

N° 341

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2011-2012

Enregistré à la Présidence du Sénat le 8 février 2012

RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la proposition de loi de Mme Claire-Lise CAMPION et plusieurs de ses collègues relative à l'égalité salariale entre les **hommes** et les **femmes**,*

Par Mme Claire-Lise CAMPION,

Sénatrice

(1) *Cette commission est composée de : Mme Annie David, président ; M. Jacky Le Menn, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Claude Jeannerot, Alain Milon, Mme Isabelle Debré, MM. Jean-Louis Lorrain, Jean-Marie Vanlerenberghe, Gilbert Barbier, vice-présidents ; Mmes Claire-Lise Campion, Aline Archimbaud, Catherine Deroche, M. Marc Laménie, Mme Chantal Jouanno, secrétaires ; Mmes Jacqueline Alquier, Natacha Bouchart, Marie-Thérèse Bruguière, MM. Jean-Noël Cardoux, Luc Carvounas, Mme Caroline Cayeux, M. Bernard Cazeau, Mmes Karine Claireaux, Laurence Cohen, M. Yves Daudigny, Mme Christiane Demontès, MM. Gérard Dériot, Jean Desessard, Mme Muguette Dini, M. Jean-Léonce Dupont, Mme Odette Duriez, MM. Guy Fischer, Michel Fontaine, Mme Samia Ghali, M. Bruno Gilles, Mmes Colette Giudicelli, Christiane Hummel, M. Jean-François Husson, Mme Christiane Kammermann, MM. Ronan Kerdraon, Georges Labazée, Claude Léonard, Jean-Claude Leroy, Hervé Marseille, Mmes Michelle Meunier, Isabelle Pasquet, M. Louis Pinton, Mmes Gisèle Printz, Catherine Procaccia, MM. Gérard Roche, René-Paul Savary, Mme Patricia Schillinger, MM. René Teulade, Michel Vergoz, André Villiers, Dominique Watrin.*

Voir le(s) numéro(s) :

Sénat : 230, 342, 334 et 342 (2011-2012)

SOMMAIRE

Pages

AVANT-PROPOS	5
I. LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DEMEURENT À UN NIVEAU PRÉOCCUPANT EN DÉPIT DE LA VOLONTÉ DU LÉGISLATEUR	7
A. L'ÉGALITÉ SALARIALE, UN OBJECTIF RÉAFFIRMÉ AVEC CONSTANCE PAR LE LÉGISLATEUR	7
1. <i>Les principes</i>	7
2. <i>Le rapport de situation comparée</i>	8
3. <i>Les négociations obligatoires</i>	8
a) Au niveau des branches	8
b) Au niveau des entreprises	9
B. DES INÉGALITÉS IMPORTANTES DEMEURENT	10
1. <i>Le temps de travail</i>	10
2. <i>Les emplois occupés par les femmes</i>	10
3. <i>L'effet des discriminations</i>	11
II. UNE VOLONTÉ POLITIQUE FORTE EST NÉCESSAIRE POUR FAIRE RECULER LES INÉGALITÉS SALARIALES	12
A. UNE VOLONTÉ POLITIQUE QUI FAIT AUJOURD'HUI DÉFAUT	12
1. <i>Une absence de volonté de sanctionner les entreprises défailtantes</i>	12
2. <i>Une absence d'ambition budgétaire</i>	13
3. <i>Une absence de pilotage politique</i>	13
B. DEUX MESURES FORTES POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE	13
1. <i>La conclusion d'un accord sur l'égalité salariale</i>	13
2. <i>La réalisation du rapport de situation comparée</i>	14
EXAMEN DE L'ARTICLE	17
• <i>Article unique</i> Obligation de conclure un accord collectif sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de transmettre le rapport de situation comparée sous peine de sanctions financières	17
TRAVAUX DE LA COMMISSION	21
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA RAPPORTEURE	33
ANNEXES	35
TABLEAU COMPARATIF	57

Mesdames, Messieurs,

Près de quarante ans après l'entrée en vigueur de la loi du 22 décembre 1972, qui a posé dans le code du travail le principe de l'égalité rémunération des femmes et des hommes, force est de constater que beaucoup de chemin reste à parcourir.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes reste élevé, de l'ordre de 25 %, et les femmes ne bénéficient toujours pas d'opportunités de carrière professionnelle identiques à celles des hommes. Elles demeurent peu nombreuses dans les équipes dirigeantes des grandes entreprises, sont sous-représentées dans les fonctions d'encadrement ainsi que dans les métiers les plus qualifiés. Les stéréotypes continuent de peser sur les choix d'orientation des jeunes filles, ce qui conduit encore trop souvent à les cantonner dans des métiers réputés exiger des qualités « féminines », ceux de l'enfance et des services à la personne par exemple.

De surcroît, les femmes subissent, depuis une dizaine d'années, les conséquences de la dérégulation de l'économie et de la hausse de la précarité qui en a résulté. La grande majorité des travailleurs à temps partiel ou en contrat à durée déterminée sont des femmes et les contrats à temps très partiel, moins de quinze heures par semaine, sont de plus en plus nombreux. Les revenus que les salariées retirent de ce type d'emploi ne leur permettent évidemment pas de vivre décemment. On imagine aisément les difficultés financières que rencontrent notamment les femmes qui élèvent seules leurs enfants lorsqu'elles ne parviennent pas à trouver un emploi stable et à temps complet.

Votre commission est convaincue que c'est par la négociation collective, dans les branches mais aussi dans les entreprises, au plus près des réalités, que les inégalités entre les hommes et les femmes pourront être résorbées. Pour autant, elle considère que la négociation collective doit être appuyée par une volonté politique affirmée et que les politiques publiques doivent être complémentaires des mesures impulsées au niveau des branches professionnelles ou dans les entreprises.

Or, la question de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes a été largement délaissée par le Gouvernement, au cours des dernières années, comme en témoigne notamment la baisse drastique des crédits consacrés à cette politique.

L'adoption de cette proposition de loi marquera donc une rupture avec ce désintérêt porté aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes et enverra un signal fort aux acteurs de l'entreprise pour qu'ils placent ce sujet en tête de leurs priorités. C'est pourquoi votre commission vous invite à approuver ce texte, qui se veut la première étape d'une politique ambitieuse pour l'égalité professionnelle.

I. LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DEMEURENT À UN NIVEAU PRÉOCCUPANT EN DÉPIT DE LA VOLONTÉ DU LÉGISLATEUR

Comme le rappelle l'exposé des motifs de la proposition de loi, de nombreux textes ont eu pour objectif, depuis une quarantaine d'années, de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Pourtant, malgré cette volonté maintes fois réaffirmée du législateur, ces inégalités demeurent à un niveau élevé et elles ont cessé de se réduire depuis le milieu des années 1990.

A. L'ÉGALITÉ SALARIALE, UN OBJECTIF RÉAFFIRMÉ AVEC CONSTANCE PAR LE LÉGISLATEUR

La loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 a inscrit dans le code du travail le principe d'égalité de rémunération à travail égal entre les femmes et les hommes. Elle a été suivie par de nombreux autres textes : loi n° 83-635 du 13 juillet 1983, dite loi « Roudy », loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, dite loi « Génisson », loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Ces lois ont permis de mettre en place un ensemble de dispositions destinées à assurer l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

1. Les principes

Les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail posent le principe de **l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**. Il faut entendre par rémunération le salaire et tous ses accessoires payés par l'employeur. Ce principe d'égalité de rémunération s'entend « *pour un même travail ou pour un travail de valeur égale* ». L'article L. 3221-4 précise que sont considérés comme ayant une valeur égale « *les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ».

L'égalité entre les femmes et les hommes est également abordée dans le code du travail sous l'angle de la **lutte contre les discriminations** : l'article L. 1132-1 dispose en effet qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération, d'intéressement et de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de

classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son « *sexe* ».

2. Le rapport de situation comparée

La loi « Roudy » de 1983 a mis en place un outil fort utile pour évaluer l'ampleur des inégalités : le **rapport de situation comparée** (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Obligatoire dans les entreprises de plus de trois cents salariés, ce RSC est soumis pour avis au comité d'entreprise. Il permet de comparer, pour chaque catégorie professionnelle de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes, sur la base d'indicateurs précis.

Dans les entreprises de plus de deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue, en son sein, une commission de l'égalité professionnelle. Elle est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le RSC.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, c'est le rapport annuel que l'employeur doit remettre au comité d'entreprise sur la situation économique de l'entreprise qui aborde la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

L'article 99 de la loi de 2010 portant réforme des retraites a prévu que ces rapports comportent, à compter du 1^{er} janvier 2012, un **plan d'action** destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action fixe des objectifs et les mesures à prendre pour les atteindre et les évaluer.

Pendant, l'obligation d'établir un RSC n'est que **très imparfaitement respectée** par les entreprises : les contrôles effectués par l'inspection du travail ont montré que seules 45 % des entreprises concernées le réalisaient.

3. Les négociations obligatoires

Considérant que l'égalité professionnelle et salariale ne peut être réalisée sans la mobilisation des partenaires sociaux, le législateur a instauré des obligations de négocier.

a) Au niveau des branches

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les branches professionnelles doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De plus, elles doivent organiser, tous les trois ans, une négociation consacrée « *aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées* ». Dans ce cadre, doivent être discutées, notamment, les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que les conditions de travail et d'emploi, notamment pour les salariés à temps partiel.

Selon les chiffres communiqués par Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail, à votre rapporteure, trente-sept accords de branche consacrés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été signés, en 2010, et cent quarante-neuf accords de branche ont abordé ce sujet.

b) Au niveau des entreprises

Dans les entreprises où est constituée une section syndicale, deux négociations annuelles obligatoires sont prévues.

- La première porte sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation doit permettre d'aborder des sujets tels que les conditions d'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises d'au moins cinquante salariés qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle résultant de cette négociation ou qui, à défaut d'accord, n'ont pas mis en œuvre le plan d'action prévu dans le rapport de situation comparée s'exposent à une pénalité, égale à 1 % au maximum de leur masse salariale.

- La seconde négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle se déroule dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs. **C'est cette obligation de négocier sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes que la proposition de loi vise à renforcer, en l'assortissant d'une sanction financière.**

En 2010, environ deux mille accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont été signés.

B. DES INÉGALITÉS IMPORTANTES DEMEURENT

En dépit de ces dispositions législatives, les femmes gagnent toujours 25 % de moins que les hommes, comme le montre une étude de 2006 de la Dares¹. Si les inégalités salariales ont eu tendance à se réduire à partir des années 1970, ce mouvement de baisse des inégalités s'est interrompu depuis le milieu des années 1990, ce qui est particulièrement préoccupant.

1. Le temps de travail

Le fait que 80 % des salariés à **temps partiel** soient des femmes explique une part significative de cet écart salarial. Toutefois, si l'on considère le salaire horaire brut total, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est encore de 16 %. Il est de 13 % si l'on prend en compte seulement le salaire horaire de base, dans la mesure où les femmes perçoivent moins de primes et effectuent moins d'heures supplémentaires et complémentaires que les hommes.

2. Les emplois occupés par les femmes

Les **effets de structure** liés à la nature des postes de travail qu'occupent les femmes expliquent aussi une partie des inégalités.

Les femmes occupent moins souvent que les hommes des **postes qualifiés** ou avec des **responsabilités d'encadrement**. Comme Françoise Milewski, économiste à l'OFCE, l'a indiqué à votre rapporteure, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont souvent assez faibles à l'embauche mais ils s'accroissent avec le temps car les hommes bénéficient de promotions plus rapides que leurs collègues féminines.

Les carrières des femmes sont plus souvent **discontinues** que celles des hommes : plus de 60 % des CDD sont occupés par des femmes et les interruptions de carrière qui en résultent, de même que celles liées à la maternité, freinent la progression de carrière des femmes et diminuent leur ancienneté dans l'entreprise.

