

# A S S E M B L É E   N A T I O N A L E

1 7 <sup>e</sup>   L É G I S L A T U R E

## Compte rendu

### Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

– Audition, ouverte à la presse, de M. Jean-Pierre Farandou,  
ministre du Travail et des Solidarités ..... 2

– Présences en réunion ..... 22

Mercredi  
21 janvier 2026  
Séance de 17 heures

Compte rendu n° 30

SESSION ORDINAIRE DE 2025-2026

**Présidence  
de Mme Véronique  
Riotton,  
présidente**



**Mercredi 21 janvier 2026**

*Présidence de Mme Véronique Riotton,*

*présidente de la Délégation aux droits des femmes*

*La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a auditionné, **mercredi 21 janvier 2026**, M. Jean-Pierre Farandou, ministre du Travail et des Solidarités.*

La réunion commence à 17 heures 05

**Mme la présidente Véronique Riotton.** Nous recevons M. Jean-Pierre Farandou, ministre du travail et des solidarités, pour une audition consacrée à un enjeu crucial pour l'égalité entre les femmes et les hommes : l'égalité professionnelle, et plus particulièrement l'égalité salariale. Elle s'inscrit dans le cadre des travaux menés par Mme Duby-Muller, Mme Firmin Le Bodo et Mme Lebon, dont je salue l'engagement constant sur ces sujets. Leurs conclusions seront rendues le 27 janvier et nourriront utilement le débat parlementaire à un moment décisif, puisque la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale constituera l'un des grands chantiers sociaux de l'année 2026.

Si le sujet continue à nous mobiliser avec autant de constance, c'est parce que, malgré des avancées législatives indéniables, l'égalité salariale demeure trop souvent un principe plus qu'une réalité. Les écarts de rémunération persistent à un niveau élevé et produisent des effets cumulatifs tout au long de la vie des femmes, affectant leur carrière, leur autonomie économique et, à terme, le montant de leur pension de retraite.

Ces inégalités ne sont pas le fruit de situations individuelles, isolées. Elles résultent de mécanismes structurels profondément ancrés : la dévalorisation historique des métiers féminisés, la persistance de stéréotypes de genre, le recours massif au temps partiel, plutôt subi, l'impact durable de la maternité sur les trajectoires professionnelles, ainsi que les obstacles à l'accès aux responsabilités, à la progression de carrière et aux métiers les mieux rémunérés.

La semaine dernière, lors d'une table ronde organisée par la délégation, nous avons échangé avec des chercheuses, des journalistes et des expertes sur plusieurs enjeux particulièrement saillants. Ces discussions ont notamment mis en lumière le poids persistant de l'âgisme dans le monde du travail, qui demeure un angle mort des politiques de l'égalité et pénalise fortement les carrières des femmes à partir de

45 ans. Elles ont également souligné le rôle central des stéréotypes dans l'orientation professionnelle, la gestion des carrières et l'accès aux responsabilités, ainsi que les limites de la conciliation entre vies professionnelle et familiale, faute d'organisation du travail réellement adaptée. Les débats ont enfin montré combien les outils existants, au premier rang desquels l'index de l'égalité professionnelle, peinaient à rendre pleinement compte des écarts réels et à produire des effets correctifs durables.

Votre présence, monsieur le ministre, nous permet d'ouvrir un échange direct sur les orientations du gouvernement en matière d'égalité professionnelle et sur la méthode retenue pour la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale.

Nous souhaiterions vous entendre sur le calendrier d'examen du projet de loi de transposition, sur ses grandes lignes et sur les choix structurants qui seront opérés. Nous serons également attentifs aux réponses apportées sur plusieurs points de vigilance identifiés par la délégation, parmi lesquels l'impact de la réforme sur les petites et les moyennes entreprises, sur les risques de contentieux, sur l'articulation avec l'index et la question essentielle de la classification des métiers et de la reconnaissance des compétences dans les secteurs féminisés.

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances souhaite pleinement jouer son rôle dans cette séquence législative et se tient à votre disposition pour travailler étroitement avec le gouvernement afin que la transposition de la directive soit à la hauteur des enjeux, permette des avancées concrètes pour les femmes et contribue à faire de l'égalité professionnelle une réalité effective dans les entreprises.

**M. Jean-Pierre Farandou, ministre du travail et des solidarités.** Je vous remercie de me donner l'occasion de m'exprimer devant vous sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sujet sur lequel j'ai eu l'occasion de travailler en tant que dirigeant d'entreprise, à la fois à l'intérieur de l'entreprise et dans un cercle « entreprise et mixité » où dirigeants et dirigeantes d'entreprise se réunissaient régulièrement pour partager les bonnes pratiques et essayer de faire avancer le sujet.

Ma fonction de ministre du travail et des solidarités me place en première ligne pour continuer à progresser sur un dossier travaillé depuis longtemps, avec des succès mais aussi des difficultés – il est important de souligner les deux. La situation s'améliore, mais nous sommes encore loin de l'égalité totale et parfaite entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Je m'inscrirai bien sûr dans la lignée de mes prédécesseurs. Il faut toujours être humble dans l'exercice de ces métiers : on trouve en arrivant des sujets et des outils que l'on essaie d'améliorer avant de les passer au suivant.

Je souhaite tout d'abord rendre hommage à Mme Pénicaud. L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, dont j'ai vécu l'introduction dans les entreprises, a indubitablement fait bouger les lignes : même s'il n'est pas parfait, il a le mérite d'exister et concourt, dès lors que l'on y souscrit, à faire avancer les choses et à les mesurer. L'évaluation est intéressante et les scores de progression sont sensibles. La comparaison entre les premiers niveaux mesurés lors de l'introduction de l'index et ceux observés actuellement montre, dans quasiment tous les secteurs et pour toutes les tailles d'entreprises, des progressions significatives.

La loi Copé-Zimmermann, à la fois simple et très forte, a également produit des effets. Elle impose un seuil de représentation de 40 % de femmes au sein des conseils d'administration. La plupart des entreprises que je connais s'y sont conformées, sans difficulté majeure. Le seul léger effet de perturbation tient au fait que certaines femmes, du fait de leurs qualités et de leurs mérites, se retrouvent à occuper plusieurs postes d'administratrices et peuvent ainsi manquer en tant que cadres dirigeantes.

La loi défendue par Mme Rixain, sensiblement de même nature, posait le sujet de manière quantitative, avec des objectifs précis de chiffres, de volumes et de dates. Elle aussi accomplit son travail en faveur de la féminisation de la fonction de cadre dirigeant dans les entreprises et de l'accès des femmes à des postes importants au sein des comités exécutifs. J'ai vécu sa mise en place, qui s'avère plus compliquée que celle relative à la féminisation des conseils d'administration, car elle pose la question des viviers. Il faut bien, pourtant, commencer quelque part et cette loi nous fait avancer.

