

N° 52

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2021-2022

Enregistré à la Présidence du Sénat le 13 octobre 2021

RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la proposition de loi,
adoptée par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée,
visant à **accélérer l'égalité économique et professionnelle**,*

Par Mme Laurence GARNIER,

Sénatrice

(1) Cette commission est composée de : Mme Catherine Deroche, *présidente* ; Mme Élisabeth Doineau, *rapporteuse générale* ; M. Philippe Mouiller, Mme Chantal Deseyne, MM. Alain Milon, Bernard Jomier, Mme Monique Lubin, MM. Olivier Henno, Martin Lévrier, Mmes Laurence Cohen, Véronique Guillotin, M. Daniel Chasseing, Mme Raymonde Poncet Monge, *vice-présidents* ; Mmes Florence Lassarade, Frédérique Puissat, M. Jean Sol, Mmes Corinne Féret, Jocelyne Guidez, *secrétaires* ; Mme Cathy Apourceau-Poly, M. Stéphane Artano, Mme Christine Bonfanti-Dossat, MM. Bernard Bonne, Laurent Burgoa, Jean-Noël Cardoux, Mmes Catherine Conconne, Annie Delmont-Koropoulis, Brigitte Devésa, MM. Alain Duffourg, Jean-Luc Fichet, Mmes Laurence Garnier, Frédérique Gerbaud, Pascale Gruny, M. Xavier Iacovelli, Mmes Corinne Imbert, Annick Jacquemet, Victoire Jasmin, Annie Le Houerou, M. Olivier Léonhardt, Mmes Viviane Malet, Colette Mélot, Michelle Meunier, Brigitte Micouveau, Annick Petrus, Émilienne Poumirol, Catherine Procaccia, Marie-Pierre Richer, Laurence Rossignol, M. René-Paul Savary, Mme Nadia Sollogoub, MM. Dominique Théophile, Jean-Marie Vanlerenberghe.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (15^{ème} législ.) : 4000 rect., 4143 et T.A. 610

Sénat : 592 (2020-2021) et 53 (2021-2022)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
L'ESSENTIEL.....	5
EXAMEN DES ARTICLES.....	11
• <i>Article 1^{er}</i> Obligation de versement du salaire sur un compte du salarié.....	11
• <i>Article 1^{er} bis</i> Facilitation du droit au compte	14
• <i>Article 2</i> Versement des prestations sociales sur un compte du bénéficiaire	16
• <i>Article 3</i> Accès à la formation professionnelle des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant	20
• <i>Article 3 bis</i> Droit au télétravail pour les salariées enceintes	24
• <i>Article 4</i> Faciliter l'accueil en crèche des enfants de familles monoparentales	27
• <i>Article 4 bis</i> Rapport au Parlement sur l'accueil des jeunes enfants de parents engagés dans un parcours d'insertion professionnels et sociale	31
• <i>Article 4 ter</i> Information sur la lutte contre les stéréotypes de genre par les associations familiales	32
• <i>Article 5</i> Publication d'indicateurs sur l'égalité et parité de jurys dans l'enseignement supérieur.....	33
• <i>Article 5 bis A</i> Délai de publication du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.....	39
• <i>Article 5 bis</i> Formation des conseillers d'orientation à l'égalité entre les femmes et les hommes	40
• <i>Article 5 ter</i> Mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes dans les accords de coopération entre établissements	41
• <i>Article 5 quater</i> Prise en compte de la représentation des femmes et des hommes dans les avis de la commission des titres d'ingénieur	42
• <i>Article 5 quinquies</i> Publication d'indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes par les établissements de recherche	44
• <i>Article 6</i> Obligation de publicité des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle.....	46
• <i>Article 6 bis</i> Rapport au Parlement sur l'équité salariale	51
• <i>Article 7</i> Fixation d'un objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances dirigeantes des entreprises	51
• <i>Article 7 bis</i> Extension de l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes aux conseils d'administration des sociétés d'assurance mutuelles.....	59
• <i>Article 7 ter</i> Prise en compte des écarts de représentation entre femmes et hommes parmi les cadres dirigeants par les organes d'administration de l'entreprise	62
• <i>Article 8</i> Fixation d'objectifs de mixité à la Banque publique d'investissement	64
• <i>Article 8 bis A</i> Rapport annuel de la Banque de France sur les disparités de financement selon le sexe.....	69
• <i>Article 8 bis</i> Définition d'objectifs de mixité dans les fonds d'investissement.....	71
• <i>Article 8 ter</i> Rapport au Parlement sur l'information et l'éducation à la sexualité	73
• <i>Article 9</i> Gage de recevabilité financière	74

RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 <i>BIS</i>, ALINÉA 3, DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS »).....	75
EXAMEN EN COMMISSION.....	77
LISTE DES PERSONNES ENTENDUES ET DES CONTRIBUTIONS ÉCRITES	103
LA LOI EN CONSTRUCTION	109

L'ESSENTIEL

Réunie le mercredi 13 octobre 2021 sous la présidence de Mme Catherine Deroche, présidente, la commission des affaires sociales a examiné **le rapport de Mme Laurence Garnier sur la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.**

Elle a **adopté** la proposition de loi modifiée par les amendements de la rapporteure.

*

La féminisation des conseils d'administration des entreprises, imposée il y a dix ans par la loi « Copé-Zimmermann », n'a pas entraîné de progrès notables dans la répartition des postes à responsabilités au sein des entreprises. La proposition de loi entend donc franchir une étape supplémentaire dans l'égalité professionnelle en prévoyant, à titre principal, d'étendre l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes aux cadres dirigeants des entreprises.

I. FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE

A. IMPOSER UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS DES ENTREPRISES

Selon le Haut-Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, les comités exécutifs et les comités de direction des entreprises du SBF 120 n'étaient composés qu'à 19 % de femmes en 2019.

Il n'y a pas eu de « ruissellement » des instances de gouvernance vers les instances dirigeantes des entreprises, ce qui plaide pour une extension de la logique des quotas.

L'article 7 vise donc à **étendre l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants des entreprises.** Il prévoit que les entreprises de plus de 1 000 salariés publient chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les cadres membres de leurs instances dirigeantes. Il fixe l'objectif **d'atteindre une proportion minimale de représentation de chaque sexe parmi ces postes de 30 % d'ici 2027 et de 40 % d'ici 2030.**

Les entreprises auront encore deux ans, à compter de 2030, pour se mettre en conformité avec leurs obligations ; à défaut, l'employeur pourra se voir appliquer une **pénalité financière** s'élevant au maximum à 1 % de la masse salariale. Le montant pourra être modulé par l'autorité administrative en fonction de la situation initiale de l'entreprise, de ses efforts en matière de représentativité entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance. En outre, les entreprises ne se conformant pas à leur obligation devront aborder, dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, les mesures de correction à prendre.

Dans une logique de « *name and shame* », le texte prévoit que, dès l'année suivant l'entrée en vigueur de la loi, **les écarts de représentation seront publiés** sur le site du ministère du travail.

Cet article introduit donc une mesure réellement contraignante qui fait toutefois l'objet d'une large acceptation par les partenaires sociaux et par les grandes entreprises.

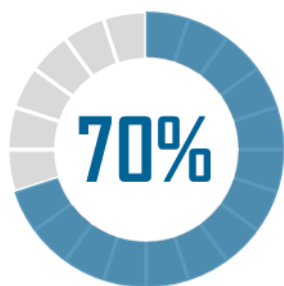
La commission a considéré que le dispositif proposé était équilibré, tant en ce qui concerne le seuil de 1 000 salariés, les quotas fixés et le calendrier retenu.

En matière de quotas, il est toutefois primordial de bien définir le **périmètre** des personnes considérées : **la commission a donc précisé qu'ils s'appliqueraient, au sein de l'entreprise, à l'ensemble constitué par les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.**

Si la **publicité des écarts de représentation** sur le site du ministère du travail peut être un outil efficace, elle ne doit pas être vécue comme une sanction avant même que les entreprises aient eu le temps nécessaire pour se préparer à la mise en œuvre de la loi. C'est pourquoi **la commission a opté pour qu'elle ne soit mise en œuvre qu'au bout d'un délai de cinq ans**, soit en même temps que la date d'entrée en vigueur du premier quota de 30 %. Cette publicité permettra alors, le moment venu, de faciliter les comparaisons entre entreprises.

B. RENFORCER LA PUBLICITÉ DES INDICATEURS CONSTITUANT L'INDEX DE L'ÉGALITÉ SANS BOULEVERSER LES RÈGLES DE CALCUL DE CE RÉCENT OUTIL

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a imposé aux entreprises de plus de 250 salariés depuis 2019, puis de plus de 50 salariés depuis 2020, de publier un **index de l'égalité professionnelle**, matérialisé par un score sur 100. Cet index est calculé sur la base de cinq **indicateurs** destinés à mesurer les écarts de rémunération, d'augmentation, de promotion ainsi que les augmentations accordées lors d'un retour de congé maternité. Lorsque l'entreprise n'atteint pas le score de 75/100, elle doit prendre des mesures de correction et dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité, sous peine d'une pénalité financière fixée à 1 % de sa masse salariale.



des entreprises ont publié leur index en 2021



Score moyen des entreprises en 2021



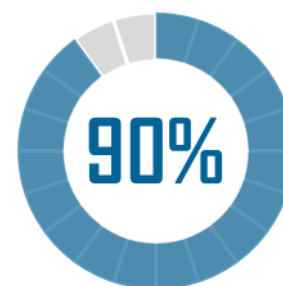
des entreprises affichent un score supérieur à 75¹

L'article 6 propose de renforcer la transparence sur l'égalité professionnelle en **imposant aux entreprises, qui doivent aujourd'hui publier leur score global, de rendre également publics leurs résultats pour chacun des indicateurs.**

Il est aussi prévu que les entreprises qui n'atteignent pas le score de 75 définissent et rendent publics des objectifs de progression pour chaque indicateur. **Les entreprises se sont plutôt bien approprié ce récent outil mais il existe une disparité selon les indicateurs** : celui relatif au retour de congé maternité et celui portant sur la parité des dix meilleures rémunérations affichent des résultats assez faibles. Ces disparités montrent **l'intérêt d'une publication des résultats pour chacun des indicateurs**, ainsi que le propose cet article. La commission l'a donc **adopté**, car il permet de renforcer la transparence sur l'égalité en entreprise, tout en considérant qu'il ne fallait pas, à ce stade, bouleverser les modalités de cet index encore récent, pour garantir sa pleine appropriation par les entreprises et pouvoir mesurer dans le temps les progrès réalisés.

II. SOUTENIR L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

Le texte entend encourager l'entrepreneuriat des femmes qui se heurte encore trop souvent à des difficultés d'accès au financement. À cette fin, **l'article 8 introduit des objectifs de mixité dans la politique de soutien à la création et au développement d'entreprises menée par Bpifrance**, qui est aujourd'hui un acteur incontournable du financement des entreprises comme des fonds d'investissement. L'objectif est de **susciter un effet d'entraînement** pour tout l'écosystème de l'entrepreneuriat des femmes.



des fonds investis dans les start-ups françaises ont été dirigés vers des équipes à 100 % masculines en 2020².

¹ Source : ministère du travail.

² Selon le réseau SISTA.

Depuis 2014, la loi charge la Banque publique d'investissement d'orienter en priorité son action vers l'entrepreneuriat féminin. Elle a signé avec l'État un accord cadre en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (2021-2023), ainsi que la « charte SISTA », qui fixe un objectif de financement de 25 % de start-ups fondées ou co-fondées par des femmes dans le numérique en 2025, de 30 % en 2030 et de 50 % en 2050.

La proposition de loi va plus loin **en fixant un quota de 30 % de membres de chaque sexe au sein des comités d'investissement de Bpifrance afin de lutter contre les biais de sélection**. Elle dispose en outre que les actions de soutien de Bpifrance sont menées en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires de ces actions. La répartition par sexe des membres des comités d'investissement et des bénéficiaires du soutien de Bpifrance devra être publiée. En outre, le texte **conditionne les financements en prêts ou en fonds propres de Bpifrance pour les entreprises de plus de cinquante salariés au respect de l'obligation de publication annuelle de l'index de l'égalité professionnelle**.

S'il est souhaitable que toutes les entreprises concernées se conforment au plus tôt à cette obligation, **l'application immédiate de la conditionnalité du soutien de la BPI risque de porter préjudice à de nombreuses petites et moyennes entreprises** qui ne disposent pas forcément des moyens de s'approprier rapidement l'index. **La commission a donc prévu de différer son entrée en vigueur**, afin de donner plus de lisibilité aux entreprises concernées.

III. PRÉVENIR LES VIOLENCES ÉCONOMIQUES PAR L'AUTONOMIE FINANCIÈRE

Les articles 1^{er} et 2 prévoient **l'obligation de versement sur un compte bancaire ou postal dont le salarié ou le bénéficiaire est le détenteur ou le co-détenteur, du salaire, d'une part, et, d'autre part, d'une liste de prestations sociales individuelles** : allocation d'aide au retour à l'emploi, indemnités journalières de la sécurité sociale, pensions de retraite, etc.

Ces mesures tendent à mieux **prévenir les violences économiques au sein du couple**, aujourd'hui mal appréhendées par notre droit mais bien réelles. Elles ont ainsi pour objectif d'empêcher que l'un des membres du couple ne prenne le contrôle sur les ressources de l'autre. Si ces mesures ponctuelles ne remplissent qu'imparfaitement cet objectif, elles contribuent néanmoins à favoriser l'autonomie financière des femmes.

L'article 1^{er} bis, qui tend à autoriser, même en cas de détention d'un compte joint, **l'exercice du « droit au compte » afin de permettre à des femmes victimes de violences conjugales de s'extraire de l'emprise financière de leur conjoint** a également reçu le soutien de la commission.

IV. FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

Considérant que l'égalité professionnelle ne peut être atteinte sans améliorer la **conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**, la proposition porte également sur certains dispositifs et prestations liés à la **garde d'enfants** et à la **parentalité**.

- **L'article 3** propose ainsi de **donner accès aux bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepare) à des actions de formation** afin de favoriser la reprise d'une activité professionnelle à l'issue du bénéfice de la prestation. Bien que cette mesure soit relativement ciblée, la commission a considéré qu'il était important de mieux accompagner vers l'emploi les bénéficiaires de cette prestation, qui sont en grande majorité des femmes, car son recours augmente le risque de désinsertion professionnelle. La commission a également adopté les dispositions de **l'article 4** visant à **rendre accessibles aux enfants de familles monoparentales les places de crèche aujourd'hui réservées aux enfants de parents en insertion sociale et professionnelle**.

- La commission a réécrit **l'article 3 bis**, qui proposait aux **salariées enceintes de bénéficiaire, sur leur demande, de douze semaines de télétravail avant le début de leur congé de maternité**. Une organisation en télétravail peut, dans bien des cas, être bénéfique à la salariée enceinte, en lui évitant notamment d'utiliser les transports, mais ce mode d'organisation devrait être déterminé dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise.

<p>Comme l'a affirmé l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020, le sujet du télétravail doit être traité de préférence dans le cadre du dialogue social au sein de l'entreprise.</p>

La commission n'a donc pas souhaité inscrire dans la loi ce dispositif d'accès au télétravail pour les femmes enceintes. Dans certains cas, le dialogue au sein de l'entreprise et avec les femmes concernées pourrait aboutir à des durées différentes, une répartition sur toute la durée de la grossesse, ou à des aménagements plus adaptés. **Elle a donc supprimé le droit au télétravail introduit par cet article** afin de le remplacer par **une obligation pour l'accord d'entreprise ou la charte sur le télétravail de préciser, lorsqu'ils existent, les conditions dans lesquelles les salariées enceintes peuvent bénéficier de ce mode d'organisation.**

V. RENFORCER L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF POUR AMÉLIORER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Afin de favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel, la proposition de loi entend également **favoriser l'égalité à l'école et dans l'enseignement supérieur**. La promotion et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le système éducatif est en effet déterminante pour lutter contre les stéréotypes de genre. La féminisation des cadres dirigeants des entreprises dépendra aussi, en amont, de la capacité de l'enseignement supérieur à former un vivier.

Pour ces raisons, la commission a adopté **l'article 5 qui impose aux établissements de l'enseignement supérieur de publier des indicateurs sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour chacune de leurs formations**. Si ces établissements produisent déjà de nombreux indicateurs, la mesure proposée permettra de les généraliser pour l'ensemble des filières. **Les mesures proposant de renforcer la parité des jurys de concours et de sélection ont également été adoptées par la commission**, en ce qu'elles permettront de limiter les biais de genre dans les procédures sélectives. Elle a également soutenu **l'article 4 quinquies qui impose aux établissements publics de recherche de publier des indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes**, ainsi que l'article 5 bis, qui précise que les conseillers d'orientation devront être formés aux questions d'égalité en sensibilisés aux stéréotypes de genre.

Soucieuse d'adopter un texte ayant une portée réelle et concrète pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la commission a souhaité supprimer les précisions relatives à la lutte contre les stéréotypes de genre à l'école (article 5) ainsi que les dispositions visant à intégrer les questions d'égalité femmes-hommes dans l'accréditation des écoles d'ingénieur (article 5 quater) et dans les accords de coopération entre établissements (article 5 ter), ces mesures étant toutes soit déjà déployées dans les faits, sans qu'elles ne nécessitent de base législative, soit satisfaites par le droit en vigueur.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Obligation de versement du salaire sur un compte du salarié

Cet article prévoit l'obligation de versement du salaire sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est titulaire ou le cotitulaire.

La commission a adopté cet article en clarifiant son articulation avec le régime général des obligations.

I - Le dispositif proposé : l'obligation de versement du salaire sur un compte dont le salarié est titulaire

A. La protection de l'autonomie financière des membres du couple

Le code civil prévoit, depuis les lois du 13 juillet 1965 et du 23 décembre 1985 réformant les régimes matrimoniaux, **des règles protectrices de l'autonomie et de l'indépendance financière de chacun des membres du couple marié**. Ainsi, depuis 1965, « *chacun des époux peut se faire ouvrir, sans le consentement de l'autre, tout compte de dépôt et tout compte de titres en son nom personnel.* »¹ L'article 223 du code civil dispose que « *chaque époux peut librement exercer une profession, percevoir ses gains et salaires et en disposer après s'être acquitté des charges du mariage.* » Enfin, l'article 225 du même code prévoit que « *chacun des époux administre, oblige et aliène seul ses biens personnels.* »

B. Les règles applicables au versement du salaire

L'article L. 3241-1 du code du travail dispose que, « *sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire est payé en espèces ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal* ». Au-delà d'un montant mensuel fixé par décret à 1 500 euros², le salaire est obligatoirement payé par chèque ou virement.

Le salaire doit en principe être payé à son créancier en personne, c'est-à-dire au salarié. En application du régime général des obligations, « *le paiement doit être fait au créancier ou à la personne désignée pour le recevoir* »³. Pour recevoir le salaire à la place du salarié, un tiers doit être mandaté par écrit et avoir la capacité de recevoir le paiement du salaire. En l'absence d'un mandat du salarié ou d'une cause déterminée, l'employeur qui remet le salaire à un tiers – conjoint, parents – s'expose à devoir le payer une deuxième fois en cas de demande de rappel de salaire⁴.

¹ Article 221 du code civil.

² Décret n° 85-1073 du 7 octobre 1985 pris pour l'application de l'article 1er (3°) de la loi du 22 octobre 1940 modifiée relative aux règlements par chèques et virements.

³ Article 1342-2 du code civil.

⁴ Cass. soc., 22 oct. 1996, n° 93-46.087.

Cette règle connaît certaines exceptions. Si le salarié est un mineur non émancipé, les parents peuvent en principe percevoir une partie du salaire. Par ailleurs, les rémunérations dues à un salarié décédé entrent dans le cadre de la succession ; elles doivent donc être versées au notaire ou, à défaut, à la personne justifiant de sa qualité d'ayant droit.

C. Une mesure visant à prévenir les violences économiques au sein du couple

Selon le rapport de notre collègue députée Marie-Pierre Rixain sur la proposition de loi¹, 20 % des femmes qui appellent le « 39 19 », numéro de référence pour les femmes victimes de violences, font état de **violences économiques** à leur égard. Cette notion, qui n'est pas prise en compte par le droit français, relève d'une forme d'emprise visant à restreindre l'autonomie financière de la victime par la prise de contrôle des ressources du couple et de leur emploi et par la privation des ressources subséquentes, qui place la femme concernée dans la situation de dépendre de son conjoint.

Afin de contribuer à prévenir cette forme de violence au sein du couple, et de favoriser plus largement l'autonomisation et l'indépendance économique des femmes victimes de violences, l'article 1^{er} prévoit que **le versement du salaire doit être effectué sur un compte bancaire dont le salarié est le titulaire ou le co-titulaire**. Cette disposition ne s'oppose donc pas à ce que le salaire soit versé sur un compte joint.

Un **délai de deux ans** a initialement été fixé pour l'entrée en vigueur de cette mesure.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale : une entrée en vigueur anticipée

À l'Assemblée nationale, la commission a adopté trois amendements identiques des députés Marie-Noëlle Battistel (Socialistes et apparentés), Stéphane Viry (Les Républicains) et Annie Chapelier (Agir), avec avis favorable de la rapporteure, **diminuant le délai d'entrée en vigueur de la mesure de deux ans à un an**.

Elle a également adopté un amendement de coordination de la rapporteure.

Cet article a ensuite été adopté sans modifications en séance publique.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Rapport n° 4143 de Mme Marie-Pierre Rixain, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 5 mai 2021.

III - La position de la commission : un petit pas dans la lutte contre les violences économiques

Le versement de la paye au salarié étant déjà le principe, cette mesure aura concrètement pour effet d'interdire au salarié de mandater un tiers pour recevoir son salaire. Il s'agit en quelque sorte de protéger la salariée, non seulement contre un conjoint violent, mais aussi contre sa propre vulnérabilité.

Si la possibilité de verser le salaire sur un compte joint affaiblit la portée de la mesure, il semble difficile d'aller plus loin. En France, 63 % des couples mettent la totalité de leurs revenus en commun sur un compte joint, selon une étude de l'Insee¹.

La rapporteure est donc favorable à cet article tout en considérant que son impact devrait être limité et qu'il ne traite qu'indirectement le problème visé. On peut en effet se demander si cette mesure est réellement de nature à empêcher la violence économique, qui est une forme d'emprise. Le droit actuel est déjà très protecteur de la salariée et de l'autonomie de la femme au sein du couple, ce qui n'empêche pas ces violences. On peut craindre qu'elles résistent de même à ce nouvel instrument juridique.

Il ressort en tout état de cause des auditions menées par la rapporteure que son application ne posera pas de difficultés.

En revanche, le code civil prévoyant la possibilité, pour tout créancier, de désigner une personne pour percevoir son paiement, il convient de clarifier l'articulation de cet article avec le régime général des obligations. La commission a donc adopté un **amendement COM-15 précisant que le salarié ne peut pas désigner un tiers pour percevoir son salaire.**

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ « Partage des revenus et du pouvoir de décision dans les couples : un panorama européen », Insee Références, édition 2015.

Article 1^{er} bis
Facilitation du droit au compte

Cet article vise à ouvrir aux personnes titulaires d'un compte collectif le droit à l'ouverture d'un compte bancaire.

La commission a adopté cet article sans modification.

I - Le dispositif proposé : un assouplissement du dispositif du droit au compte

A. Un droit réservé aux personnes dépourvues d'un compte bancaire

1. Une procédure mise en œuvre par la Banque de France

Le droit au compte a été consacré par la loi en 1984¹. Codifié à l'article L. 312-1 du code monétaire et financier, il permet à toute personne physique, domiciliée en France ou dans un État membre de l'Union européenne, de disposer d'un compte de dépôt assorti d'une gamme minimale de services, **sous réserve d'être dépourvue d'un compte bancaire en France.**

Un établissement de crédit peut refuser l'ouverture d'un tel compte mais doit fournir gratuitement au demandeur une attestation précisant les motifs de ce refus et mentionnant la procédure de droit au compte.

Le demandeur peut alors saisir la Banque de France afin qu'elle désigne, dans le délai d'un jour, un établissement de crédit situé à proximité du domicile du demandeur ou d'un autre lieu de son choix². Cet établissement est tenu d'ouvrir au demandeur un compte, assorti de services bancaires de base, dans les trois jours suivant la réception des pièces nécessaires à cet effet.

Selon les données fournies par la Banque de France, **le recours au droit au compte est en diminution** : le nombre de désignations d'établissements à ce titre est passé de 66 715 en 2016 à 51 668 en 2019. Cette tendance semble s'expliquer par les efforts des banques en matière d'inclusion et la montée en puissance des solutions offertes par les établissements de paiement. Elle s'est accentuée en 2020 (36 056 désignations) car les banques ont fortement limité les fermetures de comptes.

¹ Loi n° 84-46 du 24 janvier 1984 relative à l'activité et au contrôle des établissements de crédit.

² La Banque de France doit également prendre en compte les parts de marché de chaque établissement concerné.

2. Un droit limité par la condition de non-détention de tout compte bancaire

La limitation du droit au compte aux personnes dépourvues de tout compte bancaire **exclut de son bénéfice les personnes titulaires d'un compte joint.**

Selon la Banque de France, les cas de demandes de comptes simples émanant de personnes disposant déjà d'un compte joint sont « *peu fréquents mais concernent principalement des femmes* ». 34 % des personnes demandant le bénéfice du droit au compte auprès de la Banque de France sont des femmes.

Cette restriction peut empêcher des femmes victimes de violences conjugales de s'extraire de l'emprise financière de leur conjoint.

B. Une proposition d'assouplissement de la procédure

Inséré en commission par deux amendements identiques de la rapporteure, Marie-Pierre Rixain, et des membres du groupe La République en Marche, l'article 1^{er bis} vise à **ouvrir le droit au compte aux personnes titulaires d'un compte collectif** sans que puisse leur être opposée la détention d'un autre compte.

Il assouplit donc de manière générale les conditions d'application de l'article L. 312-1 du code monétaire et financier afin de garantir en particulier aux femmes victimes de violences conjugales une meilleure autonomie dans la gestion de leurs ressources.

