



# ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

## Égalité homme-femme - Écarts salariaux - Publicité

Question écrite n° 1511

### Texte de la question

M. Sébastien Cazenove interroge Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, sur la possibilité d'imposer aux secteurs public et privé une déclaration des écarts salariaux entre les sexes. En effet, à travail équivalent, une femme gagne en moyenne 27 % de moins qu'un homme. Or le Royaume-Uni a récemment mis en œuvre une législation qui oblige les grosses entreprises à afficher les écarts salariaux entre employés masculins et féminins. Cette information est publiée ensuite sur un site gouvernemental. Cette publicité forcée peut être un complément à la politique du *name and shame* actuellement pratiquée pour la féminisation des instances dirigeantes. Il souhaiterait connaître son avis sur cette question.

### Texte de la réponse

Le 4 juillet 2017, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe, institué en vertu de l'article 25 de la Charte sociale européenne, a déclaré recevable la réclamation du Groupe européen des femmes diplômées des Universités déposée le 19 août 2016, qui tend à faire condamner la France pour non-respect du principe d'un salaire égal pour un travail égal entre les femmes et les hommes, en méconnaissance des dispositions de la Charte Sociale Européenne. L'affaire est en cours d'instruction devant le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe : le Gouvernement français a présenté ses observations sur le bien-fondé de cette réclamation dans le courant du mois de novembre 2017. En premier lieu, il convient de rappeler que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en 2014, secteurs privé et public cumulés est encore de 18,6%, selon l'édition 2017 des « Chiffres clés » vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes que le secrétariat d'Etat chargé de l'égalité FH a publié. Les raisons de ces inégalités sont diverses : Premièrement, les femmes occupent davantage des emplois non qualifiés, la probabilité pour un actif occupé d'avoir un emploi non qualifié plutôt qu'un emploi qualifié est 2,2 fois plus élevée pour une femme que pour un homme en 2012. De plus, les femmes occupent davantage des postes à temps partiels ; elles interrompent plus leur carrière et elles effectuent moins d'heures supplémentaires que leurs homologues masculins. En 2014, 28,4 % des femmes sans enfant qui travaillent sont à temps partiel, contre seulement 9,2 % des hommes. Et la part des femmes à temps partiel augmente avec le nombre d'enfants. Par ailleurs, selon l'activité économique exercée, l'écart de salaire peut être important, comme dans le secteur tertiaire, dans lequel les femmes sont hautement représentées. L'écart entre les salaires nets mensuels en EQTP des femmes et des hommes varie également en fonction de la taille des entreprises. Selon une étude réalisée par la Dares à partir des données 2010, dans les entreprises de moins de 100 salariés, l'écart de salaire femmes-hommes croît avec la taille de l'entreprise : il varie de - 15,1 % dans les TPE à - 21,2 % dans les entreprises de 50 à 99 salariés. L'augmentation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes avec l'âge, ceux-ci passant de - 8,6 % en défaveur des femmes avant 30 ans, à - 27,3 % passés les 50 ans. Ceci démontre la présence de freins à la progression de carrière des femmes qui restent majoritairement concentrées dans des emplois moins qualifiés et donc moins rémunérés. Enfin, 9 % d'écarts de salaires entre femmes et hommes restent inexpliqués, ce qui peut être expliqué par les stéréotypes sexistes à l'égard des femmes. Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire

doit garantir l'égalité de traitement des agents. Néanmoins, il existe des différences de traitement tout au long de la carrière : c'est dans la fonction publique territoriale que l'écart est le plus faible, la rémunération des femmes étant de 10,8 % inférieure à celle des hommes. Dans la fonction publique d'État, cet écart est de 15 % et il est de 21,9 % dans la fonction publique hospitalière. Conscient des difficultés rencontrées par les femmes afin d'atteindre l'égalité salariale et la parité, le Gouvernement a mis en place des dispositifs incitatifs, en partenariats avec les acteurs de l'égalité professionnelle afin d'améliorer l'égalité salariale, la parité ou bien la mixité des métiers : Des plans d'action sectoriels pour la mixité ont été élaborés dans le cadre de la plateforme mixité des métiers, devenue le plan Mixité : en 2014, dans les transports ; en 2015, dans le bâtiment et avec la fédération des services à la personne, en 2017, dans le numérique. De nouveaux plans sont en cours de préparation dans le secteur des métiers du travail social et des métiers verts. Par ailleurs, dans le cadre des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) de l'autonomie et de de la petite enfance, une action mixité permet d'approfondir la question de la mixité professionnelle avec les acteurs et de préfigurer les futurs plans sectoriels mixité. Les expérimentations dites des « Territoires d'excellence » lancées en 2012 dans 9 régions pour développer l'égalité professionnelle ont enclenché une forte dynamique partenariale autour des services déconcentrés de l'Etat et des différents conseils régionaux. L'évaluation finale de cette expérimentation a permis d'identifier les bénéficiaires de l'expérimentation en termes d'innovation, de développement de nouveaux partenariats et d'obtention de nouveaux financements. C'est la raison pour laquelle l'expérimentation a été généralisée en 2016 et 2017 a vu son extension dans le cadre des nouvelles régions issues de la loi NOTRE. Le label « Egalité professionnelle » entre les femmes et les hommes, créé en 2004 et propriété de l'Etat, est un outil permettant de valoriser l'engagement des organismes privés et structures publiques en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles. Le rapport d'activité 2016, recense 75 organismes labellisés Egalité. 23 structures sont entrées nouvellement dans ce dispositif. Ce chiffre a été multiplié par 5 par rapport à la moyenne des dix dernières années (un peu moins de 5 structures par an). 23 nouveaux organismes ont été labellisés en 2016. Les organismes labellisés relèvent de 13 secteurs d'activité sur les 21 définis par le code NAF (nomenclature d'activité française). Le réseau des entreprises et des structures publiques pour l'égalité (REE) lancé le 24 juin 2015 réunit les 120 premières entreprises françaises cotées, les entreprises labellisées « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et, depuis 2016, les structures publiques, en assemblée plénière sous l'égide de la ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cinq thèmes ont été traités à ce jour : l'égalité salariale, la gestion des viviers et la féminisation des instances dirigeantes, l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, l'articulation des temps de vie, la lutte contre le harcèlement sexuel en milieu professionnel, le palmarès de la féminisation des instances dirigeantes. Ce réseau représente une opportunité pour les entreprises afin de partager leurs bonnes pratiques et de mesurer leurs résultats et alterne séances plénières et ateliers (workshop). Par ailleurs, des actions mises en oeuvre en matière d'égalité professionnelle sont depuis octobre 2016 recensées dans le premier Plan interministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2016-2020) par lequel l'Etat français et ses partenaires territoriaux se donnent pour objectif de favoriser la mixité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes, et l'égal accès aux responsabilités professionnelles, et l'insertion professionnelle des femmes. Il s'inscrit dans la continuité des grandes avancées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, marquées par la loi Roudy de 1983, la loi Copé-Zimmermann de 2011 et la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes adoptée en 2014 et a pour objectif de parvenir à développer une culture de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail. Enfin, j'ai demandé aux services compétents de recenser les outils, voire d'en créer de nouveaux pour aider les entreprises à analyser les écarts de rémunération ainsi que les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de la mise en oeuvre de la négociation collective relative à l'égalité professionnelle, ces outils adaptés à la taille de l'entreprise et à ses obligations seront des atouts complémentaires au rôle joué par l'Inspection du Travail. D'autre part, il ressort des Ateliers Tour de France de l'égalité que les femmes méconnaissent leurs droits. Nous allons donc organiser l'information et l'accès aux droits de proximité afin que les femmes puissent aussi faire valoir leurs droits dans leur entreprise ou organisme.

## Données clés

**Auteur :** [M. Sébastien Cazenove](#)

**Circonscription :** Pyrénées-Orientales (4<sup>e</sup> circonscription) - La République en Marche

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 1511

**Rubrique :** Égalité des sexes et parité

**Ministère interrogé :** [Égalité femmes hommes](#)

**Ministère attributaire :** [Égalité femmes hommes](#)

Date(s) clé(e)s

**Question publiée au JO le :** [3 octobre 2017](#), page 4657

**Réponse publiée au JO le :** [9 janvier 2018](#), page 177