



JOURNÉE INTERNATIONALE
POUR LES DROITS DES FEMMES
ET VOUS, ÉLU·E·S, SYNDICATS,
QUELS SONT VOS MOYENS
POUR AGIR DANS L'ENTREPRISE?

WEBINAIRE
8 MARS 2023

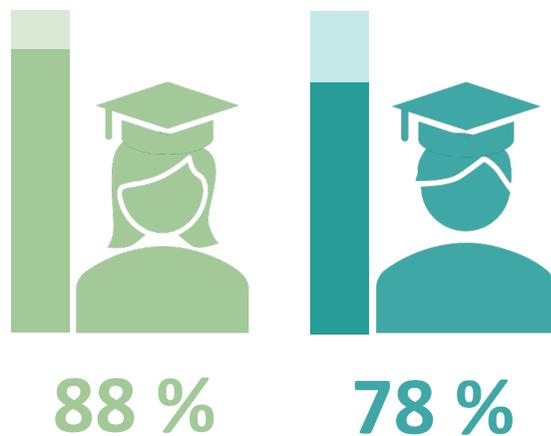


#1
DES INÉGALITÉS
PERSISTANTES

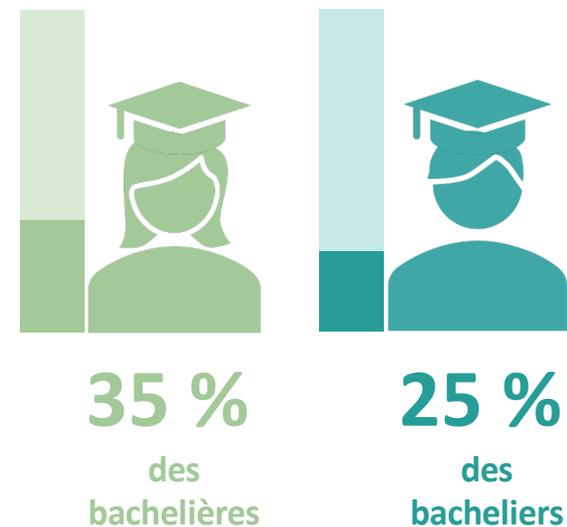
APRÈS UNE RÉUSSITE SCOLAIRE STATISTIQUEMENT MEILLEURE...

- ▶ Les filles réussissent mieux au collège et au lycée et représentent 56% des inscrit·e·s dans l'enseignement supérieur.

Proportion de bacheliers dans une génération (bac 2021) :



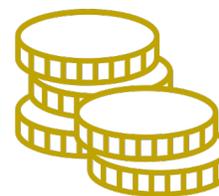
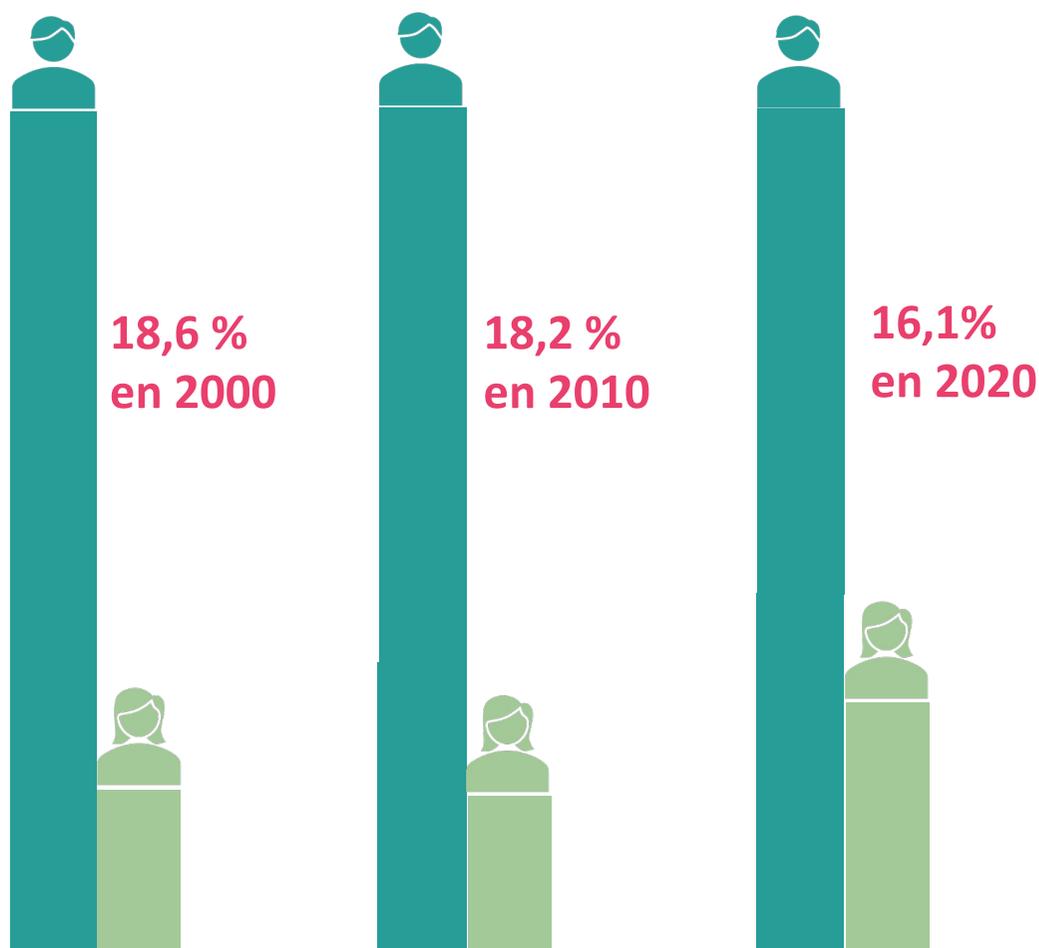
Part de mentions "bien" ou "très bien" au bac 2021 :