Le partage, toujours très inégal, des **tâches domestiques** - assumées à 80 % par les femmes - est un autre facteur qui gêne leur progression de carrière. Il rend plus difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et les éloigne des postes qui comportent une lourde charge de travail ou qui exigent une grande disponibilité horaire.

¹ Cf. « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes », direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), Premières informations-Premières synthèses, n° 44-5, octobre 2008.

En amont de l'entrée dans la vie professionnelle, les choix d'**orientation** et de **spécialisation** des jeunes filles les portent vers des métiers et des secteurs moins rémunérateurs que ceux choisis par les garçons. Il est ainsi frappant de constater que les femmes diplômées des deuxième et troisième cycles universitaires gagnent près d'un tiers de moins, par heure rémunérée, que les hommes de même niveau de diplôme, alors que les écarts sont plus réduits chez les salariés sans diplôme.

3. L'effet des discriminations

Les effets de structure n'expliquent cependant pas la totalité des différences de salaires entre hommes et femmes. **Environ dix points d'écart salarial demeurent inexpliqués.** Prudents, les chercheurs de la Dares notent que cet écart non expliqué tient, pour partie, à des caractéristiques individuelles, mal prises en compte par les statistiques. Mais ils conviennent également qu'une partie « *est probablement aussi le reflet de pratiques ou de processus inégalitaires ou discriminatoires qui jouent en défaveur des femmes à divers moments de la carrière, voire en amont de la vie professionnelle* ».

Ce constat est partagé par le Conseil économique, social et environnemental (CESE) : il observait, en 2009, que subsiste un écart résiduel de salaire, compris entre 5 % et 11 % selon les études, « *qui, faute de justification, semble relever de la discrimination pure* »¹.

¹ Cf. la communication du CESE, présentée au nom du Bureau par Pierrette Crosemarie, pour la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, « 1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française », janvier 2009.

II. UNE VOLONTÉ POLITIQUE FORTE EST NÉCESSAIRE POUR FAIRE RECULER LES INÉGALITÉS SALARIALES

Une action multiforme, appuyée sur une véritable volonté politique, est requise pour faire reculer les inégalités salariales et professionnelles entre les femmes et les hommes. La proposition de loi soumise au Sénat vise à envoyer un signal fort aux partenaires sociaux afin d'enclencher un cercle vertueux de négociation et de correction des inégalités dans les entreprises.

A. UNE VOLONTÉ POLITIQUE QUI FAIT AUJOURD'HUI DÉFAUT

Plusieurs interlocuteurs auditionnés par votre rapporteure ont souligné que la volonté de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes fait aujourd'hui cruellement défaut.

Le seul domaine dans lequel le Gouvernement a semblé vouloir avancer est celui de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises, mais sans que la démarche retenue emporte véritablement la conviction¹.

1. Une absence de volonté de sanctionner les entreprises défaillantes

La création, par la loi portant réforme des retraites, d'une pénalité imposée aux entreprises dépourvues d'accord ou de plan d'action pour l'égalité professionnelle avait pu être perçue, initialement, comme une avancée.

Mais le décret d'application² pris par le Gouvernement a eu pour effet de **réduire considérablement la portée de cette mesure** : d'abord, l'inspecteur du travail qui constate la carence de l'entreprise doit la mettre en demeure de régulariser sa situation ; l'entreprise dispose alors d'un délai de six mois pour se mettre en conformité ; si elle s'abstient, l'administration peut la sanctionner mais la pénalité n'est pas rétroactive et s'applique seulement à compter de la notification de la sanction ; l'administration peut moduler le montant de la pénalité, dans la limite de 1 % de la masse salariale de l'entreprise, pour la proportionner à la gravité des manquements constatés, ce qui paraît raisonnable ; mais elle peut aussi décider de ne pas appliquer la pénalité si l'entreprise justifie de difficultés économiques...

¹ Cf. les débats sur la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

² Cf. le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Au total, cette accumulation de conditions et de précautions conduit à douter sérieusement de la détermination du Gouvernement à faire appliquer le dispositif de sanction prévu par la loi. Il semble, au contraire, que tout ait été fait pour le rendre inopérant.

2. Une absence d'ambition budgétaire

Les choix budgétaires du Gouvernement depuis plusieurs années traduisent également son peu d'intérêt pour la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Bien que le programme « Egalité entre les hommes et les femmes » soit le plus petit du budget de l'Etat (seulement 20 millions d'euros), il subira en 2012 des « *coupes budgétaires inédites* », pour reprendre les termes employés par notre collègue Aline Archimbaud¹. L'enveloppe budgétaire allouée à ce programme s'inscrit en baisse de 5 %. C'est l'action qui finance les mesures pour l'égalité professionnelle et sociale qui subit les baisses de crédits les plus importantes.

3. Une absence de pilotage politique

Sur le plan symbolique, il est également significatif que le Gouvernement ne comporte pas de ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Gouvernement a bien nommé une déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes, mais cette fonction a été confiée à Sabine Fourcade, qui est par ailleurs directrice générale de la cohésion sociale, déléguée interministérielle à la famille et déléguée interministérielle à l'innovation, à l'expérimentation sociale et à l'économie sociale !

B. DEUX MESURES FORTES POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

La proposition de loi déposée par les membres du groupe socialiste et apparentés contient deux mesures simples destinées à inciter les entreprises à agir enfin avec détermination pour corriger les inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

1. La conclusion d'un accord sur l'égalité salariale

En premier lieu, les entreprises assujetties à l'obligation de négocier annuellement sur les salaires devraient conclure un **accord sur l'égalité**

¹ Cf. l'avis Sénat n° 109, tome VI, fait par Aline Archimbaud au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi de finances pour 2012.

salariale entre les femmes et les hommes. A défaut, elles perdraient le bénéfice d'allègements de cotisations sociales et de réductions d'impôt qui leur sont applicables.

2. La réalisation du rapport de situation comparée

En second lieu, les entreprises qui ne transmettraient pas leur **rapport de situation comparée** à l'inspection du travail dans un délai de quinze jours, avec l'avis du comité d'entreprise, seraient soumises à une **pénalité** égale à 1 % de la masse salariale de l'entreprise.

Les avis exprimés par les partenaires sociaux

La proposition de loi a été transmise aux partenaires sociaux pour consultation, conformément au protocole organisant, à titre expérimental, la concertation avec les partenaires sociaux préalablement à l'examen par le Sénat de propositions de loi relatives aux relations individuelles et collectives de travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

- Parmi les **organisations d'employeurs**, le Medef et l'UPA ont clairement exprimé leur opposition à ce texte. Le Medef indique ne pouvoir « *qu'être en désaccord avec les mesures contraignantes et répressives contenues par le texte* », tandis que l'UPA « *ne souhaite pas que le législateur impose de nouvelles contraintes aux entreprises mais préfère qu'il s'oriente vers un travail pédagogique* ». La CGPME a rappelé son attachement « *à l'objectif d'égalité salariale à compétences égales sur le même poste* » et indiqué qu'il appartient aux entreprises, avec le concours des branches professionnelles, d'engager les actions nécessaires.

- Parmi les **syndicats de salariés**, Force ouvrière a apporté son soutien au texte, tout en suggérant des pistes d'amélioration, notamment pour que la qualité des accords et des rapports de situation comparée puisse être prise en compte : un rapport remis à l'administration peut en effet contenir très peu de données ; de même, un accord collectif peut se contenter de rappeler les termes de la loi et avoir ainsi peu de portée concrète.

La CFE-CGC approuve les sanctions prévues par la proposition de loi et considère qu'elles devraient inciter à la conclusion d'accords collectifs et à la réalisation du RSC. Elle met cependant en garde contre l'effet négatif que la suppression de l'exonération de cotisations sur les bas salaires pourrait avoir sur l'embauche de personnes peu qualifiées.

La CFDT, en revanche, tout en étant parfaitement favorable aux objectifs poursuivis par le texte, doute de l'utilité d'une nouvelle loi pour avancer sur le sujet de l'égalité salariale et craint que les sanctions se révèlent contreproductives, en déstabilisant les équipes de négociateurs et en altérant les termes de la négociation elle-même. Elle plaide plutôt pour que le législateur laisse les partenaires sociaux avancer sur ce sujet dans le cadre de la négociation à venir sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

La CGT recommande de moduler la sanction prévue en fonction du contenu et de la qualité de l'accord relatif à l'égalité salariale. Cela suppose de renforcer les moyens de l'inspection du travail afin qu'elle soit en mesure de réaliser ce travail de contrôle et d'évaluation.

La CFTC est favorable à la proposition de loi sous réserve de deux aménagements : elle souhaite qu'un plan d'action unilatéral puisse être mis en œuvre par l'employeur, en cas d'échec de la négociation relative à l'égalité salariale, et suggère que l'article L. 2323-58 du code du travail soit modifié pour éviter une redondance concernant l'obligation de transmission du rapport de situation comparée.

En complément de ces consultations, votre rapporteure a également procédé à plusieurs auditions dont la liste figure en annexe de ce rapport.

Votre commission est bien consciente que l'adoption de cette proposition de loi constitue seulement une première étape sur la voie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle devra être complétée par d'autres actions : soutien à la négociation collective, découragement du recours aux contrats de travail à temps partiel qui prévoient une durée du travail très courte, campagnes de sensibilisation, lutte contre les stéréotypes, notamment au moment de l'orientation, effort d'exemplarité de la fonction publique et des élus, etc. Le rapport¹ établi par la sénatrice Michelle Meunier, au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, contient d'utiles recommandations dont il conviendrait de s'inspirer.

*

Considérant que la résorption des inégalités de salaires, à postes comparables, constituerait une avancée majeure qui répondrait à l'attente de nombre de nos concitoyens, votre commission vous demande d'adopter cette proposition de loi dans la rédaction issue de ses travaux.

¹ Cf. le rapport d'information Sénat n° 334 (2011-2012) fait par Michelle Meunier, au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

EXAMEN DE L'ARTICLE

Article unique

Obligation de conclure un accord collectif sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de transmettre le rapport de situation comparée sous peine de sanctions financières

Objet : Cet article vise, d'une part, à rendre obligatoire la conclusion d'un accord sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises sous peine de sanction financière, d'autre part, à faire mieux appliquer l'obligation d'établir un rapport de situation comparée en l'assortissant d'une pénalité.

I - Le dispositif proposé

Cet article unique comporte en réalité deux dispositions bien distinctes : la première concerne la conclusion d'accords sur l'égalité salariale, la deuxième le rapport de situation comparée.

• La conclusion d'accords sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Il est proposé de compléter l'article L. 2242-7 du code du travail par un nouvel alinéa rendant obligatoire la conclusion d'un accord collectif.

Dans sa rédaction actuelle, l'article L. 2242-7 indique que la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires effectifs à laquelle sont assujetties certaines entreprises¹ a aussi pour objectif de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Faute d'initiative de l'employeur, la négociation annuelle obligatoire s'engage à la demande d'un syndicat représentatif dans l'entreprise, dans un délai de quinze jours.

¹ L'obligation de négocier chaque année sur les salaires effectifs est prévue au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail. Elle concerne, en application de l'article L. 2242-1 du même code, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives. Une section syndicale peut être constituée dès lors qu'un syndicat a au moins deux adhérents dans une entreprise.

Comme la jurisprudence a eu l'occasion de le préciser¹, le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est une déclinaison du principe général « à travail égal, salaire égal » : il implique que l'employeur doit assurer une égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique. Le principe d'égalité de rémunération s'étend à l'ensemble du salaire et de ses accessoires, notamment les primes².

Le nouvel alinéa qu'il est proposé d'insérer prévoit que, en l'absence d'accord résultant de la négociation annuelle obligatoire, l'entreprise serait privée :

- des allègements ou exonérations applicables aux cotisations prévues à l'article L. 241-1 du code de la sécurité sociale ; il s'agit des cotisations destinées au financement de l'assurance maladie et des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles ;

- de toute réduction d'impôt prévue par le code général des impôts ; la notion de réduction d'impôt doit ici être entendue dans son sens le plus large (exonération, abattement, crédit d'impôt...).