Ce triptyque législatif a donc vraiment produit des effets concrets et quantitativement positifs.

Venons-en au sujet des salaires. Vous connaissez les chiffres, mais il est bon de les partager avant d'en discuter. L'écart salarial moyen mesuré en 2023 entre les femmes et les hommes est significatif, puisqu'il s'établissait à 22,2 %. Il s'explique par différentes inégalités. Le temps partiel, beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes, est un premier élément important. Les femmes représentent en effet 77,9 % des salariés à temps partiel. Cette situation est plus souvent subie que choisie, même si cet aspect est difficile à estimer. Cela peut renvoyer à la question des charges parentales qui sont de fait, en France, plus souvent assumées par les femmes que par les hommes, contrairement à certains pays du Nord de l'Europe, plus avancés en la matière. Il faut répondre à cet enjeu avec des outils qui permettent aux hommes de jouer leur rôle dans la garde des enfants. Il en existe quelques-uns, dont certains nouveaux comme le congé supplémentaire de naissance.

Le sujet des temps partiels rejoint par ailleurs celui des rémunérations. Le travail à temps partiel génère en effet des manques de revenus et l'on retrouve

beaucoup de femmes dans la catégorie des travailleurs pauvres, avec les enjeux d'autonomie, d'indépendance et de capacité financière qui s'y rattachent.

Un autre phénomène préoccupant, auquel je n'ai pas été confronté à la SNCF et que j'ai découvert avec étonnement, concerne les maladies professionnelles, dont on constate qu'elles progressent deux fois plus vite chez les femmes que chez les hommes. Cela est lié en partie aux emplois occupés, qui exposent davantage les salariés, en l'occurrence les femmes, à la survenue de troubles musculo-squelettiques, par exemple. Il s'agit d'un sujet singulier, qui méritera que l'on s'y intéresse. Cela rétroagit par ailleurs sur la fragilisation des carrières, exposées davantage à des maladies professionnelles.

Une fois neutralisés les effets du temps partiel, l'écart de salaire entre femmes et hommes est encore de 14,2 %. Le temps partiel n'explique donc pas tout. Cela conduit à envisager la question de fond du caractère genré des métiers, qui a tendance à orienter les femmes vers les métiers moins rémunérateurs et les hommes vers les métiers plus rémunérateurs. Il faut vraiment s'attaquer à ce sujet, sachant que, par principe, aucun métier n'est genré. La construction du caractère genré des métiers part de loin et implique de travailler sur les représentations, y compris dans les familles, à un âge assez jeune, lorsque les jeunes filles commencent à se projeter dans un avenir professionnel, pour combattre cette vision très installée dans les représentations mentales.

Un autre chiffre m'a étonné : seuls 20 % des travailleurs exercent un métier mixte, au sein duquel les proportions d'hommes et de femmes se situent entre 40 et 60 %. Cela signifie que 80 % exercent des métiers non mixtes, où un genre est surreprésenté. Le caractère genré des métiers a des effets très puissants en volume sur les répartitions. Il s'agit d'un sujet de fond, qu'il faut prendre très tôt.

Une fois éliminées les deux grandes causes structurelles que sont le temps partiel et le travail genré, subsiste encore un écart de salaire de 3,8 %, qui renvoie notamment aux pratiques de rémunération. Sur ce sujet, la transparence peut nous aider. Si les éléments précédents ne peuvent être considérés comme de bonnes raisons, ils constituent au moins des facteurs d'explication. Or ce dernier chiffre de 3,8 % nous surprend, car rien ne permet de l'expliquer.

Des pistes, ou en tout cas des thématiques d'action, se dessinent. Il faut ensuite définir des actions pour corriger les éléments structurant les inégalités constatées.

La note moyenne dans l'index de l'égalité professionnelle a gagné entre 5 et 8 points depuis 2019. Des progrès ont donc été accomplis globalement dans les entreprises, même s'ils demeurent insuffisants.

La transposition de la directive européenne est pour moi l'un des grands objectifs parlementaires de l'année. La loi qui en découlera sera importante pour apporter des éléments de correction dans le système qui produit les rémunérations des femmes par rapport à celles des hommes. La France n'est d'ailleurs pas étrangère à cette directive, puisque c'est lors de la présidence française de l'Union européenne, en 2022, que l'impulsion avait été donnée. Il a ensuite fallu du temps pour que l'initiative chemine et revienne dans les États membres. Nous nous devons de respecter l'impulsion que nous avons nous-mêmes provoquée – il faut être cohérent.

Le parti pris de la directive, qui fait écho à la culture du Nord de l'Europe, est la transparence. La condition nécessaire – Est-elle suffisante ? Nous pourrions en débattre – est d'obliger les entreprises à faire preuve de transparence et à communiquer très largement sur les niveaux de rémunération qu'elles pratiquent, afin de permettre une comparaison femmes-hommes. Cette obligation se déclinera en divers mécanismes. Sept indicateurs ont été repris, dont six que nous parviendrons à automatiser.

A également été émise l'idée, à laquelle je souscris et qui peut être débattue, selon laquelle la transparence pourrait concerner aussi les offres d'emploi, avec la présentation de fourchettes de rémunération. Cela présente des avantages et des inconvénients, mais les plus l'emportent sur les moins. Je trouve important de donner cette information, d'indiquer dans les offres d'emploi la fourchette dans laquelle on souhaite installer la rémunération, cette fourchette n'étant pas fondée sur des critères femmes-hommes, mais sur l'expérience, les compétences, etc.

La méthode choisie pour la transposition m'est chère et correspond à la fois à mes valeurs et à mes pratiques. Le travail commencera par une phase de dialogue social avec les organisations patronales d'un côté, les organisations syndicales de l'autre. Les discussions ont été lancées. Sans surprise, employeurs et salariés n'abordent pas le sujet de la même façon. L'idéal serait d'aboutir à une convergence totale. Après tout, pourquoi pas ? Il faut toujours donner sa chance au dialogue social. La situation serait alors très simple, car la loi pourrait transposer l'accord trouvé entre les partenaires. Dans le cas contraire, il faudrait au moins que le dialogue permette de poser les bases d'un compromis, d'un cadre, afin d'asseoir la loi sur des éléments concertés ; cela vaut toujours mieux qu'un passage en force. Le gouvernement prendra ensuite ses responsabilités en arrêtant un projet de texte de loi qui sera présenté au Parlement. Le processus est enclenché.