Source : direction de l'évaluation de la perspective et de la performance (DEPP), "Filles et garçons sur le chemin de l'égalité-édition 2022", mars 2022.

... LES FEMMES CONTINUENT D'ÊTRE MOINS BIEN RÉMUNÉRÉES À TEMPS DE TRAVAIL ÉQUIVALENT

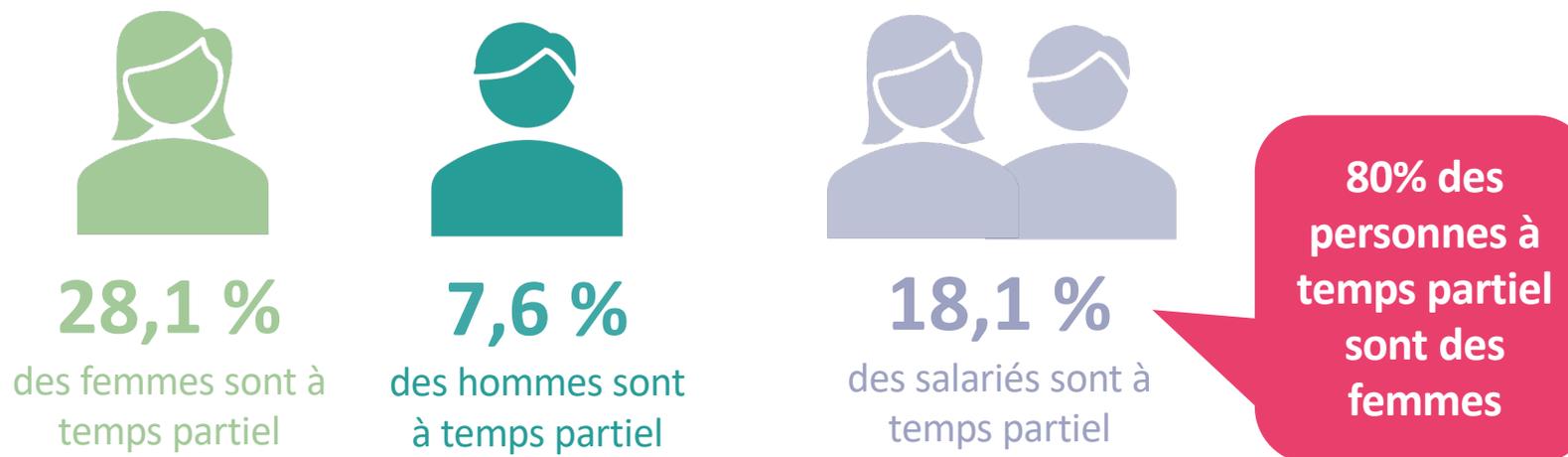
Écart de rémunération moyenne en équivalent temps plein
entre 2000 et 2019 dans le secteur privé



soit 2,5 points
d'écart en moins
gagnés
en... 20 ans.