• Obligation de transmettre le rapport de situation comparée sous peine de pénalité

En application de l'article L. 2323-57 du code du travail, les entreprises de trois cents salariés et plus doivent, chaque année, soumettre pour avis au comité d'entreprise³ ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce rapport est également transmis aux délégués syndicaux.

Le rapport de situation comparée (RSC) doit analyser, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes. Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés. L'article D. 2323-12 du code du travail précise la liste de ces indicateurs : répartition des effectifs, durée et organisation du travail, données sur les embauches et les départs, promotions, ancienneté, rémunérations, formation, recours au congé paternité, existence de formules d'organisation du temps de travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle, participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance, etc.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le rapport doit également comporter un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à

¹ Cass. Soc., 29 octobre 1996.

² Cass. Crim., 22 juin 1977 et Cass. Soc., 28 novembre 2000.

³ Dans les entreprises de deux cents salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est obligatoirement constituée au sein du comité d'entreprise. Il lui appartient alors de préparer les délibérations du comité.

venir, les actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Il évalue aussi les mesures prises au cours de l'année écoulée. Une synthèse de ce plan d'action est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage, de mise en ligne sur le site internet de l'entreprise ou par tout autre moyen adapté. Cette synthèse est aussi tenue à la disposition de toute personne qui la demande.

L'article L. 2323-58 du code du travail indique que le rapport, accompagné de l'avis, est transmis, dans un délai de quinze jours, à l'inspecteur du travail.

La proposition de loi tend à introduire à l'article L. 2323-57 un nouvel alinéa qui prévoit d'abord que le rapport est transmis, avec l'avis du comité d'entreprise, des représentants du personnel ou de la commission de l'égalité professionnelle, à l'inspecteur du travail.

En l'absence de transmission du rapport, l'employeur serait soumis à une pénalité égale à 1 % de la masse salariale. Les modalités de recouvrement de cette pénalité seraient fixées par décret.

II - Le texte adopté par la commission

La commission a approuvé l'article unique de la proposition de loi en y apportant seulement des améliorations de forme.

Concernant l'obligation de conclure un accord collectif, elle a précisé que cet accord doit porter spécifiquement sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Elle a également remplacé la référence à l'article L. 241-1 du code de la sécurité sociale par une référence à l'article L. 241-13, relatif à la réduction de cotisations sociales sur les bas salaires, ce qui est plus conforme à l'intention des auteurs du texte.

Concernant l'obligation de transmission du RSC, la commission a adopté deux amendements rédactionnels. Le premier remplace la référence aux « *représentants du personnel* » par une référence, plus précise, aux « *délégués du personnel* » et indique que l'avis du comité d'entreprise est préparé, éventuellement, par la commission de l'égalité professionnelle, qui n'est pas compétente pour rendre elle-même un avis. Le second explicite la notion de « *masse salariale* », qui doit être comprise comme le montant des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année écoulée.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Réunie le **mercredi 8 février 2012** sous la **présidence d'Annie David, présidente**, la commission examine le **rapport de Claire-Lise Campion** sur la **proposition de loi** relative à l'**égalité salariale** entre les **hommes** et les **femmes**.

Annie David, présidente. - Afin d'enrichir notre débat, je vous propose d'entendre, au préalable, le rapport de la délégation aux droits des femmes que nous avons sollicitée sur ce texte.

Michelle Meunier, rapporteure de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. - La délégation aux droits des femmes a été saisie par votre commission pour donner un avis sur la proposition de loi. Je regrette la brièveté du délai dans lequel nous avons dû travailler, cependant je me réjouis que le débat sur les inégalités de salaires soit à nouveau ouvert. Lors des auditions, nous avons entendu le directeur général du travail, les représentants des principales organisations syndicales et le service des droits des femmes au sein du ministère en charge de la cohésion sociale.

Avec ce texte, il s'agit moins de produire de nouvelles règles - notre arsenal législatif est l'un des plus complexes en Europe - que de faire appliquer celles qui existent. En 2010, moins de la moitié des entreprises de plus de trois cents salariés ont transmis à l'inspection du travail le rapport de situation comparée (RSC), obligatoire depuis 1983. La négociation collective est obligatoire, mais seulement trente-sept branches sur plus de mille sont parvenues à un accord spécifique et seules deux mille entreprises ont conclu un accord spécifique en 2010.

Les femmes continuent à gagner en moyenne 25 % à 27 % de moins que les hommes. La pénalité financière en cas d'absence d'accord ou de plan d'action pour l'égalité professionnelle prévue par la loi « réforme des retraites » est entrée en vigueur le 1er janvier dernier : hélas, son contenu coercitif a été atténué par le décret d'application du 7 juillet 2011 et la circulaire du 28 octobre 2011. Les entreprises contrevenantes disposent de six mois pour transmettre un plan d'action. La circulaire confie aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) le soin de juger s'il y a lieu d'appliquer ou non la sanction. Certaines entreprises, en raison de leur bonne foi ou de difficultés économiques, pourront en être dispensées. Enfin, à défaut d'accord, le chef d'entreprise peut mettre en œuvre un plan d'action unilatéral : les syndicats y voient une remise en cause du dialogue social.

La délégation a donc accueilli la proposition de loi comme un signal fort. Les sanctions sont très lourdes. Pourtant, comment accepter la manière dont l'Etat envisage d'appliquer le dispositif existant ? Il est bon, en outre, de parler à nouveau des inégalités salariales, aboutissement d'une accumulation d'inégalités de traitement et de pratiques discriminatoires.

La délégation a adopté sept recommandations. Tout d'abord, nous souhaitons que toutes les entreprises de plus de cinquante salariés remettent un rapport écrit sur les conditions réelles d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Actuellement, le document produit se résume souvent à une paraphrase des dispositions légales ou à un amoncellement de chiffres inexploitable... Nous souhaitons également lancer, dans le cadre d'un plan interministériel de lutte contre les inégalités professionnelles, une campagne d'information pour rappeler la réglementation.

Comment s'étonner que les organisations syndicales soient peu mobilisées, quand les femmes ne représentent que 22 % de leurs membres - et seulement 14,1 % au sein des organisations patronales ? Les unes comme les autres acceptent que nous imposions une représentation plus équilibrée des femmes au sein des instances qui veillent à la mise en œuvre du dispositif. Cependant, le nombre de femmes parmi les adhérents des syndicats varie selon les secteurs : 18 % dans le syndicat de la métallurgie, mais 55 % dans la banque ou l'assurance. Faut-il imposer des quotas, comme dans les conseils d'administration ? Dans un premier temps, faisons en sorte que les listes de candidatures aux élections au comité d'entreprise et à la délégation du personnel autorisent une représentation proportionnelle des femmes et des hommes.

Les femmes de vingt-cinq à trente-cinq ans, sur lesquelles pèse le « soupçon » de la maternité, ont une situation particulièrement fragile dans l'entreprise. Des entretiens obligatoires, avant et après l'interruption de travail, seraient notamment une occasion d'informer la femme des changements qui ont eu lieu dans son service pendant son absence. Le code du travail prévoit le droit à la formation pendant le congé parental, mais aux frais des salariés : il y a lieu de modifier cela.

Tous nos interlocuteurs insistent sur la nécessité de mieux sensibiliser la population. La délégation souhaite un plan interministériel de lutte contre les inégalités professionnelles, afin de maintenir une vigilance collective et créer un réseau territorial de soutien à la négociation collective.

Ce sont les administrations déconcentrées qui mettent en œuvre, au quotidien, les dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle et salariale. Or, à l'heure actuelle, les Direccte et les déléguées régionales aux droits des femmes auprès du secrétariat général pour les affaires régionales (Sgar) ne se concertent pas. Il serait judicieux d'associer les déléguées du Sgar à l'action des Direccte, en particulier pour les programmes régionaux stratégiques. C'est une autre de nos recommandations.

Pour conduire ce plan d'envergure nationale, il manque encore un pilote au niveau national. Seul un ministère aux droits des femmes en aurait la légitimité politique. Nous reprenons donc ce souhait formulé de longue date. A défaut, un délégué interministériel pourrait servir de référent. Nous l'inscrivons aussi dans nos recommandations.

Enfin, les élus locaux que nous sommes doivent faire preuve de vigilance, à l'égard des entreprises, sur nos territoires... mais aussi au sein de nos administrations. La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale prévoit l'intégration de la dimension du genre dans toutes les politiques et les activités des collectivités. Signons et faisons signer cette charte. Imposons, dans les appels d'offres, que les entreprises candidates respectent les obligations légales en matière d'égalité professionnelle. C'est l'objet de la dernière recommandation.

Il y a toujours mille raisons de remettre à plus tard le débat sur les inégalités : hier, la nécessité d'augmenter le niveau de qualification des femmes, aujourd'hui, la crise économique. Et demain ? Sachons saisir l'opportunité de cette proposition de loi pour fixer des objectifs ambitieux aux partenaires sociaux.

Claire-Lise Champion, rapporteure. - *Quel paradoxe : alors que le code du travail affirme le principe de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, un écart de salaire d'environ 25 % persiste. Il a même cessé de se réduire depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Les causes en sont multiples. Le travail à temps partiel, le plus souvent subi, concerne à 80 % les femmes ; elles exercent des métiers en moyenne moins qualifiés que ceux des hommes, ont moins de responsabilités d'encadrement, bénéficient de promotions moins rapides ; les interruptions de carrière liées à la maternité, notamment, freinent leur progression dans l'entreprise et réduisent leurs primes d'ancienneté ; l'emploi féminin est concentré dans des secteurs moins rémunérateurs - métiers autour de la famille et services notamment. Enfin, le poids des stéréotypes et des représentations reste fort et influence les choix d'orientation des filles.*

Et pourtant, une part de l'écart salarial demeure inexpliquée... sinon par des processus discriminatoires. Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il cessé de se réduire depuis quinze ans ? La précarité grandissante du travail est un élément d'explication : 60 % des CDD sont occupés par des femmes et les contrats à temps très partiel se multiplient, par exemple dans la grande distribution. Les « travailleurs pauvres » sont d'abord des femmes, plus particulièrement celles qui élèvent seules leurs enfants. Au bout d'une carrière professionnelle, les écarts de revenus cumulés sont considérables, comme nous l'avons souligné lors du débat sur les retraites.

Pourtant, le législateur a introduit dans le code du travail l'obligation de négocier au niveau des branches et dans les entreprises, en matière d'égalité professionnelle - accès à l'emploi, formation, promotion professionnelle, conditions de travail, conciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales - et d'égalité salariale. Depuis la loi Roudy de 1983, les grandes entreprises ont également l'obligation d'élaborer un rapport de situation comparée. En application de l'article 99 de la loi sur les retraites de 2010, le rapport de situation comparée (RSC) doit comporter un plan d'action avec des objectifs précis. L'absence de plan d'action ou d'accord collectif est passible d'une pénalité - au maximum 1 % de la masse salariale.

Ceci étant, les accords collectifs sont rares et sans grande consistance. L'obligation d'établir le RSC n'est appliquée que dans 45 % des entreprises. Et le décret pris en application de la loi de 2010 a affaibli la portée de la pénalité. Je regrette que le Gouvernement ait ainsi amoindri la mesure qu'il a lui-même fait voter il y a deux ans.

Les obligations prévues par la loi de 2010 sont en retrait par rapport à la loi de 2006 relative à l'égalité salariale. Celle-ci prévoyait une résorption totale des écarts de rémunération à fin 2010. L'objectif ne pouvant être atteint, la loi sur les retraites a purement et simplement supprimé la date butoir. Nous voilà renvoyés aux calendes grecques...

