



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique à l'égard des femmes et égalité professionnelle

Question écrite n° 54102

Texte de la question

M. Martial Saddier attire l'attention de Mme la ministre des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports sur la question de l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes. Selon les derniers chiffres de l'INSEE, le salaire net des femmes travaillant en temps plein s'élève en moyenne à 1 863 euros, soit 19,4 % de moins que les hommes, ces derniers touchant en moyenne 2 312 euros. Bien que des avancées aient pu être obtenues tant au niveau de l'embauche que des conditions de travail des femmes, les écarts salariaux restent toutefois encore sensibles. Il souhaite donc connaître les mesures que le Gouvernement envisage pour poursuivre l'amélioration dans ce domaine.

Texte de la réponse

En 2014, une femme doit travailler 3 mois de plus qu'un homme pour gagner le même salaire annuel qu'un homme. Face à ce constat, le Gouvernement agit de manière volontariste en vue de renforcer la prise en compte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Cet écart de rémunération cache d'autres inégalités. Les femmes font davantage de tâches non payées comme les tâches domestiques. Le chiffre est éloquent puisque les hommes consacrent en moyenne 2 heures par jour pour les tâches domestiques contre 3.5 heures pour les femmes (Insee 2015). Par ailleurs, le calcul des écarts de rémunération ne prend pas en compte le recours au temps partiel : 30,4% des femmes contre 8% des hommes (Insee 2015). La production domestique (périmètre intermédiaire) peut être évaluée à 33% du PIB. 64% de ces heures de travail domestique sont réalisées par les femmes. 1- En premier lieu, depuis la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou, à défaut d'accord, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, permettant d'améliorer concrètement l'égalité professionnelle dans les entreprises. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, a précisé que cet accord, ou ce plan d'action, doit fixer des objectifs de progression et des indicateurs chiffrés pour atteindre les actions à mener parmi les 9 domaines d'action intégrés à la base de données économique et sociales par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, et pour mesurer l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise. Lorsque les entreprises ne sont pas couvertes par un accord collectif ou un plan d'action, elles sont susceptibles de faire l'objet d'une pénalité financière spécifique, qui peut atteindre jusqu'à 1 % de la masse salariale. Le décret du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel (publié au JORF du 30 juin 2016) confirme les distinctions établies par le décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fixant le nombre de domaines d'action auxquels doivent souscrire les entreprises pour remédier aux inégalités constatées, parmi les 9 domaines d'actions : 3 pour les entreprises de moins de 300 salariés, 4 pour celles de 300 salariés et plus, sachant que le domaine d'action relatif à la rémunération effective doit obligatoirement être compris dans les domaines d'action retenus. Le mécanisme de contrôle du respect des obligations des entreprises (négocier un accord ou présenter un plan d'action) mis en place par la loi du

26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir et par le décret no 2012-1408 du 18 décembre 2012 a produit des résultats significatifs : au 15 décembre 2015, pas moins de 11599 accords et plans d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont été déposés par les entreprises, 2081 entreprises ont été mises en demeure et 96 d'entre elles ont été sanctionnées financièrement. En outre, une majorité d'entreprises mises en demeure ou pénalisées régularisent leur situation en quelques mois. Enfin, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a montré une avancée significative dans la volonté de rendre effective l'égalité professionnelle, en renforçant la négociation collective d'entreprise en matière d'égalité professionnelle. La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, qui l'a complétée, inscrit désormais la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle dans le cadre plus large d'une négociation sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ». Un nouveau mécanisme d'incitation à la négociation a été introduit par cette loi : depuis le 1er décembre 2014, les entreprises de plus de 50 salariés ne peuvent candidater à la commande publique que si elles respectent leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle, sous peine de se voir appliquer une amende pouvant atteindre 1% de la masse salariale. En outre, reprenant des dispositions prévues dans l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 (article 13) mais jamais transposées, la loi du 4 août 2014 prévoit que, en l'absence d'accord la négociation annuelle sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications sera remis par les organisations syndicales à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lors des négociations relatives aux classifications. La loi précise que les catégories et les critères de classifications et de promotions professionnelles sont établis en application du principe selon lequel pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, il y a égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les méthodes de classification provoquent des inégalités dans la valorisation salariale des emplois à prédominance féminine et masculine, les compétences techniques étant plus valorisées que les compétences relationnelles par exemple. Le rapport de l'IGAS, rendu en juillet 2016 (non public), estime que « Les méthodes de classification, conçues autour des années 30, reflétaient les exigences des emplois qui étaient masculins. [...] Les nouvelles classifications élaborées à partir des années 70 [...] n'ont pas pour leur part embarqué dans leur construction d'objectifs d'égalité salariale femmes-hommes et n'ont pas pu bouleverser les hiérarchisations salariales antérieures. Pour l'ensemble de ces raisons, les méthodes de classification actuelles peuvent sous-évaluer considérablement des exigences importantes du travail féminin » Enfin, dans le champ d'application des actions de la formation professionnelle continue, figurent désormais "des actions de promotion de la mixité dans les entreprises de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes".

2 – En second lieu en mars 2014, la plateforme nationale d'action pour la mixité des métiers a été lancée, avec les différents ministères concernés, les organisations professionnelles et tous les acteurs mobilisés. Les engagements partagés de cette plateforme concernent l'orientation scolaire et professionnelle, la révision des classifications des métiers, la mobilisation du levier de la commande publique et l'amélioration de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. L'objectif du Plan mixité est d'atteindre un tiers de métiers mixtes (contre 12 % à l'heure actuelle) en 2025. Afin d'atteindre ce résultat, dix secteurs d'activité ont été identifiés tels que les métiers de l'enfance, du grand âge, les services à la personne, la sécurité, le bâtiment, l'énergie, les transports, le numérique, afin de mettre en œuvre un plan d'actions mixité comportant des objectifs à 5 ans, chacun de ces secteurs répond à la double problématique d'une forte prédominance féminine ou masculine, et, d'un besoin de main d'œuvre significatif dans les prochaines années. Un premier plan mixité a été signé dans le secteur des transports le 16 juillet 2014, qui commence à être décliné régionalement. Un second plan mixité a été signé dans le secteur du bâtiment le 16 juin 2015 et un plan relatif à la mixité dans le domaine des métiers du numérique est en cours de finalisation. Un plan mixité dans le secteur des services à la personne a été signé avec la fédération du service aux particuliers le 7 octobre 2015. Par ailleurs, ont été conclus le 27 mars 2014, dans le secteur de l'autonomie et le 16 février 2015, dans celui de la petite enfance, deux engagements pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) qui comportent la mise en œuvre d'une action mixité. Un plan d'action dans le numérique et un autre dans le travail social et dans la petite enfance sont en préparation pour 2017.

Données clés

Auteur : [M. Martial Saddier](#)

Circonscription : Haute-Savoie (3^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 54102

Rubrique : Femmes

Ministère interrogé : Femmes, ville, jeunesse et sports

Ministère attributaire : Familles, enfance et droits des femmes

[Date\(s\) clé\(s\)](#)

Question publiée au JO le : [22 avril 2014](#), page 3383

Réponse publiée au JO le : [2 mai 2017](#), page 3193