Sources : Insee – 2022 - chiffres clés de l'égalité, édition 2022

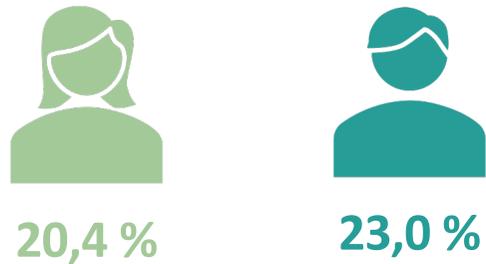
LE TEMPS PARTIEL CONCERNE PLUS D'UNE FEMME SUR QUATRE ET MOINS D'UN HOMME SUR DIX



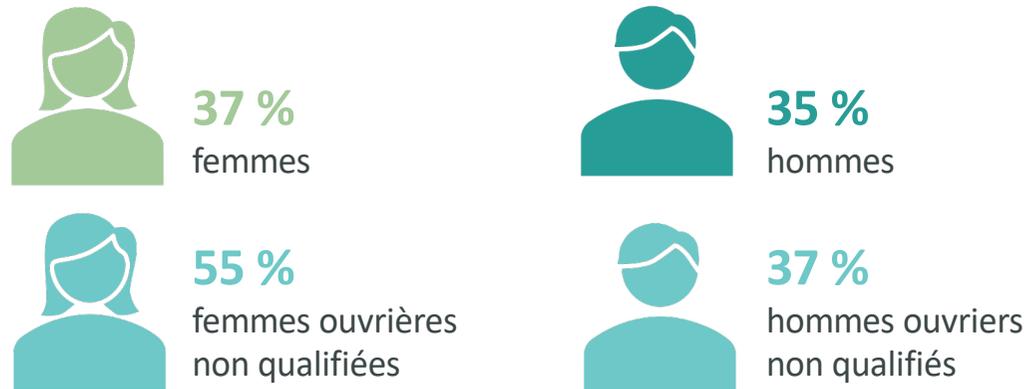
- ▶ Un temps partiel justifié par des raisons personnelles ou familiales :
 - **Pour la moitié des femmes concernées**
 - **Pour moins d'un tiers des hommes.** Les hommes choisissent davantage un temps partiel pour poursuivre une formation, avoir un deuxième emploi, ou en fin de carrière.
- ▶ De ce fait, les rémunérations des femmes subissent la « double peine » d'un salaire inférieur à temps de travail équivalent, et d'un temps de travail inférieur.