Pour relancer la négociation collective, la proposition de loi comporte deux mesures fortes. Les entreprises devront, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, conclure un accord sur l'égalité salariale, à défaut de quoi elles perdraient le bénéfice des exonérations de cotisations sociales et des réductions d'impôt ; je vous présenterai un amendement à ce sujet. L'autre disposition concerne les entreprises qui ne transmettraient pas le rapport de situation comparée à l'inspection du travail. La pénalité serait de 1 % de leur masse salariale.

Ces mesures inciteront les entreprises à engager enfin une action déterminée. Les obligations existantes sont restées lettre morte faute de sanctions dissuasives ou de volonté de les appliquer. L'égalité salariale est en effet une question de volonté politique. Cette proposition de loi en est la première traduction. Elle devra être complétée par d'autres mesures, que Michelle Meunier a esquissées et qui vont jusqu'au partage des tâches domestiques, sans lequel l'égalité professionnelle restera inaccessible.

Des moyens devront être affectés à cette politique, alors que l'on coupe année après année dans les crédits du programme « Egalité entre les hommes et les femmes ». La dotation budgétaire s'élève à seulement 4,9 millions d'euros en 2012, contre 5,5 millions en 2011. Le nombre de contrats d'égalité et de mixité des emplois recule, les subventions aux associations diminuent.

Cette proposition apportant une première réponse aux difficultés rencontrées par les salariées, je vous invite à l'adopter.

Georges Labazée. - *Les conventions collectives régissent un grand nombre de métiers, ainsi dans le secteur médico-social et des services à la personne, qui est très féminisé. J'approuve pleinement les recommandations du rapport en faveur de la structuration d'un réseau territorial de soutien à la négociation collective. D'un point de vue pratique, il serait intéressant de préciser quelles seront les associations représentatives des collectivités territoriales qui entreront dans ce processus : les conseils généraux seront-ils représentés par l'association des départements de France ? Il en est de même du réseau associatif.*

Catherine Génisson. - *Afin de remédier à l'insuffisante coordination des services de l'Etat pointée par la cinquième recommandation de l'excellent rapport de Michelle Meunier et à leur faible sensibilisation, qui se traduit notamment par la prise en compte trop superficielle du critère de sexe dans les études des Direccte, je propose que les déléguées régionales aux droits des femmes soient replacées au même niveau hiérarchique que les Sgar, afin de pouvoir bénéficier de l'appui du préfet de région pour mobiliser l'ensemble des services de l'Etat sur ces questions. De même, je me félicite de la volonté de recréer un ministère du droit des femmes.*

Il est également très important, dans le prolongement de la septième recommandation, que les collectivités territoriales soient elles aussi sensibilisées : dans la région Nord-Pas-de-Calais, chaque vice-président doit prendre en compte la question de l'égalité professionnelle.

Claire-Lise Champion a tout à fait raison, on n'avance pas beaucoup. L'inégalité salariale n'est souvent que le résultat d'autres inégalités ayant trait à l'embauche, la formation ou encore à la promotion. D'une part, elle s'est accrue du fait de la précarisation du travail, d'autre part, elle est d'autant plus forte que les femmes peinent à accéder aux emplois de direction. Ces constats valant, au-delà du privé, pour les trois fonctions publiques, je déposerai un amendement pour qu'on les prenne en compte.

Il faut également travailler en amont, en luttant contre un certain nombre de stéréotypes par des actions sur l'orientation scolaire des filles et des garçons ou l'articulation des temps de vie, qui n'est elle-même pas sans lien avec l'inégalité salariale car quand l'homme gagne 30 % de plus que la femme, c'est elle qui renonce à son emploi pour s'occuper des enfants ou des parents âgés.

Notre arsenal législatif n'a cessé de s'étoffer depuis la loi Roudy : la loi de 2001 privilégiait la négociation collective et s'appuyait sur les rapports de situation comparée ; celle de 2006, proposée par un gouvernement de droite, a été la première à proposer des mesures coercitives. Mais les remords succédant aux remords, on s'est empressé d'amender ces dispositions reprises dans le projet de loi sur les retraites, d'où la nécessité de passer aux actes, comme le suggère la proposition de loi, en partant des diagnostics établis grâce aux rapports de situation comparée.

Toutefois, ce texte ne suffira pas. L'égalité professionnelle passe par deux conditions : évaluer l'application de la loi en sensibilisant tous les acteurs et se donner les moyens d'agir. Or, comme vous l'avez dit, depuis dix ans, le compte n'y est pas.

Christiane Demontès. - *Tout en partageant le constat et les propositions de nos rapporteuses, je voudrais dire ma colère quand je me souviens du débat sur la loi sur les retraites de l'automne 2010 au cours duquel le ministre, modifiant au détour d'un amendement le texte adopté par l'Assemblée nationale, avait fait valoir que la question de la retraite des femmes ne relevait pas de ce texte mais de l'égalité professionnelle. Avec de grandes envolées, il le promettait, on allait voir ce que l'on allait voir... Je ne peux qu'être triste et en colère de constater que les décrets d'application ont au contraire marqué un recul. Nous devrions être unanimes comme au moment de ce vote. Notre confiance a été trahie, je me sens Gros-Jean comme devant ! On multiplie les textes et tout se passe en effet comme si certains, en particulier ce Gouvernement, se satisfaisaient fort bien de la réalité actuelle.*

Annie David, présidente. - *Ayant participé à ce débat « retraites » et constatant le résultat, je confirme qu'on ne peut qu'être en colère.*

Isabelle Debré. - *Si tout le monde n'était pas en faveur de l'égalité salariale, je ne comprendrais plus notre pays ! Mais la nécessaire volonté politique soulignée par Claire-Lise Campion doit aussi et surtout s'accompagner d'un changement des mentalités. Lorsqu'elle évoque la répartition des responsabilités domestiques et familiales, propose-t-elle de légiférer sur ces questions ?*

Quant à nous, responsables politiques, sommes-nous légitimes pour légiférer, alors que nous ne nous appliquons même pas les lois que nous avons votées en la matière ?

Ronan Kerdraon. - *Vous parlez de M. Fillon pour les législatives ?*

Isabelle Debré. - *Je ne vise personne mais je livre cela à votre réflexion.*

Enfin, madame Campion, lorsque vous envisagez la suppression des exonérations sociales et des réductions d'impôts en l'absence d'accord, ne craignez-vous pas qu'une telle mesure ne contrarie les principes constitutionnels de liberté conventionnelle et de proportionnalité des sanctions ?

Marc Laménie. - *Il faut bien distinguer le cas des entreprises privées de celui des trois fonctions publiques, dans lesquelles l'égalité est tout de même mieux assurée. En revanche, je partage votre souci de mieux associer les chambres consulaires qui n'abordent jamais le sujet dans leurs réunions sur la vie des entreprises.*

Samia Ghali. - *Tout en saluant le travail de nos rapporteuses, je regrette qu'on ait pris depuis plusieurs années des mesures qui ont aggravé les difficultés des femmes : l'interdiction d'inscrire à l'école les enfants de moins de trois ans pénalise d'abord les familles monoparentales. N'oublions pas l'égalité dans la recherche d'emploi, ce qui n'est pas le cas lorsque les crèches considèrent comme non prioritaire la demande d'une mère qui n'a pas déjà un emploi. Je déposerai sans doute un amendement à ce sujet.*

Enfin, les élus demandent aux entreprises de respecter la loi, mais les partis sont prêts à payer de très lourdes amendes pour ne pas appliquer les règles de parité : les politiques ne donnent pas l'exemple. Il est choquant qu'on puisse continuer d'attribuer une valeur marchande aux femmes au point que maintenant, on monnaie leurs droits !

René Teulade. - *Pas plus que pour les retraites, nous ne sommes ici confrontés à un problème économique ou démographique, mais bien à une question fondamentalement politique, à un choix de société. On l'a bien vu avec l'insertion des handicapés, des collectivités préfèrent gonfler la trésorerie de l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) : sans volonté politique, on n'y arrive pas, et cette volonté, nous sommes là pour l'affirmer !*

Chantal Jouanno. - *Notre groupe ne votera pas cette proposition de loi, il s'abstiendra au mieux. La première raison tient au temps insuffisant laissé aux entreprises pour remplir leurs obligations. L'article 99, que nous avons, finalement, voté assez récemment, prévoit des sanctions très lourdes alors que les entreprises ont été prévenues tardivement et que, de surcroît, les négociations en leur sein exigent souvent beaucoup de temps. Les entreprises n'étaient pas prêtes au 1^{er} janvier 2012. Dans un an, nous serons peut-être plus à même de légiférer sur ce sujet, y compris pour envisager un durcissement des sanctions.*

Deuxième raison, la remise en cause des allègements sur les bas salaires me pose un problème de principe. Une sanction exprimée en pourcentage de la masse salariale, c'est-à-dire très schématiquement des profits, me semblerait politiquement moins dangereuse qu'un arbitrage entre la place des femmes et les bas salaires.

Troisième raison, le texte semble ne cibler que les entreprises, alors que l'on constate des inégalités dans les collectivités territoriales et dans la fonction publique d'Etat. Certes, on y trouve nombre de femmes mais surtout en catégorie C. Issue du ministère de l'intérieur, j'ai pu constater qu'il y a encore des progrès à faire pour parvenir à la parité.

L'intérêt de ce texte d'appel sera de susciter au Sénat un débat d'autant plus nécessaire que nous avons régressé non seulement sur les salaires, mais aussi sur la représentation des femmes - la recommandation sur ce sujet mérite considération. Oui, il s'agit bien d'une question éminemment politique, la mission qui m'a été confiée sur l'hyper-sexualisation m'obligeant

à constater que notre société renforce, hélas, une vision de la femme, davantage fondée sur son apparence que sur son intelligence.

Annie David, présidente. - Peut-on vraiment affirmer que les entreprises ont manqué de temps quand l'obligation imposée par la loi Roudy date de 1983 ? L'argument traduit une méconnaissance de la législation antérieure. L'article 99 de la loi de 2010 ayant en réalité repoussé l'entrée en vigueur de ces mesures, elles auraient déjà dû négocier, comme je l'avais fait remarquer à Eric Woerth en séance. Pour avoir participé aux négociations annuelles obligatoires dans l'entreprise, oui j'étais autrefois salariée, je peux vous dire que l'on n'en parlait jamais malgré nos demandes répétées.

Chantal Jouanno. - Depuis des années, tous gouvernements confondus, on s'est assis sur ces textes.

Annie David, présidente. - Bien sûr !

Chantal Jouanno. - N'allons pas reprocher aux entreprises d'avoir simplement constaté que ces textes n'étaient une priorité pour personne. Il n'est pas illégitime d'en rediscuter dans un an, quand on aura le bilan de l'application de l'article 99.

Annie David, présidente. - Nous verrons dans un an, mais je doute fort que la situation ait beaucoup évolué.

Aline Archimbaud. - Il est inadmissible, en particulier pour le Sénat, qu'une loi ne soit pas appliquée. Je suis moi aussi très en colère face à la pesanteur de la société vis-à-vis du droit des femmes. Un vrai ministère aux droits des femmes, doté de réels moyens, devrait être prioritaire.

Au risque de paraître intransigeante, je soutiens aussi, d'expérience, l'instauration de quotas dans le monde syndical, dont la délégation a débattu. Je l'assume, parce qu'il y a toujours une bonne raison : il n'y a pas de candidates. Et l'on sait pourquoi.

Je rejoins ce qui a été dit sur les femmes en recherche d'emploi. Elles sont pénalisées par les carences de la politique de la petite enfance, les missions locales n'ont plus les moyens de financer des gardes d'enfants. Malgré une évolution dans la nouvelle génération, je suis pour les quotas ainsi que pour des pénalités plus fortes pour les partis politiques qui n'appliquent pas la parité. Elles restent insuffisantes alors qu'on culpabilise les femmes qui s'engagent. Face aux pesanteurs, il faut des mesures draconiennes.

