

ASSEMBLÉE NATIONALE

9 juin 2023

RENFORCER L'ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITÉS DANS LA FONCTION
PUBLIQUE - (N° 1330)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 33

présenté par

Mme Pascale Martin, M. Walter, Mme Abomangoli, M. Alexandre, M. Amard, Mme Amiot, Mme Amrani, M. Arenas, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Bex, M. Bilongo, M. Bompard, M. Boumertit, M. Boyard, M. Caron, M. Carrière, M. Chauche, Mme Chikirou, M. Clouet, M. Coquerel, M. Corbière, M. Coulomme, Mme Couturier, M. Davi, M. Delogu, Mme Dufour, Mme Erodi, Mme Etienne, M. Fernandes, Mme Ferrer, Mme Fiat, M. Gaillard, Mme Garrido, Mme Guetté, M. Guiraud, Mme Hignet, Mme Keke, M. Kerbrat, M. Lachaud, M. Laisney, M. Le Gall, Mme Leboucher, Mme Leduc, M. Legavre, Mme Legrain, Mme Lepvraud, M. Léaument, Mme Élisabeth Martin, M. Martinet, M. Mathieu, M. Maudet, Mme Maximi, Mme Manon Meunier, M. Nilor, Mme Obono, Mme Oziol, Mme Panot, M. Pilato, M. Piquemal, M. Portes, M. Prud'homme, M. Quatennens, M. Ratenon, M. Rome, M. Ruffin, M. Saintoul, M. Sala, Mme Simonnet, Mme Soudais, Mme Stambach-Terreiro, Mme Taurinya, M. Tavel, Mme Trouvé et M. Vannier

ARTICLE 4

Après la première phrase de l'alinéa 4, insérer les deux phrases suivantes :

« La méthodologie procède par équivalence des différents emplois en tenant compte du niveau de diplôme, de responsabilité, d'expérience, d'autonomie, d'initiative et de pénibilité requis pour ces emplois. Une échelle de rémunération moyenne des différents emplois regroupés par catégorie socioprofessionnelle et répartis par sexe est précisée. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Nous proposons dans cet amendement d'adopter une méthodologie procédant par équivalence des différents emplois.

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle déposée par la députée du groupe Renaissance Marie-Pierre Rixain proposait dans un article 6 bis supprimé par la suite par Les Républicains au Sénat qu'un rapport présente par équivalence les différents

emplois, selon des modalités et une méthodologie définies par décret, en tenant compte du niveau de diplôme, de responsabilité, d'expérience, d'autonomie, d'initiative et de pénibilité requis pour ces emplois. Ce rapport aurait précisé l'échelle de rémunération moyenne des différents emplois regroupés par catégorie socioprofessionnelle et répartis par sexe, selon des modalités et une méthodologie définies par décret. Cet amendement avait été déposé par des députées membres de la majorité présidentielle. Nous proposons, dans cet amendement de reprendre cette méthodologie dans cet article.

Ces principes s'inspirent de la loi sur l'équité salariale adoptée au Québec en 1996. Elle permet de comparer, dans chaque entreprise, des salarié-es dans des emplois à prédominance féminine à des salarié-es dans des emplois à prédominance masculine de même valeur à partir de quatre facteurs : les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis (effort mental et effort physique) et les conditions dans lesquelles le travail est effectué (environnement physique et psychologique). Les infirmières ont pu ainsi voir leur salaire revalorisé et augmenté de près de 5 500 euros par an.

Dans une étude dirigée par Rachel Silvera, "Investir dans le secteur du soin et de lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes", les chercheurs comparent le contenu de métiers très féminisés du soin et du lien avec des métiers masculinisés de la même organisation. Ainsi, il apparaît en comparant les salaires des sages femmes et ceux des ingénieur-es hospitalier-es qu'en fin de carrière (en fin de grade 1), les ingénieur-es gagnent entre 104,4 euros et 577,5 euros de plus que les sagesfemmes. Cette méthode permettra de lutter efficacement contre les écarts de rémunération au sein de la fonction publique.

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a très vite montré ses limites. L'Institut des politiques publiques (IPP) a publié un rapport d'évaluation sur cet index en mars 2023. Il conclut sur « l'absence d'effets détectables de l'Index sur les inégalités femmes-hommes dans l'entreprise durant les premières années après sa mise en place (2018 à 2020) ».

Sandra Lhote-Fernande militante à Oxfam explique même dans le HuffPost que « L'index permet surtout aux entreprises d'afficher de très bons scores alors que les inégalités salariales persistent en France. Il permet un certain 'gender washing'. »

Créer un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique en reprenant les dispositions existantes dans le secteur privé afin de mettre fin aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est, on le constate, voué à l'échec. La méthodologie que nous proposons dans cet amendement est également préconisée par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 2017.