Cet article n'a pas été modifié en séance publique.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi rédigé.

II - La position de la commission : une mesure visant à protéger les femmes victimes de violences à l'impact incertain

Cette disposition vise à permettre à des femmes victimes de violences conjugales de domicilier des revenus ou des prestations sociales sur un compte individuel afin d'être en mesure d'effectuer, dans un délai bref, des paiements indépendamment de leur conjoint. Elle se veut **complémentaire de l'obligation fixée par les articles 1^{er} et 2** de verser les salaires et les prestations sociales individuelles sur un compte dont le salarié ou le bénéficiaire est titulaire ou cotitulaire.

Faute de données permettant d'objectiver les difficultés rencontrées par les femmes victimes de violences pour bénéficier du droit au compte, il est toutefois impossible d'évaluer l'impact de cette mesure.

On peut donc se demander s'il s'agit d'un levier pertinent pour combattre les violences économiques, qui sont une forme de violence au sein du couple. La rapporteure est cependant favorable à cette disposition qui est susceptible d'encourager le recours du droit au compte.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 2

Versement des prestations sociales sur un compte du bénéficiaire

Cet article prévoit l'obligation de versement de certaines prestations sociales sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est titulaire ou le cotitulaire.

La commission a adopté cet article en rétablissant la possibilité de recourir à d'autres modes de paiement et en ajoutant l'allocation des travailleurs indépendants à la liste des prestations concernées.

I - Le dispositif proposé : l'obligation de versement des prestations sociales individuelles sur un compte dont le bénéficiaire est titulaire

A. Les règles en matière de versement des prestations sociales

1. Le paiement au bénéficiaire est la règle, la délégation à un tiers l'exception

Les prestations de sécurité sociale étant des avantages strictement personnels, **les organismes de sécurité sociale prennent toutes dispositions nécessaires pour en assurer le paiement au titulaire même de l'avantage¹.**

Des délégations de paiement sont prévues pour les prestations d'assurance maladie, maternité et décès par le code de la sécurité sociale qui les encadre de manière précise et restrictive². Quant aux prestations de vieillesse, elles ne peuvent faire l'objet d'une délégation de paiement que lorsque le titulaire de la pension est un majeur protégé bénéficiaire d'une mesure d'accompagnement social personnalisé, lorsqu'il est hospitalisé, ou encore lorsqu'il est accueilli dans un établissement social et médico-social au titre de l'aide sociale aux personnes âgées³.

2. Les organismes de protection sociale ne peuvent exiger la détention d'un compte bancaire

La jurisprudence a établi que **le versement de prestations sociales ne peut pas être conditionné à la possession d'un compte bancaire**. Le versement des prestations est de droit dès lors que les conditions d'affiliation sont réunies⁴.

¹ Cf. notamment circulaire CNAV n° 2002/47 du 25 juillet 2002.

² Article R. 362-1 du code de la sécurité sociale.

³ Circulaire ministérielle n° 40 G du 16 mars 1940, circulaire ministérielle du n°180 SS du 19 octobre 1950, article L.355-2 du code de la sécurité sociale, article L.132-4 et L.271-2 du code de l'action sociale et des familles.

⁴ Cour de cassation, arrêt n° 891 du 21 juin 2018 (17-13.468).

Il en résulte que les organismes de protection sociale doivent disposer d'autres moyens que le virement ou le chèque bancaire (mandats postaux, espèces) pour verser à des personnes qui n'auraient pas de compte bancaire les prestations auxquelles elles ont droit.

B. La mise en place d'une obligation de versement des prestations sur un compte bancaire

L'article 2 a été inspiré, comme l'article 1^{er} (*cf. supra*), par l'**objectif de prévenir les violences économiques au sein du couple** et de favoriser l'autonomie financière des femmes.

Le I prévoit que **les prestations suivantes doivent être versées par chèque ou par virement à un compte bancaire ou postal dont le bénéficiaire est le titulaire ou le co-titulaire**, sans préjudice des situations de subrogation de l'employeur dans les droits de son salarié :

- l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ;
- les indemnités journalières en cas de maladie, de congé de maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé de deuil lié au décès d'un enfant pour les salariés et les travailleurs indépendants ;
- les pensions d'invalidité des salariés et les prestations du régime invalidité-décès des indépendants ;
- le capital versé par l'assurance décès de la sécurité sociale.

Seules sont concernées des prestations individuelles et non familialisées. Les minima sociaux ont ainsi été exclus du dispositif.

Le II fixe un **délai de deux ans** pour l'entrée en vigueur de ces dispositions.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

1. Une liste de prestations étoffée

La liste des prestations concernées a été modifiée et complétée en commission par des amendements de la rapporteure ainsi que des groupes La République en Marche, Agir ensemble et Socialistes et apparentés.

L'ensemble des prestations qui devraient être versées sur un compte bancaire du bénéficiaire est retracé dans le tableau ci-après.

Prestation	Références
Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	Art. L. 5422-1 du code du travail
Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie	Art. L. 168-1 du code de la sécurité sociale
Indemnités journalières des salariés et indépendants en cas d'arrêt de travail	Art. L. 321-1, L. 622-1 et L. 622-2 du code de la sécurité sociale, art. L. 732-4 du code rural
Indemnités journalières des salariés et indépendants en cas de congé de maternité ou d'adoption	Art. L. 331-3 et L. 623-1 du code de la sécurité sociale, art. L. 732-10, L. 732-10-1 et L. 732-12-2 du code rural
Indemnité journalière ou allocation de remplacement en cas de congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Art. L. 331-8 du code de la sécurité sociale, art. L. 732-12-1 du code rural
Indemnité journalière liée au congé de deuil en cas de décès d'un enfant	Art. L. 331-9 du code de la sécurité sociale, art. L. 732-12-3 du code rural
Allocation journalière de maternité en cas d'incompatibilité du travail avec la grossesse	Art. L. 333-1 du code de la sécurité sociale
Pensions d'invalidité des salariés et prestations d'invalidité des indépendants	Art. L. 341-1 et L. 632-1 du code de la sécurité sociale, art. L. 732-8 du code rural
Pensions de retraite des salariés et des indépendants	Art. L. 351-1, L. 634-2, L. 634-3 et L. 635-1 du code de la sécurité sociale, art. L. 732-18, L. 732-23, L. 732-24, L. 732-52, L. 732-60 et L. 732-63 du code rural
Pension pour inaptitude au travail	Art. L. 351-7 du code de la sécurité sociale
Allocations de veuvage	Art. L. 356-1 du code de la sécurité sociale, art L. 732-54-5 du code rural
Capital décès	Art. L. 361-1 du code de la sécurité sociale
Indemnités journalière liée à l'arrêt de travail en raison d'un accident du travail	2° de l'article L. 431-1 du code de la sécurité sociale, 2° de l'article L. 752-3 du code rural

Prestation	Références
Indemnités et rentes dues en cas d'incapacité permanente à la suite d'un accident du travail	4° de l'article L. 431-1 du code de la sécurité sociale, 3° de l'article L. 752-3 du code rural
Indemnités dues aux victimes de pesticides	Art. L. 491-1 du code de la sécurité sociale

2. Une entrée en vigueur avancée

Par ailleurs, comme à l'article 1^{er}, le **déla**i d'entrée en vigueur de ces dispositions a été ramené à **un an** par deux amendements identiques des députés Annie Chapelier (Agir ensemble) et Stéphane Viry (Les Républicains).

En séance publique, l'Assemblée nationale a adopté cet article sans modifications.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi modifié.

III - La position de la commission : une mesure louable aux effets potentiellement indésirables

Si l'intention de renforcer l'autonomie financière des femmes victimes de violences est louable, cette mesure aura impact limité puisqu'elle constitue déjà la norme.

Dans sa rédaction issue de l'Assemblée nationale, son impact concret sera d'obliger les bénéficiaires à bénéficier d'un compte bancaire ou postal.

Cet article pourrait ainsi occasionner des effets défavorables aux personnes les plus démunies. Pour le Défenseur des droits, l'exigence de la détention d'un compte bancaire et de la présentation d'un RIB peut en effet constituer une entrave à l'affiliation à l'assurance maladie à l'accès aux soins¹.

Afin d'éviter ces effets indésirables, la commission a adopté, à l'initiative de sa rapporteure, un **amendement COM-16** prévoyant que les prestations sociales visées ne peuvent pas être versées à un compte dont le bénéficiaire n'est pas titulaire ou cotitulaire, sans fermer la porte à d'autres formes de paiement. Elle a par ailleurs ajouté à la liste des prestations concernées l'allocation des travailleurs indépendants mentionnée à l'article L. 5424-25 du code du travail.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Décision du Défenseur des droits n°2017-217 du 27 juillet 2017.

Article 3

Accès à la formation professionnelle des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant

Cet article propose de donner accès aux bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant à des actions de formation afin de favoriser la reprise d'une activité professionnelle à l'issue du bénéfice de la prestation.

La commission a adopté cet article en précisant que l'évaluation de l'insertion professionnelle des bénéficiaires d'actions de formation devra s'effectuer six mois après la fin de leur formation.

I - Le dispositif proposé

A. La prestation partagée d'éducation de l'enfant

La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) permet à **l'un ou aux deux parents de réduire ou de cesser leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant de moins de trois ans**. Elle a remplacé en 2014 le complément de libre choix d'activité (CLCA)¹. Composante de la prestation d'accueil du jeune enfant, la PreParE est régie par les articles L. 5314-4 et D. 531-4 à D. 531-16-1 du code de la sécurité sociale, servie par les caisses d'allocations familiales et financée par la branche famille de la sécurité sociale. Elle était servie à 265 255 bénéficiaires en 2019².

Sont éligibles les parents qui ont au moins **un enfant de moins de 3 ans**, qui ont **totalement ou partiellement interrompu leur activité professionnelle** et qui ont validé au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse, sur une période de référence qui varie selon le nombre d'enfants. Pour bénéficier de la prestation, les salariés du secteur privé et les agents publics doivent prendre un **congé parental** à temps plein ou à temps partiel.

La PreParE peut être attribuée à un seul parent ou aux deux. Ils peuvent la percevoir en même temps ou successivement. En cas de cumul simultané de deux prestations au sein du couple, le montant cumulé ne peut pas dépasser le montant de la prestation à taux plein, soit 398,80 € par mois.

¹ Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

² Données CNAF, juin 2019.

Montants de la PreParE selon la quotité de travail

Situation	Montant mensuel
Cessation totale d'activité	398,79 €
Activité partielle (50 % maximum)	257,80 €
Activité partielle (entre 50 % et 80 %)	148,72 €

Source : caf.fr ; montants au 1^{er} avril 2021

La durée de versement varie en fonction du rang de l'enfant au sein du foyer.

Durée de versement de la PreParE suite à une naissance

Couple		Parent isolé	
1 enfant	2 enfants ou plus	1 enfant	2 enfants ou plus
6 mois pour chaque parent dans la limite du 1 ^{er} anniversaire de l'enfant	24 mois maximum pour chaque parent jusqu'au 3 ^e anniversaire du plus jeune enfant	Jusqu'au 1 ^{er} anniversaire de l'enfant	Jusqu'au 3 ^e anniversaire du plus jeune enfant

Source : caf.fr

Aux termes de l'article L. 531-4-1 du code de la sécurité sociale, une convention conclue entre Pôle emploi et la CNAF permet aux bénéficiaires de la PreParE d'accéder à **l'allocation d'aide au retour à l'emploi** avant la fin de leurs droits à la prestation partagée d'éducation de l'enfant. Cet article précise que la région peut être partie à cette convention pour la détermination de l'accès aux actions de formation professionnelle définis dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles.

B. Un faible recours et des risques de désinsertion professionnelle pour ses bénéficiaires

L'inspection générale des affaires sociales a établi en 2019 un rapport d'évaluation du congé parental d'éducation et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, cinq ans après la mise en œuvre de la PreParE¹. Dans son rapport, l'IGAS rappelle que l'introduction de la PreParE avait pour objectif de **renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes**, puisque **cette prestation repose sur une condition de partage entre les membres du couple pour pouvoir en bénéficier jusqu'à sa durée maximale**.

¹ IGAS, mission d'évaluation du congé parental d'éducation et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, 2018-124R, avril 2019.

Il ressort de l'évaluation que cet objectif n'a pas été atteint : **la part des pères dans les bénéficiaires de la PreParE n'est passée que de 3 % à 6,2 % entre 2014 et 2018** et leur nombre a diminué en valeur absolue. En outre, l'IGAS constate que **le recours à cette prestation a chuté de 43 % entre 2014 (CLCA) et 2018 (PreParE)** et que la durée moyenne de versement a également été réduite.

Ce faible recours, conjugué à une large prédominance des mères parmi les bénéficiaires, s'explique en grande partie par **le très faible montant de la PreParE**, qui n'assure qu'un faible taux de remplacement des revenus d'activité. L'arbitrage au sein du couple est donc majoritairement de maintenir l'activité du père, souvent mieux rémunérée. Les stéréotypes de genre ont également un effet sur le non recours des pères à la prestation, ce type de dispositif étant encore considéré comme un accompagnement destiné aux mères.

En outre, le recours à la PreParE contribue à éloigner ses bénéficiaires du marché de l'emploi. Selon les données de la CNAF publiées dans le cadre du PLFSS pour 2021, **43 % des bénéficiaires de la PreParE à temps plein n'ont pas repris d'activité professionnelle à l'issue de la PreParE alors que 36 % ne travaillaient pas avant la naissance de leur enfant**. Parmi ceux n'ayant pas repris d'activité professionnelle, 28 % sont au chômage indemnisé, 19 % sont au chômage non indemnisé et 16 % déclarent être en congé parental.¹

Si l'interruption d'activité réduit l'employabilité des bénéficiaires, les difficultés d'accès à un mode de garde contribuent aussi à leur désinsertion professionnelle. En effet, comme l'ont indiqué les représentants de l'UNAF à la rapporteure, les parents rencontrent d'importantes difficultés pour trouver une place pour l'accueil de leur enfant dans une crèche ou chez un assistant maternel à l'expiration du bénéfice de la PreParE et avant que l'enfant ne soit scolarisé. **Ces difficultés contraignent les parents, et souvent les mères, à rester sans activité professionnelle** pour la garde de leur enfant, jusqu'à son entrée à l'école. Elles renforcent alors l'éloignement du marché du travail du parent concerné.

C. Ouvrir aux bénéficiaires de la prestation des dispositifs de formation professionnelle proposés par Pôle emploi

Le présent article modifie l'article L. 531-4-1 du code de la sécurité sociale qui prévoit l'accès, par une convention entre Pôle emploi et la CNAF, des bénéficiaires de la PreParE aux allocations chômage.

¹ PLFSS pour 2021, REPSS Branche Famille.

Il propose de compléter cet article afin que **la convention conclue entre Pôle emploi et la CNAF prévoit également l'accès des bénéficiaires de la PreParE aux dispositifs de formation professionnelle dès la fin de leurs droits à cette prestation.**

Les bénéficiaires de la PreParE qui sont sans emploi à l'issue du service de leur prestation, et qui ne bénéficient donc pas d'un droit au retour à l'emploi au terme d'un congé parental, pourraient donc recevoir des formations proposées par Pôle emploi afin de favoriser leur insertion professionnelle.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

• Lors de l'examen du texte en **commission**, les députés ont adopté un amendement de la rapporteure, sous-amendé par Mme Monique Limon. Cet amendement ainsi sous-amendé réécrit le présent article afin de prévoir :

- que Pôle emploi et les CAF devront s'assurer de l'accès des bénéficiaires de la PreParE qui ont au moins un enfant à charge à des actions de formation **pendant une période de deux ans ;**

- l'accès à cette formation à compter **d'un an avant l'expiration de leur droit à la prestation ;**

- que Pôle emploi devra informer de la fin de la formation la CAF qui poursuivra le versement de la PreParE jusqu'à l'expiration des droits du bénéficiaire ;

- que la convention entre Pôle emploi et les CAF fixera les modalités de suivi du dispositif afin de mesurer l'atteinte des objectifs fixés, dont le taux de bénéficiaires étant en emploi à la fin de la formation ainsi que la publication du degré de satisfaction de ces objectifs.

• En **séance publique**, les députés ont adopté trois amendements rédactionnels de la rapporteure.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi modifié.

III - La position de la commission

La rapporteure partage l'objectif du dispositif proposé qui vise à **favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires à l'issue de l'expiration de leurs droits à la prestation partagée d'éducation de l'enfant**. La conjonction du faible montant de la PreParE et de l'éloignement du marché de l'emploi qu'elle implique est **source de précarisation pour les mères de jeunes enfants**, qui en constituent la grande majorité.

En outre, **ces risques de désinsertion professionnelle contribuent à limiter le recours à la PreParE**, par crainte de ne pas pouvoir reprendre une activité professionnelle après le bénéfice de la prestation. La présence des parents auprès du jeune enfant est pourtant primordiale pour son développement, en particulier pendant les premiers mois qui suivent sa naissance, comme l'a rappelé la commission d'experts sur les 1 000 premiers jours de l'enfant, présidée par Boris Cyrulnik¹.

Le dispositif proposé, qui vise à favoriser la reprise d'une activité professionnelle des bénéficiaires de la PreParE par des actions de formation proposées par Pôle emploi a donc recueilli **l'avis favorable de la rapporteure**, qui a proposé à la commission de l'adopter.

Sur proposition de la rapporteure, **la commission a précisé que le taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires de la formation devra être mesuré six mois après la fin de la formation**, et non immédiatement au terme de celle-ci, afin de mieux prendre en compte les délais de recrutement (amendement COM-4).

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 3 bis

Droit au télétravail pour les salariées enceintes

Cet article, inséré en commission à l'Assemblée nationale, vise à permettre aux salariées enceintes de bénéficier, sur leur demande, de douze semaines de télétravail avant leur congé de maternité.

La commission a modifié cet article pour prévoir que les conditions d'accès au télétravail pour les femmes enceintes sont définies au niveau de l'entreprise par l'accord collectif ou la charte sur le télétravail.

I - Le dispositif proposé : l'introduction d'un droit au télétravail pour les salariées enceintes

A. L'absence actuelle de droit au télétravail

L'article L. 1222-9 du code du travail définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

La loi prévoit que le télétravail peut être **mis en place dans l'entreprise dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte** élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE).

¹ Rapport de la commission des 1 000 premiers jours, remis au Gouvernement en septembre 2020.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, le salarié et l'employeur peuvent néanmoins convenir de recourir au télétravail en formalisant leur accord par tout moyen.

En l'état actuel du droit, **il n'existe pas de droit au télétravail** et l'accord de l'employeur est, dans tous les cas, nécessaire. Toutefois, lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé ou un proche aidant, l'employeur doit motiver, le cas échéant, sa décision de refus. En outre, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par un accord collectif ou une charte, doit également motiver sa réponse.

De même l'accord du salarié est-il toujours requis, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure¹. Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas, en soi, un motif de rupture du contrat de travail.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail n'a pas envisagé la création d'un droit au télétravail mais **insiste sur l'importance de faire de la mise en place du télétravail un thème de dialogue social et de négociation au niveau de l'entreprise**. Il stipule en outre :

- que l'employeur s'assure de **l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes** ;

- que la pratique du télétravail ne peut influencer négativement la carrière des femmes et des hommes : l'éloignement physique du salarié en télétravail des centres de décision ou du manager ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale.

B. La proposition d'introduire une période de télétravail de droit pour les femmes enceintes

L'article 3 bis a été introduit par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale à l'initiative de notre collègue députée Céline Calvez (La République en Marche) et contre l'avis de la rapporteure Marie-Pierre Rixain.

Il prévoit qu'à sa demande, et sous réserve que ses missions puissent être exécutées hors des locaux de l'employeur, **la salariée enceinte peut bénéficier du télétravail dans les douze semaines précédant son congé de maternité**.

Selon les auteurs de l'amendement, cette mesure offrirait un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour les futures mères. En effet, le télétravail imposé par les conditions sanitaires aurait eu « *un effet positif sur la néo-natalité, à la fois pour la santé des mères et les nouveaux-nés* ».

En séance publique, cet article a été adopté sans modification.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi rédigé.

¹ Article L. 1222-11 du code du travail.

II - La position de la commission : un sujet qui doit être traité au niveau de l'entreprise

Une organisation en télétravail peut, dans bien des cas, être bénéfique à la salariée enceinte, notamment parce qu'elle permet d'éviter d'utiliser les transports.

Toutefois, comme l'a affirmé l'ANI du 26 novembre 2020, **le sujet du télétravail doit être traité de préférence au niveau de l'entreprise dans le cadre du dialogue social**. Ainsi, il n'apparaît pas souhaitable que la facilitation du télétravail pour les femmes enceintes soit imposée par la loi.

La durée de douze semaines pourrait ne pas être la plus indiquée dans tous les cas. La durée de droit commun du congé de maternité étant de seize semaines, elle entraînerait un éloignement de l'entreprise de six mois. Dans certains cas, le dialogue au sein de l'entreprise et avec les femmes concernées pourrait aboutir à des durées différentes, une répartition sur toute la durée de la grossesse, ou à des aménagements plus adaptés.

D'ores et déjà, des accords d'entreprises prévoient des modalités dérogatoires d'accès au télétravail pour les femmes enceintes, lesquelles peuvent être définies au cas par cas.

En outre, le droit au télétravail introduit par cet article risque d'être vécu en pratique comme une injonction pour la salariée ; or, le maintien à domicile lié à ce mode d'organisation n'a pas toujours un impact positif en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, que ce soit au travail ou au foyer. Le télétravail risque de surcroît de se substituer dans certains cas à de nécessaires arrêts de travail.

Le télétravail peut au demeurant constituer une mesure d'aménagement du poste de travail proposée, après échanges avec l'employeur, par le médecin du travail pour une femme enceinte.

Se pose enfin une **question d'équité de traitement** à l'égard des femmes enceintes occupant des postes qui ne peuvent pas être organisés en télétravail, ces postes étant souvent les plus pénibles physiquement.

À l'initiative de la rapporteure, la commission a donc adopté un **amendement COM-17** supprimant le droit au télétravail introduit par cet article et prévoyant que l'accord d'entreprise ou la charte sur le télétravail précisent, lorsqu'ils existent, les conditions dans lesquelles les salariées enceintes peuvent bénéficier du télétravail.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 4

Faciliter l'accueil en crèche des enfants de familles monoparentales

Cet article propose de rendre accessibles aux familles monoparentales des places de crèches qui sont actuellement réservées aux enfants de parents en insertion sociale et professionnelle. Il inscrit également dans la loi le dispositif de crèche à vocation d'insertion professionnelle.

La commission a soutenu l'extension aux familles monoparentales de l'accès à des places réservées et a supprimé l'inscription dans la loi du dispositif de crèche à vocation d'insertion professionnelle.

I - Le dispositif proposé

A. Un accès en crèche facilité pour les parents engagés dans un parcours d'insertion professionnelle et les familles en difficulté

• Aux termes de l'article L. 214-7 du code de l'action sociale et des familles, **les établissements et services accueillant des enfants de moins de six ans doivent garantir des places pour l'accueil d'enfants non scolarisés de moins de six ans des personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle**, y compris des bénéficiaires de la PreParE, sous conditions de ressources, afin de faciliter leur insertion professionnelle.

Le nombre de places ainsi réservées est au minimum d'une place par tranche de vingt places d'accueil, sauf pour les établissements mis en place par des employeurs pour l'accueil exclusif des enfants de leurs salariés. Le gestionnaire de l'établissement peut satisfaire à cette obligation d'une manière globale sur l'ensemble des établissements qu'il gère, en créant gérant ou finançant un service de garde d'enfants au domicile parental ou en passant convention à cette fin avec des assistants maternels¹.

Les bénéficiaires éligibles sont les personnes dont les ressources n'atteignent pas le montant forfaitaire fixé pour l'octroi du revenu de solidarité active (RSA)² soit, en 2021, 848 euros pour une personne seule avec un enfant et 1 017 euros pour un couple avec un enfant, ou fixé à son montant majoré pour une personne isolée assumant la charge d'un ou plusieurs enfant, qui correspond à 967 euros par mois lorsque la personne a un enfant à charge.

• En complément de ces obligations légales, **la convention d'objectifs et de gestion signée entre l'État et la CNAF pour les années 2018 à 2022 a fixé l'objectif de développer l'offre d'accueil sur l'ensemble du territoire en favorisant la mixité sociale au sein des établissements.**

¹ Art. D. 214-7 du code de l'action sociale et des familles.

² Art. D. 214-7-1 du code de l'action sociale et des familles.

La convention a ainsi prévu la création d'un « **bonus territoires** » de 1 000 euros par place et par an pour les **places ouvertes dans des quartiers prioritaires de la ville**. Elle a également prévu la mise en place d'un « **bonus mixité** » pour favoriser **l'accès des enfants issus de familles modestes** aux modes d'accueil collectif. Ce bonus consiste à soutenir financièrement les établissements qui accueillent des familles redevables d'une faible participation pour la garde de leur enfant. Selon le bilan d'étape de la stratégie de lutte contre la pauvreté, publié en 2020 par le Gouvernement¹, **plus de 82 000 places ont bénéficié en 2019 du « bonus mixité »** et près d'un établissement d'accueil du jeune enfant sur quatre y a eu recours. **Le « bonus territoires » a soutenu 500 places en 2019.**

• Se sont également développées des **crèches à vocation d'insertion professionnelle** (AVIP), dont le concept a été créé en 2003 par l'Institut d'éducation et des pratiques citoyennes (IEPC). Ces établissements ont pour mission d'accueillir, au titre d'une part de leur capacité, des jeunes enfants de parents sans emploi et d'accompagner vers l'emploi ou la formation professionnelle les parents bénéficiaires. Ce dispositif a été encouragé par le Gouvernement grâce à la signature en 2016 d'une convention entre plusieurs ministères, la CNAF et Pôle emploi afin de développer cette offre. La CNAF a mis en place un label « crèche AVIP » pour les établissements qui s'engageraient dans cette démarche. Le Gouvernement a réaffirmé en 2018 sa détermination à déployer ce type de structures dans le cadre de la stratégie de lutte contre la pauvreté.