Gisèle Printz. - J'étais déjà sénatrice lors du vote de la loi sur l'égalité professionnelle de 2006. Nous croyions alors que tout allait changer, malheureusement, nous en sommes toujours au même point. C'est pourquoi je défends la création d'un ministère aux droits des femmes.

Je regrette que les emplois précaires soient encore trop souvent dévolus aux femmes. Je rencontre les déléguées aux droits des femmes dans les Sgar ; je souhaiterais qu'elles disposent d'un budget propre, établi sur

trois ans, et qu'elles puissent assister aux négociations dans les entreprises, afin d'y promouvoir une autre vision, plus féminine, le monde syndical étant encore trop masculin. Lorsque j'en faisais partie, on me demandait de collecter les cotisations en considérant que j'y parviendrai mieux en tant que femme...

Muguette Dini. - Vous connaissez ma sensibilité féministe et je ne peux qu'approuver tout ce qui a été dit. Si l'inégalité salariale, qui est inacceptable, perdure, c'est avant tout parce que les hommes assument les responsabilités dans les entreprises, comme en politique d'ailleurs. Nous pouvons faire mieux, la loi est nécessaire et il faut l'appliquer strictement. Favorable sur le fond à la proposition de loi, je m'abstiendrai toutefois, compte tenu du contexte électoral, comme nombre d'entre vous l'ont fait sur d'autres textes.

Yves Daudigny. - Puisque le statut des trois fonctions publiques n'établit pas de discrimination, à quoi les inégalités observées tiennent-elles ?

Patricia Schillinger. - Un état des lieux est nécessaire. J'avoue être chagrinée chaque fois que je constate que l'égalité entre les hommes et les femmes n'est toujours pas acquise et que ma fille aussi devra se battre. On parle toujours de politique familiale, mais l'égalité n'est pas la règle. Qu'en est-il en Europe et les pénalités sont-elles les mêmes ?

Jacky Le Menn. - Je veux, après Mme Debré, mettre l'accent sur le rôle de l'éducation pour faire évoluer les mentalités. Je rejoins Mme Dini sur le peu d'attention accordée à ces questions du fait que les positions de direction sont souvent occupées par des hommes. Chef d'établissement hospitalier pendant plus de trente-cinq ans, j'ai vu que, contrairement à ce qu'on aurait pu croire, le statut de la fonction publique ne constitue pas, par le système de la grille indiciaire, une garantie maximale contre les discriminations. Les non-titulaires, d'abord, représentent jusqu'à 15 % du personnel. Pour les fonctionnaires, l'avancement dépend en fin de compte de la notation par les supérieurs. Or ces derniers, y compris lorsque ce sont des femmes, se fondent sur des critères tels que la disponibilité, ce qui désavantage particulièrement les mères de famille. Sur dix ans de carrière, le glissement aboutit à un écart de rémunération de l'ordre de 15 %. Les primes sont elles aussi largement attribuées en fonction de la disponibilité. Les dispositions de la loi HPST en matière d'intéressement ne manqueront pas d'accentuer cette pénalisation des femmes, tendance naturelle de cette administration qui appelle un encadrement par des organismes ou commissions extérieures à l'autorité hiérarchique. Je crains que la situation ne soit guère différente dans les autres fonctions publiques.

Marie-Thérèse Bruguière. - Je le confirme, les commissions paritaires de la fonction publique hospitalière, majoritairement masculines, désavantagent souvent les femmes, par exemple du fait des congés maternité. Pour élargir le débat, j'espère que la mise en place d'un mandat unique,

limitant le cumul à un mandat parlementaire et un seul mandat local, libérera nombre des postes pour les femmes.

Annie David, présidente. - *Tout à fait, mais à la condition que nous mettions tout en œuvre pour imposer la parité - l'objectif n'est pas non plus que les femmes monopolisent les mandats.*

Le rapport au Président de la République de la députée Françoise Guégot, publié le 7 mars 2011, dresse un bilan complet de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Celle-ci est loin d'être exemplaire. J'en veux pour exemple l'administration du Sénat qui ne compte qu'une seule femme sur la douzaine de directeurs de service. Je vous signale par ailleurs qu'un amendement au projet de loi relatif à la précarité dans la fonction publique, en cours de discussion, propose d'instaurer, d'ici à 2018, un quota de 40 % de femmes pour les plus hauts postes.

Michelle Meunier, rapporteure pour la délégation aux droits des femmes. - *La proposition de loi arrive au bon moment. Notre délégation a choisi comme thème de son rapport annuel la question des femmes et du travail, dans une perspective anthropologique, avec l'objectif de formuler des propositions tangibles. Ce thème, qui renvoie à d'autres discriminations, est complètement politique.*

S'agissant de la fonction publique en particulier, je propose que chacun mette en ligne, à la disposition de nos collègues, les documents et références dont il dispose, comme par exemple les travaux du Conseil des communes et des régions d'Europe qui a proposé des mesures concrètes reprises par de nombreux départements tels que la Loire-Atlantique.

Enfin, après avoir entendu la colère, le découragement et les espoirs exprimés ce matin, j'estime que c'est à la fois en tant que parlementaires et qu'élus locaux qu'il nous revient d'agir pour poursuivre la marche de l'égalité pour les femmes en politique.

Claire-Lise Champion, rapporteure. - *La résorption des inégalités salariales exige, comme l'a indiqué René Teulade, une volonté politique forte dont procède cette proposition de loi, même si, notre débat l'a rappelé, cette question participe d'une problématique bien plus large. Nous disposons de multiples moyens d'agir en faveur de cette égalité homme-femme, à commencer par ce débat. Chacun a un rôle à jouer.*

Légiférer sur le partage des responsabilités dans la sphère familiale ? Non, il faut plutôt faire évoluer les mentalités, lutter contre les stéréotypes et mener des actions de sensibilisation, dans lesquelles l'école a un rôle essentiel à jouer. Nous devons aussi traduire concrètement nos recommandations, par exemple en élargissant le congé paternité.

La proposition de loi est la seule façon de faire évoluer la situation actuelle où l'on constate que les textes votés depuis longtemps ne sont pas appliqués : voilà quarante ans que la question est pendante. Quant à la question de l'inconstitutionnalité, notre débat permettra d'enrichir le texte.

Sur les allègements de charges, je pense que leur coût, considérable pour les finances publiques, justifie que l'Etat fixe des contreparties.

EXAMEN DE L'ARTICLE UNIQUE

Claire-Lise Champion, rapporteure. - *Mon premier amendement, rédactionnel, corrige notamment une erreur de référence au deuxième alinéa.*

Chantal Jouanno. - *Nous ne prendrons pas part au vote. Cet amendement me dérange en ce qu'il sous-tend une opposition entre la situation des femmes et la défense de l'emploi, en particulier peu qualifié.*

L'amendement est adopté.

Claire-Lise Champion, rapporteure. - *Le deuxième amendement au quatrième alinéa vise à remplacer l'expression « représentants du personnel » par celle de « délégués du personnel », plus précise. En outre, la commission de l'égalité professionnelle prépare les délibérations du comité d'entreprise, elle ne rend pas elle-même d'avis.*

Catherine Génisson. - *Je l'ai dit, je déposerai des amendements sur les fonctions publiques, dans lesquelles les femmes éprouvent des difficultés d'accès aux postes de direction, ainsi que sur le temps partiel subi qui place certaines femmes dans des situations dramatiques. Pour ce qui concerne cet amendement, je crains qu'en ne mentionnant que les « délégués du personnel », on n'exclue les TPE.*

Claire-Lise Champion, rapporteure. - *Dans les petites entreprises, il n'y a pas de représentant du personnel.*

Catherine Génisson. - *Les salariés mandatés, dont le principe avait été instauré par la deuxième loi sur les trente-cinq heures, ne sont pas forcément des représentants du personnel.*

Annie David, présidente. - *Ces salariés mandatés peuvent remplacer le délégué syndical pour négocier, ce qui relève d'une autre problématique. La rapporteure fera le point sur cette question juridique d'ici à mercredi prochain.*

L'amendement est adopté.

Claire-Lise Champion, rapporteure. - *Le dernier amendement précise ce que recouvre la notion de masse salariale, mentionnée au quatrième alinéa.*

L'amendement est adopté.

La commission adopte l'article unique ainsi modifié.

La proposition de loi est adoptée dans la rédaction issue des travaux de la commission.

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA RAPPORTEURE

- **Jean-Denis Combrexelle**, directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé
- **Emmanuelle Latour**, adjointe à la cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, direction générale de la cohésion sociale
- **Marie-Line Brugidou**, déléguée nationale chargée du secteur emploi, **Lisa Buchet**, juriste au service travail-emploi et **Francine Didier**, expert secteur économie, de la CFE-CGC
- **Françoise Milewski**, économiste, chercheur à l'Observatoire français des conjonctures économiques - Centre de recherche en économie de Sciences Po, membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- **Jean Lardin**, président, **Pierre Burban**, secrétaire général et **Caroline Duc**, conseillère technique chargée des relations avec le Parlement, de l'UPA
- **Marie-Alice Medeuf-Andrieu**, secrétaire confédérale chargée de l'égalité professionnelle, de FO
- **Laurence Laigo**, secrétaire nationale de la CFDT

ANNEXES

Contributions reçues en réponse à la saisine des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs, effectuée en application du protocole organisant, à titre expérimental, la concertation avec les partenaires sociaux préalablement à l'examen, par le Sénat, de la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes :

- contribution de la Confédération générale du travail (CGT) ;
- contribution de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- contribution de la Confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
- contribution de Force ouvrière (FO) ;
- contribution de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- contribution du Mouvement des entreprises de France (Medef) ;
- contribution de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
- contribution de l'Union professionnelle artisanale (UPA).



N/Réf. NPSB-27012012

Montreuil, le 27 janvier 2012

Madame Annie DAVID
Présidente de la Commission des affaires sociales

Madame la Présidente,

Vous avez sollicité notre avis sur la proposition de loi n°230 déposée par Marie-Lise CAMPION et les membres du groupe socialiste et apparentés relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La CGT partage les attendus de l'exposé des motifs :

- le constat de l'existence de nombreux textes visant à avancer l'égalité salariale et professionnelle ;
- la persistance des inégalités existant en matière salariale entre hommes et femmes ;
- les reculs que représente, en matière d'égalité salariale, la loi sur les retraites du 9 novembre 2010 et son décret d'application de juillet 2011.

L'application des lois doit passer par des mesures plus contraignantes que les « incitations » préconisées jusque là.

C'est pourquoi nous ne sommes pas demandeurs de l'ouverture de négociations sur cette question. Cependant nous tenons à vous faire connaître notre avis sur deux points précis abordés dans la proposition de loi n° 230 :

1. Exonérations de cotisations

A l'occasion d'auditions précédentes, nous avons déjà proposé que les exonérations de cotisations soient supprimées aux entreprises qui n'avaient pas fourni de Rapport de Situation Comparée. Car dans ce cas, elles se trouvent en effet dans l'illégalité et ne doivent donc pas bénéficier d'exonérations de cotisations ni de réductions d'impôts. Cette mesure peut donc s'appliquer immédiatement. Or, le projet de loi accorde un nouveau délai supplémentaire puisqu'elle repousse l'obligation de mise en conformité au 1^{er} janvier 2013. Ceci ne saurait recueillir notre accord.

2. Sanctions pour absence d'accord

La sanction de 1% prévue par la proposition de loi, et qui est, elle aussi, fixée au 1^{er} janvier 2013 doit s'appliquer à défaut d'accord, bien sûr, mais aussi en fonction du contenu et de la qualité de l'accord quand il existe et qu'il est transmis. Il devrait d'ailleurs être transmis avec l'avis des IRP. Car il s'agit d'obtenir l'engagement de négociations sérieuses et loyales pour obtenir une suppression effective des écarts de rémunération (comme le prévoyait la loi de 2006) et pas seulement de « punir » les désobéissants.