LES FEMMES SONT MOINS NOMBREUSES À TÉLÉTRAVAILLER ET PLUS EXPOSÉES AUX HORAIRES ATYPIQUES

Part des salarié·e·s ayant télétravaillé selon le sexe en 2021

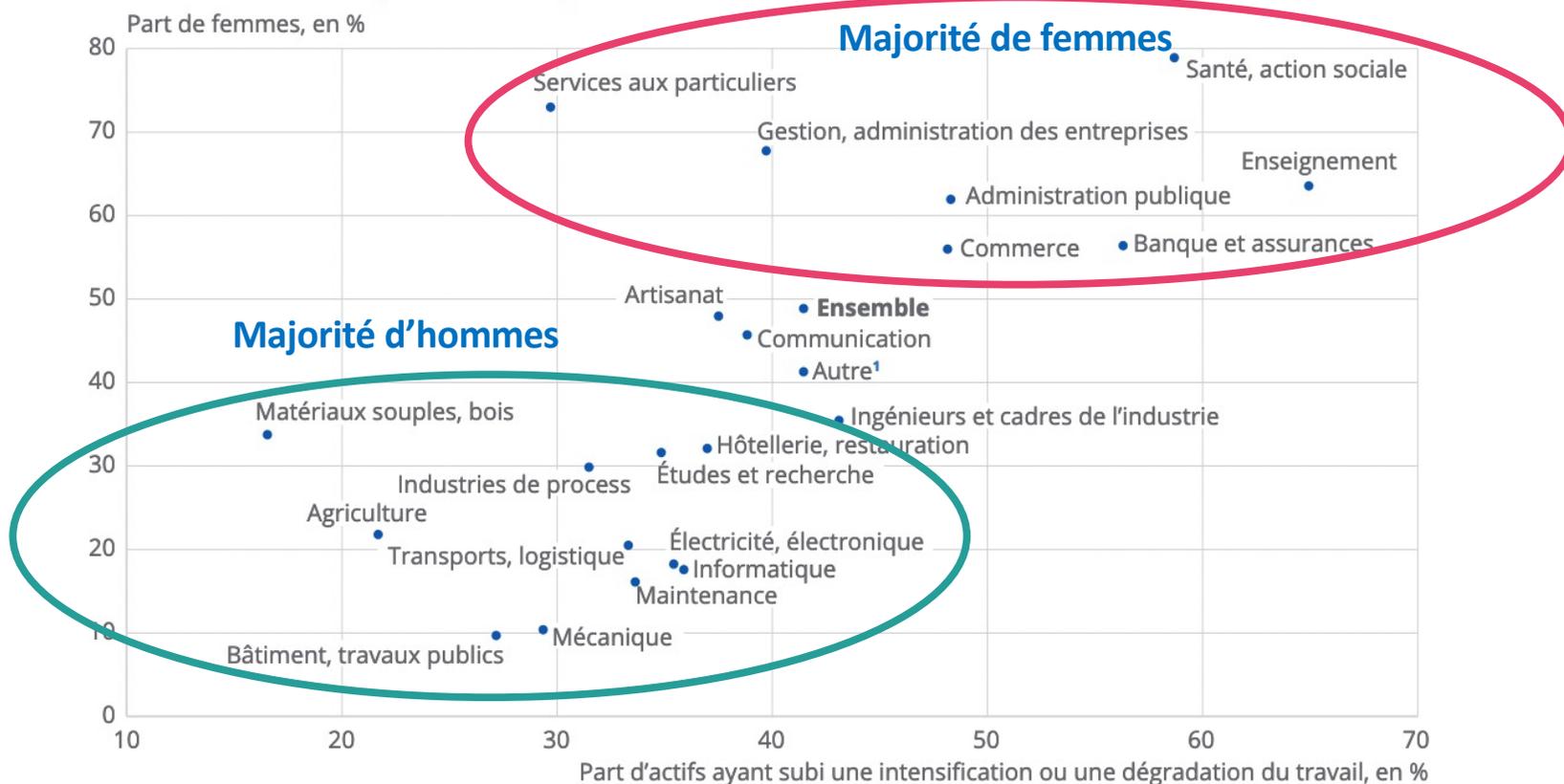


Part des salarié·e·s en horaire atypiques de travail selon le sexe en 2019



LES FEMMES SONT MAJORITAIRES DANS LES MÉTIERS AYANT CONNU UNE INTENSIFICATION OU DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DURANT LA CRISE SANITAIRE

B. Intensification du travail et dégradation des conditions de travail selon le taux de féminisation par famille professionnelle



Source INSEE 2022, Femmes et Hommes, l'égalité en question



PENDANT LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL, LES FEMMES SUIVENT MOINS DE FORMATIONS QUE LES HOMMES

Part des femmes et des hommes en emploi ayant suivi au moins une fois une formation à but professionnel en 2015 :



57 %



61 %

Part des mères et des pères ayant suivi au moins une formation, 24 mois après une naissance :