B. Faciliter l'accueil en crèche des enfants de familles monoparentales

Le présent article propose **d'étendre aux familles monoparentales l'accès des places réservées aux parents en insertion sociale et professionnelle au sein des crèches.**

À cette fin, il modifie l'article L. 214-7 du code de l'action sociale et des familles afin d'inclure parmi les bénéficiaires de ces places réservées les parents isolés éligibles à l'allocation de soutien familial².

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

• Lors de l'examen du texte en **commission**, les députés ont adopté quatre amendements et un sous-amendement :

- deux amendements rédactionnels ;

- un amendement de Mme Annie Chapelier précisant que seront notamment éligibles comme personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle celles engagées dans une formation initiale ou continue ;

¹ https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/bilan_pauvrete_2020.pdf

² En visant les personnes mentionnées au premier alinéa de l'article L. 523-2 du code de la sécurité sociale.

- un amendement de Mme Monique Limon, sous amendé par la rapporteure, tendant à inscrire dans la loi le dispositif des crèches à vocation d'insertion sociale et professionnelle.

Ce dernier amendement ainsi sous amendé complète l'article L. 214-7 du code de l'action sociale et des familles pour **définir les établissements considérés comme à vocation d'insertion professionnelle**. Entreront dans cette catégorie les établissements réservant au moins **30 % de leurs places à des enfants dont les parents sont demandeurs d'emploi et volontaires pour s'engager dans une recherche d'emploi intensive** pouvant comprendre une période de formation. Ces places devront être proposées en priorité aux personnes isolées ayant la charge d'au moins un enfant de moins de trois ans. La modification proposée précise qu'une convention sera conclue entre au moins les ministres chargés de la famille et de l'emploi, Pôle emploi et la CNAF pour préciser les modalités de mise en œuvre des obligations auxquelles seront soumis les établissements et pour définir les avantages qui leur seront accordés en contrepartie. Cette convention précisera les modalités de déclinaison locale du dispositif et fixera les modalités de son suivi.

• En **séance publique**, les députés ont adopté quatre amendements rédactionnels et un amendement de précision déposés par la rapporteure. Ils ont également adopté un amendement du Gouvernement **réduisant à 20 % le nombre de places réservées aux parents demandeurs d'emploi au sein des crèches à vocation d'insertion professionnelle**, ce taux correspondant au seuil actuellement fixé pour la labellisation des crèches AVIP.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi modifié.

III - La position de la commission

La rapporteure souscrit à l'objectif qui consiste à **soutenir les familles monoparentales** afin de faciliter leur insertion professionnelle et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Elle rappelle que, selon l'Observatoire des inégalités, **près de neuf familles monoparentales sur dix ont à leur tête une femme**. Ces familles monoparentales, qui représentent 25 % des familles en 2020, sont en outre **exposées à de plus importantes difficultés sociales et économiques** :

- en 2018, 41 % des enfants mineurs vivant en famille monoparentale vivent au-dessous du seuil de pauvreté monétaire contre 21 % de l'ensemble des enfants ;

- dans un tiers des familles monoparentales le parent est sans emploi¹.

¹ Source : INSEE.

Si certaines de ces familles monoparentales sont déjà éligibles à un accès facilité en crèche au titre des places réservées aux personnes en parcours d'insertion ainsi que par le déploiement des autres dispositifs susmentionnés, **la rapporteure soutient la modification proposée qui élargira l'accès aux places de crèches réservées à l'ensemble des familles monoparentales.** Bien que cette mesure permette d'aider les femmes seules avec un enfant à accéder à l'emploi, elle se trouvera limitée dans son application par **le manque structurel de places d'accueil du jeune enfant.** La rapporteure tient donc à rappeler la nécessité, déjà exprimée par la commission, de tenir les objectifs de création de places de crèche fixés par la COG Etat-CNAF pour les années 2018 à 2022.

La rapporteure s'est interrogée sur l'opportunité d'inscrire dans la loi le dispositif des crèches à vocation d'insertion professionnelle. Ces établissements existent déjà depuis plusieurs années et le Gouvernement s'est mobilisé depuis 2016, aux côtés de Pôle emploi et des CAF, pour le développement de ces crèches, sans que n'émerge la nécessité de disposer d'une base légale pour créer ces structures. En effet, **si la rapporteure soutient le dispositif des crèches AVIP, elle considère qu'il n'est pas nécessaire de l'inscrire dans la loi,** au risque de rigidifier les règles qui l'encadrent et qui ne sont aujourd'hui posées que par convention. À cet égard, elle considère qu'il n'est pas opportun de figer dans la loi la part du nombre de places réservées, ce taux pouvant plus facilement évoluer par convention selon les besoins.

Par conséquent, sur proposition de la rapporteure, la commission a adopté **un amendement COM-5 réécrivant cet article** et qui prévoit :

- de **maintenir les dispositions proposées concernant l'ouverture aux familles monoparentales des places aujourd'hui accessibles aux enfants de parents en parcours d'insertion ;**

- de **supprimer l'inscription dans la loi du dispositif des crèches à vocation d'insertion professionnelle ;**

- de **tenir compte de la modification à venir au 1^{er} janvier 2022 de l'article L. 214-7 du code de l'action sociale et des familles en vertu de l'ordonnance du 19 mai 2021 relative aux services aux familles¹ : il est proposé à cette fin de modifier l'article L. 214-7 dans sa rédaction issue de cette ordonnance et de rendre ces modifications applicables le 1^{er} janvier 2022, date à laquelle les modifications issues de l'ordonnance entreront aussi en vigueur.**

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles

Article 4 bis

Rapport au Parlement sur l'accueil des jeunes enfants de parents engagés dans un parcours d'insertion professionnels et sociale

Cet article propose que le Gouvernement remette au Parlement un rapport sur les dispositifs et aides ayant vocation à garantir l'accueil des jeunes enfants dont les parents sont engagés dans un parcours d'insertion professionnelle ou sociale.

La commission a supprimé cet article.

I - Le dispositif proposé

Le présent article est issu d'un amendement de M. Didier Martin, adopté par les députés lors de l'examen du texte par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

Il propose que **le Gouvernement remette au Parlement un rapport évaluant les dispositifs et aides ayant vocation à garantir l'accueil des jeunes enfants dont les parents sont engagés dans un parcours d'insertion professionnelle ou sociale**. Ce rapport, qui devra être remis dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, comprendra également un bilan des dispositifs et aides existants, des expériences menées sur la base du volontariat ainsi que des données relatives à leur articulation, à leur accessibilité dans tous les territoires et à la typologie des publics bénéficiaires. Il établira des propositions en vue de faciliter leur diffusion et de répondre aux besoins des parents de jeunes enfants dont la situation sociale et professionnelle justifie un accueil spécifique.

II - La position de la commission

Selon une position constante, la commission n'est pas favorable aux dispositions consistant à demander au Gouvernement de remettre un rapport au Parlement. Ces demandes sont dépourvues de portée normative, souvent inappliquées et superflues, le Parlement pouvant obtenir des informations du Gouvernement dans le cadre de ses missions constitutionnelles de contrôle de l'action du Gouvernement et d'évaluation des politiques publiques.

La commission a, en conséquence, adopté l'amendement COM-6 de la rapporteure tendant à supprimer cet article.

La commission a supprimé cet article.

Article 4 ter

**Information sur la lutte contre les stéréotypes de genre
par les associations familiales**

Cet article propose de préciser les missions assignées aux associations familiales afin que l'information qu'elles diffusent sur les problèmes de la famille prenne en compte la lutte contre les stéréotypes de genre.

La commission a supprimé cet article.

I - Le dispositif proposé

Le présent article a été introduit par les députés en séance publique par l'adoption d'un amendement de M. Gaël Le Bohec, modifié par un sous-amendement rédactionnel de la rapporteure.

Il modifie l'article L. 213-2 du code de l'action sociale et des familles qui dispose que « *les pouvoirs publics reconnaissent la mission des associations familiales et autres mouvements qualifiés pour la préparation lointaine et proche des jeunes au mariage et à la vie adulte, ainsi que pour l'information objective des adultes aux divers problèmes de la vie du couple, de la famille et de l'éducation des jeunes.* »

La modification proposée consiste à préciser que l'information des adultes sur les problèmes de la famille réalisée par ces associations comprendra les problèmes **liés à la lutte contre les stéréotypes de genre.**

II - La position de la commission

Si la rapporteure soutient les nombreuses actions et initiatives des associations destinées à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes et contre toute forme de stéréotypes liés au genre, **elle n'est pas favorable au dispositif proposé.**

En effet, comme l'ont indiqué les représentants de l'UNAF à la rapporteure, les associations familiales déploient déjà sur le territoire des actions destinées à accompagner la parentalité et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. **Il n'est donc pas nécessaire d'inscrire dans la loi la disposition proposée**, alors que les associations peuvent déjà diffuser une information sur les stéréotypes de genre.

La démarche initiée par l'ajout proposé pourrait conduire le législateur à assigner dans la loi de nombreuses autres missions à ces associations, qui seraient toutes aussi importantes : la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, le soutien à la parentalité, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, etc. La rapporteure considère qu'il n'est pas souhaitable de s'engager dans une telle démarche. Il convient plutôt de faire confiance à l'engagement et à la mobilisation des associations pour mener ces actions sans les y contraindre par la loi, cette contrainte n'étant par ailleurs associée à aucune mesure tendant à en assurer l'effectivité.

En conséquence, la commission a adopté l'amendement COM-7 de la rapporteure tendant à supprimer cet article.

La commission a supprimé cet article.

Article 5

**Publication d'indicateurs sur l'égalité et parité de jurys
dans l'enseignement supérieur**

Cet article propose que les établissements de l'enseignement supérieur publient des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et il prévoit de renforcer la parité au sein des jurys de sélection au sein de certains établissements.

La commission a adopté les dispositions relatives aux indicateurs, à la composition des jurys et aux missions des observatoires de l'insertion professionnelle. Elle a supprimé celles concernant la composition du conseil supérieur des programmes et la lutte contre les stéréotypes au sein des formations dispensées aux collégiens et sur les outils numériques, déjà mentionnée au sein du code de l'éducation.

I - Le dispositif proposé

A. Publication par les établissements de l'enseignement supérieur d'indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Dans la rédaction initiale du présent article, le 1° du I modifie l'article L. 612-1 du code de l'éducation qui encadre le déroulement des études supérieures. Cet article du code de l'éducation prévoit notamment **que les établissements dispensant des formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures rendent publiques des statistiques** comportant des indicateurs d'inscription des étudiants dans toutes les formations dispensées, de réussite aux examens et aux diplômes, de poursuite d'études et d'insertion professionnelle des étudiants.

Le présent article propose d'ajouter que pour chacune des formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures **ces établissements publieront chaque année des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités**, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

B. Renforcement de la parité dans les jurys de sélection ou de concours

Le 2° du I crée un nouveau chapitre au sein du titre VII du livre VI de la troisième partie du code de l'éducation comprenant un article L. 670-1 qui prévoit que **les jurys de sélection ou de concours constitués pour l'accès aux formations dispensées par certains établissements doivent assurer une représentation minimale de 30 % de personnes de chaque sexe.**

En inscrivant cette disposition dans ce titre VII, la disposition proposée s'appliquera aux **établissements de l'enseignement supérieur agricole et vétérinaire public**, aux **écoles supérieures militaires** et aux **écoles sanitaires et sociales.**

Le 2° exclut en outre l'accès aux formations de fonctionnaires stagiaires de son champ d'application, compte tenu des règles spécifiques régissant les concours d'accès à la fonction publique.

C. Coordinations et entrée en vigueur

Le 3° du I procède aux coordinations nécessaires à l'application des dispositions du présent article dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie.

Le II prévoit que le présent article entrera en vigueur deux ans après la publication de la présente loi.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

• Lors de l'examen en **commission**, les députés ont adopté six amendements, dont un amendement de la rapporteure et six sous-amendements de Mmes Goulet, Grandjean, Chapelier et Battistel. L'amendement de la rapporteure ainsi sous-amendé réécrit l'article 5 et prévoit :

- l'extension du champ des établissements concernés par la composition paritaire des jurys :

- d'une part, ces dispositions sont codifiées dans un article L. 611-13 et concerneront des établissements relevant de plusieurs départements ministériels, ce qui inclura les grandes écoles d'ingénieurs ou de travaux publics ;
- d'autre part, l'article L. 612-3 est modifié afin d'étendre cette obligation à de nombreuses formations de premier cycle¹ ;

- l'application des règles de composition paritaire aux jurys qui sont composés d'au moins trois personnes ;

- l'aménagement d'une dérogation aux règles de composition paritaire des jurys, pour les formations dans lesquelles la proportion d'un sexe est inférieure à 10 % du personnel enseignant : dans ce cas, le jury comportera au moins une personne de ce sexe ;

¹ Sont visées les sections de techniciens supérieurs, instituts, écoles et préparations à celles-ci, grands établissements au sens du chapitre VII du titre 1er du livre VII de la troisième partie et tous établissements où l'admission est subordonnée à un concours national ou à un concours de recrutement de la fonction publique, ainsi que pour l'accès aux formations de l'enseignement supérieur dispensées dans les lycées, aux cycles préparatoires intégrés, aux formations préparant au diplôme de comptabilité et de gestion ou aux diplômes d'études universitaires scientifiques et techniques, aux formations préparant à la licence professionnelle et aux formations de l'enseignement supérieur conduisant à la délivrance d'un double diplôme.

- en modifiant l'article L. 332-5 du code de l'éducation, que les **formations dispensées aux élèves dans les collèges s'attachent**, notamment en ce qui concerne l'orientation et la découverte des métiers, à **lutter contre les stéréotypes de genre** qu'ils peuvent induire. Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale et du travail devra préciser ces dispositions.

- en modifiant l'article L. 611-5, de **compléter les missions des observatoires de l'insertion professionnelle** placés auprès de chaque université : ils auront **pour mission supplémentaire de veiller à l'égal accès des étudiants de chaque sexe aux offres de stage et d'emploi** et le **rapport annuel** qu'ils présentent à la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique sur le nombre et la qualité des stages effectués par les étudiants, ainsi que sur l'insertion professionnelle de ceux-ci dans leur premier emploi devra **préciser la répartition des étudiants par sexe pour chacune de ces données**.

• En **séance publique**, outre trois amendements rédactionnels de la rapporteure, neuf amendements ont été adoptés et visent :

- à l'initiative de la rapporteure, à **regrouper les dispositions relatives aux obligations de composition paritaire des jurys** au sein de l'article L. 611-1 du code de l'éducation qui seront donc applicables aux formations d'enseignement supérieur dispensées par les établissements relevant d'un ou plusieurs départements ministériels ;

- à l'initiative de Mme Céline Calvez, à prévoir que **l'un des membres du conseil supérieur des programmes ait une expertise sur les enjeux d'égalité**, notamment entre les femmes et les hommes¹ ;

- à l'initiative de la rapporteure et de Mme Carole Grandjean, à préciser que **la formation à l'utilisation responsable des outils et des ressources numériques** dispensée dans les écoles et les établissements d'enseignement devra **s'attacher à lutter contre les stéréotypes de genre dans l'usage des outils** et des ressources numériques et dans l'orientation professionnelle vers les secteurs de l'informatique et des nouvelles technologies² ;

- à l'initiative de Mme Sonia Krimi et par un sous-amendement de la rapporteure, à prévoir que les établissements d'enseignement scolaire disposant d'une formation d'enseignement supérieur rendront publiques des statistiques comportant des **indicateurs** permettant de **mesurer la parité d'élèves dans les classes préparatoires aux grandes écoles**³ ;

¹ En modifiant l'art. L. 231-14 du code de l'éducation.

² En modifiant l'art. L. 312-9 du code de l'éducation.

³ En insérant un article L. 401-2-2 au sein du code de l'éducation.

- à l'initiative de Mme Brigitte Liso, à préciser que **le rapport annuel de l'observatoire de l'insertion professionnelle** devra préciser les taux d'insertion par sexe ;

- à l'initiative de M. Michel Castellani, à préciser que **les conseils d'administration** des établissements qui publieront des indicateurs d'égalité **délibèreront annuellement sur la politique d'égalité de l'établissement**, sur la base de ces indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi modifié.

III - La position de la commission

• *Sur la publication d'indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour chacune des formations de l'enseignement supérieur*

Comme l'ont indiqué à la rapporteure les représentants du ministère de l'enseignement supérieur, **toutes les universités publient des indicateurs sexués sur leurs formations et l'insertion professionnelle de leurs étudiants mais ce n'est pas encore le cas de toutes les formations dispensées**, et notamment des formations peu féminisées.

Il convient de rappeler que si les étudiantes sont majoritaires dans l'enseignement supérieur (55,6 % en 2019), elles sont minoritaires dans les filières sélectives. À titre d'illustration, les femmes ne représentent que 44 % des élèves de classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) en 2020. En outre, les femmes représentent 28% des effectifs des formations d'ingénieurs et 32 % des admis en CPGE scientifique, tandis qu'elles sont 74 % des admises en CPGE littéraire. Alors qu'elles sont plus nombreuses dans l'enseignement supérieur, les femmes sont en outre moins insérées que les hommes 30 mois après leur diplôme (63 % de femmes, 75 % d'hommes)¹.

Le dispositif proposé par le présent article, qui concernera les établissements de l'enseignement supérieur, et les classes préparatoires aux grandes écoles, permettra ainsi **d'uniformiser et de généraliser cette démarche de transparence**. Il incitera ainsi les établissements à **prendre des mesures s'ils constatent des écarts importants et injustifiés dans la répartition des sexes selon les formations et dans l'égalité des chances des étudiants selon leur sexe**. La rapporteure soutient donc cette mesure.

¹ Données transmises à la rapporteure par le ministère de l'enseignement supérieur (DGESIP).

- *Sur la composition des jurys de concours ou examens*

La rapporteure soutient les dispositions relatives aux obligations de mixité au sein des jurys de concours et de sélection, qui couvriront un large champ de l'enseignement supérieur dont les jurys ne sont aujourd'hui pas soumis à de telles obligations¹. **La mixité des jurys est en effet un levier déterminant pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des filières sélectives de formation.** Elle considère en outre que les dérogations prévues pour les filières où la proportion d'un sexe parmi le personnel est inférieure à 10 % éviteront ainsi de perturber certains filières de formation qui risqueraient de devoir solliciter en permanence les mêmes personnes pour participer aux jurys.

- *Sur les missions des observatoires de l'insertion professionnelle*

La rapporteure considère que les missions qu'il est proposé de confier aux observatoires de l'insertion professionnelle prolongent logiquement leur activité actuelle.

En effet, régis par l'article L. 611-5 du code de l'éducation, ces observatoires, placés auprès de chaque université, ont pour mission d'accompagner les étudiants dans leur insertion professionnelle par la diffusion d'offres de stages et d'emplois, par des mesures de conseil et d'accompagnement des étudiants, et par des informations sur les entreprises et les métiers. **Il semble donc opportun de confier à ces observatoires la mission de veiller à l'égal accès des étudiants de chaque sexe aux offres de stage et d'emploi et que ces observatoires assurent un suivi par sexe de l'insertion professionnelle des étudiants.**

- *Sur la composition du conseil supérieur des programmes*

La rapporteure n'est pas favorable à la mesure proposée consistant à préciser que l'une des personnalités qualifiées du conseil supérieur doit avoir une expertise sur les enjeux d'égalité.

Il convient de rappeler qu'en vertu de l'article L. 231-14 du code de l'éducation, **le conseil supérieur des programmes est composé de 18 membres à parité de femmes et d'hommes.**

En outre, au regard de la compétence de ce conseil, il pourrait être justifié d'exiger des personnalités qualifiées qu'elles disposent d'une expertise sur de nombreuses matières. C'est pourquoi il n'est pas souhaitable d'inscrire cette exigence particulière dans la loi alors que d'autres pourraient se justifier. Il est préférable de laisser l'autorité de nomination procéder à la composition de ce conseil afin de réunir un ensemble de compétences et d'expertises.

¹ La DGESIP a indiqué à la rapporteure que s'agissant des jurys d'examen, les articles L. 335-5 et L. 613-4 du code de l'éducation précisent uniquement que les jurys constitués dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il en est de même pour les jurys de thèse (article 18 de l'arrêté du 25 mai 2016).

Sur proposition de la rapporteure, **la commission a donc supprimé cette disposition relative à la composition du conseil supérieur des programmes (amendement COM-8).**

• *Sur la formation des élèves de collège et la formation aux outils numériques*

Les dispositions relatives à la lutte contre les stéréotypes de genre dans la formation des élèves de collège et dans la formation aux outils numérique sont satisfaites par le droit en vigueur.

En effet, le code de l'éducation prévoit déjà :

- à son article L. 121-1 que : « *les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur sont chargés de transmettre et de faire acquérir connaissances et méthodes de travail. Ils contribuent à **favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation** [...]. Les écoles, les collèges et les lycées assurent une mission d'information sur les violences, y compris en ligne, et une éducation à la sexualité ainsi qu'une obligation de sensibilisation des personnels enseignants aux violences sexistes et sexuelles ainsi qu'aux mutilations sexuelles féminines et à la formation au respect du non-consentement.* »

- à son article L. 311-4 que : « *l'école, notamment grâce à un enseignement moral et civique, fait acquérir aux élèves le respect de la personne, de ses origines et de ses différences, **de l'égalité entre les femmes et les hommes** ainsi que de la laïcité.* »

- à son article L. 312-17-1 que : « *une information consacrée à **l'égalité entre les hommes et les femmes, à la lutte contre les préjugés sexistes et à la lutte contre les violences faites aux femmes et les violences commises au sein du couple est dispensée à tous les stades de la scolarité.** Les établissements scolaires, y compris les établissements français d'enseignement scolaire à l'étranger, peuvent s'associer à cette fin avec des associations de défense des droits des femmes et promouvant l'égalité entre les hommes et les femmes et des personnels concourant à la prévention et à la répression de ces violences.* »

Les représentants du ministère de l'éducation nationale, entendus par la rapporteure ont en outre indiqué que les formations proposées étaient réalisées à l'école. Au regard des dispositions déjà en vigueur et des actions menées sur le terrain, **les mesures proposées sont satisfaites. La commission les a donc supprimées, en adoptant l'amendement COM-9 de la rapporteure.**

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 5 bis A

Délai de publication du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Cet article propose de fixer à six mois le délai de publication par le Gouvernement du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

La commission a adopté cet article sans modification.

I - Le dispositif proposé

Inséré en séance publique à l'Assemblée nationale par un amendement de M. Gaël Le Bohec, le présent article modifie l'article 6 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Cet article 6 *bis* pose le principe qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Il prévoit par ailleurs que le **Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement.

Le présent article entend préciser que ce rapport du Gouvernement est « **publié au plus tard six mois après le dernier jour de l'exercice au titre duquel il est élaboré** ».

II - La position de la commission

Le présent article apporte une précision sur l'échéance à laquelle le Gouvernement devra rendre public le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui est accueillie favorablement par la rapporteure. La publication de ce rapport suffisamment tôt dans l'année contribuera à éclairer le Conseil commun de la fonction publique.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 5 bis

**Formation des conseillers d'orientation
à l'égalité entre les femmes et les hommes**

Cet article propose que la formation des conseillers d'orientation comprenne des contenus relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention et à la sensibilisation aux stéréotypes de genre

La commission a adopté cet article sans modification.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 313-1 du code de l'éducation prévoit, en son second alinéa, que les conseillers d'orientation psychologues exerçant dans les établissements d'enseignement du second degré et les centres publics d'orientation scolaire et professionnelle sont recrutés dans des conditions définies par décret. Il dispose que leur formation initiale leur assure une connaissance étendue des filières de formation, du monde économique, de l'entreprise, des dispositifs de qualification, des métiers et des compétences qui sont nécessaires à leur exercice. Ils sont tenus d'actualiser régulièrement leurs connaissances au cours de leur carrière.

Le présent article, issu d'un amendement de Mme Annie Chapelier adopté par les députés en commission, prévoit de compléter l'article L. 313-1 du code de l'éducation afin de préciser que la formation des conseillers d'orientation comprendra « *des contenus relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention et à la sensibilisation aux stéréotypes de genre* »

II - La position de la commission

La rapporteure considère que les conseillers d'orientation doivent effectivement être formés et sensibilisés aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Il convient de rappeler qu'aux termes de l'article L. 121-1 du code de l'éducation : « *Les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur sont chargés de transmettre et de faire acquérir connaissances et méthodes de travail. Ils contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation.* » En outre **la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024) prévoit la formation de l'ensemble des personnels** aux questions d'égalité femmes-hommes.

Le dispositif proposé consolide ainsi les mesures aujourd'hui engagées pour former les conseillers d'orientation psychologues de l'éducation nationale aux enjeux de l'égalité femmes-hommes. Il complète les dispositions législatives fixant le cadre et les objectifs de leur formation. Compte tenu de **l'action déterminante qu'ont ces professionnels pour l'orientation des élèves vers les filières de leur choix**, sans que n'intervienne par exemple une autocensure liée à des stéréotypes de genre, **la rapporteure soutient la précision apportée par cet article.**

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 5 ter

Mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes dans les accords de coopération entre établissements

Cet article propose que les accords de coopération conclus entre établissements scolaires et universitaires prévoient, le cas échéant, des mesures pour favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les filières de formation.

La commission a supprimé cet article.

I - Le dispositif proposé

Le présent article est issu de trois amendements identiques de Mme Laurence Trastour-Isnart, de Mme Elodie Jacquier-Laforge et de Mme Josiane Corneloup adoptés en commission des affaires sociales à l'Assemblée nationale, modifiés par deux amendements rédactionnels de la rapporteure adoptés en séance publique.