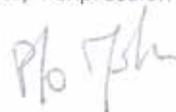
Comme pour les handicapés ou les seniors les employeurs pourraient en effet très bien se contenter de « payer l'amende ».

Sur ce deuxième point la CGT propose que la DIRRECTE effectue un vrai suivi sur l'égalité de façon systématique ce qui nécessite le renforcement des moyens de l'Inspection du Travail.

La proposition va dans le bon sens mais pour la CGT, la hiérarchie des sanctions devrait être la suivante :

- Suppression des exonérations pour toutes les entreprises qui n'ont pas fourni le RSC et l'accord, comme le prévoient la loi depuis le 1^{er} janvier 2012.
- Sanctions en fonction du contenu des accords et documents transmis à l'Inspection du Travail. Pour l'Inspection du Travail, le respect de ces obligations doit devenir une priorité.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de ma considération distinguée.



Nadine PRIGENT
Responsable Nationale de la CGT



Paris, le 8 février 2012

Référence SG 85/LL/SM/FR

Madame Annie DAVID
Présidente de la Commission des Affaires
Sociales au Sénat
15 rue de Vaugirard
75291 PARIS CEDEX 06

Madame La Présidente,

Nous vous remercions d'avoir sollicité l'avis de notre organisation préalablement au débat parlementaire, conformément à la loi de démocratisation sociale, à l'occasion de l'inscription à l'ordre du jour du Sénat de la proposition de loi n°230 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Soucieux de rendre un avis éclairé sur la question qui nous est posée dans le cadre de l'article 2 du protocole organisant la concertation avec les partenaires sociaux préalablement à l'examen de propositions de lois relatives aux relations individuelles et collectives du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle et au regard des arguments que je vous ai présentés lors de l'audition, nous vous demandons de bien vouloir proroger la période qui nous est impartie jusqu'à l'ouverture de la négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, prévue à l'agenda social et qui devrait débiter dans les semaines à venir.

Soyez assurée que la question de l'effectivité du RSC et de la négociation collective est au premier rang des préoccupations de la CFDT

Nous vous prions de croire, Madame La Présidente, en l'assurance de notre meilleure considération,

Laurence LAIGO
Secrétaire Nationale



Le syndical
FD/LB, 20/01/12

Avis de la CFE-CGC sur la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

Objet : étude de la proposition de loi n° 230 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes présentée par Mme la Sénatrice Claire-Lise CAMPION (proposition de loi enregistrée à la présidence du Sénat le 23 décembre 2011)

I. Contenu de la proposition de loi

Cette proposition de loi qui se décline en un article unique, vise à rendre effective l'égalité salariale entre hommes et femmes en prévoyant des sanctions et incitations financières. En effet :

- Elle envisage de **priver**, à partir du 1^{er} janvier 2013, toute entreprise n'ayant pas conclu d'accord définissant et programmant les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, **des allègements et exonérations sur les cotisations sociales de la branche maladie** ainsi que **des réductions d'impôts** dont elle bénéficie.
- Elle prévoit que l'absence de **transmission** du *Rapport de Situation Comparée* ainsi que de l'*avis à l'inspection du travail* dans les quinze jours suivant la consultation exposera l'employeur à une **pénalité équivalente à 1% de la masse salariale** dont les modalités de paiement seront fixées par décret.

II. Mise en perspective par rapport aux textes et données existants

1. Textes existants relatifs à l'égalité salariale

- Loi introduisant des indicateurs dans le rapport de situation comparée

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (Loi Génisson) a complété le contenu obligatoire du Rapport de Situation Comparé qui doit désormais comporter une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise « *sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise* » (art. L.2323-57 C.Trav.).

- Loi introduisant une date butoir pour la suppression des écarts de rémunération hommes/femmes

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes fixait une date butoir au 31 décembre 2010 pour la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

- Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (article 99)

Elle supprime le délai du 31 décembre 2010 pour que l'égalité salariale soit réalisée et instaure une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % maximum des rémunérations, applicable au 1^{er} janvier 2012, à l'encontre des entreprises qui n'auraient pas conclu d'accord sur l'égalité professionnelle ou n'auraient pas défini les objectifs et mesures constituant le plan d'action sur la base de leur RSC.

Le mécanisme de sanction entrera en vigueur le 1^{er} Janvier 2012. La référence à l'échéance du 31 Décembre 2010 étant supprimée. Il en résulte que la sanction de l'inaction de l'entreprise en matière d'égalité homme-femme est différée d'une année.

2. Point sur les données de notre dernière enquête ESOPE

En 2010, le **salaires** mensuel brut moyen est de 4 306€ pour un homme (+4,1%/2009) et de 3 417€ pour une femme (+3,6%/2009) (pour un poste en équivalent temps plein).

L'écart salarial entre hommes et femmes **reste très élevé** : une salariée gagne 20,6% de moins que son homologue masculin (cet écart se creuse légèrement par rapport à 2009 où il était de 20,2%). Autrement dit, un homme touche, en moyenne, un salaire brut supérieur de 26% à son homologue féminin en 2010 (contre 25,3% en 2009). Nous sommes loin de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Dans 46% des cas (contre 43 % en 2009, 42% en 2008), une négociation collective a été conduite dans l'entreprise en application de la loi de mars 2006 relative à l'égalité salariale hommes/femmes.

La loi Génisson du 09/05/2001 **relative à l'égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes reste quant à elle **trop peu appliquée** dans les entreprises. Si dans **67% des cas** (61% en 2009, 69% en 2008) **un rapport de situation comparée** a été établi par les entreprises, dans seulement **54% des cas** (contre 49% en 2009, 54% en 2008) l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'une **négociation annuelle** !

III. Analyse de la proposition de loi

1. Sur le point 2 de l'article unique

Concernant la conclusion d'un **accord sur la suppression des écarts de rémunération**

a. Dispositif existant

La négociation annuelle sur les salaires effectifs vise **également** à définir et à programmer les mesures à mettre en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 ; L.2242-8 C.Trav.).

L'employeur est soumis à une **obligation de négocier** dont la violation est sanctionnée pénalement (L.2243-1 C.Trav.).

b. Contenu de la proposition de loi

La proposition de loi envisage de **priver** toute entreprise n'ayant pas conclu d'accord définissant et programmant les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes **des allègements et exonérations sur les cotisations sociales de la branche maladie** ainsi que **des réductions d'impôts** dont elle bénéficie.

c. Avantages/Inconvénients

- Il s'agirait d'introduire une **incitation à conclure** un accord d'entreprise afin de conserver le bénéfice d'allègements ou d'exonérations sur les cotisations prévues à l'article L.241-1 du code de la sécurité sociale et réductions d'impôt prévues par le code général des impôts.

⇒ La négociation collective doit toujours primer sur des modes de fixation unilatéraux par l'employeur. La conclusion d'accords prévoyant des mesures de suppression des écarts salariaux entre homme et femme demeurant limitée, l'incitation à conclure un accord s'inscrit dans la logique de « sanction » souhaitée par la CFE-CGC.

- L'idée de **supprimer les allègements de charges** « s'inspire » des dispositions de la loi en faveur des revenus du travail du 03/12/08. En effet, le législateur y avait exprimé sa volonté de voir être relancées les négociations salariales obligatoires (NAO) dans les entreprises et les branches par la mise sous conditions des allègements généraux de cotisations patronales, qui constituent un effort important de l'Etat vis-à-vis des entreprises. Cette loi, à la portée très complexe par ailleurs, est restée à ce jour lettre morte, les sanctions visant les entreprises n'ont jamais été mises en œuvre et pour ce qui est des branches le dispositif très complexe ne devrait rentrer en vigueur qu'à compter de janvier 2013...

Par ailleurs, il convient de **rappeler le fondement originel des allègements de charges**. En réduisant le coût du travail au voisinage du SMIC sans abaisser le niveau de rémunération des salariés, les allègements vis(ai)ent à **réduire le chômage des peu qualifiés**, en tentant d'inverser le processus de substitution entre capital ou travail qualifié et travail peu qualifié au profit de ce dernier, tout en préservant leur pouvoir d'achat.

⇒ Il est difficile de comprendre qu'au nom de l'égalité de traitement salarial entre les hommes et les femmes l'on puisse envisager de pénaliser ceux qui du fait de leurs caractéristiques socio-économiques se trouvent éloignés du marché de l'emploi. Les allègements de charges lorsqu'ils visent réellement l'embauche de personnel non qualifié consistent en effet en un investissement dans le capital et le potentiel humain.

2. Sur le point 4 de l'article unique

Concernant la transmission du **Rapport de Situation Comparée** et de l'**avis**

a. Dispositif existant

L'art. 2323-58 al. 2 C.trav. prévoit la transmission du rapport de situation comparée et de l'avis à l'inspecteur du travail dans les quinze jours (entreprises de plus de 300 salariés).

b. Contenu de la proposition de loi

La proposition de loi prévoit que l'absence de **transmission** du *Rapport de Situation Comparée* ainsi que de l'**avis à l'inspection du travail** dans les quinze jours suivant la consultation exposera l'employeur à une pénalité **équivalente à 1% de la masse salariale** dont les modalités de paiement seront fixées par décret.

c. Avantages/Inconvénients

Malgré de nombreuses interventions législatives et réglementaires, l'inégalité structurelle demeure. C'est pourquoi **les sanctions financières prévues par la proposition de loi** à l'encontre des entreprises méconnaissant leur obligation de négocier sur l'égalité salariale constituent **une mesure utile pour la CFE-CGC**. En effet, la CFE-CGC, certes attachée à des logiques de prévention en matière d'égalité des genres, considère aussi que l'efficacité de la lutte doit également passer par une logique de "répression".

Il faudra être particulièrement vigilant sur les modalités de mise en œuvre de cette pénalité qui n'est pas sans rappeler celle à laquelle s'exposent les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle (art. 99 loi portant réforme des retraites). Pour mémoire, le décret d'application (décret du 7 juillet 2011) a dénaturé l'objectif poursuivi par la loi en l'assortissant de modalités de mise en œuvre qui ne sont pas de nature à garantir l'effectivité de la sanction désormais prévue par le législateur. Outre la possibilité d'accorder aux entreprises des délais supplémentaires pour se mettre en conformité, le décret autorise surtout l'administration à moduler (voire à supprimer) la sanction financière à la lumière de situations standard qu'il lui appartient d'apprécier.

Paris, le 1^{er} février 2012

**AUDITION DE FORCE OUVRIERE
PAR LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES DU
SENAT**

Objet : Proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

1. Bilan de la législation en vigueur

Depuis 40 ans, les lois visant la promotion de l'égalité se sont succédé, mais le bilan d'application de la législation actuelle reste minime à considérer l'arsenal législatif et réglementaire existant.

La loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale posait l'échéance du 31 décembre 2010 pour la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ce qui était une avancée.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a purement et simplement abrogé cette échéance.

Elle a certes prévu une sanction financière, mais cette sanction n'est applicable qu'aux entreprises non couvertes par un accord collectif ou un plan d'égalité professionnelle au 1^{er} janvier 2012.

De plus, le montant de cette pénalité sera fixé par l'autorité administrative (inspection du travail), au cas par cas, sans pouvoir dépasser 1% des rémunérations.

Aucune exigence salariale n'est alors maintenue.

C'était donc un recul en ce qui concerne l'égalité salariale, pourtant déterminante à l'égalité professionnelle.

FORCE OUVRIERE s'est exprimé maintes fois sur ce point, notamment dans le cadre du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle.

Nous avons marqué notre total désaccord avec un dispositif résultant de la loi de 2010 et de son décret d'application, qui loin de faire avancer l'égalité professionnelle, fragilise et discrédite le respect de la réglementation juridique en la matière.

On est clairement à rebours des avancées de la loi du 23 mars 2006, dont le non-respect, par les pouvoir public eux même, n'est pas sans lien avec la réforme en cours.