Je confirme mon intention, donc celle du gouvernement, que cette loi ne traîne pas. Nous ne sommes pas sûrs de pouvoir la faire adopter avant le 7 juin, mais espérons que le circuit parlementaire sera engagé avant, avec un premier passage à l'Assemblée, afin que nous soyons en mesure de voter définitivement le texte au plus tard à la rentrée. Cela dépendra aussi de la tenue éventuelle d'une session extraordinaire du Parlement en juillet. Nous devons auparavant terminer les concertations, sachant par ailleurs que la pause occasionnée par les élections

municipales va ralentir quelque peu le travail parlementaire. Je réitère devant vous mon intention, exprimée publiquement hier, de m'inscrire dans un calendrier permettant que la loi soit votée cette année.

Nous souhaitons en outre que le secteur public soit intégré dans la loi. Cela n'a pas toujours été le cas. Il arrive parfois que l'on commence par le privé, puis que le secteur public suive, avec des délais variables. Notre intention est que public et privé marchent ensemble, dans un mouvement concerté et cohérent.

Les inégalités de retraite sont directement liées aux inégalités salariales. J'ai plaisir à rappeler que le dossier avance, par pas successifs. J'avais en vérité oublié que la réforme de 2023, qui a suscité de nombreux débats, intégrait la volonté de parvenir à l'horizon 2050 à l'égalité parfaite, avec un point intermédiaire de mi-chemin en 2035. Il est intéressant de rappeler cette disposition, qui montre que l'intention est là. Le dernier PLFSS (projet de loi de financement de la sécurité sociale) comporte également des éléments d'amélioration, issus du dialogue social, il faut le souligner, avec par exemple l'amélioration du calcul des retraites pour les femmes ayant eu des enfants, dans le secteur privé, avec une transposition miroir dans le public. Il s'agit d'une marche, qui certes ne permet pas d'atteindre le haut de l'escalier, mais va dans le sens de la réduction des inégalités de pension entre les femmes et les hommes.

Le sujet a tout à fait sa place dans la conférence avec les partenaires sociaux syndicaux et patronaux que j'ai lancée à la fin de l'année 2025 sur la thématique « travail-emploi-retraite ». Il pourra être abordé lors des ateliers qui seront conduits dans ce cadre. Ce sera l'occasion de poursuivre les débats et de faire avancer la réflexion de manière large et explicite.

Le congé supplémentaire de naissance qui va entrer en vigueur constitue une avancée répondant à la nécessité que les pères, ou plus globalement les deux membres du couple, s'occupent de leurs enfants. Il pourra être utilisé de différentes manières : les parents pourront le prendre ensemble, ou l'un après l'autre, voire le scinder par mois. Le dispositif est pertinent et vient compléter l'existant en matière de congé parental, avec l'idée que les premiers mois d'un enfant et les liens qui s'installent alors avec ses parents sont forts et importants. La loi va dans le bon sens, car elle favorise l'égalité recherchée entre les membres de la famille.

L'aspect de contrôle n'est pas étranger à la politique conduite par le gouvernement. L'inspection du travail est en l'occurrence son bras armé. Il faut savoir que 15 à 20 % des signalements de l'inspection du travail concernent ces sujets. On constate que les inspections du travail, qui sont souveraines et indépendantes, se saisissent du sujet et mettent la pression nécessaire pour que les lois et les règlements soient respectés dans les entreprises.

La santé au travail des femmes est également un élément majeur, avec l'émergence de sujets spécifiques aux femmes – cela peut sembler contradictoire avec la notion d'égalité, mais la bonne manière de travailler l'égalité consiste parfois, de façon pragmatique et réaliste, à reconnaître l'existence de spécificités. L'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) y travaille et le cinquième plan Santé au travail, que je suis en train de mettre au point, comportera à la fois des éléments globaux et des aspects propres aux femmes. La question de la santé au travail me tient à cœur – c'est ma culture SNCF qui ressort fortement. Les salariés, hommes ou femmes, ne sont pas dans l'entreprise pour se blesser, voire pire. La médecine du travail a également un rôle à jouer. Elle peut évoluer et contribuer davantage à la prise en compte de ces sujets.

Par ailleurs, la question des violences conjugales faites aux femmes nous amène à nous interroger : jusqu'où aller ? Comment agir ? Ce sujet est délicat car on entre dans la vie personnelle, intime. Certaines entreprises, dont la SNCF, développent des initiatives intéressantes. Que faire à partir du moment où une salariée victime de violences conjugales l'exprime dans l'entreprise ? Nous pouvons encore progresser dans ce domaine.

Des progrès considérables restent également à accomplir en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles faites aux femmes au travail. Même la SNCF, pourtant républicaine et soucieuse d'être irréprochable, ne l'était pas – j'emploie l'imparfait à dessein, puisque je n'y travaille plus. Il est douloureux de constater qu'en 2026, de tels sujets existent encore. Nous sommes encore loin de les avoir éradiqués et il faut y travailler, avec rigueur et intensité.

Face à ces enjeux, il faut oser mettre sur la table des réponses structurelles, quasiment sociétales et culturelles. Le sujet comporte également des aspects normatifs, de règlement et de cadre, qu'il faudra veiller à faire respecter, sur un mode plus coercitif.

Même si nous pouvons en débattre avec vous en tant que parlementaires, il ne faut pas oublier que tout cela se passe dans le monde du travail. Nous aurons gagné lorsque toutes les entreprises, les petites comme les grandes, seront convaincues, lorsque les chefs d'entreprise, les équipes de direction, les DRH, les managers de proximité seront convaincus. Cela nécessite un travail de diffusion, d'écoute, de dialogue. Cette dimension ne doit pas être oubliée. Les plus beaux règlements et normes du monde, même relayés par quelques inspecteurs du travail, ne seront pas suffisants. Il faut qu'une bascule culturelle s'effectue vraiment dans les entreprises. Or la situation est inégale : certaines entreprises sont très en avance, d'autres dans la bonne moyenne, d'autres très en retard. Il faut continuer à travailler inlassablement pour venir à bout de ce sujet majeur. Cela prendra vraisemblablement quelques années. Nous avons besoin de votre délégation, qui est très utile pour aiguillonner l'écosystème sur ces thématiques. Il s'agit d'un sujet de longue haleine où, comme



dans le tango argentin, on fait des pas tantôt en avant, tantôt en arrière. L'important est que le mouvement général progresse.

Je serai très heureux de vous recevoir pour que vous m'exposiez le contenu de votre rapport, que nous poursuivions la discussion et envisagions ensemble la manière dont vos travaux pourraient enrichir les plans d'action que le gouvernement peut déployer sur la cause de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Mme la présidente Véronique Riotton.** C'est tout l'intérêt de la chorégraphie entre nos travaux et la mission réalisée par Virginie Duby-Muller, Agnès Firmin Le Bodo et Karine Lebon, auxquelles je laisse la parole.

