



# ASSEMBLÉE NATIONALE

16ème législature

## Persistance des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Question écrite n° 3130

### Texte de la question

Mme Katiana Levavasseur appelle l'attention de Mme la ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances sur la nécessité de réduire davantage les inégalités salariales entre hommes et femmes. En ce mois de novembre 2022 et alors que le Gouvernement avait annoncé l'égalité hommes/femmes comme thématique majeure pour le quinquennat précédent, les dernières études, provenant notamment de l'INSEE, continuent de mettre en exergue la nette différence de revenu salarial entre les femmes et les hommes, ceux-ci ayant toujours un revenu moyen supérieur d'environ 20 % à celui des femmes. On relève notamment que les femmes, en 2020, constituent toujours 70 % des travailleurs pauvres, qu'elles occupent à plus de 60 % des emplois non qualifiés et exercent bien plus fortement que les hommes dans des emplois à temps partiels. La crise sanitaire a exacerbé ces inégalités, en plus de les exposer particulièrement et de les mettre en danger, celles-ci se retrouvant souvent dans les métiers au contact du public. On doit travailler davantage sur ces inégalités, d'autant qu'il semblerait que les mesures amorcées les années précédentes ne semblent pas avoir porté leurs fruits. Ainsi, elle souhaite savoir si elle entend mener une politique effective d'amélioration de la situation professionnelle des femmes, avec pour but ultime que l'on puisse réellement parler d'égalité salarial entre femmes et hommes.

### Texte de la réponse

L'égalité économique et professionnelle constitue un levier clé vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et a été érigée en priorité par le Gouvernement depuis 2017. Alors que le principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes est inscrit dans le code du travail depuis 1972, des écarts de rémunération injustifiés persistent aussi bien dans le secteur privé que public. L'égalité professionnelle est une question de justice sociale mais également de performance économique et sociale. La loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel marque un passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en créant l'Index de l'égalité. Cet Index a été conçu comme un outil simple et pratique pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Il mesure les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées. L'Index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a un nombre de salariés inférieur ou supérieur à 250 salariés : L'écart de rémunération femmes-hommes, L'écart de répartition des augmentations individuelles, L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations. Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent dédier une enveloppe au rattrapage salarial et un contrôle est effectué, avec sanctions si ce dispositif n'est pas respecté au bout des trois ans prévus. De plus, les salariés à temps partiel, qui sont à 80 % des femmes, ont les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein. L'obligation de calcul de l'index issue de la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1er septembre 2019 ; celles d'au

moins 50 salariés depuis le 1er mars 2020. L'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer les obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle à travers les mesures suivantes : La publication, par les services du ministère chargé du Travail, des résultats obtenus à l'ensemble des indicateurs de l'Index sur le site internet du ministère chargé du Travail. Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 75 points, l'obligation de publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies conformément à l'article L. 1142-9 du code du travail. Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points (seuil fixé par le décret n° 2022-243 du 25 février 2022), l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index. Au 1er novembre 2022, l'inspection du travail a effectué 32460 opérations de contrôle et 9888 inspections ont été réalisées entre janvier et novembre 2022, délivré 681 mises en demeure et appliqué 42 pénalités financières depuis 2019. L'article 14 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence en la matière. Elle fixe de nouvelles obligations pour les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif. Celles-ci doivent désormais calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes, chaque année au plus tard le 1er mars. L'ensemble de ces actions s'inscrit dans une politique globale menée par le gouvernement visant à favoriser l'égalité professionnelle et l'émancipation économique des femmes. De nouvelles actions seront prises dans le cadre du comité interministériel pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui se tiendra au début de l'année 2023, présidé par la Première Ministre.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Katiana Levavasseur](#)

**Circonscription :** Eure (2<sup>e</sup> circonscription) - Rassemblement National

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 3130

**Rubrique :** Femmes

**Ministère interrogé :** Égalité femmes-hommes, diversité et égalité des chances

**Ministère attributaire :** Égalité femmes-hommes, diversité et égalité des chances

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [15 novembre 2022](#), page 5316

**Réponse publiée au JO le :** [22 novembre 2022](#), page 5588