16 %

Mères sans congé parental



8,7 %

Mères avec congé parental



21,2 %

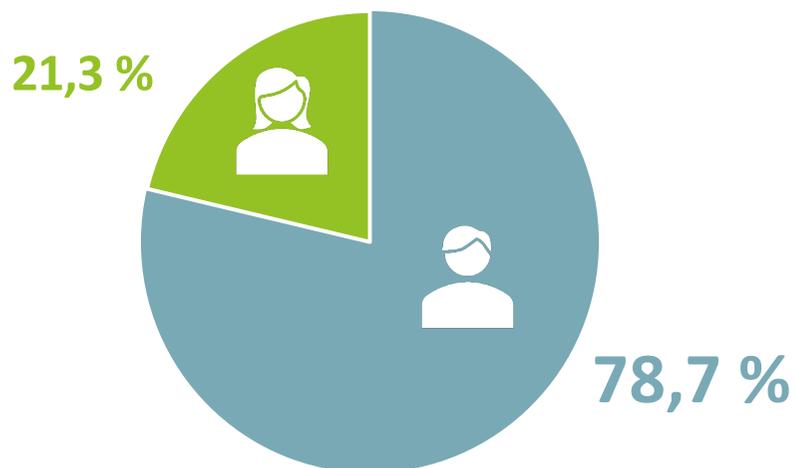
Pères

► **C'est particulièrement vrai dans les mois et années qui suivent une naissance**

- Pour des formations d'au moins 18 heures

LES FEMMES DEMEURENT LARGEMENT SOUS-REPRÉSENTÉES PARMIS LES PLUS HAUTS SALAIRES

Composition sexuée des 1 % des salariés du secteur privé les mieux rémunérés en 2020 :



- ▶ Dans l'Index Egalité professionnelle de chaque entreprise, un indicateur approchant compte le nombre d'hommes et de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Nombre de femmes directrices générales à la tête des grandes entreprises en 2022 :

CAC 40 : 3 sur 40

SBF 120 : 14 sur 120

- ▶ Elles demeurent également très minoritaires à la tête de très grandes entreprises.

Source : chiffres clés de l'égalité, édition 2022

LE SEXISME RESTE UNE RÉALITÉ EN 2023, Y COMPRIS AU TRAVAIL

- ▶ L'acceptation des représentations genrées et la tolérance à des stéréotypes et propos sexistes demeurent courantes dans les entreprises.

« Je tente de promouvoir des femmes, bien que les dossiers soient techniques ! »

« Ah, c'est vrai, j'oublie tout le temps, on ne peut compter sur elle le mercredi »

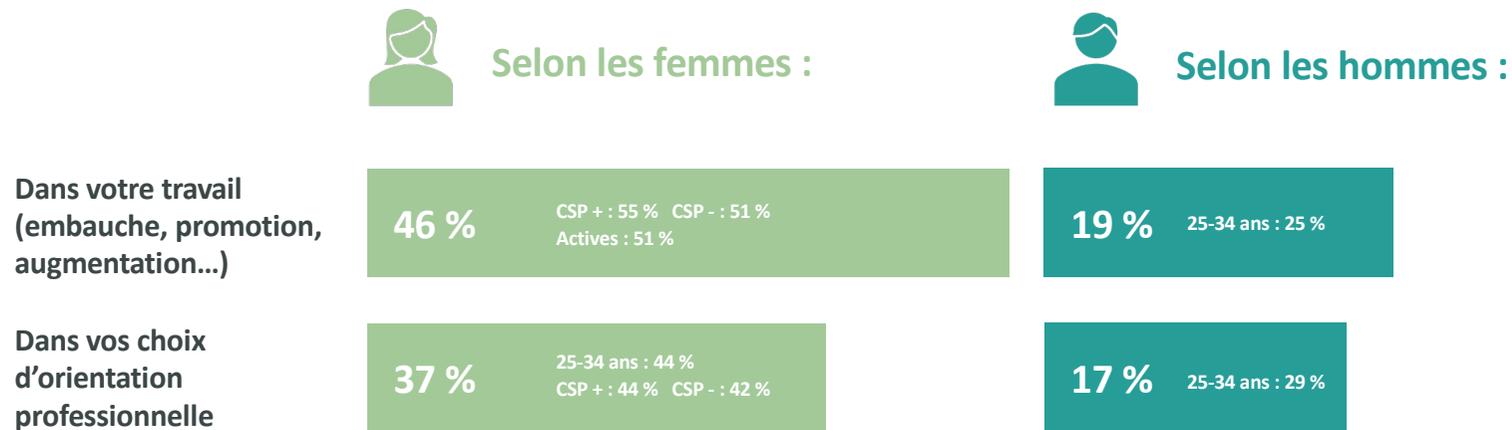
« Dis-donc, Mélanie, la négociation va être dure ! Tu veux que je te fasse une piqûre de testostérone »

« Elle est encore enceinte, elle les enchaîne »

- ▶ 80 % des femmes ont déjà eu l'impression d'avoir été moins bien traitées en raison de leur sexe, (vs 37 % pour les hommes) ;
- ▶ 46 % d'entre elles ont vécu ces situations sexistes dans le monde du travail.

