



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

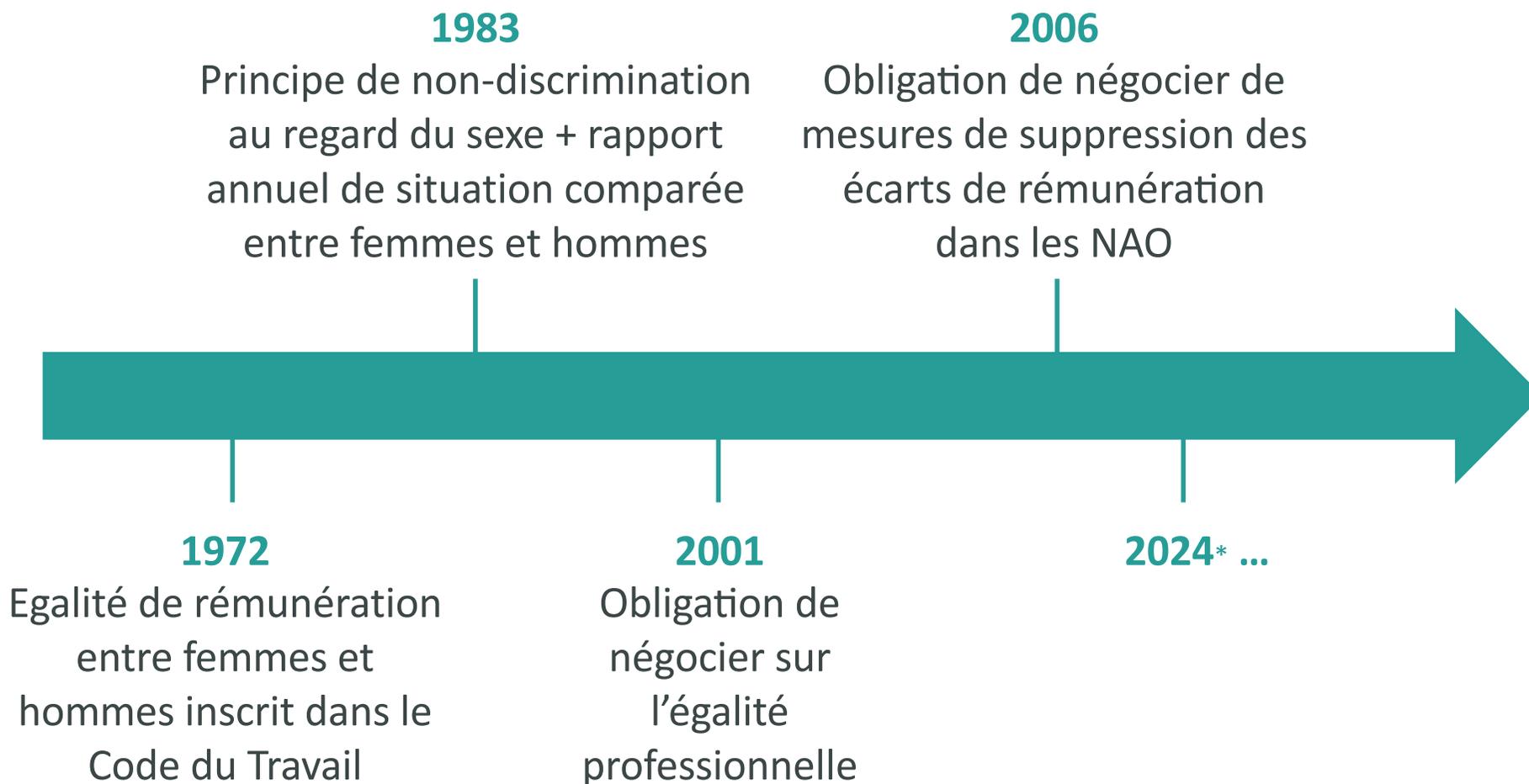
WEBINAIRE
5 MARS 2024

A close-up photograph of a person's hand holding a white card. The hand has purple nail polish and is wearing a diamond ring on the ring finger. The card has handwritten text in black ink: '50 ♀ / 50 ♂'. The background is blurred, showing a brown jacket and a grey wall.

50 ♀ / 50 ♂

#1
DES INÉGALITÉS
PERSISTANTES

POURQUOI EST-CE QU'ON PARLE ENCORE D'ÉGALITÉ PRO EN 2024 ?



POURQUOI EST-CE QU'ON PARLE ENCORE D'ÉGALITÉ PRO EN 2024 ?

