir l'amendement n° 266.

M. Pierre-Alain Raphan. Cet amendement propose une publication annuelle par les entreprises d'indicateurs permettant de mesurer l'égalité professionnelle en leur sein, en regroupant tous les principes de non-discrimination.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Même avis.

M. le président. Monsieur Raphan, maintenez-vous votre amendement ?

M. Pierre-Alain Raphan. Je vais demander conseil à M. Castellani qui réussit à faire passer ses amendements mais, en attendant, je le retire.

(L'amendement n° 266 est retiré.)

M. le président. L'amendement n° 227 de Mme Fiona Lazaar est défendu.

(L'amendement n° 227, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Gérard Leseul, pour soutenir l'amendement n° 165.

M. Gérard Leseul. Cet amendement – M. Dharréville en avait déposé un identique – nous a été suggéré par l'association Sciences-Po au Féminin. Il entend réduire à deux ans le délai initial laissé à l'entreprise de plus de cinquante salariés pour se mettre en conformité en matière d'égalité profession-

nelle, afin d'enclencher plus rapidement le changement sociétal et économique attendu depuis des décennies par les femmes françaises.

(L'amendement n° 165, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Albane Gaillot, pour soutenir l'amendement n° 45.

Mme Albane Gaillot. L'égalité professionnelle, chacun le sait dans cet hémicycle, participe de la justice sociale et de la lutte contre les discriminations, en l'occurrence, celles dont sont les victimes les femmes. Il faut donc aller plus loin aujourd'hui et être plus dissuasifs : nous proposons donc d'augmenter l'amende infligée aux entreprises qui ne tiennent pas compte de l'égalité professionnelle et de porter son montant de 1 à 10 % de la masse salariale.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Élisabeth Borne, ministre. Une amende représentant 1 % de la masse salariale est déjà très dissuasive. On l'a constaté avec les 342 mises en demeure qui ont débouché sur le prononcé de 14 pénalités : les entreprises en situation de manquement se remettent vite sur les rails. Une amende de 10 % de la masse salariale me semble très au-delà de ce qui est nécessaire pour remettre les entreprises défaillantes sur la bonne voie. Avis défavorable.

(L'amendement n° 45 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Fiona Lazaar, pour soutenir l'amendement n° 228.

Mme Fiona Lazaar. Cet amendement vise à renforcer les sanctions applicables aux entreprises qui, après expiration du délai de trois ans, n'ont toujours pas obtenu des résultats satisfaisants en matière d'égalité professionnelle. Une sanction minimale est donc fixée pour inciter les entreprises à s'engager activement pour l'égalité professionnelle.

(L'amendement n° 228, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. Les amendements identiques n°s 14 de Mme Emmanuelle Anthoine, 46 de Mme Albane Gaillot, et 91 de Mme Élodie Jacquier-Laforge sont défendus.

(Les amendements identiques n°s 14, 46 et 91, repoussés par la commission et le Gouvernement, ne sont pas adoptés.)

M. le président. La parole est à Mme Laurence Vanceunebrock, pour soutenir l'amendement n° 25.

Mme Laurence Vanceunebrock. Cet amendement de Raphaël Gérard propose d'élargir le champ des compétences du référent désigné dans les entreprises employant au moins 250 salariés, afin qu'il soit chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés qui s'estiment victimes d'actes discriminatoires.

Les discriminations portant atteinte à l'intégrité du pacte républicain, nous avons le devoir d'intervenir. À l'heure actuelle, l'article L. 1153-5-1 du code du travail prévoit la désignation d'un référent chargé de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Or les femmes

peuvent être victimes d'attitudes discriminatoires pour d'autres motifs que le sexe : une femme lesbienne, par exemple, peut-être victime d'actes sexistes mais aussi d'actes lesbophobes ; c'est pourquoi, près de deux femmes lesbiennes sur trois cachent leur homosexualité sur leur lieu de travail, contre un homme homosexuel sur trois.

À cet égard, il convient de rappeler que l'on observe une nette augmentation de la fréquence des saisines pour les discriminations liées à l'orientation sexuelle : « seulement » 5 % en 2013 dans le secteur privé, contre 37 % en 2020.