**Mme Virginie Duby-Muller, rapporteure.** Je vous prie d'excuser notre collègue Karine Lebon, qui devait se rendre à La Réunion et sera de retour pour la présentation officielle du rapport.

Alors que la France doit transposer la directive européenne sur la transparence salariale d'ici le 7 juin 2026, les inégalités salariales demeurent à un niveau élevé. En 2023, dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes était inférieur de 22,2 % à celui des hommes. Une partie de cet écart s'explique par un moindre volume de travail annuel, lié à une présence plus discontinue sur le marché du travail et à un recours plus fréquent au temps partiel. Toutefois, même à temps de travail identique, l'écart reste de 14,2 %, révélant une inégalité structurelle persistante. S'y ajoute un différentiel de près de 19 % entre les professions dites féminines et celles majoritairement masculines, qui traduit une dévalorisation durable de certains métiers.

L'index de l'égalité professionnelle a indéniablement permis une prise de conscience et une amélioration du taux de conformité des entreprises, mais son efficacité reste relative et le Haut Conseil à l'égalité a souligné, dans son rapport de mars 2024, qu'à peine 1 % des entreprises y étaient effectivement assujetties et qu'un quart seulement des salariés étaient couverts. En janvier 2025, la Cour des comptes a pointé le risque d'un outil devenu avant tout un signal réputationnel sans garantie d'une égalité réelle des pratiques salariales, sans parler des possibilités de contournement qui nous ont été révélées par certaines personnes auditionnées.

La directive européenne ouvre une étape décisive, avec notamment le renversement de la charge de la preuve en matière de discrimination salariale. Dès lors que des éléments objectifs existent, il reviendra désormais à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination. Ce changement de paradigme renforcera les droits des salariés et accroîtra le risque juridique pour les entreprises, ce qui suppose une transposition claire, complète et anticipée.

Comment entendez-vous procéder pour respecter l'échéance de juin 2026 et garantir l'effectivité des nouvelles obligations, alors que d'autres textes européens ont connu des retards importants dans leurs déclinaisons réglementaires ?

Par ailleurs, l'essor de l'intelligence artificielle (IA) dans le processus de recrutement et de gestion des carrières soulève de nouvelles inquiétudes. Utilisés sans garde-fou suffisant, ces outils peuvent reproduire, voire amplifier des biais existants en s'appuyant sur des données historiquement inégalitaires. Comment le gouvernement entend-il encadrer l'usage de l'IA dans les services RH, afin qu'il ne devienne pas un facteur supplémentaire de reproduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes ?

Je souhaite enfin connaître votre position sur deux propositions que nous aurons l'occasion de présenter formellement à la délégation.

La première consiste à confier l'action de groupe en matière de discrimination salariale pour les salariés du privé aux conseils de prud'hommes, afin d'en garantir l'accessibilité et l'effectivité. Avez-vous un avis sur ce point ?

La seconde concerne l'organisation du travail et la présence des femmes sur le marché de l'emploi. Les 10 % d'écart salarial liés au temps partiel et aux carrières discontinues échappent au champ de la directive, mais pèsent lourdement sur les salaires et sur les pensions des femmes, inférieures de près de 40 % à celles des hommes. Quelles mesures le gouvernement entend-il instaurer, en complément de la directive européenne ?

**Mme Agnès Firmin Le Bodo, rapporteure.** Notre rapport compte vingt et une propositions, classées en trois thématiques.

La directive européenne doit être transposée en juin 2026. Or le calendrier que vous nous proposez conduira vraisemblablement à une adoption de la loi au-delà de cette date. Je crois malgré tout important d'envoyer un signal fort quant à la volonté de la France de se mettre en conformité en temps et en heure sur un sujet aussi majeur que l'égalité salariale entre hommes et femmes. Avez-vous l'intention, dans le projet de loi, de transposer *stricto sensu* la directive, ou bien comptez-vous aller plus loin ? La création d'un observatoire vous semble-t-elle opportune ? Si oui, qui pourrait en être le pilote ? Le Haut Conseil à l'égalité pourrait-il par exemple jouer ce rôle ?

Ma deuxième question concerne l'accompagnement qui devra être apporté aux entreprises dans la mise en place de ces nouvelles dispositions. Je pense notamment aux petites entreprises employant entre 50 et 250 salariés. Avez-vous la volonté d'inclure dans la loi ou de prévoir en parallèle des mesures permettant aux entreprises d'être proactives et visant à les accompagner dans la mise en place des nouveaux indicateurs index ?

**Mme la présidente Véronique Riotton.** Nous en venons aux interventions des orateurs et oratrices des groupes.

**Mme Marie-Pierre Rixain (EPR).** Depuis soixante ans, nous vivions dans la certitude d'un progrès vers un monde des droits des femmes consubstantiels à un ordre mondial fondé sur le droit et la raison. En ce début de mois de janvier, un nouveau cycle de révolte se fait jour, un front de refus face à un horizon médiocre, injuste, inégal pour les femmes qui refusent de se soumettre à une feuille de route assumée, à la fois impérialiste et rétrograde.

Les droits des femmes ne peuvent pas être les otages d'un nouvel ordre mondial brutal. Si la protection de nos démocraties est l'enjeu du XXI<sup>e</sup> siècle, alors lever les obstacles à l'accès des femmes aux ressources économiques, politiques, sociales, scientifiques doit être une priorité pour toutes et tous.

Or, dans le cadre de sa stratégie de sécurité nationale, Donald Trump souhaite imposer une vue hégémonique également en matière d'égalité professionnelle, en rappelant que les États-Unis souhaitent éliminer notamment les pratiques dites D&I (diversité et inclusion).

La France, n'opposant pas universalisme et égalité entre les femmes et les hommes, a mis en place des politiques publiques inédites : la loi Copé-Zimmermann de 2011, l'index de l'égalité professionnelle et la loi du 24 décembre 2021. Les chiffres attestent notamment de l'efficacité de cette dernière loi, qui instaure des objectifs chiffrés en matière de féminisation des instances dirigeantes et des cadres dirigeants : entre 2021 et 2025, la France a gagné seize places en matière de part des femmes occupant des postes à très haute responsabilité dans le cadre du Global Gender Gap Index 2025 établi par le Forum économique mondial.

Les inégalités salariales et professionnelles participent à l'invisibilisation politique et à la domination symbolique des femmes. Dans une société où le pouvoir économique occupe une place centrale, dissoudre ces inégalités doit constituer une priorité pour permettre aux femmes de sortir d'une non-reconnaissance sociale, économique et politique.

