



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

rémunérations

Question écrite n° 24024

Texte de la question

M. Bernard Perrut attire l'attention de Mme la ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, sur la situation de l'égalité de traitement homme-femme au travail. Sans doute une amélioration a été constatée en de nombreux points notamment concernant l'embauche et les conditions de travail, il n'en est pas de même dans le domaine des salaires où les écarts sont encore sensibles. Il lui demande quelles mesures sont envisagées pour poursuivre l'amélioration en ce domaine.

Texte de la réponse

En concertation avec les partenaires sociaux, dans le cadre de la première grande conférence sociale, et en lien avec le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, la ministre chargée des droits des femmes a réformé dès 2012 le dispositif législatif en faveur de l'égalité des rémunérations et des parcours professionnels entre les femmes et les hommes. Pour donner priorité à la voie de la négociation collective, la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir a précisé que l'entreprise est tenue de négocier avant de pouvoir, le cas échéant, en cas d'échec des négociations, adopter un plan d'action unilatéral. L'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de négocier au préalable avant d'opter pour la voie du plan d'action unilatéral, cependant les entreprises d'au moins 300 salariés sont tenues à une formalité particulière qui est la production d'un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec des négociations. Le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en oeuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes augmente le nombre d'objectifs de progression que les entreprises doivent souscrire parmi les huit domaines d'action du rapport de situation comparée : 3 objectifs de progression doivent être définis en ce qui concerne les entreprises de moins de 300 salariés et 4 objectifs de progression en ce qui concerne les entreprises de plus de 300 salariés. En outre, la réduction des écarts de rémunération doit obligatoirement faire partie des objectifs de progression de l'entreprise. Concernant les accords collectifs ou plans d'action unilatéraux qui sont en cours, ces dispositions nouvelles s'appliquent lors de leur renouvellement. Les accords collectifs étaient déjà obligatoirement déposés auprès des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; dorénavant, le décret prévoit que les plans d'action unilatéraux devront l'être également ce qui permettra d'améliorer les conditions de leur contrôle par l'inspection du travail. Ces dispositions s'appliquent à tous les plans d'action adoptés depuis le 1er janvier 2012. Une stratégie globale de contrôle a été définie pour que l'inspection du travail puisse mettre en demeure et éventuellement sanctionner les entreprises qui ne respectent pas les lois sur l'égalité professionnelle. Dans ce cadre rénové, l'égalité professionnelle devient une obligation effective pour les entreprises de plus 50 salariés : en juin 2014, 5000 accords ou plans d'action ont été déposés par les entreprises. 700 mises en demeure ont été adressées aux entreprises et 20 entreprises ont été sanctionnées. Par ailleurs, a été mis en place un site dédié <http://www.ega-pro.fr/> visant à accompagner les acteurs de l'entreprise, site conçu et construit avec les partenaires sociaux. Ce site a pour objectif d'aider le plus concrètement possible les entreprises à engager leur démarche, et à la conduire à l'aide d'exemples ; il met notamment l'accent sur les causes des écarts de rémunérations pour favoriser le diagnostic

en entreprise et les actions à mettre en oeuvre pour les réduire. Ce site sera actualisé à la rentrée 2014 avec les enseignements des expérimentations conduites dans les territoires d'excellence de l'égalité professionnelle et avec les évolutions introduites par le projet de loi, en discussion, pour l'égalité entre les femmes et les hommes. La ministre en lien avec les partenaires sociaux, a lancé fin 2012 des expérimentations au sein de neuf « territoires d'excellence » : l'Aquitaine, la Bretagne, le Centre, l'Île-de-France, Midi-Pyrénées, le Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes, et la Réunion. Les conseils régionaux se sont fortement mobilisés. Il s'agit de rendre effectif le droit, en développant des contrôles dans les entreprises, des actions de sensibilisation et de formation auprès des acteurs de l'entreprise et des branches professionnelles, en favorisant la mixité des filières professionnelles et des métiers et en facilitant le retour à l'emploi des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA). Les actions ont permis de toucher plus de 170 000 bénéficiaires, plus de 7400 entreprises et d'accompagner plus de 730 bénéficiaires du CLCA. Ces actions sont ressenties comme innovantes (moyenne de la note 7,3/10) en ce qu'elles portent sur plusieurs aspects : les méthodes utilisées, le public cible, la création de nouveaux outils, le sujet abordé ou encore l'approche transversale choisie par l'action. Les actions visent majoritairement des entreprises (45%) et des syndicats (23%). Un effort particulier a été réalisé envers les PME/TPE qui sont visées par 91 % des expérimentations. Enfin, le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, examiné en 2e lecture par l'assemblée nationale le 26 juin 2014, modernise profondément les règles de la négociation sur l'égalité professionnelle pour réduire les inégalités professionnelles et salariales. Reprenant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juin dernier que la qualité de vie au travail, le projet de loi renforce l'efficacité de la négociation en matière d'égalité professionnelle qui devient globale et se donne pour objet de définir les mesures de rattrapage des inégalités de rémunération. La négociation annuelle sur les salaires devra désormais assurer le suivi de la mise des mesures décidées par les négociations de l'accord sur l'égalité professionnelle. Reprenant des dispositions prévues dans l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 mais jamais transposées, le projet de loi prévoit également que si des écarts de rémunération sont constatés lors des négociations quinquennales sur les classifications, les partenaires sociaux devront analyser, identifier et corriger les critères d'évaluation des postes de travail susceptibles d'induire des discriminations et mieux garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés. A l'occasion de la 3e Grande conférence sociale des 8 et 9 juillet 2014, le gouvernement et les partenaires sociaux ont décidé d'aller plus loin encore : pour assurer des rémunérations justes, un observatoire des rémunérations sera créé en lien avec les partenaires sociaux. ces derniers prendront une délibération pour fournir aux branches professionnelles une méthodologie en matière de reconnaissance des qualifications et des compétences Cette méthodologie intégrera la dimension de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en cohérence avec les travaux actuellement en cours entre partenaires sociaux sur ce sujet, qui pourraient aboutir à l'automne 2014.

Données clés

Auteur : [M. Bernard Perrut](#)

Circonscription : Rhône (9^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 24024

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : Droits des femmes

Ministère attributaire : Femmes, ville, jeunesse et sports

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [16 avril 2013](#), page 4042

Réponse publiée au JO le : [12 août 2014](#), page 6889