2. Obstacles à une réelle égalité salariale

- Bien évidemment le coût pour les entreprises qu'impliquerait un réel rattrapage des inégalités salariales,
- Les aspects sociétaux, moraux et l'exercice de la maternité qui fondent les différences d'emplois offerts aux hommes et aux femmes,
- L'absence d'obligation pesant réellement sur les entreprises en la matière... ;
- Le manque de loyauté de beaucoup d'entreprises dans l'accès à l'information claire et précise notamment dans le cadre du rapport de situation comparée ;
- L'absence de formation pour les membres de la Commission Egalité

3. Avis sur la sanction financière prévue par la proposition de loi

Depuis 2008, la négociation annuelle obligatoire destinée à supprimer les écarts salariaux entre femmes et hommes n'est soumise ni à sanction (il n'y en a jamais eu), ni à incitation (celle-ci ayant été supprimée en 2008).

La sanction instituée par le décret du 7 juillet 2011, d'application de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, a effectivement montré ses limites, puisque tout a été fait pour minimiser l'application ou le montant de la sanction financière.

FORCE OUVRIERE ne peut qu'approuver la présente proposition de loi, en ce que :

- Elle établit une nouvelle date butoir, le 1^{er} janvier 2013 ;
- Cette date butoir concerne l'obligation d'aboutir à un accord et non d'ouvrir les négociations, ce dont FORCE OUVRIERE se réjouit ;
- La proposition exige bien la conclusion d'un accord collectif et ne permet pas que lui soit substitué un plan égalité arrêté unilatéralement par l'employeur ;

FORCE OUVRIERE partage la nécessité d'accorder la priorité à la négociation collective sur la décision unilatérale ;

- La sanction consistant en une absence d'allègement ou d'exonération de charges et de réduction d'impôts.

EN REVANCHE :

- Si cette sanction financière peut régler le problème actuel relatif à la quantité des accords conclus en la matière, la question qualitative de ces accords demeurera ;

En effet, les accords sur l'égalité sont très loin de contenir des avancées en matière d'égalité, ils sont pour la plupart vides ou prévoient de simples rappels de la loi ou des formules incantatoires ;

- Dans cette perspective, il est regrettable que l'obligation d'aboutir à un accord ne soit assortie d'aucun objectif chiffré en matière de réduction des écarts de rémunérations entre hommes et femmes ;
- De même, il nous paraît important d'indiquer également, dans le texte de cette proposition de loi, des modalités de suivi des mesures de l'accord.

Impact de la pénalité financière PREVUE pour non remise du RSC

Il s'agit d'une sanction conséquente : 1% de la masse salariale qui vise à peser véritablement.

Cependant :

- La sanction ne concerne que les entreprises de 300 salariés et plus.
- SURTOUT, seule la remise du RSC, à proprement parler, est sanctionnée. Ainsi, l'employeur remettant un RSC vide ou quasiment vide échapperait à la sanction financière.

4. Avis sur la sanction pour non remise de RSC

Sur le respect ACTUEL de l'obligation d'établir un RSC

Préambule

Enjeu premier : s'assurer du respect de législation en ce domaine....cela vaut pour le RSC comme pour les obligations de négocier sur l'égalité professionnelle dans les entreprises. Il faut des contrôles, donc des moyens pour l'autorité administrative.

Sur ce sujet, on tourne autour du pot.

Le constat vaut y compris pour la négociation collective : aussi bien pour la Nao que pour l'obligation spécifique à l'égalité professionnelle.

Aucune amélioration n'a de sens si le RSC n'est pas remis conformément à la loi.

Constats :

- Beaucoup de défaillances :

RSC non remis, mais aussi RSC sans tous les indicateurs obligatoire et trop souvent, RSC sans aucun commentaire de la direction (données brutes).

C'est une question de contrôles administratifs, prévus par la loi !!!

Les inspecteurs du travail sont censés pouvoir réagir s'ils ne reçoivent pas le RSC ou s'ils reçoivent un RSC non conforme...ce qui est rarement le cas. Et peu de disponibilités lorsqu'ils sont sollicités par les élus (peu de moyen, pas assez nombreux, la RGPP est passée par là).

Pourtant, le RSC est l'un des rares documents dont la loi impose la transmission, avec l'avis du comité d'entreprise, à l'inspection du travail.

- **Recul de la réforme portant réforme des retraites :**

Obligation de diffusion qui ne concerne désormais que certains indicateurs du RSC, alors que chaque indicateur est important....ce n'est donc pas une avancée car le risque est que les entreprises s'en tiennent à cette synthèse.

- **Difficulté pour les élus et les délégués syndicaux de s'approprier le RSC.**

Propositions FO

Etablir des exigences relatives à la forme du RSC

Intégrer une exigence légale de forme qui vise la pédagogie, en fonction des moyens de l'entreprise : formes camembert, visuels graphiques, codes couleurs

Ne pas dissoudre le rapport de situation comparée

Intégrer une obligation de présentation spécifique du RSC, y compris dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Renforcer les moyens d'appropriation du RSC

Propositions FO :

- Ouvrir un cas de recours à un expert financé par l'entreprise pour l'examen du RSC (possibilité triennale par exemple).

- Affiner les indicateurs dont la plupart laissent beaucoup de marge d'interprétation, établis en termes de moyenne...il est déjà difficile d'obtenir un RSC adapté et lisible.

- Droit à une formation spécifique des élus du comité d'entreprise sur ce sujet, en particulier des membres de la commission égalité.

- A ce sujet, nous préconisons l'affectation du produit de la pénalité financière à la formation des membres de la commission Egalité.

- Renforcer les moyens de la commission égalité : insuffisances de la loi, notamment sur la prise en charge du temps passé en cours de réunion, pas de crédit d'heures supplémentaire accordé par la loi...

- **Sur la négociation collective**

Double constat : insuffisance quantitative mais aussi qualitative les accords conclus sont souvent des accords prévoyant un simple rappel à la loi ou des formules incantatoires.

Sur le quantitatif : il en va aussi sur ce point du respect de la législation. C'est une nouvelle fois question de contrôles.

Sur le qualitatif : c'est un thème complexe et technique pour tout le monde.

- **Renforcer l'information**

Pas de négociation collective de qualité possible, sans les informations nécessaires pour négocier en toute connaissance de cause.

- **La négociation de branche**

- **l'extension des accords égalité**

S'il est obligatoire de prévoir au niveau de la branche des indicateurs permettant la suppression des écarts de rémunération Femme/Homme, aucune sanction n'est prévue.

L'administration dispose de la possibilité de refuser l'extension des accords de branche qui ne satisferaient pas à ces obligations, mais préfère émettre des réserves au moment de l'extension plutôt qu'un renvoi à la négociation.

Un renvoi à la négociation, pour Force ouvrière, avec observations serait plus incitatif.

- **Négociation collective d'entreprise**

Les accords égalité professionnelles représentaient 8.7% des accords négociés en 2010 (contre 6.4% en 2009) avec plus de 2 100 accords conclus.

La loi du 23 mars 2006 a d'ailleurs intégré de manière explicite l'obligation de l'employeur d'engager « sérieusement et loyalement » les négociations collective, en précisant que cette loyauté impliquait notamment de communiquer aux DS les « informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales » L. 1142-5 C. Trav.

L'un des enjeux majeurs tient aux difficultés d'obtenir les informations salariales ; cette difficulté est générale.

La question des contrôles revêt de ce point de vue un enjeu décisif. Les informations relatives aux RSC étant de plus des moyennes, pas toujours facilement exploitables.

Proposition FO :

Il est important de prévoir des garanties sur ce point, exiger la présentation d'un RSC conforme.

Par exemple, par une formule du type, l'obligation de transmission concerne le RSC « *dont la forme et le contenu répondent aux exigences de l'article D. 23 23-12* ». (Il s'agit de l'article détaillant les indicateurs que doit comprendre le RSC)

Entreprises – 50 salariés

Quid des TPE, dans lesquelles sont employées beaucoup de femmes ??? A ce jour, « mini RSC » proposé aux entreprises de moins de 50 salariés, dans le cadre de la déclaration de la DADS, dispositif facultatif...peu d'avancées....



SENAT
Madame Annie DAVID
Présidente de la Commission des Affaires
sociales
15 Rue de Vaugirard
75291 Paris Cedex 06

Paris, le 30 Janvier 2012

Le Cabinet

Références : n° 013 – 2012 – PL/EG/OL

Objet : Position CFTC sur la proposition de loi N° 230 (2011-2012)

Dossier suivi par Elise Guillaume

Tel : 01 73 30 43 57 – elise.guillaume@cftc.fr

Madame la Présidente,

Suite à votre courrier du 13 janvier 2012, nous avons pris connaissance de la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

La CFTC apprécie que cette question soit à nouveau prise en considération car elle est bien consciente que si le droit des femmes a considérablement évolué depuis le 19^e siècle, nous sommes aujourd'hui encore loin d'une véritable égalité professionnelle, notamment salariale.

Sur cet aspect précisément, la CFTC déplore que l'arsenal législatif existant ne suffise pas puisque les inégalités salariales subsistent avec les répercussions que l'on connaît sur le niveau de vie des femmes particulièrement lorsqu'elles atteignent l'âge de la retraite.

C'est notamment pour cette raison qu'elle s'est opposée à la réforme des retraites introduite par la loi du 9 novembre 2010. Au sein de cette loi, les articles 99 à 102 avaient cependant retenu notre attention parce qu'ils instaurent, précisément pour limiter les conséquences de la réforme sur les retraites féminines, une sanction financière à l'égard des entreprises qui ne prennent pas de mesures pour les faire disparaître.

La CFTC s'était déclarée intéressée par ce dispositif de pénalité estimant néanmoins que le législateur aurait pu aller plus loin pour corriger les inégalités.

A notre regret, le décret du 7 juillet 2011 mettant en application la loi du 9 novembre 2010 est venu infléchir le caractère contraignant du dispositif limitant par là-même son intérêt.

Nous regrettons ainsi le délai de 6 mois laissé aux employeurs concernés pour se mettre en conformité après mise en demeure de l'inspecteur du travail alors même que la loi a repoussé d'une année la date butoir fixée en 2006.

1/3

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

128, avenue Jean Jaurès - 93697 Pantin Cedex - Tél : 01 73 30 49 00 - Fax : 01 73 30 49 18 - www.cftc.fr
Membre de la Confédération Européenne des Syndicats et de la Confédération Syndicale Internationale



Nous nous interrogeons sur les critères qui seront retenus par les Directeurs puisque le taux de la pénalité financière appliqué dépendra de leur volonté.

Enfin, nous estimons que les cas de dispense de sanction sont encore autant de bonnes raisons de retarder l'effectivité de la loi et nous font craindre un nouveau vœu pieux.

Nous estimons que l'objectif d'une égalité de rémunération est un enjeu sociétal suffisamment important pour que l'on y mette réellement les moyens et que l'on cesse de laisser des marges de manœuvres.

La proposition de loi que vous nous soumettez pour avis est intéressante à double titre.

D'une part, elle renforce le caractère contraignant qui fait défaut au texte tel qu'il est applicable actuellement. D'autre part, la pénalité appliquée l'est via les exonérations de charges qui suscitent pour nous de nombreuses réserves notamment celles dont l'effet incitatif sur l'emploi est sujet à caution ou celles qui n'occasionnent aucune compensation financière par l'Etat.

La CFTC est donc favorable à votre proposition d'insertion d'un nouvel alinéa dans l'article L 2242-7 du Code du travail sur la négociation sur les salaires effectifs mais propose les modifications suivantes (gras souligné) « A compter du 1er janvier 2013, en l'absence de la signature d'un accord résultant de la négociation prévue aux deux premiers alinéas **ou, à défaut, d'un plan d'action unilatéral** de l'employeur, aucune entreprise ne peut bénéficier d'allègement ou d'exonération sur les conditions prévues à l'article L 241-1 du code de la sécurité sociale ni d'aucune réduction d'impôt prévue par le code général des impôts »

La CFTC est également favorable à la nouvelle sanction, consistant en une pénalité égale à 1% de la masse salariale, et dont les modalités seraient fixées par décret, en cas de défaut de transmission à l'inspecteur du travail du rapport de situation comparée (RSC).