Il propose de compléter l'article L. 421-9 du code l'éducation, qui prévoit que les **établissements scolaires** peuvent conclure avec des **établissements universitaires** des **accords de coopération en vue, notamment, de favoriser l'orientation et la formation des élèves.**

La modification proposée consiste à préciser à cet article L. 421-9 que « *le cas échéant, ces accords prévoient des mesures visant à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les filières de formation.* »

II - La position de la commission

La rapporteure constate que la loi se borne à permettre la conclusion d'accords de coopération entre établissements scolaires et universitaires, sans en préciser les modalités ou le contenu. **Cette disposition générale permet ainsi la mise en place d'accords de coopération de divers types**, qui peuvent notamment être initiés par les pouvoirs publics (État, collectivités territoriales) pour la déclinaison d'une politique publique ou par les établissements eux-mêmes pour développer des projets locaux.

Les représentants de la Conférence des présidents d'université, de la Conférence des grandes écoles et de la Fédération des établissements d'enseignement supérieur d'intérêt collectif ont confirmé à la rapporteure qu'il existait des accords de coopération visant à mettre en place des dispositifs nationaux tels que les « cordées de la réussite » ou favorisant l'égalité des chances et que de nombreux accords étaient conclus à l'initiative d'établissements, notamment pour organiser des interventions dans des lycées sur des questions d'orientation dans l'enseignement supérieur.

Dès lors, il est déjà possible d'inclure dans ces accords des mesures visant favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les filières de formation sans qu'il soit besoin de l'inscrire dans la loi. La rapporteure considère ainsi qu'il n'est pas souhaitable d'apporter trop de précision au droit en vigueur qui offre une large marge de manœuvre aux initiatives nationales et locales. Elle a donc proposé à la commission de supprimer cet article (**amendement COM-10**).

La commission a supprimé cet article.

Article 5 quater

Prise en compte de la représentation des femmes et des hommes dans les avis de la commission des titres d'ingénieur

Cet article propose que l'avis rendu par la commission des titres d'ingénieurs en vue de l'accréditation des formations veille à la juste représentation des femmes et des hommes, à la diversité des origines géographiques et sociales à la lutte contre toutes les formes de discrimination et à la prise en compte de la situation de handicap.

La commission a supprimé cet article.

I - Le dispositif proposé

En vertu de l'article L. 642-1 du code de l'éducation, la formation des ingénieurs et des gestionnaires est assurée par des écoles, des instituts, des universités et des grands établissements. Elle comporte une activité de recherche fondamentale ou appliquée. **L'accréditation pour délivrer le titre d'ingénieur diplômé est accordée par l'autorité administrative compétente après avis de la commission des titres d'ingénieur.**

L'article L. 642-3 précise que **cette commission**, dont les membres sont nommés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, **est consultée sur toutes les questions concernant les titres d'ingénieur diplômé**. La composition de cette commission est fixée par décret en Conseil d'État et elle comprend notamment une représentation des universités, des instituts, des écoles et des grands établissements ainsi que des organisations professionnelles.

Le présent article est issu d'un amendement de Mme Céline Calvez adopté lors de l'examen du texte en commission. Il a été complété en séance publique par l'adoption d'un amendement de précision de Mme Céline Calvez, sous-amendé par le Gouvernement. Il propose de modifier l'article L. 642-1 de code de l'éducation pour prévoir que dans le cadre de l'avis qu'elle rend sur l'accréditation, **la commission des titres d'ingénieur** « *veille à la juste représentation des femmes et des hommes, à la diversité des origines géographiques et sociales, à la lutte contre toutes les formes de discrimination et à la prise en compte de la situation de handicap au sein des écoles, des instituts, des universités et des grands établissements dispensant des formations d'ingénierie* ».

II - La position de la commission

La rapporteure a interrogé les responsables de la commission des titres d'ingénieur sur le fonctionnement de cette commission, afin d'apprécier l'opportunité du dispositif proposé.

Il ressort des éléments transmis par la CTI à la rapporteure que **cette commission prend déjà en compte de nombreux critères liés à l'égalité des chances dans le cadre de l'élaboration de ses avis en vue d'une accréditation**. En matière d'égalité des chances, les critères pris en compte par la CTI concernent :

- **la gouvernance de l'école, sa stratégie et les moyens mis en œuvre pour garantir la qualité des formations**, dont la politique « RSE » de l'établissement, l'évolution de carrière et les moyens des équipes pédagogiques, la politique de genre, les adaptations au handicap pour le personnel et les étudiants ;

- **la qualité de la formation et les conditions d'admission et d'intégration**, dont le taux d'encadrement et le suivi personnalisé des élèves, la politique sociale de l'établissement comprenant la diversification des origines géographiques et sociales, le montant des frais de scolarité et les aides financières, la parité hommes-femmes, l'aménagement des cursus et adaptation des évaluations pour des publics particuliers, le taux de réussite et la gestion des échecs, la vie étudiante (logement, restauration, équipements sportifs, locaux adaptés à tous publics), l'insertion professionnelle et l'évolution de carrière.

La CTI a également précisé à la rapporteure que **les critères d'évaluation étaient définis par la CTI après consultation de toutes ses parties prenantes** : entreprises, associations et syndicats d'ingénieurs, écoles d'ingénieurs, élèves-ingénieurs, ministères de tutelle des écoles d'ingénieurs. Les critères sont publiés dans le référentiel de la CTI, « *Références et Orientations – R&O* » qui est disponible sur son site internet¹.

Par conséquent **le dispositif proposé est déjà satisfait par les critères d'évaluation actuellement utilisés par la CTI et il ne relève pas du domaine de la loi**, ces critères étant définis par la CTI dans le cadre de concertations. Pour ces raisons, la rapporteure a proposé à la commission de supprimer cet article (**amendement COM-11**).

La commission a supprimé cet article.

Article 5 quinquies

Publication d'indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes par les établissements de recherche

Cet article propose que les établissements de recherche publient chaque année des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

La commission a adopté cet article en précisant que les indicateurs devront concerner le personnel employé par les établissements de recherche.

I - Le dispositif proposé

Le présent article est issu d'un amendement de Mme Céline Calvez adopté par les députés en séance publique. Il propose de compléter l'article L. 311-2 du code de la recherche qui prévoit que tout établissement public de recherche conclut avec l'État un contrat pluriannuel qui définit, pour l'ensemble de ses activités, les objectifs de l'établissement ainsi que les engagements réciproques des parties. Le contrat prévoit notamment les objectifs de l'établissement relatifs à ses coopérations avec les établissements publics d'enseignement supérieur et à l'inscription de ses activités dans les sites universitaires.

La modification proposée consiste à compléter cet article L. 311-2 afin de prévoir que **les établissements de recherche publieront chaque année des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités**, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

¹ <https://www.cti-commission.fr/fonds-documentaire>.

II - La position de la commission

L'article 6 *septies* de la loi 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, inséré par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique¹, prévoit que **pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et ses établissements publics administratifs**, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les établissements publics de santé **élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel** dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Ce plan d'action comporte des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Les instances du dialogue social dans la fonction publique sont consultées pour l'élaboration de ces plans et informées de leur mise en œuvre. L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Les établissements publics administratifs de recherche sont donc soumis à ces obligations d'élaboration d'un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par conséquent le présent article aura pour effet **d'étendre la mise en place de tels indicateurs au sein des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) de recherche et d'obliger l'ensemble des établissements publics de recherche à publier ces indicateurs.**

La rapporteure **soutient les mesures proposées** qui permettront de **soumettre l'ensemble des établissements publics de recherche aux obligations de mise en place et de publication d'indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes**. Sur sa proposition, la commission a adopté un amendement COM-12 précisant que **ces indicateurs porteront sur le personnel qu'emploient ces établissements de recherche**, afin de bien distinguer ces indicateurs de ceux exigés à l'article 5 de la présente proposition de loi et qui concernent les étudiants des universités, et non leur personnel. **La commission a adopté cet article ainsi modifié.**

¹ La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Article 6
**Obligation de publicité des indicateurs composant
l'index de l'égalité professionnelle**

Cet article propose de rendre obligatoire la publication par les entreprises de plus de cinquante salariés des résultats obtenus à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle et des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs.

La commission a adopté cet article modifié par un amendement rédactionnel de la rapporteure.

I - Le dispositif proposé

A. L'index de l'égalité professionnelle

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel¹ a créé **l'index de l'égalité professionnelle** afin de mettre en lumière les écarts salariaux entre hommes et femmes pratiqués dans les entreprises et d'inciter ces dernières à les résorber.

Cette loi a posé une obligation pour l'employeur de prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes². Elle a également prévu que dans les **entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer**, selon des modalités et une méthodologie définies par décret³.

Ces indicateurs permettent de calculer **l'index de l'égalité professionnelle de l'entreprise** qui se matérialise par **un score sur 100 points**. Les indicateurs sont calculés à partir des données d'une période de référence annuelle de douze mois consécutifs, choisie par l'employeur et qui doit précéder l'année de publication.

L'index est **publié annuellement**, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours au titre de l'année précédente **sur le site internet de l'entreprise**. À défaut de site internet, ce score est porté à la connaissance des salariés par tout moyen⁴. L'entreprise doit également communiquer au comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail le score obtenu ainsi que le détail de chacun des indicateurs.

Cet index se compose de **4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés** et de **5 indicateurs pour celles de plus de 250 salariés**.

¹ Art. 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

² Art. L. 1142-7 du code du travail.

³ Art. L. 1142-8 du code du travail.

⁴ Art. D. 1142-4 du code du travail.

Indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle

Indicateurs	Pondération en points	Condition d'obtention de la totalité des points
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	40	Ramener l'écart de rémunération entre femmes et hommes à zéro.
Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire	20	Accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près.
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période du congé	15	Accorder une augmentation aux femmes revenant d'un congé maternité. Si une seule salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point n'est accordé.
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10	Compter au moins 4 femmes parmi les 10 plus hauts salaires
Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (<i>Seulement pour les entreprises de plus de 250 salariés</i>)	15	Accorder des promotions à autant de femmes que d'hommes à 2 % ou à 2 personnes près.

Source : Articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et ses annexes ; service-public.fr

Lorsque le score obtenu par l'entreprise est inférieur à 75 points¹, la négociation en entreprise sur l'égalité professionnelle doit porter sur les **mesures adéquates et pertinentes de correction** et le cas échéant sur le programmation de **mesures financières de rattrapage salarial**. À défaut d'accord collectif, ces mesures sont prises par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique².

En outre, l'entreprise dispose d'un **délai de trois ans pour se mettre en conformité**. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, **l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière**. Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains de l'entreprise³.

¹ Art. D. 1142-6 et D. 1142-8 du code du travail.

² Art. L. 1142-9 du code du travail.

³ Art. L. 1142-10 du code du travail.

B. Une obligation de publication des indicateurs depuis 2021

La loi de finances pour 2021¹ a posé **de nouvelles obligations de publicité pour les entreprises bénéficiaires de crédits du plan de relance**. Lorsqu'elles emploient plus de cinquante salariés, **ces entreprises doivent publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index**, chaque année et au plus tard le 1^{er} mars. Cette publication doit être accessible sur le site du ministère du travail.

En outre si les indicateurs publiés par ces entreprises sont inférieurs à un seuil déterminé par décret, elles doivent se fixer des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs et publier ces objectifs. Les entreprises ne respectant pas ces nouvelles obligations s'exposent aux mêmes pénalités que celles prévues en cas d'absence de mise en conformité d'une entreprise dont l'index est inférieur à 75/100.

Le décret du 10 mars 2021² a fixé plusieurs obligations nouvelles incombant aux entreprises, afin notamment de tirer les conséquences des nouvelles dispositions contenues dans la loi de finances pour 2021.

D'une part, il a modifié l'article D. 1142-4 du code du travail afin **d'ajouter une obligation de publication par les entreprises de l'ensemble des indicateurs**, et plus uniquement du score global de l'index, sur leur site internet. Il précise que l'index et les indicateurs doivent être publiés de manière « visible et lisible », au plus tard le 1^{er} mai 2021 pour l'index et le 1^{er} juin 2021 pour les indicateurs. Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises de plus de cinquante salariés, qu'elles bénéficient ou non de crédits du plan de relance.

D'autre part, ce décret prévoit qu'au plus tard le 1^{er} mai 2022, les entreprises devront publier leurs **objectifs de progression** pour chacun des indicateurs n'ayant pas obtenu la note maximale et dans le cas où le score obtenu par l'entreprise à l'index de l'égalité professionnel est inférieur à 75.

C. Le présent article inscrit dans la loi l'obligation de publier les indicateurs composant l'index

Le présent article modifie l'article L. 1142-8 du code travail :

- pour préciser que l'employeur doit publier « **l'ensemble** » des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer ;

- pour ajouter qu'**en cas de résultats inférieurs à un niveau** défini par décret, **l'employeur sera tenu de fixer des objectifs de progression de chacun des indicateurs**, qu'il publiera chaque année avec les mesures de correction retenues.

¹ Art. 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021.

² Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

● La **commission** des affaires sociales a adopté un amendement de la rapporteure, complété par un sous-amendement de Mme Carole Grandjean, qui réécrit la disposition qui prévoit la **publication par l'employeur d'objectifs de progression de chacun des indicateurs**, afin de :

- préciser que cette publication s'effectuera dans le cadre de la négociation collective en entreprise ;

- préciser que l'employeur publiera, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction qu'il doit prendre lorsque l'index de l'entreprise est inférieur à 75 ;

- prévoir que ces dispositions seront applicables à compter de la publication des indicateurs effectuée en 2022 ;

- déplacer ces dispositions dans un nouvel article L. 1142-9-1 du code du travail.

● En **séance publique**, les députés ont adopté deux amendements rédactionnels de la rapporteure ainsi que :

- un amendement de Mme Cendra Motin précisant que les indicateurs seront publiés sur le site internet du ministère du travail ;

- un amendement de M. Michel Castellani précisant à l'article L. 3212-18 du code du travail que le comité social et économique devra avoir connaissance de l'ensemble des indicateurs de l'entreprise.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi modifié.

III - La position de la commission

Les résultats de l'index de l'égalité professionnelle publiés en 2021 ont montré une nette progression du nombre d'entreprises ayant publié leur index puisque **70 % des entreprises de plus de 50 salariés ont publié leur score** contre 59 % en 2020.

Cette progression montre **une appropriation progressive et encourageante par les entreprises de ce récent outil**, applicable depuis 2019 aux entreprises de plus de 250 salariés et depuis 2020 aux entreprises de plus de 50 salariés. **Le score moyen des entreprises augmente d'un point entre 2020 et 2021 pour atteindre 85/100** et elles sont 56 % à afficher un score supérieur à 75. Le score moyen des grandes entreprises de plus de 1 000 salariés s'élève en 2021 à 88,3/100. Néanmoins, **seules 2 % des entreprises atteignent la note de 100/100.**

Par ailleurs, **il existe une disparité de la réussite des entreprises selon les indicateurs**. Le ministère du travail fait ainsi valoir que **deux indicateurs affichent des résultats moyens assez faibles** :

- l'indicateur relatif au **retour de congé maternité** affiche un score moyen de 11/15 et près de 3 000 entreprises ont obtenu le score de 0 à cet indicateur ;

- l'indicateur portant sur la **parité des 10 meilleures rémunérations** affiche un score moyen de 4/10 et un quart seulement des entreprises respectent une parité ou une quasi-parité.

Ces données montrent **l'intérêt d'une publication des résultats des entreprises pour chacun des indicateurs**, telle qu'elle est proposée par le présent article, favorablement accueillie par la rapporteure.

Compte tenu des nouvelles obligations de publicité de l'ensemble des indicateurs posées par le décret du 10 mars 2021, **la portée du présent article est relativement limitée puisqu'il inscrit dans la loi les obligations récemment fixées au niveau réglementaire**, sous réserve de quelques ajustements. Il permet néanmoins de **faire figurer dans la loi l'ensemble des obligations auxquelles sont soumises les entreprises** en matière de transparence sur les inégalités professionnelles entre femmes et hommes.

L'index de l'égalité professionnelle étant un outil récent, la rapporteure considère qu'**il n'est pas souhaitable à ce stade d'en modifier les critères et les modalités de calcul**. Il convient que les entreprises s'approprient pleinement cet outil dans le temps et de maintenir son périmètre actuel afin de pouvoir mesurer les progrès réalisés sur plusieurs années. C'est pourquoi **la rapporteure soutient le dispositif proposé qui améliorera la transparence sur la situation de l'entreprise dans le cadre existant** qu'il convient de préserver.

Sur proposition de la rapporteure, la commission a modifié cet article par l'adoption d'un amendement rédactionnel (COM-13).

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 6 bis

Rapport au Parlement sur l'équité salariale

Cet article propose que le Gouvernement remette au Parlement un rapport sur l'équité salariale.

La commission a supprimé cet article.

I - Le dispositif proposé

Le présent article, issu d'un amendement de Mme Annie Chapelier, a été introduit lors de l'examen du texte par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

Il prévoit que **le Gouvernement remette au Parlement un rapport sur l'équité salariale**, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi. Il précise que ce rapport devra présenter par équivalence les différents emplois, selon des modalités et une méthodologie définies par décret, en tenant compte du niveau de diplôme, de responsabilité, d'expérience, d'autonomie, d'initiative et de pénibilité requis pour ces emplois.

II - La position de la commission

La commission n'est pas favorable aux dispositions consistant à demander au Gouvernement de remettre un rapport au Parlement, qui sont dépourvues de portée normative, souvent inappliquées et superflues compte tenu des prérogatives d'évaluation et de contrôle dont dispose le Parlement.

La commission a, en conséquence, adopté l'amendement **COM-14** de la rapporteure tendant à supprimer cet article.

La commission a supprimé cet article.

Article 7

Fixation d'un objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances dirigeantes des entreprises

Cet article propose d'instaurer un quota de représentation de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises d'au moins mille salariés.

La commission a adopté cet article en ajustant la définition du périmètre des personnes concernées et en reportant la date de publication des écarts de représentation sur le site du ministère du travail à la date d'entrée en vigueur du quota.

I - Le dispositif proposé : l'extension des quotas par sexe aux postes à responsabilité au sein des entreprises

A. L'instauration de quotas au sein des conseils d'administration

1. Un dispositif efficace...

a) La mise en œuvre progressive de quotas contraignants

L'article 1^{er} de la Constitution permet à la loi, depuis la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales¹.

Sur ce fondement, la loi « Copé-Zimmermann » du 21 janvier 2011² a fixé **des quotas par sexe dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises françaises**.

L'article L. 225-18-1 du code de commerce prévoit ainsi que la proportion des administrateurs de chaque sexe **ne peut être inférieure à 40 %**. Lorsque le conseil d'administration est composé de huit membres au plus, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

L'article L. 225-69-1 du même code prévoit des obligations symétriques concernant les conseils de surveillance.

Toute nomination au conseil d'administration ou au conseil de surveillance intervenue en violation de ce quota et n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition du conseil **est nulle**. Par ailleurs, le versement des jetons de présence aux membres des conseils d'administration ou de surveillance à la composition irrégulière est temporairement suspendu.

La loi de 2011 avait prévu une entrée en vigueur graduelle de ces obligations :

- les SA et les SCA³ cotées disposaient, tout d'abord, d'un **délai de trois ans** à compter de la promulgation de la loi pour parvenir à un **taux minimal de 20 %** de membres issus de chaque sexe ;

- ce taux a été porté à **40 %** des membres de chaque sexe, pour l'ensemble des **sociétés employant au moins 500 salariés permanents** et présentant un chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros, dans un délai de six ans à compter de la promulgation de la loi, soit à compter du **1^{er} janvier 2017**. Le respect de cette obligation a été apprécié à l'issue de la première assemblée générale ayant à statuer sur des nominations.

¹ Loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^e République.

² 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.

³ Sociétés anonymes et sociétés en commandite par actions.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes a **abaissé le nombre seuil de salariés à 250 à compter du 1^{er} janvier 2020**¹.

La loi « Pacte » de 2019 a en outre renforcé la sanction en cas de nomination irrégulière, qui peut désormais entraîner la **nullité des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé**².

b) Des objectifs dépassés dans les plus grandes entreprises

Le récent rapport de la délégation aux droits des femmes du Sénat sur le bilan de l'application de la loi « Copé-Zimmermann » constate que celle-ci « a contribué à faire voler en éclats l'inertie en matière de parité économique qui prévalait dans les instances dirigeantes des grandes entreprises françaises avant 2011 : le plafond de verre des conseils d'administration de ces structures a été brisé »³.

En effet, la part des femmes dans les conseils d'administration des entreprises du SBF 120⁴ s'élève aujourd'hui à **46 %**, **soit une quasi-parité, contre 14,8 % en 2011**, année de promulgation de la loi. La France se situe désormais au premier rang dans l'Union européenne et au même niveau que l'Islande au plan mondial en matière de féminisation des conseils d'administration.

Le rapport de la délégation aux droits des femmes observe que, de fait, les progrès les plus importants en matière de mixité dans les conseils d'administration ont eu lieu dans les pays qui ont adopté une législation contraignante reposant sur des quotas. Les progrès sont d'autant plus significatifs que les contraintes imposées par la loi sont assorties de sanctions.

Toutefois, le Haut-Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes regrette que, **lorsqu'il n'y a pas de possibilité de suivi du respect des quotas, les résultats restent en-deçà des obligations légales** : dans les sociétés cotées en-deçà du SBF 120, il n'y avait en 2018 que 34 % de femmes dans les conseils d'administration, d'après des données partielles. Les entreprises non cotées concernées par le quota n'auraient compté que 23,8 % de femmes au sein de leurs conseils d'administration en 2018⁵. La progression de la féminisation des instances de gouvernance est donc générale mais à plusieurs vitesses.

¹ Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

² Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

³ Rapport d'information Sénat n° 757, fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes par Mmes Martine Filleul, Joëlle Garriaud-Maylam et Dominique Vérien, sur le bilan de l'application, dix ans après son adoption, de la loi Copé-Zimmermann 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, déposé le 8 juillet 2021.

⁴ Il s'agit d'un indice composé des entreprises du CAC 40 ainsi que de 80 valeurs parmi les 200 premières capitalisations boursières françaises.

⁵ 10 ans de la loi Copé-Zimmermann – Accès des femmes aux responsabilités. De la parité à l'égalité professionnelle, HCE, 26 janvier 2011.

2. ... qui n'a pas entraîné de progrès notable au sein des instances dirigeantes des entreprises

Comme le souligne le rapport précité de la délégation aux droits des femmes, « *la féminisation des conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises a contribué à la mise en œuvre de profonds changements dans la pratique de la gouvernance économique des entreprises.* »

En revanche, le Haut-Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes constate que, **là où il n'y a pas de quota, il n'y a pas de résultats** :

- les femmes n'étaient que 19 % dans les comités exécutifs (COMEX) et les comités de direction (CODIR) au sein du SBF 120 en 2019 ;

- 3 femmes seulement sont présidentes-directrices générales (PDG) d'une entreprise du SBF 120, 10 femmes sont directrices générales ou présidentes du directoire et 7 femmes sont présidentes de conseil¹.

Il n'y a donc visiblement pas eu de « ruissellement » des instances de gouvernance vers les instances dirigeantes des entreprises, ce qui plaide pour une extension de la logique des quotas, notamment au sein des comités de direction et des comités exécutifs.

B. L'extension de cette obligation aux instances dirigeantes des entreprises

1. La publication d'un indicateur relatif aux écarts de représentation

Le I de l'article 7 prévoit, dans un nouvel article L. 1142-11 du code du travail, que l'employeur publie chaque année un **indicateur relatif aux écarts de représentation entre les femmes et les hommes « aux postes à plus forte responsabilité »**. Cette notion renvoie à l'article L. 22-10-10 du code de commerce, relatif au rapport sur le gouvernement d'entreprise qui doit être élaboré par toutes les SA et SCA, lequel doit comporter des informations sur « *les résultats en matière de mixité dans les 10 % de postes à plus forte responsabilité* ».

Le texte renvoie au décret les modalités et la méthodologie de cette publication.

Cette obligation concerne les **entreprises d'au moins mille salariés**. Le texte ne fait pas référence à la forme juridique des sociétés concernées ni à la notion de groupe.

2. Un quota mis en place de manière progressive

Le II introduit un **quota de représentation minimale de chaque sexe** parmi ces postes à plus forte responsabilité. Celui-ci serait fixé de manière progressive selon le calendrier suivant :

- **cinq ans** après la publication de la loi : **30 %** de chaque sexe (V) ;

¹ Source : HCE.

- **huit ans** après la publication de la loi : **40 %** de chaque sexe (**III** et **VI**).

L'indicateur mentionné au I doit décrire les actions mises en œuvre pour permettre le respect de ces quotas.

3. L'application de pénalités financières

Dans un nouvel article L. 1142-12 du code du travail, le **IV** accorde un **délai de deux ans** à l'entreprise dont les résultats « *se situent en deçà d'un niveau défini par décret* » pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours insuffisants, l'employeur se voit appliquer une **pénalité financière**. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-8 du code du travail liée à l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le montant de la pénalité financière, fixé par l'autorité administrative, s'élèverait au maximum à **1 % des rémunérations** versées aux salariés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai. Le produit de cette pénalité serait **affecté au fonds de solidarité vieillesse (FSV)**.

En fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, un délai supplémentaire de deux ans peut lui être accordé pour se mettre en conformité.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

1. Les modifications apportées en commission

À l'initiative de sa rapporteure, Marie-Pierre Rixain, la commission des affaires sociales de l'Assemblée a **réécrit intégralement l'article 7**.

a) La définition des postes concernés

Cet amendement tend à mieux définir les postes concernés par le dispositif, la notion de 10 % de postes à forte responsabilité couvrant imparfaitement le « *top management* » visé.

La rédaction retenue par la commission vise deux catégories de personnes :

- d'une part, les « *cadres dirigeants* » : aux termes de l'article L. 3111-2 du code du travail, relatif à l'application des 35 heures, il s'agit des « *cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement* » ;

- d'autre part, les « *cadres membres des instances dirigeantes* ».

Le VI introduit à cette fin un **nouvel article L. 23-11-1 au sein du code de commerce afin de définir cette notion** : est considérée comme une instance dirigeante « *toute instance mise en place au sein de la société par tout acte ou toute pratique sociétaire aux fins d'assister régulièrement les organes en charge de la direction générale dans l'exercice de leurs missions* ». Sont notamment visés par cette définition les COMEX et les CODIR.