Les entreprises qui se saisissent de ce sujet savent que l'égalité professionnelle est par ailleurs un avantage compétitif car elle crée de la valeur pour toutes et tous. Selon France Stratégie, une convergence des seuls taux d'emploi et d'accès aux postes de direction entre femmes et hommes rapporterait en moyenne à la France 7 % du PIB, soit environ 150 milliards d'euros.

Les entreprises font face à des enjeux géopolitiques inédits. Comment les accompagner, dans le cadre de notre diplomatie d'entreprises, face à des actions d'ingérence intolérables ? Les services de l'État sont-ils opérationnels pour s'assurer

du respect par les entreprises de plus de 1 000 salariés du premier jalon de la loi du 24 décembre 2021, à savoir 30 % de femmes parmi les instances dirigeantes et les cadres dirigeants ?

**M. Jean-Pierre Farandou, ministre.** Je confirme ma volonté de passer cette loi le plus vite possible, ce qui suppose de l'inscrire, en lien avec chaque chambre du Parlement, à l'agenda du premier semestre 2026. La transposition est une obligation ; nous allons la faire. Cela me semble possible : je ne vois pas pourquoi le gouvernement ne parviendrait pas à finaliser un texte, tout en ménageant la phase d'écoute et de concertation préalable. Il appartiendra ensuite au Parlement de faire son travail.

La manière dont se posent les termes du débat est sans surprise. Il faut comme souvent trouver un équilibre. D'une manière générale, transposer un règlement européen impose de réfléchir avant d'alourdir le texte, ce qui reviendrait à pénaliser nos entreprises. Il faut accepter le débat et ne pas l'écarter d'un revers de main.

La cause est importante et mérite que l'on y réfléchisse. Elle s'inscrit par ailleurs dans une histoire. La France ne part pas de rien, contrairement à d'autres pays européens où il existe moins d'éléments tangibles : elle dispose des lois précédentes et notamment de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, qui a le mérite d'exister même s'il n'est pas parfait.

Nous sommes dans une phase de transition entre deux systèmes, qui nécessite que l'on en discute. Les organisations patronales souhaitent que la transposition soit la plus ajustée possible, tandis que d'autres profiteront de l'opportunité pour proposer des compléments qu'ils jugent nécessaires.

Ces généralités étant posées, le débat concerne tout d'abord le champ d'application du texte, sachant que la directive concerne les entreprises de plus de 100 salariés alors que les pratiques en place en France englobent les entreprises à partir de 50 salariés. J'entends les arguments invitant à descendre jusqu'à 50 salariés, mais ne faudrait-il pas alors trouver un compromis, sous la forme d'un ajustement des politiques rendant les mesures plus légères à supporter par les plus petites entreprises, par exemple en prévoyant un curseur ?

On sent en outre une réticence de certaines entreprises à l'idée de devoir publier une fourchette des salaires dans les offres d'emploi. Certaines sont gênées de rendre transparentes leurs pratiques salariales en matière d'embauche et estiment que cela pourrait compliquer la négociation salariale. Il faut entendre ces arguments. Je pense, même avec ma casquette précédente de chef d'entreprise, que les avantages d'une telle mesure l'emportent sur les inconvénients. On peut toutefois en débattre.

Concernant la fourchette elle-même, la question se pose de savoir s'il faut la normer. Je suis en la matière sensible aux arguments qui mettent l'accent sur le fait

que les histoires et les secteurs sont différents et qu'il faut en tenir compte. Il faudra discuter de ces modalités fines et trancher le moment venu.

Le troisième élément de discussion concerne les sanctions : jusqu'où aller dans ce domaine ? J'ai travaillé en Belgique pendant quelques années et je pense comprendre la mentalité et la culture de l'Europe du Nord, qui combinent une forme de confiance en la responsabilité des partenaires avec une clarté et une grande fermeté dans l'application des règles.

La directive est très exigeante sur la transparence. Elle comporte un arsenal puissant de sanctions en cas de non-respect des procédures, qui permet d'espérer obtenir, bon gré mal gré, une réelle transparence. En revanche, quand les écarts sont établis, elle ne sanctionne pas l'absence ou la non-application d'un plan d'action et renvoie au dialogue social dans les entreprises ou au droit préexistant. Ce point fait débat : faut-il aller plus loin ? Comment ? Nous avons quelques idées sur la question, mais laissons le débat s'instaurer. Chaque avis est légitime et l'on peut espérer, en écoutant les arguments des uns et des autres, parvenir assez rapidement à une forme de convergence, à un compromis acceptable. Je me sens capable de finaliser un texte assez vite après les élections municipales et de prendre mes responsabilités pour présenter le projet de loi.

D'ici là, les concertations engagées devront se poursuivre, y compris avec les parlementaires qui, comme vous, sont intéressés par le sujet et ont des choses à dire et à proposer. On peut aussi espérer que vous soyez des relais auprès du Parlement. Cela permettrait peut-être de disposer d'un socle de parlementaires favorables au projet de loi et d'animer le débat. Cela peut avoir son utilité dans les commissions, qui feront évidemment leur travail. Nous aurons notamment des échanges avec les commissions des affaires sociales du Sénat et de l'Assemblée nationale, ce qui permettra d'élargir le nombre de parlementaires amenés à examiner le texte.

Les nouvelles mesures vont changer les habitudes des entreprises : il faudra donc les accompagner, en leur proposant des formations, en particulier pour les DRH. Il sera également important de rappeler aux chefs d'entreprise l'esprit de la loi, ce que l'on en attend et, de façon plus instrumentale, les modalités d'application, même si nous avons essayé de leur simplifier la vie en automatisant le plus d'indicateurs possible – l'un d'eux devra toutefois être calculé manuellement : cela devra être élaboré. Il faudra accompagner les entreprises, éventuellement avant l'entrée en vigueur de la loi et en tout cas après, pour que le dispositif se mette en place très rapidement. Nous en discuterons avec les organisations patronales, qui sont des relais importants auprès des petites, des moyennes et des grandes entreprises, afin de progresser sur le sujet.

Je distinguerai observation et observatoire. Il est intéressant d'observer ce qui se passe ; je retiens l'idée. La création d'un observatoire est-elle le meilleur

moyen pour cela ? Peut-être ; je n'écarte pas cette possibilité. Nous pourrions discuter des modalités. Le Haut Conseil à l'égalité serait-il le bon instrument pour effectuer cette observation ou bien faut-il créer une instance *ad hoc* ? Je suis ouvert à la discussion, mais pragmatique : il me paraît toujours mieux de capitaliser sur l'existant, car cela évite de multiplier les machins dont notre République a le secret. La mission sera claire, la manière de la remplir aussi et les résultats de cette observation devront être largement partagés avec tous ceux qui s'y intéressent.