19% DES HOMMES, MAIS 46% DES FEMMES CONSIDÈRENT AVOIR ÉTÉ MOINS BIEN TRAITÉ·E·S DANS LEUR TRAVAIL EN RAISON DE LEUR SEXE

Dans les situations suivantes, avez-vous déjà eu suffisamment l'impression d'avoir moins bien été traité·e en raison de votre sexe ? Source : rapport HCE janvier 2023 et baromètre sexisme Novembre 2022, Viavoice pour le HCE



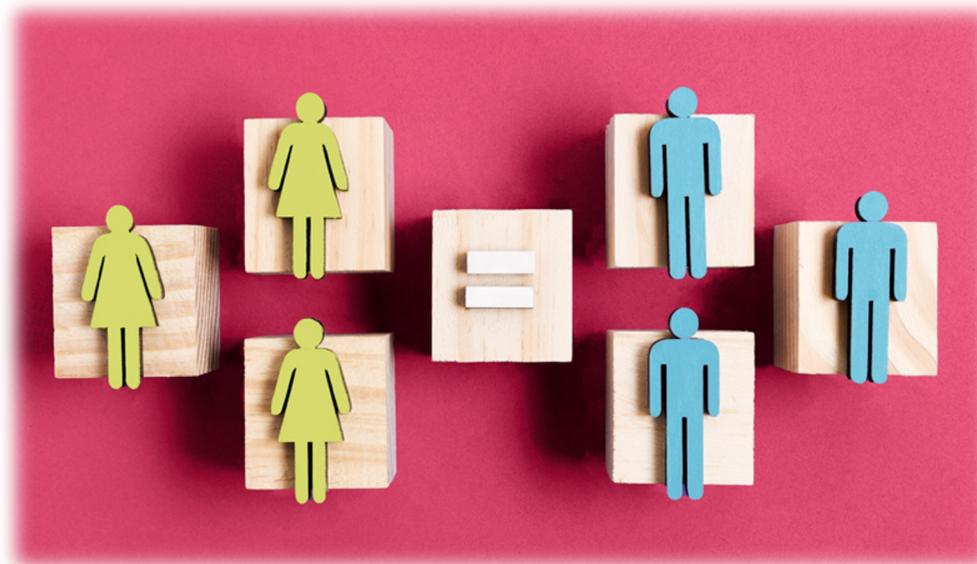
- ▶ Le sexisme au travail est ressenti beaucoup plus fortement par les femmes que par les hommes.
 - Pour les femmes, il se cumule avec d'autres situations dans les transports, au domicile, à l'école, conduisant à alourdir la charge mentale et à mettre en place des « stratégies d'évitement » (renoncements, auto-censure, ...)
- ▶ Le Haut Conseil à l'Égalité recommande notamment, dans son rapport de janvier 2023, de rendre obligatoire les formations contre le sexisme par les employeurs.

#2

**UN ENCADREMENT LÉGAL RENFORCÉ
POUR INCITER LES ENTREPRISES
À ÉVOLUER**



LA LOI EST TRÈS CLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ



« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. »

Article 3 du préambule de la Constitution



L'égalité des sexes est un principe d'ordre constitutionnel

LES OBLIGATIONS

> POUR TOUTES LES ENTREPRISES

- ▶ **Interdiction de discrimination en matière d'embauche**
 - La discrimination est un délit (art. 225-1 et 2 du Code pénal)
- ▶ **Pas de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière**
 - L'employeur assure l'égalité de rémunération pour un même travail ou un « travail de valeur égale » (inscrit dans le Code du Travail depuis 1972) ;
 - Négociation en NAO de mesure de suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes (2006) ;
 - Formation, classification, promotion, mutation... aucune décision ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe.
- ▶ **En matière de sexisme, obligation générale de l'employeur : « prévenir, mettre un terme, sanctionner »**
 - Obligation de mise en place d'un dispositif de prévention du harcèlement sexuel et les agissements sexistes
 - Désignation d'un référent·e contre le harcèlement et les agissements sexistes pour les entreprises de plus de 250 salarié·e·s + référent CSE

LES OBLIGATIONS

> POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ·E·S

▶ **Négocier**

- Plan d'action obligatoire si pas d'accord ; sanctions financières en l'absence d'accord ou de plan d'action. (Loi Genisson, 2001.)