Il est précisé qu'une instance dirigeante peut être mise en place entre des sociétés ou entreprises comprises dans un même périmètre de consolidation¹.

b) *Les modalités du contrôle et du respect du dispositif*

Le texte de la commission modifie les dispositions relatives au respect du dispositif et aux sanctions. Ainsi, il est précisé que **les résultats publiés par l'entreprise doivent être conformes au quota** fixé à l'article L. 1142-11 du code du travail. La référence à un « *niveau fixé par décret* » a donc été supprimée.

Le montant de la pénalité applicable au bout du délai de deux ans serait fixé « *en fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts constatés dans l'entreprise en matière de représentativité entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance* ».

Le produit de la pénalité serait versé non au FSV mais au budget général de l'État.

c) *La formalisation des mesures de correction*

Un nouvel article L. 1142-13 du code du travail dispose que, dans les entreprises ne respectant par le quota, **la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction.**

En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique (CSE). La décision est déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établi en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle². L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur.

¹ Il s'agit d'une notion comptable qui renvoie à l'obligation, prévue à l'article L. 233-16 du code de commerce, pour les sociétés mères d'établir des comptes consolidés intégrant les comptes de leurs filiales.

² Art. L. 2242-3 du code du travail.

Enfin, les données relatives à la répartition par sexe des cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes devront **figurer au sein de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)¹** (2° du I).

2. Les modifications apportées en séance publique

a) La publication des écarts sur le site du ministère du travail

L'Assemblée nationale a adopté en séance un amendement des députés Cendra Motin et Daniel Labaronne (La République en Marche), sous-amendé par la rapporteure, prévoyant que **les écarts de représentation entre hommes et femmes parmi les cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes sont également rendus publics sur le site internet du ministère du travail**, dans des conditions définies par décret.

Il s'agit, dans une logique de « *name and shame* »² et afin de pouvoir comparer immédiatement les résultats des entreprises concernées, de rendre l'information disponible sur un seul et même site.

b) La publication d'objectifs de progression intermédiaires

Deux amendements identiques de notre collègue députée Emmanuelle Anthoine (groupe Les Républicains) ainsi que des députés du groupe Socialistes et apparentés tendent à imposer aux entreprises qui ne se sont pas conformées au quota la **publication, à « mi-étape » du délai de deux ans, d'objectifs de progression et des mesures de correction retenues**, selon des modalités définies par décret.

c) Les modalités d'application de la pénalité financière

À l'initiative de la rapporteure Marie-Pierre Rixain, l'Assemblée nationale a donné un **caractère facultatif à la pénalité financière** applicable aux entreprises ne respectant pas le quota.

Par cohérence, deux amendements identiques de la rapporteure ainsi que du groupe La République en Marche ont supprimé l'incompatibilité de cette pénalité avec la pénalité financière imposée en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un autre amendement de la rapporteure a précisé que les conditions de la fixation par l'autorité administrative du montant de la pénalité seraient déterminées par décret en Conseil d'État plutôt que par décret simple.

¹ Art. L. 2312-18 du code du travail.

² Pratique consistant à déclarer publiquement qu'une personne, un groupe ou une entreprise agit de manière fautive.

d) La présentation des observations de l'administration aux organes internes de l'entreprise

À l'initiative de la députée Carole Grandjean et des membres du groupe La République en Marche, l'Assemblée nationale a précisé que les observations pouvant être formulées par l'autorité administrative sur les mesures de correction déterminées par accord d'entreprise ou décision de l'employeur devront être **présentées à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ainsi qu'au CSE.**

L'Assemblée nationale a enfin adopté deux amendements rédactionnels de la rapporteure.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi modifié.

III - La position de la commission : un équilibre global à conserver

Afin de favoriser la féminisation de la gouvernance interne des entreprises, cet article introduit une mesure réellement contraignante. Elle fait toutefois l'objet d'une **large acceptation par les partenaires sociaux** et au sein des entreprises.

La rapporteure considère que l'équilibre trouvé par l'Assemblée nationale est satisfaisant, tant en ce qui concerne le seuil minimum de 1000 salariés, les quotas de représentation de 30 % et de 40 % de personnes de chaque sexe ainsi que le calendrier retenu. Il ne serait donc pas opportun de modifier cet équilibre.

En matière de quotas, **il est toutefois primordial de bien définir le périmètre des personnes considérées.**

La commission a ainsi adopté un **amendement COM-18** procédant à plusieurs ajustements :

- elle a supprimé le mot « cadres » dans l'expression « cadres membres des instances dirigeantes », car tous les membres de ces instances n'ont pas le statut de cadre ;

- elle a veillé à préciser que toutes les personnes concernées – cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes – doivent être considérées pour l'application du quota comme un ensemble unique et non comme deux ensembles distincts ;

- elle a supprimé la notion de « périmètre de consolidation » de la définition des instances dirigeantes introduite dans le code de commerce, car l'approche retenue dans ce dispositif est fondée sur l'entreprise en tant qu'entité juridique et non sur la notion de groupe.

La rapporteure estime par ailleurs que la publicité des écarts de représentation sur le site du ministère du travail peut être un outil efficace à condition d'être utilisé avec mesure pour ne pas être vécu comme une sanction de la part de l'ensemble des entreprises.

À son initiative, la commission a donc adopté un **amendement COM-19** visant à n'appliquer qu'au bout d'un délai de cinq ans, soit en même temps que la date d'application du premier quota de 30 %, cette publicité, qui permettra le moment venu de faciliter les comparaisons entre entreprises.

Un autre amendement (**COM-28**) de la rapporteure tend à fixer la date d'entrée en vigueur du nouvel article L. 1142-13 du code du travail, qui dispose que la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction dans les entreprises ne respectant par le quota, à la date d'entrée en vigueur du premier quota de 30 %.

Elle a enfin adopté un amendement rédactionnel de la rapporteure (**COM-27**).

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 7 bis

Extension de l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes aux conseils d'administration des sociétés d'assurance mutuelles

Cet article, inséré par l'Assemblée nationale en séance publique, propose d'étendre, avec des aménagements, le principe de la loi « Copé-Zimmermann » aux conseils d'administration des sociétés d'assurance mutuelles régies par le code des assurances.

La commission a adopté cet article en excluant du dispositif l'organe central des caisses d'assurances et de réassurances mutuelles agricoles.

I - Le dispositif proposé : l'application des quotas par sexe aux conseils d'administration des sociétés d'assurance mutuelles

A. Un dispositif déjà étendu aux mutuelles...

La loi « Copé-Zimmermann » du 21 janvier 2011¹ a fixé des quotas par sexe dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises françaises (*cf. supra*, article 7).

Ces dispositions ont été **étendues en 2015 par ordonnance² aux mutuelles régies par le code de la mutualité.**

¹ 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 Ordonnance n° 2015-950 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des mutuelles.

L'article L. 114-16-1 du code de la mutualité prévoit ainsi l'application, à compter du **1^{er} janvier 2021**, du quota de 40 % de personnes de chaque sexe au sein du conseil d'administration des mutuelles. Il prévoit toutefois **un aménagement à cette règle** : lorsque la proportion de membres participants¹ d'un des deux sexes est inférieure à 25 %, la part de sièges dévolue aux membres de ce sexe doit être au moins égale à 25 %, dans la limite de 50 %.

En outre, pour les mutuelles dont la proportion de membres participants d'un des deux sexes est inférieure à 25 %, cette obligation ne s'applique qu'au titre du premier renouvellement du conseil d'administration intervenant à compter du 1^{er} janvier 2024. Les membres participants de la mutuelle doivent en effet représenter au moins les deux tiers du conseil d'administration².

Chaque électeur doit, sous peine de nullité du vote et sauf insuffisance du nombre de candidats d'un sexe, désigner un nombre de candidats de chaque sexe conforme à ces quotas.

B. ... que la proposition de loi duplique pour les sociétés d'assurance mutuelles

Le dispositif issu de l'ordonnance de 2015 est applicable aux mutuelles régies par le code de la mutualité, mais non aux sociétés d'assurance mutuelles régies par le code des assurances.

Mutuelles, sociétés d'assurance et sociétés mutuelles d'assurance

Trois grandes « familles » d'organismes sont autorisées à opérer sur le marché français de l'assurance :

- les **mutuelles**, organismes à but non lucratif relevant du code de la mutualité
- les **sociétés d'assurances** régies par le code des assurances, qui peuvent être soit des sociétés mutuelles à but non lucratif, soit des sociétés anonymes à but lucratif ;
- les institutions de prévoyance, organismes paritaires à but non lucratif exerçant uniquement dans le champ des risques sociaux et régis par le code de la sécurité sociale.

Les **sociétés d'assurance mutuelles** sont des sociétés civiles à but non lucratif livrant des prestations dans les domaines de l'assurance de biens et de personnes. À la différence des sociétés anonymes d'assurance, elles sont gouvernées par leurs assurés sociétaires. Les membres du conseil d'administration sont élus parmi les sociétaires³, chacun ayant droit à une voix⁴.

¹ Aux termes de l'article L. 114-1 du code de la mutualité, les membres participants d'une mutuelle sont les personnes physiques qui bénéficient des prestations de la mutuelle à laquelle elles ont adhéré et en ouvrent le droit à leurs ayants droit.

² Art. L. 114-16 du code de la mutualité.

³ Sous réserve des dispositions prévoyant la représentation des salariés au conseil d'administration, dans les sociétés employant au moins mille salariés permanents.

⁴ Art. L. 322-26-1-1 et L. 322-26-2 du code des assurances.

En 2019, selon l'Association des assureurs mutualistes (AAM), les femmes représentaient dans les sociétés d'assurance mutuelles 23 % des membres de conseil d'administration et 35 % des cadres dirigeants.

L'article 7 bis, introduit en séance publique à l'Assemblée nationale à l'initiative de la rapporteure Marie-Pierre Rixain ainsi que du groupe La République en Marche¹, prévoit **l'application d'un dispositif identique, et tempéré par les mêmes dérogations, s'agissant des sociétés d'assurance mutuelles**. Ainsi, lorsque la proportion de sociétaires participants d'un des deux sexes est inférieure à 25 %, la part de sièges dévolue aux membres de ce sexe doit être au moins égale à 25 % (au lieu de 40 %), dans la limite de 50 %.

Il insère à cette fin un nouvel article L. 322-26-2-5 au sein du code des assurances (I), lequel s'appliquerait au titre du renouvellement des conseils d'administration intervenant à compter du **1^{er} janvier 2027 (II)**. Par dérogation, pour les sociétés d'assurance mutuelle dont la proportion de sociétaires participants d'un des deux sexes, il ne serait applicable qu'à compter du 1^{er} janvier 2030.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi rédigé.

II - La position de la commission : un alignement cohérent du code des assurances avec le code de la mutualité

Il est permis de s'interroger sur les aménagements spécifiques prévus pour l'application de la loi « Copé-Zimmermann » aux mutuelles et étendus aux sociétés mutuelles d'assurance par la proposition de loi. Pour l'Association des associations mutualistes (AAM), cette dérogation « *permet de tenir compte des catégories socio-professionnelles représentées au sein du sociétariat des [sociétés mutuelles d'assurance], en particulier dans les sociétés dont l'activité affinitaire limite la diversité du sociétariat* ». En effet, certaines sociétés d'assurance ont, du fait des activités qu'elles assurent, un vivier de sociétaires marqué par un fort déséquilibre entre les sexes. Les membres du conseil d'administration étant élus parmi les sociétaires, il serait difficile à ces sociétés d'atteindre le quota de droit commun.

La rapporteure estime préférable de traiter de la même manière les SMA et les mutuelles régies par le code de la mutualité, auxquelles s'applique le dispositif depuis le 1^{er} janvier 2021 sans distinction de taille et avec les mêmes aménagements.

¹ En outre, deux sous-amendements de la députée Monique Limon (La République en Marche) y ont apporté des précisions rédactionnelles.

Cependant, il apparaît souhaitable d'exclure du dispositif l'organe central des caisses d'assurances et de réassurances mutuelles agricoles, qui est une société mutuelle d'assurance dont le conseil d'administration est désigné selon un processus en cascade¹. Sur la proposition de la rapporteure, la commission a donc adopté un **amendement COM-20** excluant l'application des quotas à cet organe central.

Elle a par ailleurs adopté un amendement rédactionnel (**COM-26**) de la rapporteure.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 7 ter

Prise en compte des écarts de représentation entre femmes et hommes parmi les cadres dirigeants par les organes d'administration de l'entreprise

Cet article, inséré en séance publique à l'Assemblée nationale, tend à intégrer les données publiées par l'entreprise sur les écarts de représentation entre femmes et hommes parmi les cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes aux indicateurs servant de base à la délibération annuelle des organes d'administration sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale.

La commission a supprimé cet article.

I - Le dispositif proposé : une prise en compte des écarts de représentation hommes-femmes parmi les cadres dirigeants dans les délibérations des organes d'administration

Les articles L. 225-37-1 et L. 225-82-1 du code de commerce prévoient que **le conseil d'administration et le conseil de surveillance des sociétés anonymes (SA) délibèrent annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale sur la base :**

- des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contenus dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ;

- de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui doit être calculé par toute entreprise de plus de cinquante salariés (*cf.* article 6) ;

¹ Le conseil d'administration de cette société est en effet composé des présidents de caisse régionale, tandis que le conseil d'administration de chaque caisse régionale comprend des élus des caisses locales, lesquels sont issus des sociétaires. C'est donc bien au niveau des sociétés régionales que doivent s'appliquer les quotas et non au niveau de l'organe central, qui n'a aucune maîtrise de la composition de son conseil d'administration.

- du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article L. 1143-1 du code du travail, lorsqu'il est mis en œuvre.

L'article L. 226-9-1 du code de commerce prévoit **des dispositions identiques concernant le conseil de surveillance des sociétés en commandite par actions (SCA).**

L'article 7 ter, introduit en séance publique à l'Assemblée nationale à l'initiative du député Michel Castellani (groupe Libertés et Territoires), prévoit **d'ajouter aux indicateurs pris en compte lors de ces délibérations, les données relatives aux écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes** introduites par la proposition de loi (*cf. article 7*).

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi rédigé.

II - La position de la commission : une disposition superfétatoire

L'article 7 de la proposition de loi prévoit que **les données relatives à la répartition par sexe des cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes devront figurer au sein de la BDESE**. Les indicateurs contenus dans cette base de données étant déjà pris en compte pour les délibérations visées, **les dispositions de l'article 7 ter sont superfétatoires.**

La base de données économiques, sociales et environnementales

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur est tenu de mettre à la disposition du comité social et économique (CSE) une base de données économiques et sociales (BDES) contenant les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération, et les informations sur la méthodologie et le contenu de l'index de l'égalité professionnelle¹.

La loi Climat et Résilience² a transformé la BDES en base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) tout en accroissant les obligations d'information et consultation du CSE sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

À l'initiative de la rapporteure, la commission a donc adopté un **amendement (COM-21)** de suppression de cet article.

La commission a supprimé cet article.

¹ Art. L. 2312-18 du code du travail.

² Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

Article 8

Fixation d'objectifs de mixité à la Banque publique d'investissement

Cet article vise à encourager l'entrepreneuriat des femmes en introduisant des objectifs de mixité dans la politique de soutien à la création et au développement d'entreprises menée par Bpifrance et dans la composition de ses comités d'investissement.

La commission a adopté cet article en reportant l'entrée en vigueur de la conditionnalité des financements de la Banque publique d'investissement à la publication de l'index de l'égalité professionnelle, en énonçant plus clairement les objectifs chiffrés et en leur fixant une échéance.

I - Le dispositif proposé : l'introduction d'objectifs de mixité dans l'organisation de Bpifrance

A. Des freins à l'entrepreneuriat des femmes

1. L'entrepreneuriat féminin reste minoritaire

En 2020, année marquée par un nombre record de créations d'entreprises, les femmes ont créé **39 % des nouvelles entreprises** individuelles. Alors qu'elle augmentait progressivement depuis 30 ans (29 % en 1987, 33 % en 2000), **cette proportion est restée stable depuis 2015** selon l'Insee.

Il existe de fortes disparités entre secteurs d'activité. La part des hommes est la plus élevée dans la construction (98 %), les transports et l'entreposage (92 %) ainsi que l'information et la communication (74 %). À l'opposé, les femmes sont majoritaires dans la santé et l'action sociale (74 %), les autres services aux ménages (71 %), l'industrie (58 %) et l'enseignement (52 %)¹.

Des évolutions sont toutefois perceptibles. Ainsi, selon le réseau SISTA, 21 % des start-ups fondées en 2020 l'ont été avec au moins une femme dans l'équipe fondatrice, soit 4 points de plus qu'en 2019.

2. Les femmes entrepreneurs rencontrent des difficultés de financement

Selon une étude menée par SISTA avec le BCG et le Conseil national du numérique², **90 % des fonds investis dans les start-ups françaises ont été dirigés vers des équipes à 100 % masculines** en 2020. En moyenne, les femmes ont 30 % de chances de moins que les hommes de lever des fonds pour une start-up. Lorsqu'elles y parviennent, les montants sont 2,3 fois moins importants que lorsque l'équipe est masculine. Les équipes féminines sont absentes des levées de fonds supérieures à 100 millions d'euros.

¹ Source : « Un nouveau record de créations d'entreprises en 2020 malgré la crise sanitaire », Insee Première n° 1837, février 2021.

² « Une progression de la mixité dans la création et le développement de startups mais l'héritage de l'écosystème pèse encore », 2^e baromètre SISTA - BCG - CNNum sur les conditions d'accès au financement des femmes dirigeantes de startups, février 2021.

Selon SISTA, il reste un « plafond de verre » à briser afin de réduire ces inégalités d'accès au financement des start-ups, qui sont largement déterminées par le poids d'un écosystème, à la croisée des secteurs de la technologie et de la finance, dans lequel les femmes sont traditionnellement sous-représentées. Ainsi, la moitié des principaux fonds d'investissement français ne comptait aucune femme « *partner* » (associée) en 2020 alors que leurs équipes d'investissement comptent en moyenne 35 % de femmes.

B. La priorité d'action de la Banque publique d'investissement vers l'entrepreneuriat féminin

La Banque publique d'investissement a été créée en 2013¹ afin de soutenir les petites et moyennes entreprises (PME), les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et les entreprises innovantes, en appui des politiques publiques de l'État et des régions. Elle intervient par l'intermédiaire de la société anonyme (SA) Bpifrance dont le capital est détenu à 50 % par l'État, *via* l'établissement public Bpifrance, et à 50 % par la Caisse des dépôts et consignations.

Bpifrance finance et accompagne les entreprises en crédit, en garantie, en aide à l'innovation et en fonds propres.

Son comité national d'orientation, chargé d'exprimer un avis sur les orientations stratégiques, la doctrine d'intervention et les modalités d'exercice par la société et ses filiales de leurs missions d'intérêt général et sur la mise en œuvre de la transition écologique et énergétique, est composé « *dans le respect du principe de parité entre les hommes et les femmes* »².

Depuis 2014, la loi charge la Banque publique d'investissement d'orienter en priorité son action vers l'entrepreneuriat féminin³. Bpifrance doit assurer l'accès des « *personnes du sexe le moins représenté* » aux actions mises en œuvre dans le cadre de ses missions et peut instaurer à cette fin des dispositifs de nature à favoriser l'un des deux sexes dans la création et l'accompagnement des entreprises⁴.

Bpifrance a ainsi signé avec l'État un accord cadre en faveur de l'entrepreneuriat des femmes pour la période 2021-2023, qui a pour ambitions :

- de faciliter l'accès et développer une offre d'accompagnement favorable à la création, la reprise et à la croissance des entreprises dirigées par des femmes, notamment dans les territoires fragiles et auprès des jeunes ;

¹ Loi n° 2012-1559 du 31 décembre 2012 relative à la création de la Banque publique d'investissement.

² Ordonnance n° 2005-722 du 29 juin 2005 relative à la Banque publique d'investissement – Article 7-2.

³ Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

⁴ Ordonnance n° 2005-722 du 29 juin 2005 relative à la Banque publique d'investissement – Article 7-1.

- de favoriser l'accroissement des financements accordés aux femmes créatrices et repreneurs d'entreprises ;

- de contrer les stéréotypes de genre qui peuvent affecter les acteurs de l'écosystème entrepreneurial ;

- de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'écosystème de la création d'entreprise et contribuer ainsi à la coordination et la promotion des actions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.

Pour concrétiser ces engagements, Bpifrance dispose d'une stratégie en faveur du soutien et de la promotion de l'entrepreneuriat des femmes.

Signataire des chartes SISTA et France Invest, Bpifrance est également partie à l'accord-cadre triennal sur l'entrepreneuriat féminin 2021-2023 avec le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes. La charte SISTA fixe notamment un objectif de financement de 25 % de start-ups fondées ou co-fondées par des femmes dans le numérique en 2025, de 30 % en 2030 et de 50 % en 2050.

Depuis 2020, le **conseil d'administration** de Bpifrance, composé de 16 administrateurs, doit comprendre **autant de femmes que d'hommes**¹.

En 2019, 21 % des membres votants des comités d'investissement de Bpifrance Investissement étaient des femmes.

C. L'introduction d'objectifs de représentation équilibrée des femmes et des hommes

L'article 8 de la proposition de loi vise à confier à la Banque publique d'investissement des objectifs concrets de féminisation en modifiant l'ordonnance du 29 juin 2005 relative à son organisation.

1. Une précision sémantique

Le 1° apporte une précision sémantique au droit existant en visant l'entrepreneuriat « *des femmes* » plutôt que l'entrepreneuriat « *féminin* » en tant que priorité d'action de la Banque publique d'investissement.

2. L'introduction d'objectifs chiffrés de mixité

Le 2° vise à fixer des objectifs concernant à la fois :

- la part de femmes devant composer les comités d'investissement ;
- la part de femmes parmi les bénéficiaires des actions de Bpifrance.

¹ Ordonnance n° 2020-739 du 17 juin 2020 portant réorganisation de la Banque publique d'investissement et modifiant l'ordonnance n° 2005-722 du 29 juin 2005 relative à la Banque publique d'investissement.

Il introduit à cette fin un nouvel article 1 B au sein de l'ordonnance du 29 juin 2005, précisant que « *les actions de soutien de la Banque publique d'investissement sont menées en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes, d'une part, parmi les bénéficiaires de ces actions et, d'autre part, au sein des comités de sélection des projets, dont la proportion des membres de chaque sexe ne peut être inférieure à 30 %.* ».

Un décret doit déterminer les **objectifs de progression de la part de femmes et d'hommes bénéficiant des actions de soutien** ainsi que les modalités permettant de parvenir à une représentation équilibrée parmi les bénéficiaires.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

A. Les modifications apportées en commission

À l'Assemblée nationale, la commission a adopté un amendement de la députée Céline Calvez (La République en Marche), avec avis favorable de la rapporteure Marie-Pierre Rixain, prévoyant que **la Banque publique d'investissement publie annuellement les données réparties par sexe relatives aux bénéficiaires de ses actions.**

Un autre amendement de Mme Céline Calvez impose par ailleurs à la Banque publique d'investissement de **publier la répartition par sexe des membres de ses comités d'investissement.**

À l'initiative de sa rapporteure, la commission a précisé que le dispositif de représentation équilibrée des femmes et des hommes concerne les actions de la Banque publique d'investissement **en fonds propres**. Elle a par ailleurs substitué au terme de « *comités de sélection des projets* » celui de « *comités d'investissement* ».

Elle a également adopté un amendement de la rapporteure prévoyant qu'un décret déterminera les objectifs assignés à la Banque publique d'investissement pour faire progresser la part de femmes bénéficiaires des actions en flux entrants de financements.

La commission a enfin adopté un amendement rédactionnel et un amendement de coordination de la rapporteure.

B. Les modifications apportées en séance publique

En séance publique, l'Assemblée nationale a adopté un amendement du député Belkhir Belhaddad (La République en Marche) prévoyant que **la Banque publique d'investissement conditionne l'octroi de financements en prêts ou en fonds propres aux entreprises de plus de cinquante salariés au respect de l'obligation de publication annuelle de l'index de l'égalité professionnelle (b) du 1°).**

Un amendement de la rapporteure a par ailleurs supprimé la mention du décret devant déterminer les objectifs assignés à la Banque publique d'investissement pour faire progresser la part de femmes bénéficiaires des actions en flux entrants de financements, pour prévoir que **la BPI fixera elle-même ces objectifs**.

L'Assemblée a enfin adopté deux amendements de cohérence rédactionnelle de la rapporteure.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi modifié.

III - La position de la commission : des objectifs à échelonner dans le temps

Bpifrance, en tant qu'acteur incontournable du financement des entreprises comme des fonds d'investissement, est un levier pertinent pour accélérer la représentation des femmes dans les entreprises financées. Bpifrance a en outre un devoir d'exemplarité en tant que groupe public. L'objectif est de susciter un effet d'entraînement pour tout l'écosystème de l'entrepreneuriat des femmes. La rapporteure est donc favorable à l'adoption de cet article, sous réserve de préciser et d'aménager ses dispositions.

En particulier, s'il est souhaitable que toutes les entreprises concernées se conforment au plus tôt à cette obligation, **l'application immédiate de la conditionnalité du soutien de la BPI risque de porter préjudice à de nombreuses petites et moyennes entreprises qui ne disposent pas forcément des moyens de s'approprier rapidement l'index : en 2021, 47 % des entreprises de 50 à 250 salariés n'ont pas publié leur index**. Il paraît donc raisonnable prévoir une entrée en vigueur différée de cette conditionnalité afin de donner plus de lisibilité aux entreprises concernées.