Mme Rixain a raison de suivre de près les résultats de la loi dont elle est à l'initiative. En 2025, 74 % des entreprises comptaient moins de 40 % de femmes parmi leurs cadres dirigeants, et 64 % moins de 40 % de femmes dans leurs instances dirigeantes. La première marche de l'objectif, fixée à 30 %, doit en principe être atteinte en mars 2026 : on risque fort de constater un écart. Il y a encore du travail. Le palier suivant est en 2029 ; la publication prévue aura bien lieu. Il sera intéressant de comprendre les éventuelles difficultés rencontrées, y compris par des chefs d'entreprise plutôt actifs sur le sujet, afin de définir les plans d'action et les bonnes pratiques à développer pour y remédier. Ces objectifs seront plus difficiles à atteindre que ceux fixés par la loi Copé-Zimmermann – il n'a pas été si compliqué de féminiser les conseils car cela reposait sur de simples nominations, en particulier lors des renouvellements ; cela a parfois eu pour effet que certaines femmes ont été nommées dans plusieurs conseils, mais ce n'est pas gênant – toutefois, cela ne signifie pas qu'il ne faut pas agir : il vaut toujours mieux admettre une difficulté et la traiter. Vous appelez à la transparence sur le déploiement de ces mesures : cela me paraît important, et nous le ferons.

Concernant les ingérences étrangères en matière de pratiques D&I, qui ont beaucoup choqué les entreprises françaises, il faut être factuel : certains dirigeants accordent visiblement peu d'importance à la RSE (responsabilité sociale des entreprises) en général et à l'égalité femmes-hommes en particulier. Nous savons d'où cela vient ; l'émetteur de ces idées continue d'ailleurs à bouleverser l'équilibre du monde. La SNCF, peu exposée aux États-Unis, a pu poursuivre dans cette voie. En revanche, la situation est plus compliquée pour les entreprises destinataires du fameux courrier et qui ont des intérêts aux États-Unis. L'État français a convoqué l'ambassadeur américain pour dénoncer cette évidente ingérence dans les pratiques des entreprises françaises. Cela s'est depuis un peu calmé et cet incident a finalement eu un effet de révélation : les entreprises qui abordaient la RSE et l'égalité femmes-hommes de manière superficielle, parce qu'elles y étaient obligées, ont profité de l'occasion pour se désengager, tandis que les entreprises vraiment convaincues, et elles sont nombreuses, ont poursuivi.

Au fond, les effets concrets ne sont pas massifs, même s'ils sont désagréables. Nous avons toutefois été déçus par quelques grandes entreprises prestigieuses, qui ont assez rapidement allégé les dispositifs en la matière. Cela étant, la loi est un rempart : les obligations fixées par la loi française s'appliquent en France.

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Pourriez-vous nous apporter des précisions sur les 80 % de métiers non mixtes et les 20 % de métiers mixtes ?

Je souhaite également vous interroger sur la question des violences conjugales. La France a ratifié la convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui appelle les pays signataires à prendre des mesures pour atténuer autant que faire se peut l'impact des violences domestiques dans le monde du travail. Au sein de cette convention, la recommandation n° 206 énumère des exemples, des propositions qui ne sont pas contraignantes mais de bon augure. Or la France a fait le choix de les ignorer, contrairement à de nombreux autres pays, qui ont décidé de les appliquer. Les questions des violences conjugales et du monde du travail sont étroitement liées. L'autonomie des femmes est en effet un facteur permettant de sortir d'une situation de violences conjugales. Le lieu de travail est souvent l'endroit dans lequel le conjoint ou l'ex-conjoint violent vient retrouver la femme victime pour essayer de perpétuer les violences. Il y a donc urgence à protéger ces femmes à travers le monde du travail.

Permettez-moi de citer quelques exemples mentionnés dans la recommandation n° 206. À l'été 2022, le gouvernement irlandais a annoncé la mise en place d'un congé spécifique pour les salariés et salariées victimes de violences conjugales. Ce congé peut leur permettre d'aller au commissariat, de faire une visite d'appartement, de se rendre chez des parents, c'est-à-dire de prendre le temps de gérer cette situation difficile sans contrainte professionnelle.

En Espagne, les personnes victimes de violences domestiques ont droit à la mobilité géographique et au changement du lieu de travail. Bien évidemment, une telle mesure n'est pas réalisable pour les entreprises ne disposant que d'un seul site. Elle l'est toutefois dans certaines grandes entreprises. Toutes ne l'appliquent pas et il me semblerait intéressant d'inclure ce point dans la loi.

En Nouvelle-Zélande, les victimes bénéficient de dix jours de congé rémunéré et d'une dispense de préavis en cas de démission pour pouvoir réagir rapidement et s'adapter à la situation.

Le gouvernement entend-il utiliser la convention n° 190 de l'OIT et suivre la recommandation n° 206 ? J'ai déposé une proposition de loi en ce sens qui peut constituer une base de travail.

**Mme Fatiha Keloua Hachi (SOC).** Le groupe socialiste souhaite soulever la question du congé menstruel. Cette mesure a été proposée par plusieurs groupes politiques à l'Assemblée nationale, dont le mien, et nous avons examiné à la fois un texte écologiste à l'Assemblée nationale et un texte socialiste au Sénat. Elle est très attendue par les femmes victimes de règles douloureuses les plaçant dans l'incapacité de travailler. L'absence d'un congé menstruel dédié, sans jour de carence, les oblige

à poser des congés payés, des RTT, un arrêt maladie avec des jours de carence entraînant des baisses de salaire. Il s'agit d'une injustice, que la société est prête à réparer, mais à laquelle la politique tarde à remédier.

Certaines entreprises ont d'ores et déjà instauré ce congé pour leurs salariées, avec des retours très satisfaisants. Toutes les femmes qui en ont besoin devraient y avoir accès, quel que soit leur lieu de travail. Or une circulaire de la direction générale des collectivités locales du 21 mai 2025 demande aux préfets de s'opposer systématiquement au congé menstruel accordé par les collectivités locales. La mise en place d'un tel congé nécessite donc une réelle volonté politique.

Je voudrais connaître votre position sur le congé menstruel : y êtes-vous favorable et, si oui, un calendrier a-t-il été envisagé ?

**Mme la présidente Véronique Riotton.** Nous en venons aux questions des autres députés.

**Mme Graziella Melchior (EPR).** Les femmes de plus de 50 ans cumulent les inégalités : taux d'emploi plus faible, écarts salariaux qui se creusent avec l'âge, précarité accrue et retraite inférieure de 40 % en moyenne à celle des hommes. Malgré leur expérience, elles sont souvent écartées des formations et des promotions, ce qui a un effet de stagnation sur leur rémunération. Elles sont aussi souvent discriminées à l'embauche.