▶ **Informier le CSE**

- Rapport de situation comparée (1983), indicateurs dans la BDESE (2013), information sur les résultats et le calcul de l'index égalité (2019)

▶ **Consulter le CSE sur le thème de l'égalité professionnelle**

- Lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Consultation du CSE sur l'index en cas de segmentation différente des CSP pour le calcul des indicateurs. (depuis 2016, loi Rebsamen)

▶ **Calculer et publier leur index en matière d'égalité professionnelle**

- Si score < 75, obligation de mettre en œuvre et publier des objectifs et des mesures correctives. les écarts sont à corriger dans un délai de 3 ans sous peine de pénalité financière. Si score de l'index < 85 : obligation de publication des objectifs de progression sur chaque indicateur n'ayant pas la note maximale.

LES OBLIGATIONS

> POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 1000 SALARIÉ·E·S

- ▶ **Perspective d'une représentation femmes-hommes équilibrée parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes des entreprises**
 - Mise en place d'un quota : 30 % au 1^{er} mars 2026 et 40 % au 1^{er} mars 2029.

ALORS POURQUOI TANT RESTE À FAIRE ?

- ▶ De nombreux accords ou plans unilatéraux peu engageants
- ▶ Des situations inégalitaires historiques lentes à faire évoluer
- ▶ Des sanctions rares
- ▶ Des états des lieux souvent « biaisés » qui masquent de nombreuses inégalités réelles
- ▶ Un dialogue social parfois « scotché » sur les écarts et qui ne va pas assez ou pas assez souvent sur les causes des écarts
- ▶ Il y a toujours, ou souvent, d'autres sujets jugés plus prioritaires
- ▶ La dimension « stéréotypes et préjugés » est très sous-estimée



#3

**LES LEVIERS DONT VOUS POUVEZ
VOUS SAISIR**

VOS LEVIERS POUR AGIR EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES DANS VOTRE ENTREPRISE

- 1 L'index égalité professionnelle :**
un outil largement perfectible, mais qui peut être mobilisé comme levier en cas de score médiocre.
 - 2 L'information-consultation**
Politique Sociale et l'avis du CSE.
 - 3 La négociation obligatoire** Egalité Professionnelle femmes/hommes.
- + Le référent du CSE** en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes.



Syndex vous aide !

Une formation à l'égalité professionnelle femmes-hommes et/ou au harcèlement sexuel et agissements sexistes peut vous permettre de mieux comprendre les enjeux comme vos possibilités d'action

1 L'INDEX > UN LEVIER POUR FAIRE BOUGER LES CHOSES... SI LE SCORE EST MÉDIOCRE !

▶ Le CSE est :

- **Informé** du score annuel et de son calcul
- **Consulté** sur les catégories utilisées si elles diffèrent des CSP traditionnelles

▶ Si score inférieur à 75/100 : **les mesures correctrices sont à aborder avec les organisations syndicales**

- Leur publication comme celle des objectifs de progression pour les entreprises sous 85/100 => un levier pour les négociations !

▶ **Attention !** Un « bon » score à l'index n'est pas forcément synonyme d'absence d'inégalités entre femmes et hommes dans l'entreprise

86_{/100}
Index moyen
2022



156 entreprises

ont une note
Inférieure à 75
depuis 3 ou 4 ans.



Syndex vous aide!

L'index peut être analysé dans le cadre de l'expertise sur la consultation Politique sociale, 100% prise en charge par l'employeur !

Source : Résultats de l'index Egalité Professionnelle 2022, source Ministère du Travail et site egapro.travail.gouv

2

L'INFORMATION-CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE > UN MOYEN DE CONNAÎTRE, COMPRENDRE, SUIVRE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

C'est un thème de la consultation politique sociale

La BDESE contient des indicateurs, les objectifs et les mesures prises



▶ Avec ses avis, le CSE peut :

- En amont de la négociation égalité professionnelle, objectiver les écarts et formuler des vœux et priorités
- En aval, suivre les effets des actions via les indicateurs mis en place

▶ La Commission Égalité professionnelle du CSE, lorsqu'elle existe, peut contribuer au diagnostic et au suivi



Syndex vous aide!