À l'initiative de la rapporteure, la commission a donc adopté un **amendement COM-22** visant :

- à **reporter à 2025 la règle de conditionnalité** de l'octroi de financements au respect de l'obligation de publication annuelle de l'index de l'égalité professionnelle (*cf. supra*, article 6) afin de ne pas décourager les petites et moyennes entreprises qui sont celles qui connaissent le plus de difficultés à remplir cette obligation ;

- à **énoncer plus clairement l'objectif chiffré de 30 %** de chaque sexe au sein des comités d'investissement, en fixant l'échéance de **2025** pour y parvenir ;

- à supprimer l'ambiguïté dans la rédaction du texte qui laissait entendre que le quota s'appliquait également aux bénéficiaires des actions de soutien en fonds propres de Bpifrance. Pour ces dernières, l'article 7 prévoit que la Banque publique d'investissement se fixe des objectifs de progression pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 8 bis A

Rapport annuel de la Banque de France sur les disparités de financement selon le sexe

Cet article, inséré en séance à l'Assemblée nationale, prévoit la remise par la Banque de France d'un rapport annuel au Parlement présentant les données de financement réparties par sexe afin de rendre compte des disparités entre les femmes et les hommes dans le financement des entreprises.

La commission a supprimé cet article.

I - Le dispositif proposé : confier un rapport sur les disparités de financement par sexe à la Banque de France

La Banque de France, qui fait partie du Système européen de banques centrales, apporte son soutien à la politique économique générale du Gouvernement.

L'article L. 141-6 du code monétaire et financier l'habilite à se faire communiquer tous documents et renseignements qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions fondamentales par les établissements bancaires et financiers, les entreprises d'assurance et les entreprises industrielles et commerciales.

Chargée d'établir la balance des paiements et la position extérieure de la France, **la Banque de France assure également le suivi du financement des entreprises.**

Dans le cadre de cette mission, elle ne publie toutefois aucune statistiques permettant d'explicitier les disparités dans le financement des entreprises entre les femmes et les hommes.

L'article 8 bis A, introduit en séance publique à l'Assemblée nationale à l'initiative de notre collègue députée Carole Grandjean, vise à compléter l'article L. 141-6 du code monétaire et financier pour prévoir que **la Banque de France remet chaque année au Parlement un rapport présentant les données de financement réparties par sexe** afin de rendre compte des disparités entre les femmes et les hommes dans le financement des entreprises.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi rédigé.

II - La position de la commission : supprimer cet article

Il ressort de l'audition de la Banque de France par la rapporteure qu'il ne lui est actuellement pas possible d'établir des statistiques genrées, son système d'information ne contenant pas d'informations sur le sexe des dirigeants d'entreprise. De plus, elle estime complexe d'établir si une entreprise est dirigée par un homme ou une femme dès lors qu'il y a plus d'un dirigeant.

La Banque de France semble, de fait, mal outillée pour mesurer difficultés d'accès au financement auxquelles peuvent se heurter les femmes entrepreneurs. Elle considère cependant que le dispositif actuel de la **médiation du crédit**, que tout entrepreneur peut saisir pour exposer son dossier en cas de refus de financement bancaire et contraindre sa banque au dialogue, peut constituer une garantie pour les femmes chef d'entreprise.

La médiation du crédit

Créée en 2008 pour faire face aux conséquences de la crise financière, la **médiation du crédit** est un service chargé de venir en aide aux entreprises connaissant des difficultés de financement avec un ou plusieurs établissements financiers. Il s'agit d'un mode d'intervention souple permettant, pour une entreprise, d'imposer à sa banque la discussion sur son dossier.

L'intervention de la médiation du crédit auprès des établissements financiers repose sur l'accord de place sur la médiation du crédit aux entreprises conclu entre l'État, la Banque de France, les instituts d'émission en outre-mer, la Fédération bancaire française (FBF) et l'Association française des sociétés financières (ASF).

En 2018, la médiation du crédit a été entièrement adossée à la Banque de France. Elle est conduite au niveau national par un médiateur national du crédit et, sur tout le territoire, par 105 médiateurs du crédit qui sont, en métropole, les directeurs de la Banque de France et, en outre-mer, les directeurs des instituts d'émission.

Elle s'appuie également sur un réseau de « tiers de confiance » qui apportent bénévolement leur appui et leur expertise aux chefs d'entreprise qui en font la demande pour constituer leur dossier de saisine de la médiation.

En 2020, 14 147 entreprises ont été éligibles à la médiation, essentiellement à la suite d'un refus initial d'octroi d'un prêt garanti par l'État (PGE)¹.

Si la rapporteure n'est pas convaincue de l'utilité de la remise d'un rapport au Parlement, elle considère que la Banque de France pourrait utilement réaliser des statistiques par sexe sur le recours à la médiation du crédit. Sur sa proposition, la commission a donc adopté un amendement COM-23 de suppression.

La commission a supprimé cet article.

¹ Communiqué de presse de la Banque de France du 26 janvier 2021.

Article 8 bis

Définition d'objectifs de mixité dans les fonds d'investissement

Cet article, inséré en commission à l'Assemblée nationale, impose aux sociétés de gestion de portefeuille de définir un objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs comités d'investissement.

La commission a adopté cet article en renvoyant à un décret les modalités de l'actualisation de cet objectif en fonction de l'effectif des sociétés concernées.

I - Le dispositif proposé : étendre à l'ensemble des fonds d'investissement des objectifs de mixité

A. Un dispositif d'abord centré sur les fonds d'investissement à vocation générale...

L'article 8 bis, introduit en commission à l'Assemblée nationale à l'initiative du groupe La République en Marche, vise, d'une part, à **fixer des objectifs de mixité** parmi les obligations des fonds d'investissement à vocation générale et, d'autre part, à **compléter les informations que doit contenir le rapport annuel** publié pour chacun des fonds d'investissement à vocation générale.

Les fonds d'investissement à vocation générale sont une catégorie de fonds d'investissement alternatifs (FIA) régulés par l'Autorité des marchés financiers (AMF) et ouverts à des investisseurs non professionnels. L'article L. 214-24-44 du code monétaire et financier dispose que ces fonds, et leur société de gestion, « *agissent de façon indépendante et dans le seul intérêt des porteurs de parts ou actionnaires. Ils présentent des garanties suffisantes en ce qui concerne leur organisation, leurs moyens techniques et financiers, l'honorabilité et l'expérience de leurs dirigeants.* » Le texte issu de la commission de l'Assemblée nationale ajoute que ces fonds d'investissement « *se fixent un objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les membres ayant une responsabilité dans les décisions du comité d'investissement et dans les équipes d'investissement.* »

Pour chaque fonds d'investissement à vocation générale qu'elle gère, la société de gestion doit notamment publier un rapport annuel¹. L'article 8 bis vise à préciser que ce rapport présente, outre les informations comptables et financières exigées de tous les FIA², les **objectifs de progression de la part des femmes et des hommes parmi les membres ayant une responsabilité** dans les décisions du comité d'investissement et dans les équipes d'investissement.

¹ Article L. 214-24-62 du code monétaire et financier.

² Article L. 214-24-19 du code monétaire et financier.

B. ... puis étendu à l'ensemble des sociétés de gestion de portefeuille

En séance publique, l'Assemblée nationale a adopté un amendement de Mme Sophie Panonacle et des membres du groupe La République en Marche, réécrivant l'article 8 *bis* afin de modifier le périmètre des entités qui seraient tenues de fixer au sein de leurs équipes d'investissement des objectifs de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Alors que le texte de la commission prévoyait que seuls certains fonds d'investissement alternatifs seraient tenus de définir de tels objectifs, l'amendement de Mme Panonacle fait porter cette obligation **sur les sociétés de gestion de portefeuille, quel que soit le type de fonds géré**, et non sur les fonds d'investissement qu'elles gèrent. Un sous-amendement de la rapporteure Marie-Pierre Rixain a par ailleurs supprimé la restriction de la mesure, initialement prévue par l'amendement, aux sociétés de plus de cinquante salariés.

En effet, comme le précisent les auteurs de l'amendement, « *les décisions d'investissement pour un fonds donné peuvent être prises par des équipes de taille très réduite, avec dans ces conditions une difficulté opérationnelle à définir et à atteindre des cibles de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.* »

Par ailleurs, les sociétés de gestion devront **rendre compte des résultats obtenus dans le document retraçant leur politique sur la prise en compte dans leur stratégie d'investissement des critères environnementaux, sociaux et de qualité de gouvernance** dans la stratégie d'investissement qu'elles sont tenues de mettre à la disposition de leurs souscripteurs et du public¹, et non dans le rapport annuel des fonds d'investissement qu'elles gèrent.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi rédigé.

II - La position de la commission : préciser les modalités de l'actualisation des objectifs

Le dispositif proposé est peu contraignant, les sociétés de gestion de portefeuille pouvant elles-mêmes définir leurs objectifs de représentation équilibrée des femmes et des hommes. **La seule incitation réside, pour ces sociétés, dans la publication des résultats obtenus dans un document mis à la disposition des investisseurs et du public.**

À titre indicatif, les signataires de la charte SISTA, à laquelle ont adhéré de nombreux fonds d'investissement, se fixent un objectif minimum de 30 % de « *partners* » (associées) femmes et de 50 % de femmes dans leurs équipes d'investissement.

¹ Article L. 533-22-1 du code monétaire et financier.

La rapporteure considère que l'obligation très souple introduite par cet article pourrait être renforcée en renvoyant à un décret les **modalités de l'actualisation de cet objectif en fonction de l'effectif des sociétés concernées**. À son initiative, la commission a adopté un **amendement COM-24** en ce sens.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 8 ter

Rapport au Parlement sur l'information et l'éducation à la sexualité

Cet article vise à demander au Gouvernement la remise au Parlement d'un rapport sur l'application des séances d'information et d'éducation à la sexualité qui doivent être dispensées dans les établissements scolaires.

La commission a supprimé cet article.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 312-16 du code de l'éducation dispose qu'une **information et une éducation à la sexualité** doivent être dispensées dans les écoles, les collèges et les lycées, à raison d'au moins **trois séances annuelles** et par groupes d'âge homogène. Ces séances présentent une vision égalitaire des relations entre les femmes et les hommes, contribuent à l'apprentissage du respect dû au corps humain et sensibilisent aux violences sexistes ou sexuelles ainsi qu'aux mutilations sexuelles féminines.

L'**article 8 ter**, inséré en séance publique à l'Assemblée nationale par un amendement de Mme Catherine Fabre (La République en Marche), prévoit que **le Gouvernement remet au Parlement, dans un délai d'un an, un rapport relatif à l'application de l'obligation de dispenser ces séances**, introduite par une loi de 2001¹.

Ce rapport devrait notamment tirer un bilan de l'apport de ces séances en matière de lutte contre les stéréotypes de genre.

II - La position de la commission

Fidèle à sa position constante, la commission considère que les demandes de rapport au Parlement ne constituent pas une bonne méthode législative.

La commission a, en conséquence, adopté **l'amendement COM-25** de la rapporteure tendant à supprimer cet article.

La commission a supprimé cet article.

¹ Loi n° 2001-588 du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception.

Article 9

Gage de recevabilité financière

Cet article propose que les charges pour les organismes de sécurité sociale qui résulteraient de l'adoption de la proposition de loi soient compensées par une majoration des droits sur les tabacs. Le Gouvernement a procédé à la levée de ce gage par un amendement de suppression de cet article, adopté en séance publique à l'Assemblée nationale.

La commission a maintenu la suppression de cet article.

RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 BIS, ALINÉA 3, DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS »)

Si le premier alinéa de l'article 45 de la Constitution, depuis la révision du 23 juillet 2008, dispose que « *tout amendement est recevable en première lecture dès lors qu'il présente un lien, même indirect, avec le texte déposé ou transmis* », le Conseil constitutionnel estime que cette mention a eu pour effet de consolider, dans la Constitution, sa jurisprudence antérieure, reposant en particulier sur « *la nécessité pour un amendement de ne pas être dépourvu de tout lien avec l'objet du texte déposé sur le bureau de la première assemblée saisie* »¹.

De jurisprudence constante et en dépit de la mention du texte « transmis » dans la Constitution, le Conseil constitutionnel apprécie ainsi l'existence du lien par rapport au contenu précis des dispositions du texte initial, déposé sur le bureau de la première assemblée saisie².

Pour les lois ordinaires, le seul critère d'analyse est le lien matériel entre le texte initial et l'amendement, la modification de l'intitulé au cours de la navette restant sans effet sur la présence de « cavaliers » dans le texte³. Pour les lois organiques, le Conseil constitutionnel ajoute un second critère : il considère comme un « cavalier » toute disposition organique prise sur un fondement constitutionnel différent de celui sur lequel a été pris le texte initial⁴.

En application des articles 17 *bis* et 44 *bis* du Règlement du Sénat, il revient à la commission saisie au fond de se prononcer sur les irrecevabilités résultant de l'article 45 de la Constitution, étant précisé que le Conseil constitutionnel les soulève d'office lorsqu'il est saisi d'un texte de loi avant sa promulgation.

En application du *vademecum* sur l'application des irrecevabilités au titre de l'article 45 de la Constitution, adopté par la Conférence des Présidents, la commission des affaires sociales a arrêté, lors de sa réunion du mercredi 13 octobre 2021, **le périmètre indicatif de la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.**

¹ Cf. commentaire de la décision n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010 - Loi portant réforme des retraites.

² Cf. par exemple les décisions n° 2015-719 DC du 13 août 2015 - Loi portant adaptation de la procédure pénale au droit de l'Union européenne et n° 2016-738 DC du 10 novembre 2016 - Loi visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias.

³ Décision n° 2007-546 DC du 25 janvier 2007 - Loi ratifiant l'ordonnance n° 2005-1040 du 26 août 2005 relative à l'organisation de certaines professions de santé et à la répression de l'usurpation de titres et de l'exercice illégal de ces professions et modifiant le code de la santé publique.

⁴ Décision n° 2020-802 DC du 30 juillet 2020 - Loi organique portant report de l'élection de six sénateurs représentant les Français établis hors de France et des élections partielles pour les députés et les sénateurs représentant les Français établis hors de France.

Elle a considéré que **ce périmètre incluait** des dispositions relatives :

- à l'amélioration de l'autonomie financière des femmes ;
- aux règles applicables au paiement du salaire et au versement des prestations sociales individuelles ;
- à l'insertion professionnelle des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- à l'accès des familles monoparentales aux établissements et services d'accueil du jeune enfant ;
- à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'enseignement supérieur et dans la recherche ;
- aux indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises ;
- à la fixation d'objectifs de représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les postes à responsabilités au sein de l'entreprise ;
- au soutien à l'entrepreneuriat des femmes.

En revanche, la commission a estimé que **ne présentaient pas de lien**, même indirect, avec le texte déposé, des amendements relatifs :

- au droit électoral ;
- à la prévention et à la répression des violences conjugales et intrafamiliales ;
- aux règles de calcul et d'attribution des prestations sociales ;
- au financement et à l'organisation des modes d'accueil de la petite enfance ;
- à la santé au travail et à la prévention du harcèlement au travail ;
- aux thèmes de la négociation collective autres que celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- aux instances représentatives du personnel ;
- à la durée du travail, aux droits à congé dans l'entreprise, à la détermination du salaire, aux règles de conclusion et de rupture du contrat de travail ;
- aux prélèvements obligatoires applicables aux particuliers et aux entreprises.

EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le mercredi 13 octobre 2021, sous la présidence de Mme Catherine Deroche, présidente, la commission examine le rapport de Mme Laurence Garnier, rapporteure, sur la proposition de loi (n° 592, 2020-2021) adoptée par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

Mme Catherine Deroche, présidente. – Nous poursuivons nos travaux avec l'examen du rapport et du texte de la commission sur la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Je laisse la parole à notre rapporteure, Mme Laurence Garnier, dont c'est le premier rapport.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – Je suis très heureuse de rapporter cette proposition de loi devant vous. Je remercie Mme la présidente de sa confiance.

La proposition de loi qui nous est soumise, relative à l'égalité économique et professionnelle, a été déposée par notre collègue députée Marie-Pierre Rixain et adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture le 12 mai dernier.

Avant d'aborder l'examen de ce texte, il me revient de vous proposer un périmètre pour l'application des irrecevabilités au titre de l'article 45 de la Constitution.

Je considère que ce périmètre comprend des dispositions relatives à l'amélioration de l'autonomie financière des femmes ; aux règles applicables au paiement du salaire et au versement des prestations sociales individuelles ; à l'insertion professionnelle des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ; à l'accès des familles monoparentales aux établissements et services d'accueil du jeune enfant ; à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'enseignement supérieur et dans la recherche ; aux indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; à la fixation d'objectifs de représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les postes à responsabilités au sein de l'entreprise ; au soutien à l'entrepreneuriat des femmes.

En revanche, ne me semblent pas présenter de lien, même indirect, avec le texte déposé, et seraient donc considérés comme irrecevables des amendements relatifs au droit électoral ; à la prévention et à la répression des violences conjugales et intrafamiliales ; aux règles de calcul et d'attribution des prestations sociales ; au financement et à l'organisation des modes d'accueil de la petite enfance ; à la santé au travail et à la prévention du harcèlement au travail ; aux thèmes de la négociation collective autres que celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; aux instances représentatives du personnel ; à la durée du travail, aux droits à congé dans l'entreprise, à la détermination du salaire, aux règles de conclusion et de rupture du contrat de travail ; aux prélèvements obligatoires applicables aux particuliers et aux entreprises.

Dix ans après l'adoption de la loi Copé-Zimmermann qui a institué des quotas de femmes dans les conseils d'administration des entreprises, cette proposition de loi entend franchir une étape supplémentaire pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sur ce terrain, d'importants progrès restent à faire : les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes à temps de travail égal et elles ne représentent que 35,4 % des cadres de l'ensemble des entreprises.

La nécessité d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes ne doit pas être vue comme une ambition des femmes pour elles-mêmes, encore moins des femmes contre les hommes, mais comme un combat bénéfique à l'ensemble de la société. Il faudra encore du temps pour atteindre cet objectif et je crois partager la démarche de l'auteure de cette proposition de loi, qui souhaite proposer des avancées concrètes et réalisables.

Les principales dispositions du texte concernent l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

L'article 6 propose de rendre obligatoire la publication par les entreprises des résultats qu'elles obtiennent à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle. Cet index a été créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a imposé aux entreprises de plus de 250 salariées depuis 2019, puis de plus de 50 salariées depuis 2020, de publier un index de l'égalité, matérialisé par un score sur 100. Cet index est calculé sur la base de cinq indicateurs destinés à mesurer les écarts de rémunération, d'augmentation, de promotion ainsi que les augmentations accordées lors d'un retour de congé maternité. Si l'entreprise n'atteint pas le score de 75/100, elle doit prendre des mesures de correction et dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité, sous peine d'une pénalité financière fixée à 1 % de sa masse salariale.

L'article 6 propose de renforcer la transparence sur l'égalité en imposant aux entreprises qui doivent aujourd'hui publier leur score global de rendre également publics leurs résultats à l'ensemble des indicateurs. Il est aussi prévu que les entreprises qui n'atteignent pas le score de 75 définissent et rendent publics des objectifs de progression pour chacun des indicateurs.

Les entreprises se sont plutôt bien approprié ce récent outil puisque 70 % d'entre elles ont publié leur score en 2021, contre 59 % en 2020. Le score moyen des entreprises augmente d'un point entre 2020 et 2021 pour atteindre 85/100 et elles sont 56 % à afficher un score supérieur à 75. Il existe toutefois une disparité selon les indicateurs. Celui qui est relatif au retour de congé maternité et celui qui porte sur la parité des dix meilleures rémunérations affichent des résultats assez faibles. Ces disparités montrent l'intérêt d'une publication des résultats pour chacun des indicateurs, ainsi que le prévoit cet article. Je vous proposerai donc de l'adopter, car il renforce la transparence sur l'égalité en entreprise sans bouleverser les modalités de cet index encore récent. Il me semble important de conserver son périmètre à ce stade, pour sa pleine appropriation par les entreprises et pour mesurer dans le temps les progrès réalisés.

L'article 7 étend l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants des entreprises. En effet, la féminisation des conseils d'administration n'a pas entraîné de progrès notables dans la répartition des postes à responsabilités au sein des entreprises. Selon le Haut-Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), les femmes n'étaient que 19 % dans les comités exécutifs (Comex) et les comités de direction (Codir) au sein des entreprises du SBF 120 en 2019. Il n'y a donc visiblement pas eu de ruissellement des instances de gouvernance vers les instances dirigeantes des entreprises, ce qui plaide pour une extension de la logique des quotas.

Cet article prévoit que les entreprises de plus de 1 000 salariés publient chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les cadres membres de leurs instances dirigeantes. Il fixe l'objectif d'atteindre une proportion minimale de représentation de chaque sexe parmi ces postes de 30 % d'ici à 2027 et de 40 % d'ici à 2030. À compter de 2030, les entreprises auront deux années supplémentaires pour se mettre en conformité avec leurs obligations ; à défaut, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière s'élevant au maximum à 1 % de la masse salariale de l'entreprise. Le montant pourra être modulé par l'autorité administrative en fonction de la situation initiale de l'entreprise, de ses efforts en matière de représentativité entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance. En outre, les entreprises ne se conformant pas à leur obligation devront aborder, dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, les mesures de correction à prendre.

Dans une logique de name and shame, le texte prévoit que, dès l'année suivant l'entrée en vigueur de la loi, les écarts de représentation seront publiés sur le site du ministère du travail. Cet article introduit donc une mesure réellement contraignante. Comme j'ai pu le vérifier lors de mes auditions, celle-ci fait toutefois l'objet d'une large acceptation par les partenaires sociaux et par les grandes entreprises. À la lumière de ces échanges, je considère que l'équilibre trouvé par l'Assemblée nationale est satisfaisant, en ce qui concerne tant le seuil minimum de salariés que les quotas fixés et le calendrier retenu. Il ne serait donc pas opportun de modifier cet équilibre.

En matière de quotas, il est toutefois primordial de bien définir le périmètre des personnes considérées. Je vous proposerai donc un amendement visant à clarifier ce périmètre.

J'estime par ailleurs que la publicité des écarts de représentation sur le site du ministère du travail peut être un outil efficace à condition d'être utilisé avec mesure pour qu'il ne soit pas vécu comme une sanction avant même que les entreprises n'aient eu le temps nécessaire de se préparer à la mise en œuvre de la loi. Je propose donc de ne prévoir sa mise en œuvre qu'au bout d'un délai de cinq ans, soit en même temps que la date d'entrée en vigueur du premier quota de 30 %.

Un deuxième volet du texte vise à encourager l'entrepreneuriat des femmes. En la matière, les initiatives portées par des femmes se heurtent souvent à des difficultés d'accès au financement. En particulier, selon le réseau SISTA, 90 % des fonds investis dans les start-up françaises ont été dirigés vers des équipes à 100 % masculines en 2020.

À cette fin, l'article 8 introduit des objectifs de mixité dans la politique de soutien à la création et au développement d'entreprises menée par Bpifrance, qui est aujourd'hui un acteur incontournable du financement des entreprises comme des fonds d'investissement. L'objectif est de susciter un effet d'entraînement pour tout l'écosystème de l'entrepreneuriat des femmes.

Depuis 2014, la loi charge la Banque publique d'investissement d'orienter en priorité son action vers l'entrepreneuriat féminin. Bpifrance a par ailleurs signé avec l'État un accord-cadre en faveur de l'entrepreneuriat des femmes pour la période 2021-2023. Elle est aussi signataire de la charte SISTA, qui fixe notamment un objectif de financement de 25 % de start-up fondées ou cofondées par des femmes dans le numérique en 2025, de 30 % en 2030 et de 50 % en 2050.

La proposition de loi va plus loin en fixant un quota de 30 % de membres de chaque sexe au sein des comités d'investissement de Bpifrance afin de lutter contre les biais de sélection. Elle prévoit en outre que les actions de soutien de la BPI sont menées en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires de ces actions. La répartition par sexe des membres des comités d'investissement et des bénéficiaires du soutien de Bpifrance devra être publiée.

Par ailleurs, l'Assemblée nationale a introduit une conditionnalité des financements en prêts ou en fonds propres de la BPI aux entreprises de plus de cinquante salariés au respect de l'obligation de publication annuelle de l'index de l'égalité professionnelle.

S'il est évidemment souhaitable que toutes les entreprises concernées se conforment au plus tôt à cette obligation, l'application immédiate de la conditionnalité du soutien de la BPI risque de porter préjudice à de nombreuses petites et moyennes entreprises qui ne disposent pas forcément des moyens de s'approprier rapidement l'index. Bpifrance nous a alertés sur ce point. Il paraît donc raisonnable de prévoir une entrée en vigueur différée de cette mesure afin de donner plus de lisibilité aux entreprises concernées.

Plusieurs dispositions visent ensuite à favoriser l'autonomie financière des femmes.

Ainsi, les articles 1^{er} et 2 prévoient l'obligation de versement sur un compte bancaire ou postal dont le salarié ou le bénéficiaire est le détenteur ou le co-détenteur, du salaire, d'une part, et, d'autre part, d'une liste de prestations sociales individuelles : allocation d'aide au retour à l'emploi, indemnités journalières de la sécurité sociale, pensions de retraite, etc. Ces articles visent à empêcher que l'un des membres du couple ne prenne le contrôle sur les ressources de l'autre. Ces mesures ne remplissent qu'imparfaitement cet objectif et ne bouleversent pas le droit existant, mais peuvent, moyennant quelques ajustements, être regardées favorablement.

Je propose également d'adopter l'article 1^{er} bis qui tend à autoriser, même en cas de détention d'un compte joint, l'exercice du droit au compte afin de permettre à des femmes victimes de violences conjugales de s'extraire de l'emprise financière de leur conjoint.

La proposition de loi comporte également des dispositions qui ont trait aux dispositifs et prestations liés à la garde d'enfants et à la parentalité, l'auteure du texte ayant considéré que l'égalité professionnelle ne pouvait être atteinte sans améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

À cette fin, l'article 3 propose de donner accès aux bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) à des actions de formation afin de favoriser la reprise d'une activité professionnelle à l'issue du bénéfice de la prestation. Il me paraît important de mieux accompagner vers l'emploi les bénéficiaires de cette prestation, qui sont en grande majorité des femmes, car son recours augmente le risque de désinsertion professionnelle. Je vous proposerai donc de soutenir cet article.