Quelles mesures concrètes votre ministère envisage-t-il pour briser ce plafond de verre senior ? Comment comptez-vous garantir un accès réel à la formation, lutter contre les discriminations à l'embauche et améliorer la qualité de l'emploi pour ces femmes, afin qu'elles puissent travailler dans la dignité et préparer une retraite décente ?

**Mme Marie-Pierre Rixain (EPR).** Le travail rémunéré est au centre de nos liens sociaux. Pour les femmes, le travail n'est pas seulement une activité économique, mais aussi un vecteur d'émancipation et la garantie d'une autonomie financière sans laquelle toute forme de liberté serait illusoire. C'est la raison pour laquelle l'égalité salariale demeure pour les femmes la conquête originelle, condition de leur survie quotidienne pour beaucoup, et nouveau champ des possibles en matière de décisions économiques ou publiques pour d'autres.

L'égalité salariale a été consacrée dans la Constitution en 1946, dans le traité de Rome en 1957, puis dans le Code du travail en 1972. À chaque étape, les femmes ont nourri dans notre pays l'espoir, trop souvent déçu, que ce principe fondateur d'une reconnaissance pleine et entière se matérialiserait enfin sur leur bulletin de salaire. De fait, les chiffres de l'Insee relatifs au revenu salarial moyen dans le secteur privé en 2023 s'imposent comme une réalité injustifiable : en France, les femmes ne perçoivent que 78 centimes pour chaque euro gagné par les hommes. Dans un pays



où elles représentent 53 % des titulaires d'un master, d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent, la persistance de tels écarts constitue une source d'incompréhension et une anomalie économique.

L'opacité salariale constitue le terreau sur lequel prospèrent les inégalités de salaires depuis cinquante ans. Elle se manifeste souvent en silence, de manière insidieuse, cachée et cumulative. Les comparaisons salariales sont le plus souvent difficiles à établir tant les employeurs ne publient qu'exceptionnellement les grilles de salaire. Comment une femme pourrait-elle faire valoir son droit à une égalité salariale sans disposer de ces éléments indispensables ?

C'est cette réalité que la directive européenne du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations entend corriger. Elle impose notamment aux entreprises de rendre visibles leurs écarts de rémunération. Faire la lumière sur les rémunérations est aussi pour les entreprises une manière de renouveler une gouvernance sociale parfois dogmatique, d'introduire davantage de rationalité et de limiter les effets des biais stéréotypés.

Comment œuvrez-vous à convaincre les entreprises de s'en saisir, la transparence des salaires étant par ailleurs un puissant levier de compétitivité, de performance sociale et économique, de confiance et de cohésion ? Une fois le salaire devenu une donnée stable, connue de toutes et de tous, l'expérience talent devra en effet se distinguer sur d'autres aspects : formation continue, opportunités de carrière, conciliation des temps de vie. Les entreprises devront faire la différence sur d'autres paramètres que celui du salaire. La directive est en cela un robuste catalyseur d'égalité professionnelle, en plus d'être un instrument d'égalité salariale.

**M. Jean-Pierre Farandou, ministre.** Un métier est considéré comme mixte si la proportion d'hommes et de femmes qui l'exercent se situe entre 40 % et 60 %, dans un sens ou dans l'autre. Or cela ne concerne que 20 % des salariés. Les 80 % restants travaillent donc dans des secteurs où la proportion est de 70 / 30 ou 80 / 20, ce qui démontre le caractère genré des métiers – en tout cas beaucoup plus que je l'imaginai.

On peut faire l'hypothèse que ces répartitions s'expliquent par une approche et un vécu genrés des salariés. Lorsqu'on tire la pelote, on s'aperçoit que le problème vient de loin et qu'un travail de fond doit être mené, tant auprès des jeunes filles que des jeunes garçons, pour leur expliquer très tôt que tous les métiers leur sont accessibles et qu'il n'existe aucune prédestination. Toutefois, on constate encore une orientation implicite dans les familles, dans les représentations et dans les discussions qui ont lieu au moment où un jeune doit choisir son métier, qui conduit à ce résultat dans le monde du travail.

Nous connaissons évidemment l'existence de la convention n° 190 de l'OIT et nous nous inscrivons dans son esprit. Sur l'aspect juridique, nous considérons que

le droit du travail français est conforme et qu'il n'est donc pas nécessaire de le corriger. Nous sommes en outre tout à fait d'accord avec les bonnes pratiques et les intentions d'amélioration.

Beaucoup de choses se font déjà en matière de violences conjugales. Il existe de ce point de vue deux situations. La première est extrême, quand la victime et son bourreau travaillent dans la même entreprise : le problème cesse alors d'être privé et devient celui de l'entreprise, qui doit intervenir directement, séparer, protéger. Il existe notamment des droits d'alerte.

La deuxième, que j'ai connue à la SNCF, concerne le cas d'une salariée – car les victimes sont le plus souvent des femmes – qui informerait son supérieur hiérarchique qu'elle subit des violences conjugales, ou qui porterait sur elle des traces de coups. Même si cela relève de la sphère du privé, certaines entreprises proposent des systèmes d'écoute, d'aide et de prise en charge. Cela repose toutefois sur le volontariat, le dialogue social, les accords passés dans l'entreprise : rien n'est normé ni imposé, même si de telles procédures sont chaudement recommandées.

Des dispositifs comme ceux que vous citez, monsieur Boyard, se développent dans le monde de l'entreprise. La SNCF accorde des jours à la victime pour qu'elle puisse par exemple porter plainte ; elle lui propose une assistance juridique gratuite avec mise en contact avec des associations, car certaines personnes ne connaissent pas leurs droits et se trouvent démunies. La SNCF possédant par ailleurs des logements, elle peut, ce qui n'est pas le cas de toutes les entreprises, en mettre un à disposition afin de permettre à une victime de quitter le lieu des violences, seule ou avec ses enfants.

Nous recommandons vivement aux entreprises de s'emparer de ces sujets, en fonction de leurs possibilités, de leur taille, de l'action sociale sur laquelle elles peuvent s'appuyer pour offrir ce type de secours dans les situations d'urgence. Nous agissons, par exemple en élaborant des guides. Sans doute pourrait-on faire plus et mieux. Nous pouvons y travailler avec les branches, proposer des campagnes, des accompagnements. Il faut que les entreprises se saisissent de la thématique des violences conjugales car elles peuvent jouer un rôle pour aider les personnes concernées à gérer ces situations très compliquées. Pour le moment, nous ne raisonnons pas en normes et en lois, mais en accompagnement, en appui des branches.