A élaborer un diagnostic de l'égalité professionnelle dans votre entreprise, identifier les causes structurantes et suivre votre accord égalité pro à travers l'expertise sur la consultation Politique sociale, 100% prise en charge par l'employeur !

3 LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE > POUR DÉFINIR LES ENGAGEMENTS, LES ACTIONS, LE SUIVI

Elle est comprise dans le bloc de négociation « Egalité professionnelle et QVCT »



Obligatoire

Annuelle ou tous les 2 à 4 ans par accord

Objectifs de progression et actions dans au moins 3 domaines d'action dont la rémunérations effective

Objectifs et actions accompagnés d'indicateurs chiffrés.

En cas d'échec mise en œuvre obligatoire d'un plan d'actions unilatéral

(pénalité financière à défaut d'accord ou de plan d'actions)



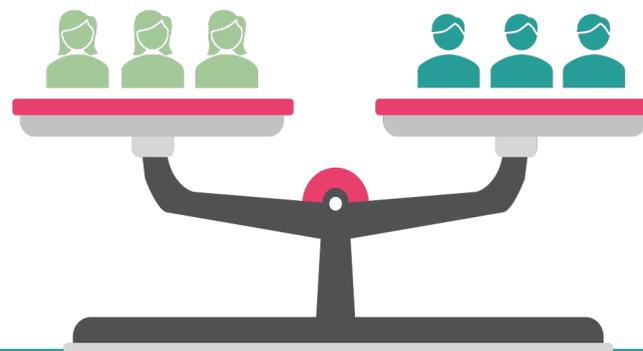
LES DOMAINES D'ACTION

- Embauche
- Formation
- Promotion professionnelle
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail
- Santé et sécurité au travail
- **Rémunération effective**
- Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

UN BON ACCORD... C'EST CELUI QUI PRODUIT DES EFFETS



L'obligation qui est faite par la loi, de négocier (ou de mettre en place un plan d'action), ne peut produire de véritables effets qu'à certaines conditions



- ▶ Un bon accord s'appuie sur des **constats, un diagnostic** et s'attaque aux **causes qui ont structuré** et qui structurent les écarts.
- ▶ Il prend des **engagements** chiffrés.
- ▶ Il définit des **objectifs atteignables et mesurables**, il donne des **moyens**.
- ▶ Son application est inscrite dans le temps et fait l'objet d'un **suivi**.
- ▶ Les actions prévues **impliquent tous les acteurs**, qui ne sont pas forcément partie prenante à la négociation (managers, salariés, etc.).

SYNDEX, EXPERT HABILITÉ, PEUT VOUS AIDER À PESER DANS LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

▶ Mission de préparation à la négociation réalisée par l'expert habilité

art L2315-94

- Entreprises de + de 300 salariés
- Mandatement par le CSE en coordination avec les organisations syndicales
- Financement* à 80% par l'employeur et à 20% par le CSE, et en intégralité par l'employeur si aucun indicateur relatif à l'égalité professionnelle n'est renseigné à la BDESE.

- ▶ **L'objet de cette expertise** : produire des constats et rechercher les causes des inégalités, afin de préconiser des actions adaptées
 - « *Éclairer les membres du CSE en leur apportant une information claire, précise et impartiale, en établissant un diagnostic et en présentant des propositions d'actions et des solutions concrètes sur la base de celui-ci* », dans une logique de prévention primaire des inégalités
 - Les moyens mobilisables : analyse quantitative des écarts, questionnaire, entretiens, analyse des process RH, pour croiser objectivité et écoute des salarié.es et managers sur ce sujet.

POLITIQUE SOCIALE OU PRÉPARATION DE LA NÉGOCIATION, SYNDEX VOUS AIDE À APPRÉHENDER LES INÉGALITÉS DANS TOUTES LEURS DIMENSIONS





CONTACTS

Catherine Guillon

c.guillon@syndex.fr

Léna Quer-Riclet

l.quer-riclet@syndex.fr

Véronique Grébaut

v.grebaut@syndex.fr



**CONSEILLER
ET ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DES SALARIÉS**

CABINET D'EXPERTISE
POUR LES CSE

**Suivez-nous sur
les réseaux sociaux**

syndex.fr //  // 