Je vous proposerai également d'adopter l'article 4, qui prévoit de rendre accessibles aux enfants de familles monoparentales les places de crèche aujourd'hui réservées aux enfants de parents en insertion sociale et professionnelle. Je vous inviterai toutefois à supprimer, au sein de cet article, l'inscription dans la loi des crèches « à vocation d'insertion professionnelle », car ces structures existent déjà. Un encadrement législatif ne ferait que rigidifier ce dispositif.

En revanche, l'article 3 bis, qui permet aux salariées enceintes de bénéficier, sur leur demande, de douze semaines de télétravail avant le début de leur congé de maternité, me semble plus problématique.

Une organisation en télétravail peut, dans bien des cas, être bénéfique à la salariée enceinte. Toutefois, comme cela est prévu dans l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020, la question du télétravail doit être traitée de préférence à l'échelon de l'entreprise, dans le cadre du dialogue social. Ainsi, il n'apparaît pas souhaitable que la facilitation du télétravail pour les femmes enceintes soit imposée par la loi. Une telle disposition pourrait même avoir pour résultat d'exclure davantage la femme de l'entreprise, ce qui serait contraire à l'objectif. Des femmes pourraient aussi être contraintes de télétravailler quand elles pourraient bénéficier d'un arrêt de travail.

Dans certains cas, le dialogue au sein de l'entreprise et avec les femmes concernées pourrait aboutir à des durées de télétravail différentes en amont du congé de maternité, à une répartition sur toute la durée de la grossesse ou à des aménagements plus adaptés.

Je vous proposerai donc de supprimer le droit au télétravail introduit par cet article et de prévoir que l'accord d'entreprise ou la charte sur le télétravail précisent, lorsqu'ils existent, les conditions dans lesquelles les salariées enceintes peuvent bénéficier de ce mode d'organisation.

Afin de favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel, la proposition de loi entend également favoriser l'égalité à l'école et dans l'enseignement supérieur : la féminisation des cadres dirigeants des entreprises dépendra aussi, en amont, de la capacité de l'enseignement supérieur à former un vivier.

Le texte a été considérablement étoffé sur ce sujet lors de son examen à l'Assemblée nationale. Certaines des mesures proposées sont déjà satisfaites par le droit en vigueur ou se bornent à encadrer dans la loi des dispositifs ou des actions déjà déployés. Je vous inviterai donc à les supprimer pour ne conserver que les mesures susceptibles d'apporter des avancées réelles pour l'égalité des chances dans le système éducatif.

À l'article 5 je vous proposerai ainsi d'adopter l'obligation faite aux établissements de l'enseignement supérieur de publier des indicateurs sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour chacune de leurs formations. Les mesures visant à renforcer la parité des jurys de concours et de sélection recueillent aussi mon soutien. Dans la même logique, je vous proposerai de soutenir l'article 5 quinquies, qui impose aux établissements publics de recherche de publier des indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'article 5 bis, qui précise que les conseillers d'orientation devront être formés aux questions d'égalité, devrait également être adopté.

Je vous inviterai toutefois à supprimer, à l'article 5, les précisions relatives à la lutte contre les stéréotypes de genre à l'école, ainsi que les dispositions visant à intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accréditation des écoles d'ingénieur, à l'article 5 quater, et dans les accords de coopération entre établissements à l'article 5 ter. Toutes ces mesures sont soit superfétatoires, soit satisfaites par le droit en vigueur. Nous avons supprimé de la proposition de loi toutes les dispositions qui n'avaient pas une véritable valeur ajoutée législative.

Pour conclure, nous partageons tous, je le pense, l'objectif de garantir une égalité réelle entre les femmes et les hommes. En légiférant en la matière, nous serions tentés d'aller beaucoup plus loin, mais nous devons trouver un équilibre entre l'ambition et la réalisation. La loi ne pourra malheureusement pas, à elle seule, corriger toutes les inégalités.

C'est avec le souci d'apporter des avancées concrètes et réalisables que j'ai abordé l'examen de ce texte. Je vous propose de l'adopter, sous réserve des modifications que je vous soumettrai, afin de faire progresser les droits des femmes et l'égalité professionnelle dans la société.

M. Philippe Mouiller. – *Je ferai une remarque et je poserai une question.*

Le texte prévoyant des dispositions visant à empêcher un membre du couple de prendre le contrôle sur les ressources de l'autre, permettez-moi de faire une remarque sur la déconjugalisation de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et de m'étonner que le Gouvernement, qui soutient la mesure prévue dans la présente proposition de loi, fasse parfois des lectures différentes d'un même sujet en fonction des textes !

Ma question porte sur l'article 5, qui prévoit l'obligation pour les établissements de l'enseignement supérieur de publier des indicateurs pour chacune de leurs formations. Une telle disposition ne risque-t-elle pas de faire peser des contraintes lourdes sur certains établissements, notamment dans certaines filières, dans lesquelles les femmes se portent peu candidates ?

Mme Frédérique Puissat. – Le texte de l'Assemblée nationale prévoit de conditionner l'aide de Bpifrance à l'obligation de publication de l'index de l'égalité professionnelle. Cette disposition, dont la commission prévoit de reporter la mise en œuvre, n'est-elle pas une condamnation à mort des entreprises ? Je rappelle que, en cas de non respect de cette obligation, l'entreprise s'expose à une double sanction : d'une part, le *name and shame*, d'autre part une pénalité. Si elles risquent en plus d'être privées de soutien financier, autant appeler les pompes funèbres !

Ne devrions-nous pas supprimer cette disposition plutôt que de reporter sa mise en œuvre ?

M. Laurent Burgoa. – Ma question porte sur la proposition, à l'article 4, de rendre les places en crèches accessibles aux enfants de familles monoparentales. S'agira-t-il d'une possibilité ou d'une obligation pour les équipes municipales ? En tant que sénateurs, nous devons veiller à ne pas grever les finances des collectivités territoriales si nous ne voulons pas que l'on nous reproche une certaine incohérence.

Mme Laurence Rossignol. – La rapporteure a tenté de rendre cohérente cette proposition de loi, dont on doute d'ailleurs qu'elle soit exclusivement d'initiative parlementaire, après un premier réaménagement en première lecture à l'Assemblée nationale. En définitive, ce texte ne contient que peu d'évolutions, à part celle qui concerne la place des femmes dans les comités de direction et dans les comités exécutifs des grandes entreprises, qui est effectivement nécessaire.

J'avoue que certains articles me laissent perplexe. Le texte contient de nombreuses pétitions de principe. Ainsi, lorsqu'il est écrit que la salariée « peut » bénéficier du télétravail, cela ne signifie pas que c'est un droit. Pour cela, il faudrait écrire « la salariée bénéficie ». Je trouve ce texte très bavard...

Sur les dispositions de l'article 1^{er} visant à éviter la mainmise du conjoint sur les prestations familiales ou les salaires, avez-vous, madame la rapporteure, auditionné les associations de lutte contre la pauvreté ? Il n'est pas exclu que, pour éviter que leurs prestations familiales ne servent à combler leur découvert à la banque, des gens s'arrangent autrement. Cet article ne posera-t-il pas plus de problèmes aux familles pauvres qu'il ne va en résoudre ?

Sur les crèches, il n'existe pas de service public de la petite enfance, pas de droit opposable à une place en crèche. En outre, il y a déjà de multiples conventions entre le ministère, la caisse d'allocations familiales, les communes concernant les bénéficiaires de places en crèche. Le texte ne prévoit pas que la nouvelle catégorie de bénéficiaires sera prioritaire sur un couple biactif par exemple. Là encore, l'article du texte ne crée aucun droit opposable ni aucune obligation pour qui que ce soit.

Ce texte est attendu par les femmes des grandes entreprises et du monde économique pour sa disposition sur les comités exécutifs et les comités de direction. Pour le reste, il ne s'inscrira pas dans la liste des grandes lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mme Colette Mélot. – Il est vrai que ce texte manque d'ambition et qu'il ne sera pas une grande loi, mais on ne peut pas tout changer d'un coup de baguette magique du jour au lendemain. Des évolutions sont encore nécessaires, que vous avez bien identifiées, madame la rapporteure. Je suis donc favorable aux propositions que vous venez de faire.

M. Olivier Henno. – Merci pour la clarté de votre exposé. Vous avez parlé d'encourager l'égalité entre hommes et femmes dans l'entrepreneuriat, et évoqué Bpifrance. Qu'en est-il dans les autres banques ? Comment les inciter à favoriser l'égalité entre hommes et femmes dans l'entrepreneuriat ?

Mme Laurence Cohen. – Merci pour votre travail. Il est très important que nous continuions à avancer, après la loi Copé-Zimmermann, et que nous nous battions pour la représentation des femmes dans les conseils d'administration. C'est symbolique, bien sûr, mais nous avons justement besoin de symboles – et d'ailleurs, cela fait avancer les choses, aussi. Pourquoi ne pas généraliser la démarche, sans se limiter aux conseils d'administration ? C'est dans toutes les instances de direction que les femmes sont peu présentes. Et les lois sur la parité ont bien montré qu'il était nécessaire, pour progresser, d'imposer des règles strictes.

Dans le secteur public, les femmes ne sont pas mieux loties que dans le privé. Or il y a sur ce point un vide dans cette proposition de loi, auquel il faudrait remédier. Fin 2018, sur quelque 5 700 hauts cadres en poste, 31 % seulement étaient des femmes ! On est loin du compte, et de tels textes sont donc nécessaires. En l'espèce, le titre de la proposition de loi ne convient pas. Il minimise l'ampleur du chantier, alors que la pandémie a bien montré que les femmes étaient premières de cordée, et bien souvent de corvée, avec des salaires très bas... Et ce texte ne met pas cela en lumière. Cela me tараude.

Mme Catherine Deroche, présidente. – La difficulté est que certaines professions sont très féminisées depuis longtemps...

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – Comme le montre la diversité de vos questions, cette proposition de loi touche à des domaines très divers, des places en crèches au financement bancaire, en passant par les quotas dans les grandes entreprises ou la lutte contre la pauvreté. Sur ce dernier point, nous ne faisons pas de la présence d'un compte joint une limite à l'exercice du droit au compte et nous revoyons entièrement la rédaction de l'article relatif au versement des prestations sociales, pour faire en sorte que les prestations puissent être versées même s'il n'y a pas de compte bancaire.

Mme Laurence Rossignol. – En espèces ?

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – Exactement. Cela ne concerne certainement que quelques cas marginaux, mais dont on peut penser qu'ils sont dans des situations très compliquées.

En ce qui concerne les places en crèche, il ne s'agit pas de créer des places supplémentaires, mais d'ouvrir les places disponibles à un nouveau public, dans une certaine proportion, puisqu'on peut aussi imaginer que certaines familles en démarche d'insertion professionnelle sont aussi des familles monoparentales. Cela ne va pas révolutionner les choses, ni régler la question du parc disponible de places en crèche, mais cette mesure porte une attention particulière sur les familles monoparentales.

La proposition de loi ouvrirait initialement un droit au télétravail opposable à l'employeur. Je vous propose de supprimer cet article et de renvoyer ce point à la négociation collective dans l'entreprise. Cela pose en effet un certain nombre de questions : inégalité entre les femmes dont le travail est faisable à distance et les autres, ou substitution possible du télétravail à un arrêt de travail en cas de grossesse pathologique. Le législateur a beaucoup réfléchi, ces dernières années, à la façon dont le congé de maternité sort la femme de l'entreprise, et à la façon dont il lui permet ensuite de la réintégrer, dans de bonnes ou mauvaises conditions. Or j'ai été surprise, lors des auditions, de constater que, lorsqu'on parle de potentiel télétravail des femmes douze semaines avant le congé de maternité, c'est-à-dire d'absence à partir de la moitié de la grossesse, les interlocuteurs emploient les mêmes termes et expressions que si la femme était arrêtée. Attention, donc : à vouloir trop bien faire, on risque d'être contre-productif.

Sur l'enseignement supérieur, certaines formations sont en effet très masculines, mais d'autres sont très féminines. L'objectif de la proposition est que les établissements publient des indicateurs, sans contraintes ni sanctions. Les échanges que j'ai eus avec des représentants de l'enseignement supérieur et de la recherche m'ont appris que de tels indicateurs peuvent avoir un effet incitatif et que, si l'on veut attirer plus de femmes dans une formation d'hommes, afficher des taux plus importants qu'une autre formation de même nature génère une forme de stimulation, d'émulation et donc, potentiellement, des effets de rééquilibrage. En tout cas, en l'absence de contrainte, aucune difficulté particulière ne nous a été signalée par les représentants de ces formations.

En ce qui concerne le financement de l'entrepreneuriat, notamment par les banques, les auditions, dont celle de la Fédération bancaire française (FBF), montrent qu'il n'existe pas vraiment de biais, en termes d'accès au crédit, pour favoriser le crédit auprès des femmes qui entreprennent. C'est la raison pour laquelle la proposition de loi se limite à agir sur Bpifrance, sur laquelle nous avons des leviers d'actions supplémentaires, notamment au sein des comités d'investissement, dans lesquels nous souhaitons voir siéger davantage de femmes, ce qui générera un accompagnement et un regard un peu différent sur les femmes qui entreprennent. Mais il n'est pas possible d'agir directement sur l'octroi de crédits, comme la Banque de France nous l'a aussi confirmé.

Frédérique Puissat, enfin, a évoqué le conditionnement des soutiens de Bpifrance au respect par les entreprises de l'index de l'égalité professionnelle. Cet index est en vigueur depuis 2019 pour les entreprises de 250 salariés et plus, et depuis 2020 pour les entreprises de plus de 50 salariés. C'est très récent, donc, et nous avons traversé une période un peu particulière depuis, de surcroît. Mais c'est un sujet à regarder avec beaucoup d'attention, car Bpifrance est souvent l'acteur qui permet le tour de table financier. C'est pourquoi nous n'avons pas voulu bloquer dès à présent l'accès au crédit de Bpifrance pour ces structures, car cela nous paraissait dangereux – notre collègue a même employé le terme de « mise à mort », qui a le mérite d'être clair. Cela dit, 56 % des entreprises publient déjà leur index. On peut penser que, en leur accordant un délai supplémentaire, elles seront toutes en mesure de le publier dans les années à venir. En revanche, je ne suis pas favorable au conditionnement des soutiens de Bpifrance au respect de quotas dans les entreprises, les entreprises de plus de 50 salariés n'étant pas concernées.

Bien sûr, tout n'est pas parfait, mais il s'agit surtout de poser les bons curseurs aux bons endroits, de faire progresser sans ajouter trop de contraintes, tout en étant volontaristes... L'équilibre est difficile à trouver, mais je crois que nous sommes parvenus, malgré tout, à un texte susceptible de faire progresser l'égalité professionnelle dans les entreprises et de descendre d'un cran par rapport à la loi Copé-Zimmermann, qui a maintenant dix ans.

Mme Laurence Cohen. – *Vous n'avez pas répondu à ma remarque concernant le secteur public.*

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – *C'est un sujet qui a fait l'objet de beaucoup d'échanges et de débats à l'Assemblée nationale, et d'amendements auxquels le Gouvernement a systématiquement donné un avis défavorable. Je me suis penchée sur la question, mais n'ai pas organisé d'audition sur ce thème, qui relève davantage de la compétence de la commission des lois. Beaucoup d'étapes ont été franchies par la fonction publique, notamment avec la loi d'août 2019 de transformation de la fonction publique. Ce texte impose un certain nombre de quotas, surtout sur les nominations, puisque les rigidités liées au statut de fonctionnaire font qu'on ne peut pas calquer les objectifs présentés dans ce texte sur la fonction publique. En tous cas, beaucoup de choses sont faites. C'est pourquoi nous ne nous sommes pas aventurés dans ce vaste sujet de la fonction publique.*

Mme Catherine Deroche, présidente. – *C'est vrai que cela relève de la compétence de la commission des lois. L'accès à la fonction publique passant par le concours, il est difficile de transposer les mêmes mesures que dans le privé. L'État doit montrer l'exemple, mais par un autre texte législatif que celui-ci.*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – *Cet article prévoit l'obligation de versement du salaire sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est titulaire ou le co-titulaire. Il convient de clarifier son articulation avec le régime général des obligations, le Code civil prévoyant la possibilité, pour tout créancier, de désigner une personne pour recevoir son paiement. Mon amendement **COM-15** précise que le salarié ne peut pas désigner un tiers pour recevoir son salaire.*

L'amendement COM-15 est adopté.

L'article 1^{er} est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 1^{er} bis

L'article 1^{er} bis est adopté sans modification.

Article 2

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – La Cour de cassation a établi que le versement de prestations sociales ne peut pas être conditionné à la possession d'un compte bancaire. Mon amendement **COM-16** reformule l'article pour préserver cette possibilité pour les bénéficiaires. En outre, il ajoute l'allocation des travailleurs indépendants (ATI) à la liste des prestations concernées.

L'amendement COM-16 est adopté.

L'article 2 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 3

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – Alors qu'il est prévu d'évaluer l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ces actions de formation au terme de celles-ci, mon amendement **COM-4** propose d'effectuer cette évaluation six mois après la fin de la formation, afin de tenir compte de l'éventuelle durée de recherche d'emploi du bénéficiaire.

L'amendement COM-4 est adopté.

L'article 3 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 3 bis (nouveau)

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – Mon amendement **COM-17** renvoie la question du télétravail à la négociation collective au sein de l'entreprise.

L'amendement COM-17 est adopté.

L'article 3 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 4

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – Mon amendement **COM-5** prévoit de maintenir les dispositions de l'article 4 concernant l'ouverture aux familles monoparentales des places en crèche. Il propose de supprimer l'inscription dans la loi du dispositif des crèches « à vocation d'insertion professionnelle », puisque ce dispositif existe déjà et qu'on ne souhaite pas rigidifier le cadre dans lequel se développent ces crèches.

L'amendement COM-5 est adopté.

L'article 4 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Après l'article 4

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'amendement **COM-36** allonge la durée du congé de paternité. Cela sort du périmètre du texte : cet amendement est irrecevable en application de l'article 45 de la Constitution.

L'amendement COM-36 est déclaré irrecevable en application de l'article 45 de la Constitution.

Article 4 bis (nouveau)

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – Mon amendement **COM-6** supprime une demande de rapport au Parlement sur les modes d'accueil des enfants de parents en parcours d'insertion.

L'amendement COM-6 est adopté.

L'article 4 bis est supprimé.

Article 4 ter (nouveau)

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'article 4 ter vise à préciser les missions assignées aux associations familiales afin que l'information qu'elles diffusent prenne en compte la lutte contre les stéréotypes de genre. Mon amendement **COM-7** supprime cet article. En effet, les associations familiales déploient déjà des actions destinées à accompagner la parentalité et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il ne semble pas opportun de mentionner cette mission en particulier dans la loi alors que d'autres, toutes aussi importantes, pourraient être évoquées, telles que la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.

L'amendement COM-7 est adopté.

L'article 4 ter est supprimé.

Article 5

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – Cet article prévoit que l'un des membres du conseil supérieur des programmes devra avoir une expertise sur les enjeux d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes. Il convient de rappeler que le conseil supérieur des programmes est composé de dix-huit membres, à parité de femmes et d'hommes. Au regard de la compétence de ce conseil, il pourrait être justifié d'exiger de ses personnalités qualifiées qu'elles disposent d'une expertise sur de nombreuses matières. Mon amendement **COM-8** propose donc de supprimer cette disposition.

L'amendement COM-8 est adopté.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – Mon amendement **COM-9** effectue un toilettage : les alinéas visés prévoient que les formations dispensées aux élèves dans les collèges et les formations à l'utilisation responsable des outils et des ressources numériques dispensées dans les écoles devront s'attacher à lutter contre les stéréotypes de genre, alors que ces mesures sont satisfaites par les dispositions actuelles du code de l'éducation.

L'amendement COM-9 est adopté.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'amendement **COM-2** précise que les statistiques sur l'égalité publiées par les établissements ayant des classes préparatoires devront être rendues accessibles sous forme électronique dans un standard ouvert et exploitable.

Avis défavorable, pour plusieurs raisons. D'abord, cet amendement est déjà satisfait par le principe posé à l'article L. 300-4 du code des relations entre le public et l'administration, qui prévoit que toute mise à disposition de document administratif est effectuée sous format électronique et se fait dans un format ouvert aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé. De plus, les classes préparatoires se trouvent dans des lycées. Pour les petits établissements, nous avons des interrogations sur les contraintes que cela peut générer. Enfin, d'autres dispositions du texte imposent à tous les établissements de l'enseignement supérieur de publier des statistiques. On ne voit pas bien pourquoi prévoir un traitement différencié pour les classes préparatoires.

L'amendement COM-2 n'est pas adopté.

Après l'article 5

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'amendement **COM-37** tend à abaisser le seuil d'éligibilité des collectivités territoriales qui doivent élaborer un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La loi de 2019 a imposé aux administrations de l'État, aux collectivités territoriales et aux établissements publics d'élaborer un plan d'action pluriannuel comportant une évaluation des écarts de rémunération entre femmes et hommes, des mesures pour garantir l'égal accès aux emplois publics et pour prévenir les discriminations, les violences et les actes de harcèlement. Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) soumis à cette obligation sont ceux qui comportent de plus de 20 000 habitants. Le présent amendement propose d'abaisser ce seuil à 10 000.

J'y suis défavorable. En effet, la loi est très récente et il ne me semble pas opportun de la modifier avant de pouvoir évaluer ses effets. Ensuite, l'abaissement de ce seuil devrait être décidé en concertation avec les collectivités concernées et nous n'avons pas mené de travaux sur cette question en amont de l'examen de ce texte qui concerne davantage le droit du travail.

L'amendement COM-37 n'est pas adopté.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'amendement **COM-39** tend à imposer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les emplois publics et plus seulement au titre des nominations.

La loi de 2019 a étendu et renforcé le dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction dans la fonction publique.

Cet amendement propose d'appliquer ces exigences de représentation équilibrée sur les emplois de ces administrations et collectivités, et plus seulement sur les nominations, afin de renforcer l'égalité professionnelle sur le « stock » des emplois et pas seulement sur le « flux ».

Pour les mêmes raisons que sur l'amendement précédent, je suis défavorable à cet amendement. Il faudrait notamment évaluer les effets d'une telle obligation au regard de la stabilité des emplois de fonctionnaires, qui sont sous statut.

L'amendement COM-39 n'est pas adopté.

Article 5 bis A (nouveau)

L'article 5 bis A est adopté sans modification.

Article 5 bis (nouveau)

L'article 5 bis est adopté sans modification.

Article 5 ter (nouveau)

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'amendement **COM-10** tend à supprimer l'article 5 ter de la proposition de loi selon lequel les accords de coopération conclus entre établissements scolaires et universitaires prévoient, le cas échéant, des mesures pour favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

La loi permet déjà à de tels établissements de conclure tout type d'accord de coopération, ce qui inclut des accords portant sur les mesures proposées à cet article, et il ne me semble pas souhaitable d'apporter trop de précision au droit en vigueur, qui offre une large marge de manœuvre aux établissements.

L'amendement COM-10 est adopté.

L'article 5 ter est supprimé.

Article 5 quater (nouveau)

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'amendement **COM-11** tend à supprimer l'article 5 quater qui prévoit que l'avis rendu par la commission des titres d'ingénieurs en vue de l'accréditation des formations veille à la juste représentation des femmes et des hommes.

Cette commission prend déjà en compte de nombreux critères liés à l'égalité des chances dans le cadre de l'élaboration de ses avis, notamment au titre de la politique de genre, des adaptations au handicap, de la diversification des origines ou encore de la parité femmes-hommes. Ces critères d'évaluation ne figurent pas dans la loi et sont définis par la commission après consultation de toutes les parties prenantes.

Le dispositif proposé dans cet article ne relève pas de la loi et il est satisfait par les critères d'évaluation actuellement utilisés par cette commission. Il convient donc de supprimer cet article.

L'amendement COM-11 est adopté.

L'article 5 quater est supprimé.

Article 5 quinquies (nouveau)

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'amendement **COM-12** tend à préciser que les indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes que devront publier les établissements publics de recherche porteront sur le personnel qu'ils emploient. Cette précision apporte une clarification sur le public visé, alors que l'article 5 prévoit aussi la publication de ce type d'indicateurs, mais pour le public étudiant accueilli dans les établissements d'enseignement supérieur.

L'amendement COM-12 est adopté.

L'article 5 quinquies est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 6

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'amendement **COM-35** propose de réécrire l'article L. 1142-8 du code du travail pour préciser que les indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle porteront notamment sur les bas salaires et les écarts d'augmentation selon que les salariés ont pris ou non un congé de paternité.

Or, aujourd'hui, la loi prévoit seulement que les entreprises publient des indicateurs. Ce sont ensuite des dispositions réglementaires qui en fixent la liste. Sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur le fond de cet amendement, je vous propose de le rejeter au motif qu'il ne relève pas du domaine de la loi.

J'ajoute que, si un tel amendement était redéposé en vue de la séance publique, il devrait être déclaré irrecevable au titre de l'article 41 de la Constitution.

L'amendement COM-35 n'est pas adopté.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'amendement **COM-13** est rédactionnel.

L'amendement COM-13 est adopté.

L'article 6 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Après l'article 6

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – Lorsque les entreprises n'atteignent pas le score de 75/100 sur l'index de l'égalité professionnelle, elles doivent prendre des mesures de correction et disposent d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité.

L'amendement **COM-29** tend à réduire ce délai à deux ans. Il ne me semble pas opportun de réduire, à ce stade, ce délai. En effet, la première période de trois ans n'a même pas encore eu le temps de s'écouler, puisque les entreprises doivent publier cet index depuis 2019 pour celles de plus de 250 salariés et depuis 2020 pour celles de plus de 50 salariés.

L'avis est donc défavorable.

L'amendement COM-29 n'est pas adopté.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – Le code du travail prévoit aujourd’hui que l’employeur peut prendre des mesures visant à établir l’égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ces mesures peuvent faire l’objet d’une négociation au sein de l’entreprise en vue d’élaborer un plan d’action pour l’égalité professionnelle.

L’amendement **COM-30** tend à rendre cette négociation obligatoire, alors même que l’employeur n’est pas obligé de prendre des mesures visant à établir l’égalité des chances entre les femmes et les hommes. Cet amendement rendrait donc obligatoire ce qui est en aval, alors que ce qui est en amont ne l’est pas. Il me semble que cela serait contre-productif dans les entreprises.