Concernant les sujets spécifiques liés à la santé des femmes, j'avoue éprouver une gêne à utiliser les termes de santé sexuelle et reproductive.

**Mme la présidente Véronique Riotton.** Le terme consacré est DSSR (droits et santé sexuels et reproductifs).

**M. Jean-Pierre Farandou, ministre.** Certaines entreprises montrent l'exemple en accordant aux salariées des jours de congé lorsqu'elles souffrent de règles douloureuses ou d'endométriose. Il me paraît en effet plus intelligent de conclure des accords d'entreprise que d'obliger les femmes à recourir à un arrêt de travail. En la matière, il vaut mieux être proactif que passif. Les entreprises doivent faire évoluer leur organisation afin que le travail s'adapte à la situation, en préférant une réponse sous forme d'absence accordée plutôt que subie dans le cadre d'un arrêt de travail.

Il y a des choses à faire. À ce stade, le gouvernement n'a pas de projet de loi en gestation. Nous préférons privilégier les branches, le dialogue social, l'animation dans les secteurs ; nous n'en sommes pas à édicter des normes. Il est possible d'effectuer d'énormes progrès grâce aux bonnes pratiques. L'un des leviers dont nous disposons est celui de la médecine du travail, qui pourrait s'emparer de ces sujets et utiliser ses capacités de prescription en matière d'organisation du travail.

Des actions se développent dans le secteur privé : on peut encourager leur progression, la diffusion des bonnes pratiques. Je découvre en revanche qu'il en irait différemment dans le secteur public, où une circulaire l'interdirait.

**Mme Fatiha Keloua Hachi (SOC).** De plus en plus de collectivités proposaient à leurs agentes la possibilité de prendre un congé menstruel, mais une circulaire de mai 2025 a demandé aux préfets de s'y opposer.

Il est bien de travailler branche par branche, mais ce sera très long. J'attends que le gouvernement soit proactif, pas forcément sous la forme d'un projet de loi, mais en accédant à la volonté des parlementaires de faire des propositions de loi sur le sujet.

**M. Jean-Pierre Farandou, ministre.** Sur ce dernier point, je respecte la liberté totale et complète des parlementaires.

Je ne connais pas la loi qui s'applique à la fonction publique. Elle me paraît surprenante, même si elle doit, comme toute loi, avoir ses raisons. Le ministre de la fonction publique a identifié cette difficulté, qui paraît quelque peu anachronique, et est en train d'étudier des solutions.

Je reconnais l'existence de ces sujets. Il faut ensuite avoir le courage de s'y attaquer. Je suis fidèle au principe du dialogue social et à la volonté de laisser les entreprises s'organiser en tenant compte de leurs spécificités. Il faut toujours être prudent avant de traiter un problème par la norme, même si cela est parfois nécessaire ; il faut trouver le bon équilibre. Comptez sur moi et sur le ministère du travail pour promouvoir ces thématiques, dans une discussion active avec les partenaires sociaux et les secteurs professionnels.

Nous disposons par ailleurs d'une opportunité pour concrétiser notre volonté d'action en matière de santé au travail. Nous souhaitons en effet aller plus loin dans la reconnaissance des sujets spécifiques aux salariées dans le cadre du plan de prévention des risques professionnels que nous sommes en train de préparer. Il proposera un contenu nouveau, qui sera un élément important d'innovation sociale en faveur de la prise en compte des spécificités féminines.

En amont des problématiques concernant les femmes seniors, il me semble nécessaire de considérer la situation des seniors d'une manière globale, hommes et femmes. Il faut que les seniors travaillent davantage dans notre pays : ils en ont envie et nous en avons besoin. Trois jours après mon arrivée au gouvernement, j'ai présenté une loi résultant d'un accord interprofessionnel sur le travail des seniors. Cela signifie que les partenaires sociaux se sont emparés du sujet en proposant des dispositifs visant à promouvoir l'emploi des seniors. Sans doute d'autres éléments pourraient-ils être ajoutés, mais une impulsion forte est ainsi donnée à ces sujets.

Je ne suis pas sûr que ce texte comporte des dispositifs spécifiques aux femmes. Nous pourrions éventuellement y réfléchir ensemble : je veux bien travailler à un complément portant sur des sujets plus spécifiquement féminins. Les situations que vous avez décrites me semblent s'appliquer aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Le fait par exemple que l'on ne forme plus les salariés au-delà de 50 ans ne se limite pas aux femmes : cela concerne tout le monde. La détérioration de la manière dont l'entreprise s'occupe de ses salariés de plus de 50 ans ne me paraît pas genrée. Les difficultés rencontrées par les femmes sont-elles plus lourdes ? C'est possible.

**Mme Graziella Melchior (EPR).** Elles partent de plus loin.

**M. Jean-Pierre Farandou, ministre.** En tout cas, le mauvais traitement que certaines entreprises – pas toutes : il ne faut pas généraliser – infligent aux seniors est très installé culturellement : on a l'impression que l'entreprise ne compte plus sur vous quand vous atteignez 50 ans, alors qu'il vous reste encore dix à quinze ans de travail devant vous. Il faut travailler sur le sujet pour les hommes comme pour les femmes. Si des questions spécifiques émergent pour les publics féminins, nous pourrions en discuter et voir comment améliorer les dispositifs si nous en avons l'occasion.

Il est possible que les femmes soient victimes de discriminations supplémentaires, mais la principale réside dans le seul fait d'être senior. Vous avez parlé d'âgisme : le premier facteur de discrimination, c'est l'âge. Il faut commencer par combattre globalement les inégalités liées à l'âge, qui ne me semblent pas genrées, puis voir si d'autres facteurs jouent pour les femmes.

**Mme la présidente Véronique Riotton.** Je vous remercie, monsieur le ministre. Nous avons entendu votre proposition de travailler avec notre délégation :

peut-être nos collègues souhaiteront-elles, dans cette optique, remettre leur rapport à vos services et à vous-même. Nous espérons par ailleurs que le projet de loi transposant la directive européenne sera déposé très prochainement.

*Ces débats sont accessibles sur le portail vidéo du site de l'Assemblée nationale à l'adresse suivante :*

<https://assnat.fr/k1SyW9>

\*

\* \*

La réunion s'achève à 18 heures 20

### **Membres présents et excusés**

*Présents.* - M. Louis Boyard, Mme Agnès Firmin Le Bodo, M. Guillaume Gouffier Valente, Mme Fatiha Keloua Hachi, Mme Graziella Melchior, Mme Marie-Pierre Rixain.

*Assistait également à la réunion.* - Mme Sophie Mette.