En effet, bien que le RSC soit de création ancienne (Loi Roudy du 13/07/1983), nombreuses sont les entreprises qui ne le transmettent pas. Ce défaut de transmission est la plupart du temps causé par l'absence de diagnostic préalable or seule cette analyse et la compréhension des écarts permet d'engager des actions correctrices.

Il nous semble opportun de limiter cette sanction aux entreprises de 300 salariés et plus dans la mesure où il nous apparaît encore plus anormal que des entreprises de cette taille fassent fi du droit quand bon leur semble.

La CFTC est donc favorable à la rédaction de ce second alinéa de l'article L 2323-57 mais souhaite vous alerter sur le fait qu'il conviendrait de modifier le second alinéa de l'article L 2323-58 qui évoque également la question de la transmission du RSC à l'inspecteur du travail afin de ne pas faire double emploi.

Le chantier de l'égalité est avant tout sociétal et nécessite une prise de conscience et une réelle volonté de modifier les comportements. Et si tel n'est pas le cas, nous pensons qu'il faut donner un nouveau signal clair et coercitif pour que le droit à l'égalité salariale soit enfin respecté pour les salariés.



Il nous semble opportun d'apporter les deux modifications que vous nous soumettez par la voie législative et nous pensons qu'une négociation nationale interprofessionnelle ne serait pas nécessaire.

En conclusion, la CFTC très attachée à l'égalité salariale, est convaincue qu'en touchant aux finances des entreprises, le droit sera davantage respecté et qu'un grand pas en avant vers l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes sera accompli.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de nos respectueuses salutations.

Philippe LOUIS
Président Confédéral



La Présidente

Paris, le 24 Janvier 2012

Madame Annie David
Présidente
Commission des Affaires Sociales
Sénat
15, rue de Vaugirard
75291 Paris Cédex 06

Madame la Présidente,

Par courrier en date du 13 janvier 2012, vous avez bien voulu me saisir en application du protocole expérimental du 16 décembre 2009, étendant le principe de concertation préalable aux propositions de loi, sur la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes de Claire-Lise Champion et des membres du groupe socialiste et apparentés. L'examen de cette proposition de loi est inscrit à l'ordre du jour du Sénat le 16 février prochain.

Le texte de la proposition de loi prévoit d'une part, qu'à compter du 1^{er} janvier 2013, tout défaut d'accord sur l'égalité salariale homme-femme entraînera pour l'entreprise soumise à la négociation annuelle obligatoire une perte du bénéfice des allègements généraux de charges dits allègements Fillon, de l'ensemble des exonérations de cotisations sociales ainsi que de toute mesure de réduction d'impôt auxquelles elle serait en mesure de prétendre en vertu des textes législatifs en vigueur. Le texte qui m'est soumis propose également d'appliquer aux entreprises de 300 salariés et plus, tenues de présenter au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel un rapport de situation comparée homme-femme, une pénalité de 1 % de la masse salariale pour tout défaut de transmission du rapport de situation comparée à l'inspection du travail.

Je vous informe que l'égalité entre les hommes et les femmes figure au menu de l'agenda social que se sont fixés les partenaires sociaux. L'agenda social du 10 janvier 2011 a prévu en effet l'ouverture d'une délibération sociale sur la qualité de vie au travail abordant notamment les questions de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, ainsi que les conditions de travail et l'égalité homme/femme, professionnelle et salariale. Nous comptons engager cette négociation au cours de cette année. Par ailleurs, le projet d'accord sur la modernisation du paritarisme, actuellement en cours de négociation, aborde également la question de la parité dans la gouvernance des organismes paritaires de gestion.



J'en profite également pour vous rappeler les engagements du MEDEF sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le MEDEF s'est notamment prononcé en faveur d'une plus grande parité dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40, et ce, dès 2006. A la suite de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, les branches professionnelles et les entreprises ne sont pas restées inactives et se sont, pour nombre d'entre elles, montrées innovantes dans les réponses à apporter : 82 accords ont été signés depuis 2002, dont 19 sur la seule année 2008 et 35 en 2009. 245 accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle ont été signés depuis 2001. 70 % des entreprises du CAC 40 et 32 % des entreprises du SBF 120 ont signé un accord sur l'égalité professionnelle.

Le MEDEF lance également des réflexions de long terme, via son Comité Egalité Homme/Femme, sur les dispositifs de garde d'enfant des salariés de l'entreprise ou l'entrepreneuriat au féminin. Nous estimons au MEDEF qu'instaurer une réelle parité et égalité au sein de l'entreprise doit aborder la question du partage des tâches professionnelles et personnelles dans le couple, via une plus grande implication des hommes.

Pour autant, nous pensons que les réflexions à mener et les actions à entreprendre ne doivent pas venir alourdir les charges qui pèsent sur les entreprises, ni entraver de manière excessive leur fonctionnement. C'est pourquoi, nous ne pouvons qu'être en désaccord avec les mesures contraignantes et répressives qui sont contenues dans le texte de la proposition de loi que vous m'avez soumise.

Je vous prie de croire, Madame la Présidente, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Laurence Parisot



Puteaux, le 25 Janvier 2012

Réf. :
JFR/GT/KJ

Le Président

Madame Annie DAVID
Présidente de la Commission des Affaires Sociales
Sénat
Palais du Luxembourg
15 rue de Vaugirard
75291 PARIS CEDEX 06

Madame la Présidente,

Vous avez bien voulu, en application de l'article 2 du protocole organisant, à titre expérimental, la concertation avec les partenaires sociaux préalablement à l'examen, par le Sénat, de propositions de loi relatives aux relations individuelles et collectives du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, solliciter l'avis de la CGPME sur la proposition de loi n°230 déposée par Claire-Lise CAMPION et les membres du groupe socialiste et apparentés, « relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes », proposition de loi qui entre dans le champ des relations individuelles et collectives du travail, au sens de l'article L. 1 du Code du Travail, et je vous en remercie.

Après examen de cette proposition de loi, je souhaite vous indiquer que notre Confédération n'envisage pas l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur un ou plusieurs des sujets qu'elle aborde.

Je souhaite toutefois préciser que notre Confédération considère comme très important l'objectif d'égalité salariale à compétences égales sur le même poste.

Il appartient cependant, selon nous, aux entreprises avec également le concours des branches professionnelles dont elles relèvent d'engager les actions nécessaires pour atteindre pleinement cet objectif.

Il est clair, en effet, que ce n'est pas au niveau national interprofessionnel qu'une telle problématique pourra être résolue.

Vous remerciant par avance de l'attention que vous voudrez bien accorder à notre réponse,

Je vous prie de croire, Madame la Présidente, en l'assurance de ma considération distinguée.

les Roubaud
Jean-François ROUBAUD 

CONFEDERATION GENERALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

11, rue de Valenciennes - 92000 Nanterre - France - Téléphone : 01 47 34 10 00 - Fax : 01 47 34 10 01



PB/CD/12.33

Le Président

Madame Annie DAVID
Présidente de la Commission des
Affaires sociales
Palais du Luxembourg
15 rue de Vaugirard
75291 PARIS Cedex 06

Paris, le 17 Janvier 2012

Madame la Présidente,

Dans le cadre du protocole de consultation des partenaires sociaux, vous avez souhaité connaître les observations de l'UPA quant à la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (n°230) et je vous en remercie.

En préambule, **l'UPA tient à rappeler qu'elle a toujours considéré comme une évidence d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** : à même poste, même ancienneté, même qualification ; même salaire.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'inscrit dans un long processus social que la proposition de loi a le mérite de rappeler dans son exposé des motifs et qui débute dans le milieu du XXème siècle.

Plus récemment, les partenaires sociaux se sont emparés du sujet puisqu'il existe dorénavant une obligation de négocier dans les entreprises et les branches professionnelles. Un décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 précise les conditions de contrôle et de sanctions de l'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de l'égalité entre hommes et femmes¹.

Pour autant, même si un effort est indispensable, **l'UPA ne souhaite pas que des sanctions soient appliquées aux entreprises artisanales et de commerce de proximité** car de vraies difficultés de mise en œuvre existent dans la pratique pour ces catégories d'entreprises.

C'est pourquoi, **l'UPA ne souhaite pas que le législateur impose de nouvelles contraintes aux entreprises mais préfère qu'il s'oriente vers un travail pédagogique** prévisible et essentiel dont les résultats ne se feront certainement sentir qu'à plus long terme mais seront plus profondément ancrés dans les esprits et donc plus efficaces et plus durables.

Je tiens cependant à vous rappeler que l'UPA et les organisations qui en sont membres œuvrent pour un accès des femmes à des métiers traditionnellement réservés aux hommes, en particulier la CAPEB pour le secteur du bâtiment.

Si certains secteurs comme le bâtiment ou la mécanique demeurent encore essentiellement masculins d'autres comme ceux de l'alimentation tendent vers une parité, enfin les métiers de service sont fortement féminisés. Mais cela est principalement dû à l'image que les jeunes ont de ces métiers. En mars 2006, l'UPA avait placé la semaine nationale de l'artisanat sous le signe de la féminité avec pour titre « *Les femmes, l'avenir de l'artisanat* » afin d'intéresser et d'orienter de jeunes femmes vers de nouvelles compétences, des métiers vers lesquels elles ne se seraient pas spontanément dirigées ou vers des opportunités de reprise d'entreprise.

¹ Pénalités prévues par l'article 99 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

L'UPA tient à spécifier que les femmes sont de plus en plus actives dans l'artisanat et nombreuses sont celles qui lancent leur propre entreprise : En 2007, 20,8% d'entre elles étaient chefs d'entreprise.

Ainsi, nous considérons que l'évolution des mentalités doit avant tout passer par l'éducation dès le plus jeune âge et par la sensibilisation à l'égalité, dans tous les domaines, entre les femmes et les hommes afin que spontanément et librement ce principe fondamental s'inscrive dans les esprits et les attitudes des générations futures.

Restant à votre disposition pour de plus amples renseignements,

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de ma meilleure considération.



Jean LARDIN

TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte de la Commission
Code du travail	Proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes	Proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes
	Article unique	Article unique
<p>Art. L. 2242-7. – La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.</p>	<p>Après le second alinéa de l'article L. 2242-7 du code du travail, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :</p>	<p><i>L'article L. 2242-7 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</i></p>
<p>À défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L. 2231-1.</p>	<p>« À compter du 1^{er} janvier 2013, en l'absence de la signature d'un accord résultant de la négociation prévue aux deux premiers alinéas, aucune entreprise ne peut bénéficier d'allègement ou d'exonération sur les cotisations prévues à l'article L. 241-1 du code de la sécurité sociale ni d'aucune réduction d'impôt prévue par le code général des impôts. »</p>	<p>« À compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ne peuvent bénéficier de la réduction de cotisations sociales prévue à l'article L. 24113 du code de la sécurité sociale ni des réductions d'impôt prévues par le code général des impôts. »</p>
<p>Art. L. 2323-57. – Chaque année, dans les entreprises de trois cent salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.</p>	<p>Après le premier alinéa de l'article L. 2323-57 du code du travail, il est inséré un nouvel alinéa ainsi</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte de la Commission

.....
rédigé :

« Dans un délai de quinze jours après l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des représentants du personnel ou de la commission de l'égalité professionnelle, l'employeur transmet le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, ainsi que l'avis à l'inspecteur du travail. À défaut de cette transmission, l'employeur est soumis à une pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale. Les modalités de recouvrement sont fixées par décret. »

« Dans ...
... d'entreprise,
préparé éventuellement par la commission de l'égalité professionnelle, ou, à défaut, des délégués du personnel,
l'employeur ...

... à 1 %
du montant des rémunérations et gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année écoulée. Les modalités de recouvrement sont fixées par décret. »