Dans ce contexte, dans un souci de protéger toutes les femmes, sans distinction, il apparaît opportun d'élargir le champ des compétences du référent mentionné à l'article L. 1153-5-1 du code du travail à la lutte contre tout type de discrimination, afin d'assurer une meilleure prise en charge des victimes et, le cas échéant, de faciliter la mise en œuvre d'actions de prévention.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Je partage évidemment votre volonté de lutter farouchement contre les discriminations au sein de l'entreprise, mais il ne nous semble cependant pas opportun de confier cette mission au référent harcèlement sexuel, alors que cette mission pourrait déjà être confiée au référent éthique.

Beaucoup d'entreprises se sont dotées d'un référent éthique dans le cadre des obligations prévues par la loi Sapin 2. Ces référents ont tout à fait vocation à recueillir des alertes en matière de discrimination. Par ailleurs, les responsables diversité, qui sont également de plus en plus nombreux dans les entreprises, se sont emparés de ces questions de discrimination envers les femmes, et notamment les femmes lesbiennes.

J'ajoute enfin qu'il existe déjà des mesures légales très efficaces contre les discriminations, avec des conséquences extrêmement lourdes pour l'employeur qui enfreindraient les règles. Il s'expose par exemple à voir déclarer nul un éventuel licenciement, tandis que le salarié victime a la possibilité d'engager des procédures civiles, voire pénales.

Je vous propose donc de retirer cet amendement, à défaut de quoi, j'aurais un avis défavorable.

M. le président. La parole est à Mme Laurence Vanceunebrock.

Mme Laurence Vanceunebrock. Bien que je ne sois pas la rédactrice de l'amendement, compte tenu des arguments que vous venez d'exposer, je pense que je peux prendre l'initiative de le retirer.

(L'amendement n° 25 est retiré.)

M. le président. L'amendement n° 281 de Mme Laurence Gayte est défendu.

(L'amendement n° 281, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Pierre-Alain Raphan, pour soutenir l'amendement n° 26.

M. Pierre-Alain Raphan. Cet amendement de Raphaël Gérard propose d'impliquer les branches dans la prévention des risques liés aux discriminations dans les entreprises et donc d'inclure ces sujets dans le cadre des négociations obligatoires sur l'égalité femmes-hommes.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Il est défavorable pour les mêmes raisons que celles évoquées précédemment.

(L'amendement n° 26 n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements identiques, n° 24 et 166.

La parole est à M. Pierre-Alain Raphan, pour soutenir l'amendement n° 24.

M. Pierre-Alain Raphan. C'est encore une proposition de Raphaël Gérard, consistant à créer au sein du comité social et économique, un référent chargé de la lutte contre les discriminations.

M. le président. La parole est à Mme Marie-Noëlle Battistel, pour soutenir l'amendement n° 166.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Nous avons toute une série d'amendements inspirés notamment par les interpellations d'ONG comme ActionAid, par exemple, qui ont été déclarés irrecevables. Celui-ci est le seul à avoir passé l'obstacle, et je compte vraiment sur votre bienveillance à son sujet. Il prévoit la désignation obligatoire, au sein de la délégation du personnel du comité social et économique d'un référent désigné parmi ses membres et chargé de lutter contre les discriminations. C'est une proposition qui peut être facilement mise en œuvre, et il serait très pertinent de lui donner un avis favorable.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur ces amendements ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Je suis très déçue !

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Je veux insister sur la détermination du Gouvernement à lutter contre toutes les formes de discrimination, mais je suis toujours réservée quand il s'agit de démultiplier le nombre de référents dans les entreprises.

Par ailleurs, le CSE dispose déjà d'un droit d'alerte, notamment en matière d'actes discriminatoires et, du côté employeur, beaucoup d'entreprises se sont déjà dotées d'un référent éthique, dans le cadre de l'obligation édictée par la loi Sapin 2.

Ces référents sont là pour prendre en charge les problématiques majeures que vous avez mentionnées, et notre demande de rejet n'exprime nullement le fait que nous ne leur accorderions pas d'importance, simplement, elles sont déjà traitées.

À défaut d'un retrait des amendements, j'émettrai donc un avis défavorable.

M. le président. La parole est à Mme Marie-Noëlle Battistel.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Je vais maintenir mon amendement car, il peut en effet y avoir un référent éthique, mais les questions de parité ne relèvent pas toutes de l'éthique et il nous semble important qu'un référent soit désigné pour les questions paritaires.

