



# ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

## égalité professionnelle

Question écrite n° 19525

### Texte de la question

M. Hervé Féron attire l'attention de M. le ministre de l'économie et des finances sur l'emploi des femmes. En effet, une étude publiée le 1er février 2013 par l'agence Eurostat met en évidence le fait que les femmes en Europe ne subissent pas davantage le chômage que les hommes (taux égal s'élevant à 10,7 %). En effet, aujourd'hui, les femmes ne sont plus les premières licenciées en temps de crise : entre 2008 et 2011, trois quarts des licenciements en Europe concernaient des hommes, ce qui s'explique par une forte concentration d'hommes dans les secteurs de l'industrie et de la construction qui se présente comme des variables d'ajustement de l'emploi en temps de crise. Ainsi, force est de constater que la segmentation du marché du travail a accompagné la féminisation des emplois, si bien que les femmes travaillent aujourd'hui majoritairement dans le secteur tertiaire, connu pour ses contrats précaires, la fragilité salariale et sociale induite ou encore des temps partiels subis. Aussi, si ce secteur moins cyclique est aujourd'hui relativement épargné par la crise, il est possible qu'à terme il en subisse les effets par le jeu d'ajustements budgétaires que certains pays européens pourraient mettre en œuvre. En effet, il est nécessaire, pour consolider l'emploi féminin et lutter contre les inégalités professionnelles, de combattre la segmentation du marché du travail d'une part et de faire de l'égalité professionnelle une priorité d'actions. Ainsi, il lui demande de bien vouloir indiquer les intentions du Gouvernement en matière de lutte contre les stéréotypes de genre sur le marché de l'emploi afin de lutter contre la segmentation des emplois qui demeure défavorable aux femmes.

### Texte de la réponse

Les inégalités professionnelles sont encore très prégnantes ; c'est la raison pour laquelle l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été au cœur de la grande conférence sociale de juillet 2013. Une feuille de route a été définie en commun avec les partenaires sociaux, dont la mise en œuvre est déjà engagée et qui s'articule autour de trois axes. 1er axe : l'accompagnement et la sensibilisation. Pour aider les entreprises (notamment les PME et TPE) à remplir leurs obligations légales, le gouvernement a mis à leur disposition une plateforme internet de conseil (<http://www.ega-pro.fr/>). En partenariat avec les conseils régionaux, neuf territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle ont été mis en place à l'automne 2012, pour mobiliser l'innovation des entreprises, des branches professionnelles et des acteurs locaux. Le développement de la mixité des formations et des métiers constitue un des axes prioritaires de ces expérimentations qui concernent également le retour à l'emploi des femmes bénéficiaires du CLCA. 2e axe : le contrôle et, lorsque cela devient nécessaire, la sanction. Pour rendre effectives dans toutes les entreprises les dispositions du code du travail qui prévoient une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et l'égalité salariale, le 18 décembre 2012, le gouvernement a adopté un décret qui rend pleinement effectif le dispositif de pénalités de 1 % de la masse salariale pour les entreprises qui ne négocient pas en matière d'égalité professionnelle. En janvier 2013, ces obligations ont été rappelées, par un courrier adressé par la ministre des droits des femmes et le ministre du travail, à toutes les entreprises de plus de 300 salariés. L'inspection du travail conduit depuis le début de l'année une campagne de vérification dont les résultats montrent que cette méthode est efficace. Au 15 juillet 2013 402 mises en demeure ont déjà été adressées par l'inspection du travail

(contre 2 seulement au 1er mai 2012) et 4 pénalités financières ont été déjà décidées. 3e levier : la négociation et le dialogue social. Dans la fonction publique, le premier protocole d'accord sur l'égalité professionnelle a été signé le 8 mars 2013, recueillant l'approbation unanime des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique ainsi que des représentants de tous les employeurs publics. Des travaux d'analyse des écarts de rémunération sont en cours afin d'engager en 2014 un débat avec les membres du conseil commun de la fonction publique. Dans le secteur privé, pour la première fois depuis neuf ans, les partenaires sociaux ont conclu, le 19 juin 2013, un accord important sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle. Cet accord est, lui aussi, orienté vers la nécessité de rendre effectif dans l'entreprise le dialogue social sur l'égalité. Un grand nombre des mesures prévues dans l'accord sont de la seule responsabilité des partenaires sociaux, comme la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les objectifs annuels des managers, la définition d'un ensemble d'actions pour lutter contre les stéréotypes et la mobilisation des institutions représentatives du personnel. Le Gouvernement a déposé dans le cadre du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour appliquer les mesures essentielles de l'accord du 19 juin : négociation unique et globale sur l'égalité professionnelle pour permettre la suppression progressive des écarts de rémunération entre femmes et hommes ; renforcement de l'effectivité du rapport de situation comparée ; entretien préalable au retour à l'emploi pour les salariés en congé parental d'éducation. En outre, afin de lutter contre les stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge, la ministre des droits des femmes a signé avec les ministres de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de l'agriculture et de l'emploi une convention interministérielle pour l'égalité filles-garçons et femmes-hommes dans le système éducatif. Cette convention engage ces ministères à renforcer leur action en faveur de l'égalité des sexes. Elle prévoit des mesures pour acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes, promouvoir le rôle des femmes dans les programmes scolaires et veiller à la mixité dans toutes les filières de formation. Enfin, le décret du 3 mai 2013 élargit le champ des travaux du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP). Le programme de travail du CSEP portera sur les grands sujets de l'égalité professionnelle et notamment la négociation collective, la précarité du travail des femmes, la question du sexisme dans les organisations, la formation initiale et continue et la diversification des choix professionnels des filles et des garçons. Le rapport remis tous les deux ans au conseil supérieur par la ministre des droits des femmes sera enrichi d'un bilan des actions réalisées en matière d'articulation des temps et des modes de garde ainsi qu'en matière d'orientation et de mixité dans les filières scolaires et de l'enseignement supérieur et de mixité dans les métiers. Ces éléments seront élaborés avec le concours des ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de l'emploi.

## Données clés

**Auteur :** [M. Hervé Féron](#)

**Circonscription :** Meurthe-et-Moselle (2<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 19525

**Rubrique :** Femmes

**Ministère interrogé :** Économie et finances

**Ministère attributaire :** Droits des femmes

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [26 février 2013](#), page 2055

**Réponse publiée au JO le :** [8 octobre 2013](#), page 10585