



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Question écrite n° 26470

Texte de la question

M. Robin Reda interroge Mme la ministre du travail sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. En effet, selon l'Insee, cet écart atteint actuellement 23,7 % et est de 9 % à travail égal et compétence égale. Plus une femme est diplômée ou occupe un poste qualifié et plus cet écart se creuse. Après la naissance du premier enfant, le salaire de la mère diminue quand celui du père augmente. Ces chiffres sont malheureusement le reflet des inégalités plus profondes que subissent encore les femmes en France en 2020. La précarité dans laquelle elles se retrouvent parfois, elles qui occupent 80 % des emplois à mi-temps, est souvent la conséquence de ces disparités salariales. Il lui demande donc les mesures que le Gouvernement entend prendre pour mettre fin à ces inégalités salariales injustifiées.

Texte de la réponse

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972. Pourtant, à travail de valeur égale, le salaire des femmes reste inférieur de 9 % à celui des hommes. Cet écart s'élève à 25 % tout poste confondu et à 37 % au moment du départ à la retraite. Ce constat est socialement inacceptable, dans un pays qui a placé l'égalité au cœur du pacte républicain. C'est économiquement absurde, car la discrimination fondée sur le genre nuit à la performance économique des entreprises. C'est pour mettre un terme à cette situation que le Président de la République a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause de son quinquennat. Dans ce contexte, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui met en place une obligation de transparence, à travers la publication de la note obtenue sur le site internet de l'entreprise, et une obligation de résultats, à savoir l'obtention d'un Index supérieur ou égal à 75 points dans un délai maximum de trois ans. Toutes les entreprises qui n'auraient pas atteint l'objectif seront passibles de pénalités financières, jusqu'à 1 % de la masse salariale. La ministre du travail a d'ailleurs fait de l'égalité salariale femmes-hommes l'une des quatre priorités de l'inspection du travail, avec la santé et conditions de travail, la fraude au travail détaché et le travail illégal. Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent désormais procéder tous les ans au calcul et à la publication de leur Index de l'égalité entre les femmes et les hommes. Celui-ci est composé de quatre ou cinq indicateurs en fonction de l'effectif de l'entreprise (écarts de rémunération, de taux d'augmentations et de promotions, retour de congé maternité, top 10 des rémunérations), aboutissant à une note globale sur cent points. L'Index permet ainsi, à travers ces différents critères, de mesurer les écarts de situation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, et de mettre en exergue les points de progression sur lesquels agir. En parallèle de la publication de la note globale, les résultats obtenus doivent être transmis à l'administration via le site internet du ministère du travail et communiqués au comité social et économique via la base de données économiques et sociales. Les nouvelles obligations liées à l'Index ont ainsi vocation à replacer la question de l'égalité professionnelle au centre du dialogue social dans l'entreprise, en donnant de la visibilité à cette thématique et en renvoyant, le cas échéant, aux partenaires sociaux la définition de mesures de correction adéquates et pertinentes, dès lors que la note globale obtenue est inférieure à 75 points. L'Index, en tant que révélateur des situations d'inégalités, est un outil dont les partenaires sociaux

doivent s'emparer afin de faire progresser l'égalité professionnelle. Afin d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de cette nouvelle obligation, le ministère du travail est pleinement mobilisé : - Plus de cent-dix référents ont été désignés pour répondre aux questions des entreprises, les aider dans leur calcul et définir des mesures correctives adéquates et pertinentes. - Un simulateur permet de calculer son Index en moins de 10 minutes ; - des formations en présentiel au niveau départemental ou en ligne afin de se former au calcul de l'Index et à la définition de mesures correctives si un minimum de 75 points n'est pas obtenu ; - une assistance téléphonique pour apporter un premier niveau de réponse. Pour la première année de mise en œuvre de l'Index, une entrée en vigueur différée a été prévue en fonction de la taille des entreprises : les entreprises de plus de 1 000 salariés étaient assujetties à l'obligation de publier leur Index au 1er mars 2019, celles de plus de 250 à 1 000 salariés au 1er septembre 2019. Cette mise en place échelonnée avait d'ores et déjà permis de tirer plusieurs enseignements. Tout d'abord, ces entreprises ont des efforts à faire, car rares sont celles qui affichent un score de 99 ou 100 qui doit être l'objectif vers lequel tendre. En outre, 17 % des entreprises ont obtenu un Index inférieur à 75 points, et sont donc en alerte rouge. Elles doivent prendre sans délai des mesures pour corriger les inégalités criantes ainsi mises au jour. Depuis le 1er mars 2020, l'Index est également déployé pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Il couvre désormais 9 millions de salariés, dont plus de 4 millions de femmes dont la situation s'en trouvera ainsi améliorée, en termes de perspectives de carrière et de salaire. Les résultats 2020 montrent que les entreprises, grandes ou petites, se sont emparées de l'index puisque deux tiers des 40 000 entreprises en France ont déjà publié leur index en 2020. 81 % des entreprises de plus de 1 000 salariés, 71 % des entreprises de 250 à 1 000, 49 % des entreprises de 50 à 250. L'édition 2020 révèle que la note moyenne est de : 87 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés contre 83 en 2019) ; 85 pour celles de 250 à 1 000 (contre 82 en 2019) ; 83 pour les entreprises de 50 à 250 salariés montrant ainsi que les petites entreprises ne sont pas moins inégalitaires. L'index a déjà produit en un an des améliorations concrètes pour les femmes dans les entreprises. Par exemple : en 2019, une entreprise sur trois n'augmentait pas toutes les femmes après un congé de maternité. Il n'y en a plus qu'une sur dix en 2019. En revanche, l'index montre qu'il y a encore des progrès à faire notamment sur le plafond de verre : dans une 1 grande entreprise sur 2, dans les 10 plus hautes rémunérations il y a au moins 9 hommes. L'Index de chacune des entreprises de plus de 1 000 salariés a été publié sur le site internet du ministère du travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/>). Cette exigence de transparence constitue la garantie que l'index fera bouger les lignes.

Données clés

Auteur : [M. Robin Reda](#)

Circonscription : Essonne (7^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 26470

Rubrique : Égalité des sexes et parité

Ministère interrogé : [Travail](#)

Ministère attributaire : [Travail](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [11 février 2020](#), page 1025

Réponse publiée au JO le : [17 mars 2020](#), page 2251