L’avis est donc défavorable.

L’amendement COM-30 n’est pas adopté.

Article 6 bis (nouveau)

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L’amendement **COM-14** tend à supprimer cet article qui prévoit la remise d’un rapport du Gouvernement au Parlement sur l’équité salariale

L’amendement COM-14 est adopté.

L’article 6 bis est supprimé.

Article 7

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L’amendement **COM-18** tend à définir de manière plus précise le périmètre qui sera concerné par les quotas de représentation de chaque sexe dans les entreprises d’au moins 1 000 salariés.

Il a trois objets : supprimer le mot « cadres » dans l’expression « cadres membres des instances dirigeantes », car tous les membres de ces instances n’ont pas le statut de cadre ; bien préciser que les personnes concernées doivent être considérées, pour l’application du quota, comme un ensemble unique, et non comme deux ensembles distincts ; enfin, supprimer la notion de « périmètre de consolidation » de la définition des instances dirigeantes, car l’approche retenue ici est fondée sur la notion d’entreprise, et non sur la notion de groupe.

M. Xavier Iacovelli. – Nous voterons contre cet amendement.

L’amendement COM-18 est adopté.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L’article 7 prévoit que les écarts de représentation entre les femmes et les hommes sont rendus publics, dès l’entrée en vigueur de la loi, sur le site internet de l’entreprise et, un an après cette date, sur le site du ministère du travail. Dans une logique de name and shame, cette publicité peut être efficace, mais elle doit intervenir après un délai suffisant pour que les entreprises puissent s’organiser.

Par conséquent, l’amendement **COM-19** prévoit de n’appliquer ce dispositif qu’au bout d’un délai de cinq ans, soit en même temps que la date d’application du premier quota de 30 %.

Mme Laurence Rossignol. – *Le plus souvent, nous nous abstenons sur les amendements qui sont examinés au stade de l'élaboration du texte en commission, mais en l'espèce, nous voterons contre. Madame la rapporteure, je vous rappelle que la loi sur l'égalité professionnelle a quarante ans... Je veux bien qu'on laisse du temps aux entreprises, mais on leur en a déjà laissé beaucoup. Il faut maintenant passer aux actes !*

Mme Laurence Cohen. – *Tout à fait !*

L'amendement COM-19 est adopté.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – *L'amendement COM-31 propose d'abaisser à 500 salariés le seuil pour l'application des quotas de représentation de chaque sexe. L'avis est défavorable, parce que l'équilibre trouvé à l'Assemblée nationale me semble être un bon compromis, les propositions entendues lors de mes auditions variant entre 250 et 2 000 salariés... Le chiffre de 1 000 me semble raisonnable et je propose d'en rester là.*

M. Xavier Iacovelli. – *Il est tout de même possible d'avoir un avis différent de celui de l'Assemblée nationale...*

L'amendement COM-31 n'est pas adopté.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – *L'amendement COM-38 entend aggraver les pénalités financières applicables aux entreprises qui ne respectent pas le quota en fonction de l'ampleur de l'écart de représentation entre chaque sexe. Il me semble contre-productif de fixer des sanctions prohibitives allant jusqu'à 5 % de la masse salariale de l'entreprise.*

Du reste, cet amendement ne peut pas être adopté en l'état en raison de défauts de rédaction.

L'avis est donc défavorable.

L'amendement COM-38 n'est pas adopté.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – *L'amendement COM-27 est rédactionnel.*

L'amendement COM-27 est adopté.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – *L'amendement COM-33 vise à anticiper le calendrier des obligations prévues par l'article 7. Les entreprises auraient 2 ans, au lieu de 5, pour atteindre le quota de 30 % et 5 ans pour atteindre 40 %. Les sanctions seraient applicables 6 ans après la publication de la loi.*

Le calendrier proposé dans la proposition de loi me semble à la fois ambitieux et soutenable. Je rappelle que nous ne parlons pas ici de la composition des conseils d'administration, cette proposition de loi visant à « faire monter » des femmes dans la hiérarchie même des entreprises, ce qui prend plus de temps.

Là encore, je vous propose de nous en tenir à l'équilibre trouvé par les députés, qui fait l'objet d'une large acceptation. L'avis est donc défavorable.

Mme Laurence Cohen. – *Je sais que nous sommes minoritaires, mais nous avons tout de même le droit de nous exprimer.*

Mme la rapporteure met souvent en avant les notions de patience et d'équilibre. Or, comme le disait à l'instant Laurence Rossignol, cela fait bien longtemps que nous jonglons avec ces notions et que rien ne se passe ! Vous utilisez des arguments qui sont systématiquement opposés à chaque fois qu'on veut faire avancer l'égalité professionnelle. Vous êtes d'ailleurs en accord avec le Gouvernement sur ce point...

Annick Billon a déposé des amendements intéressants et, depuis le début de nos travaux, vous les rejetez d'un revers de la main. Certes, ces amendements ont été déposés à titre personnel, mais Annick Billon est tout de même présidente de la délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, délégation au sein de laquelle nous travaillons collectivement de manière transpartisane. Tout cela est donc bien dommage.

Mme Laurence Rossignol. – Je rejoins les propos de Laurence Cohen. Je suis étonnée du traitement qui est réservé aux amendements déposés par Annick Billon qui, à ma connaissance, fait partie de la majorité sénatoriale et n'est pas particulièrement proche des organisations syndicales ou féministes les plus radicales... En faisant de la sorte, vous semblez ne pas reconnaître sa compétence ni celle de la délégation aux droits des femmes sur ces sujets.

J'ajoute que si le représentant d'une autre délégation, par exemple la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation,...

M. Xavier Iacovelli. – Ou la délégation aux entreprises !

Mme Laurence Rossignol. – Absolument ! Si le représentant d'une autre délégation déposait des amendements dans un contexte similaire, ceux-ci ne seraient pas traités de la même manière. Cela est très révélateur de la manière dont la délégation aux droits des femmes est prise en considération.

Mme Catherine Deroche, présidente. – Je ne suis pas du tout d'accord avec vous. La commission n'est pas obligée de souscrire à tous les amendements déposés par Annick Billon du seul fait qu'elle est présidente de la délégation aux droits des femmes. Je connais bien Laurence Garnier et sa compétence sur ces sujets, sur lesquels elle travaillait déjà beaucoup sur ces sujets, lorsqu'elle était conseillère régionale. On ne peut pas lui faire ce procès.

M. Xavier Iacovelli. – Ce n'est plus un toilettage, c'est un scalp !

Mme Catherine Deroche, présidente. – Laissez-moi terminer, monsieur Iacovelli ! Vous défendrez le Gouvernement ensuite.

Il s'agit d'un mauvais procès, d'un procès d'intention, à l'endroit de notre rapporteure. Annick Billon a le droit de déposer des amendements et nous avons le droit d'y être défavorables.

Mme Laurence Rossignol. – Ce n'est pas un procès d'intention, c'est un procès sur pièces !

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – Je comprends que nous puissions avoir des désaccords, mais je ne peux pas accepter d'entendre dire que je balaie ces amendements d'un revers de la main. Nous avons procédé à de nombreuses auditions sur ce texte, dont le périmètre est large, nous avons eu beaucoup d'échanges avec différents interlocuteurs et nous avons examiné l'ensemble des amendements de manière sérieuse.

Nous devons avoir conscience que les implications de nos décisions peuvent être importantes pour les entreprises.

Mme Laurence Cohen. – Et pour les femmes !

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – Nous pourrions évidemment décider d'imposer une parité absolue et immédiate, mais est-ce qu'une telle décision pourrait s'appliquer en pratique dans les entreprises ? Je vous propose des arbitrages raisonnables et je crois que le mieux est l'ennemi du bien.

Je peux comprendre que certains, pour des raisons politiques, veuillent aller plus loin. Je crois aussi qu'il est possible d'améliorer la situation, mais nous ne pouvons le faire que progressivement. C'est ce que prévoit cette proposition de loi qui va permettre aux femmes de prendre davantage de place dans le monde de l'entreprise, ce qui est nécessaire.

J'ai eu des échanges avec Annick Billon : elle soutient un certain nombre de dispositions de ce texte, mais elle souhaite aller plus loin – c'est son droit absolu. En ce qui me concerne, je pense que ce texte est équilibré et que, je le répète, le mieux est l'ennemi du bien. Soyez en tout cas convaincus que je ne balaie pas ces amendements d'un revers de la main !

L'amendement COM-33 n'est pas adopté.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'amendement COM-32 tend à fixer un quota de 50 % de personnes de chaque sexe au lieu des 40 % prévus par la proposition de loi.

Je ne reviens pas sur les discussions que l'on vient d'avoir, mais s'inscrire dans un calendrier réaliste me semble la meilleure façon de faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes. Avis défavorable.

L'amendement COM-32 n'est pas adopté.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'article 7 prévoit que, lorsqu'une entreprise ne se conforme pas à l'obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi ses dirigeants, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle doit aborder les mesures adéquates et pertinentes de correction.

Le texte issu de l'Assemblée nationale ne prévoit pas de date d'entrée en vigueur pour cette disposition, alors que le premier quota de 30 % ne sera applicable qu'en 2027. L'amendement COM-28 tend à donc, par cohérence, à fixer l'entrée en vigueur de cet article à la même date. C'est un amendement de coordination, en réalité.

L'amendement COM-28 est adopté.

L'article 7 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 7 bis (nouveau)

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'article 7 bis propose d'étendre, avec des aménagements, le principe de la loi Copé-Zimmermann aux conseils d'administration des sociétés d'assurance mutuelles régies par le code des assurances.

L'amendement **COM-20** tend à exclure du dispositif l'organe central des caisses d'assurances et de réassurances mutuelles agricoles, dont le conseil d'administration est désigné selon un processus en cascade : il en effet composé des présidents de chaque caisse régionale et le conseil d'administration de chaque caisse régionale comprend des élus des caisses locales, issus des sociétaires. C'est donc à l'échelon des sociétés régionales que doivent s'appliquer les quotas et non de l'organe central, qui ne maîtrise pas la composition de son conseil d'administration.

L'amendement **COM-20** est adopté.

L'amendement rédactionnel **COM-26** est adopté.

L'article 7 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 7 ter (nouveau)

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'article 7 ter tend à intégrer les données publiées par l'entreprise sur les écarts de représentation entre hommes et femmes aux indicateurs servant de base à la délibération annuelle des organes d'administration.

Or l'article 7 de la proposition de loi prévoit déjà que ces données devront figurer au sein de la base de données économiques, sociales et environnementales, déjà pris en compte pour les délibérations visées.

Il est donc proposé, au travers de l'amendement **COM-21**, de supprimer cet article.

L'amendement **COM-21** est adopté.

L'article 7 ter est supprimé.

Article 8

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'article 8 vise à encourager l'entrepreneuriat des femmes en introduisant des objectifs de mixité dans la politique de soutien à la création et au développement d'entreprises et dans la composition des comités d'investissement de Bpifrance. Il conditionne par ailleurs l'octroi de financements au respect de l'obligation de publication de l'index de l'égalité professionnelle.

L'amendement **COM-22** reporte à 2025 l'entrée en vigueur de cette conditionnalité. Il tend également à énoncer plus clairement l'objectif chiffré de 30 % de chaque sexe au sein des comités d'investissement et à supprimer une ambiguïté dans la rédaction du texte.

L'amendement COM-22 est adopté.

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'amendement **COM-34** tend à conditionner les financements publics aux entreprises constituées sous forme de sociétés anonymes à la représentation des femmes au sein de leurs instances de gouvernance et de direction. L'un des enjeux de la féminisation des instances dirigeantes des sociétés doit être de créer des opportunités économiques, non de mettre en péril des entreprises qui comptent aujourd'hui une faible proportion de femmes. Avis défavorable.

L'amendement COM-34 n'est pas adopté.

L'article 8 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 8 bis A (nouveau)

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'amendement COM-23 tend à supprimer un article prévoyant la remise d'un rapport annuel de la Banque de France au Parlement.

L'amendement COM-23 est adopté.

L'article 8 bis A est supprimé.

Article 8 bis (nouveau)

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'article 8 impose aux sociétés de gestion de portefeuille de définir un objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs comités d'investissement.

L'amendement **COM-24** tend à renforcer cette obligation vague en renvoyant à un décret les modalités de l'actualisation de cet objectif.

L'amendement COM-24 est adopté.

L'article 8 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 8 ter (nouveau)

Mme Laurence Garnier, rapporteure. – L'amendement **COM-25** tend à supprimer cet article prévoyant la remise d'un rapport relatif à l'application des séances d'information et d'éducation à la sexualité dispensées dans les écoles.

L'amendement COM-25 est adopté.

L'article 8 ter est supprimé.

Article 9 (Supprimé)

M. Alain Milon. – Je voterai le texte ainsi amendé ; j’espère qu’il vivra longtemps, au-delà du Sénat, et que l’Assemblée nationale nous suivra sur ce sujet.

Je veux également revenir sur le procès d’intention qui nous a été fait par nos collègues, en particulier par Laurence Rossignol. C’est vrai, cela fait quarante ans que les lois sur l’égalité homme-femme existent, mais, en quarante ans, il y a eu, pendant quatorze ans, François Mitterrand, pendant cinq ans, Lionel Jospin et, pendant cinq ans encore, François Hollande, soit vingt-quatre ans pendant lesquels vous étiez au pouvoir. Qu’avez-vous donc fait ?...

M. Xavier Iacovelli. – Ils ont rattrapé ce que vous n’aviez pas fait.

Mme Laurence Rossignol. – J’ai connu meilleurs arguments...

Mme Élisabeth Doineau, rapporteure générale. – Je trouve quelque peu ennuyeux que l’on ait rejeté tous les amendements d’Annick Billon, qui est présidente de la délégation aux droits des femmes. Ne pourrait-on pas présenter à la délégation, d’ici à la séance publique, les éléments d’information fournis pour expliquer la position de la commission ? La délégation organise nombre d’auditions sur ce thème et ces amendements sont le fruit d’un travail important de la délégation. Ce texte aurait pu être examiné avec celle-ci.

Mme Catherine Deroche, présidente. – Laurence Garnier a échangé non pas avec la délégation, mais avec Annick Billon, car c’est cette dernière qui a déposé ces amendements en son nom personnel.

Annick Billon les redéposera sans doute pour l’examen en séance et nous en discuterons à ce moment-là.

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

TABLEAU DES SORTS

Auteur	N°	Objet	Sort de l’amendement
Article 1^{er} Obligation de versement du salaire sur un compte du salarié			
Mme GARNIER, rapporteure	15	Interdiction de désigner un tiers pour recevoir le salaire	Adopté
Article 2 Versement des prestations sociales sur un compte du bénéficiaire			
Mme GARNIER, rapporteure	16	Interdiction de verser les prestations sociales sur un compte dont le bénéficiaire n’est pas titulaire	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 3 Accès à la formation professionnelle des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant			
Mme GARNIER, rapporteure	4	Évaluation au bout de six mois de l'insertion professionnelle des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ayant suivi une formation professionnelle	Adopté
Article 3 bis (nouveau) Droit au télétravail pour les salariées enceintes			
Mme GARNIER, rapporteure	17	Détermination par accord collectif des modalités d'accès des femmes enceintes au télétravail	Adopté
Article 4 Faciliter l'accueil en crèche des enfants de familles monoparentales			
Mme GARNIER, rapporteure	5	Maintien de l'ouverture aux familles monoparentales des places aujourd'hui réservées aux enfants de parents en parcours d'insertion et suppression de l'inscription dans la loi des crèches à vocation d'insertion professionnelle	Adopté
Article additionnel après l'article 4			
Mme BILLON	36	Allongement de la durée du congé paternité	Irrecevable (48-3)
Article 4 bis (nouveau) Rapport au Parlement sur l'accueil des jeunes enfants de parents engagés dans un parcours d'insertion professionnels et sociale			
Mme GARNIER, rapporteure	6	Suppression de l'article	Adopté
Article 4 ter (nouveau) Information sur la lutte contre les stéréotypes de genre par les associations familiales			
Mme GARNIER, rapporteure	7	Suppression de l'article	Adopté
Article 5 Publication d'indicateurs sur l'égalité et parité de jurys dans l'enseignement supérieur			
Mme GARNIER, rapporteure	8	Suppression de l'exigence d'expertise sur les enjeux d'égalité pour l'un des membres du conseil supérieur des programmes	Adopté
Mme GARNIER, rapporteure	9	Suppression des précisions relatives à la lutte contre les stéréotypes de genre dans la formation des élèves de collège et dans la formation aux outils numériques à l'école	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. IACOVELLI	2	Précision relative au caractère accessible, électronique et exploitable des statistiques publiées par les établissements comprenant des classes préparatoires aux grandes écoles	Rejeté
M. IACOVELLI	1	Remise par l'Observatoire national de l'insertion professionnelle d'un rapport au Gouvernement présentant l'évolution des statistiques agrégées, les mesures visant à réduire les inégalités d'insertion professionnelle fondées sur le sexe et effectuant bilan de son activité	Rejeté
Articles additionnels après l'article 5			
Mme BILLON	37	Abaissement du seuil pour l'éligibilité des collectivités territoriales à l'élaboration d'un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes	Rejeté
Mme BILLON	39	Imposer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les emplois publics et plus seulement au titre des nominations	Rejeté
Article 5 ter (nouveau) Mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes dans les accords de coopération entre établissements			
Mme GARNIER, rapporteure	10	Suppression de l'article	Adopté
Article 5 quater (nouveau) Prise en compte de la représentation des femmes et des hommes dans les avis de la commission des titres d'ingénieur			
Mme GARNIER, rapporteure	11	Suppression de l'article	Adopté
Article 5 quinquies (nouveau) Publication d'indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes par les établissements de recherche			
Mme GARNIER, rapporteure	12	Précision visant à ce que les indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes publiés par les établissements de recherche portent sur le personnel qu'ils emploient.	Adopté
Article 6 Obligation de publicité des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle			
Mme BILLON	35	Création de nouveaux indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle	Rejeté
Mme GARNIER, rapporteure	13	Rédactionnel	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Articles additionnels après l'article 6			
Mme BILLON	29	Réduction du délai de mise en conformité des entreprises soumises à l'index de l'égalité professionnelle	Rejeté
Mme BILLON	30	Rendre obligatoire la négociation en entreprise sur les mesures favorisant l'égalité professionnelle en vue de l'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle	Rejeté
Article 6 bis (nouveau) Rapport au Parlement sur l'équité salariale			
Mme GARNIER, rapporteure	14	Suppression de l'article	Adopté
Article 7 Fixation d'un objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances dirigeantes des entreprises			
Mme GARNIER, rapporteure	18	Définition du périmètre des personnes concernées par les quotas	Adopté
Mme GARNIER, rapporteure	19	Report de la publication des écarts sur le site du ministère du travail	Adopté
Mme BILLON	31	Abaissement du seuil pour l'application des quotas à 500 salariés	Rejeté
Mme BILLON	38	Modulation de la sanction en fonction des écarts de représentation	Rejeté
Mme GARNIER, rapporteure	27	Amendement rédactionnel	Adopté
Mme BILLON	33	Avancement du calendrier d'entrée en vigueur des quotas	Rejeté
Mme BILLON	32	Objectif de parité entre femmes et hommes	Rejeté
Mme GARNIER, rapporteure	28	Date d'entrée en vigueur de l'obligation de négociation sur les mesures correctives	Adopté
Article 7 bis (nouveau) Extension de l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes aux conseils d'administration des sociétés d'assurance mutuelles			
Mme GARNIER, rapporteure	20	Exclusion de l'organe central des caisses d'assurances mutuelles agricoles	Adopté
Mme GARNIER, rapporteure	26	Amendement rédactionnel	Adopté
Article 7 ter (nouveau) Prise en compte des écarts de représentation entre femmes et hommes parmi les cadres dirigeants par les organes d'administration de l'entreprise			
Mme GARNIER, rapporteure	21	Suppression de l'article	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 8 Fixation d'objectifs de mixité à la Banque publique d'investissement			
Mme GARNIER, rapporteure	22	Calendrier d'application de la conditionnalité des prêts de la BPI et de la féminisation des comités d'investissement	Adopté
Mme BILLON	34	Conditionnalité des financements publics à la représentation des femmes dans la gouvernance et la direction des entreprises	Rejeté
Article 8 bis A (nouveau) Rapport annuel de la Banque de France sur les disparités de financement selon le sexe			
Mme GARNIER, rapporteure	23	Suppression de l'article	Adopté
Article 8 bis (nouveau) Définition d'objectifs de mixité dans les fonds d'investissement			
Mme GARNIER, rapporteure	24	Modalités d'actualisation des objectifs de mixité dans les comités d'investissement des sociétés de gestion de portefeuille	Adopté
Article 8 ter (nouveau) Rapport au Parlement sur l'information et l'éducation à la sexualité			
Mme GARNIER, rapporteure	25	Suppression de l'article	Adopté

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES ET DES CONTRIBUTIONS ÉCRITES

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

- **Gender & Governance Action Platform (2GAP)**
 - Nathalie Pilhes, présidente
 - Agnès Saal, présidente de CulturElles
 - Dominique Lassus-Minvielle, présidente de PluriElles (ministères sociaux)
 - Claire Poirson, European Women Lawyers Association
 - Marie L'Hermitte, vice-présidente de l'Association française des femmes juristes
 - Françoise Desrolez, présidente de Business Professional Women Network
 - Sandra Bertrand, association des administrateurs territoriaux de France
- **Femmes, Égalité, Emploi (FETE)**
 - Mehdi Beauxis-Aussalet, président
 - Coralie Flety, chargée de projet
 - Cécile Ruffin, manageure et responsable développement
- **Association française des entreprises privées (AFEP)**
 - Stéphanie Robert, directrice
 - Julie Leroy, directrice des affaires sociales
 - Odile de Brosses, directrice du service juridique
- **SISTA**
 - Déborah Loye, directrice générale
- **Conférence des présidents d'université (CPU) en visioconférence**
 - Guillaume Gellé, vice-président et président de l'université de Reims Champagne Ardenne

Marie-Cécile Naves, conseillère

- **Conférence des grandes écoles (CGE) en visioconférence**
 - Susan Nallet, animatrice du groupe de travail égalité femmes-hommes
 - Pascale Borel, animatrice du groupe de travail égalité femmes-hommes
 - Solène Quéré, chargée de mission diversité et vie étudiante

- **Fédération des établissements d'enseignement supérieur d'intérêt collectif (FESIC)**
 - Philippe Choquet, président (en visioconférence)
 - Delphine Blanc-Le Quilliec, déléguée générale
 - Germain Comerre, chargé de relations institutionnelles

- **Banque de France**
 - Véronique Bensaïd-Cohen, conseillère parlementaire auprès du Gouverneur
 - Samuel Teichman, collaborateur de la conseillère parlementaire

- **Union nationale des associations familiales (UNAF)**
 - Marie-Andrée Blanc, présidente
 - Claire Ménard, chargée des relations parlementaires

- **Direction générale du travail (DGT)**
 - Aurore Vitou, adjointe à la sous-directrice des relations individuelles et collectives du travail
 - Océane Dureysseix, chargée d'étude égalité professionnelle
 - Myriam Chalouin, chargée d'étude PBSIT

- **Mme Marie-Pierre Rixain**, députée, auteur de la proposition de loi

- **BPI France**

Marie Adeline-Peix, directrice exécutive de Bpifrance, en charge des partenariats régionaux, de l'action territoriale et de l'entrepreneuriat

Anne-Sophie de Faucigny, directrice des relations institutionnelles et médias

Jean-Baptiste Marin-Lamellet, responsable des relations institutionnelles

- **Direction de la sécurité sociale**

Denis Le Bayon, sous-Directeur de l'accès aux soins, des prestations familiales et des accidents de travail

Caroline Lefevre, adjointe à la cheffe du bureau des prestations familiales et aides au logement

- **Confédération des PME (CPME)**

Stéphanie Pauzat, vice-présidente déléguée de la CPME

Philippe Chognard, responsable pôle conditions de travail

Sandrine Bourgogne, secrétaire générale adjointe

- **Mouvement des entreprises de France (MEDEF)**

Armelle Carminati-Rabasse, présidente du comité entreprise inclusive du MEDEF

Guillaume Leblanc, directeur des affaires publiques

Charlotte Parez, responsable égalité femmes-hommes

- **Confédération française des travailleurs (CFDT)**

Dominique Marchal, secrétaire confédérale, déléguée femmes

- **Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE - CGC)**

Eric Freyburger, délégué national en charge de la formation professionnelle

Franck Boissart, responsable du service « emploi formation »

- **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)**
Pascale Coton, vice-présidente confédérale
- **Fédération bancaire française (FBF)**
Maya Atig, directrice générale
Nicolas Bodilis Reguer, directeur des relations institutionnelles
- **Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)**
Sébastien Chevalier, chef du service de la coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche
Pascale Bourrat-Housni, sous-directrice territoires, société et savoirs
Sarah Pouyaud, chargée d'étude sur les politiques d'égalité professionnelles, sous-direction territoires société et savoir du département défis sociétaux et environnementaux
Muriel Pochard, sous-directrice stratégie et qualité des formations
- **Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO)**
Thomas Leroux, sous-directeur de l'action éducative
Judith Klein, cheffe du bureau de l'égalité et de la lutte contre les discriminations

CONTRIBUTIONS ÉCRITES

- **Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH)**
- **Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh)**
- **Fédération du commerce coopératif et associé (FCA)**
- **Fédération nationale Solidarité femmes (FNSF)**
- **Kedge Business School**
- **Force ouvrière (FO)**
- **Association des assureurs mutualistes (AAM)**
- **Commission des titres d'ingénieur (CTI)**
-

LA LOI EN CONSTRUCTION

Pour naviguer dans les rédactions successives du texte, visualiser les apports de chaque assemblée, comprendre les impacts sur le droit en vigueur, le tableau synoptique de la loi en construction est disponible sur le site du Sénat à l'adresse suivante :

<https://www.senat.fr/dossier-legislatif/pp120-592.html>