(Les amendements identiques n° 24 et 166 ne sont pas adoptés.)

Mme Marie-Noëlle Battistel. Je suis vraiment déçue.

M. le président. La parole est à Mme Laurence Vanceunebrock, pour soutenir l'amendement n° 27.

Mme Laurence Vanceunebrock. Je défends à nouveau un amendement Raphaël Gérard, décidément très prolifique (*Sourires*), selon lequel le harcèlement discriminatoire nuit à l'épanouissement professionnel des victimes et freine leur trajectoire de carrière.

Comme le rappelle l'enquête du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, les femmes sont particulièrement exposées aux attitudes discriminatoires dans le monde du travail. À l'heure actuelle, seuls les agissements sexistes ou le harcèlement sexuel sont pris en compte dans le plan de prévention des risques, or d'autres critères peuvent nourrir les comportements ou propos discriminatoires répétés que subissent les femmes, à l'instar du handicap, de l'origine, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, créant ainsi un environnement professionnel hostile ou dégradant.

Aussi le présent amendement a-t-il pour objet d'intégrer la lutte contre les discriminations, parmi les éléments constitutifs du plan de prévention mentionné à l'article L. 4121-2 du code du travail.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Elisabeth Moreno, ministre déléguée. Même avis, pour les raisons que j'ai déjà évoquées.

(L'amendement n° 27 n'est pas adopté.)

M. le président. L'amendement n° 279 de Mme Laurence Gayte est défendu.

(L'amendement n° 279, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

Article 6 bis

M. le président. L'amendement n° 249 de Mme la rapporteure est rédactionnel.

(L'amendement n° 249, accepté par le Gouvernement, est adopté.)

(L'article 6 bis, amendé, est adopté.)

Article 7

M. le président. Avant de lever la séance, nous pouvons entamer l'examen des amendements à l'article 7.

La parole est à Mme Marie-Noëlle Battistel, pour soutenir l'amendement n° 167.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Par cohérence avec nos amendements visant à atteindre une représentation paritaire, cet amendement tend à préciser dès l'intitulé du chapitre II *bis* du titre IV du livre I^{er} de la première partie du code du travail qu'il s'agit non d'assurer une « répartition équilibrée » mais une « répartition égale » entre les hommes et les femmes parmi les cadres dirigeants et au sein des instances dirigeantes.

Nous sommes tout à fait d'accord avec l'ensemble des propositions qui sont faites, mais nous souhaitons parvenir à une parité réelle.

(L'amendement n° 167, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Valérie Six, pour soutenir l'amendement n° 215.

Mme Valérie Six. Il vise à modifier le périmètre d'application de l'article 7 relatif à la publication par les entreprises de plus de 1 000 salariés des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants. Il s'agit de privilégier les groupes d'entreprises, lorsqu'il en existe un, comptant au moins 1 000 salariés, plutôt que les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Un groupe dispose d'une grande souplesse pour mettre en place ces mesures favorisant un égal accès aux postes à responsabilités ; exclure les groupes d'entreprises du dispositif revient à ouvrir une possibilité de s'en exempter pour les entreprises mal intentionnées, qui pourraient alors se constituer en groupe d'entreprises de moins de 1 000 salariés pour éviter d'être soumises à ces mesures.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Marie-Pierre Rixain, rapporteure. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Élisabeth Borne, ministre. La modification que vous proposez aurait pour effet de priver d'effet la mesure. En effet le groupe ne dispose pas de la personnalité morale, et il n'est donc pas possible de lui attribuer des obligations directes ; ainsi, il ne pourrait être sanctionné pour manquement, comme l'a confirmé la Cour de cassation. Dès lors, pour que la mesure conserve toute sa portée, il convient de maintenir le périmètre prévu des entreprises d'au moins 1 000 salariés. Avis défavorable.

(L'amendement n° 215 n'est pas adopté.)

M. le président. La suite de la discussion est renvoyée à la prochaine séance.

3

ORDRE DU JOUR DE LA PROCHAINE SÉANCE

M. le président. Prochaine séance, ce soir, à vingt et une heures :

Suite de la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

La séance est levée.

(La séance est levée à dix-neuf heures trente.)

Le Directeur

SERGE EZDRA