En **2024*** en France dans le privé :

- Les femmes gagnent en moyenne **24%** de moins que les hommes
- En raisonnant à temps de travail équivalent, l'écart reste de **15%**

Des écarts qui disparaîtraient en 120 ans si leur résorption se poursuivait au rythme des 20 dernières années...

#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 »
 - Négociation en NAO de mesures de suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes
 - 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·e référent·e au sein du CSE contre le harcèlement et les agissements sexistes, + un·e référent·e côté employeur pour les entreprises de plus de 250 salarié·es

LES OBLIGATIONS

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

▶ **Négocier**

- Plan d'action obligatoire si pas d'accord ; absence d'accord ou de plan d'action passible de sanction financière. (Loi Genisson, 2001)

▶ **Informé le CSE**

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

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

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

▶ **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 possible 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·ES

▶ Perspective d'une représentation femmes-hommes équilibrée parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes des entreprises

- Calcul et publication des **écarts** de représentation entre femmes et hommes parmi les **cadres dirigeants** et les membres des **instances dirigeantes** (1^{er} mars)
- Mise en place d'un quota : **30%** au 1^{er} mars 2026 puis **40%** au 1^{er} mars 2029.
 - Loi Rixain, 2021.

L'INDEX, DANS SON ÉTAT ACTUEL, N'EST PAS UN OUTIL DE DIAGNOSTIC



*« La loi, en imposant un indicateur synthétique standardisé (concrétisé par une feuille Excel), n'encourage pas les débats dans l'entreprise et restreint l'outil à un outil de pilotage, calculé par les services RH. **L'Index est bien avant tout une affaire de direction.** (...) Par contraste avec un accord signé par les partenaires sociaux, (...) l'Index referme ou restreint l'espace des débats »*

DARES, étude qualitative sur l'index



Point de vigilance

- ▶ Les bons scores donnent l'impression – parfois fausse – que l'égalité est atteinte et qu'il n'y a plus rien à faire pour progresser.
 - Score moyen de 88/100 en 2023
- ▶ L'index apparaît comme un outil de reporting légal pour la direction, une « boîte noire » qui n'encourage pas les débats
- ▶ A noter : une révision en cours de cet index, pour se conformer à la Directive européenne sur la transparence des rémunérations

ALORS POURQUOI TANT RESTE À FAIRE ?

- ▶ Une négociation parfois subie, avec une direction qui ne laisse que peu de temps pour la préparer
- ▶ 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



#3

**LES LEVIERS DONT VOUS POUVEZ
VOUS SAISIR**

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

1 L'information-consultation

Politique Sociale et avis du CSE

2 La négociation obligatoire

*Egalité Professionnelle
femmes/hommes*

3 La formation en CSE

*Sur l'égalité professionnelle en
général ou sur la prévention du
harcèlement sexuel et agissements
sexistes*



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

- ▶ Le thème de l'égalité professionnelle fait partie de la consultation politique sociale et s'appuie sur des informations listées par décret et qui ne se résument pas à une succession d'indicateurs !
- ▶ La loi prévoit que les informations qui doivent figurer dans la BDESE permettent la construction de l'égalité professionnelle, obligation qui incombe à l'employeur.
 - Les indicateurs doivent permettre **d'apprécier la situation** respective des femmes et des hommes, et son évolution,
 - L'employeur doit en donner son **analyse**.
 - A partir de cette analyse, il doit indiquer sa **stratégie d'action**



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 !

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

Informations

1. Indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes
2. Données relatives à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
3. Mais aussi stratégie d'action et mesures prises



Consultation

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 Egalité professionnelle du CSE, lorsqu'elle existe, peut contribuer au diagnostic et au suivi

2

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

Elle est comprise dans le bloc de négociation « Égalité 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 rémunération effective

Objectifs et actions accompagnés d'indicateurs chiffrés.

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



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... ENCORE FAUT-IL S'EN DONNER LES MOYENS

Dès le début de l'année

Demander en CSE quel est le calendrier social

- Quand les informations consultations sont-elles prévues ?
- Quelles sont les négociations envisagées pendant l'année ?



UN BON ACCORD... ENCORE FAUT-IL S'EN DONNER LES MOYENS

Avant l'ouverture de la négociation

Préparez-vous en réfléchissant :

- Au **calendrier**
- Aux **informations** nécessaires pour bien négocier
- À vos **objectifs** et **priorités**

Dès le début de l'année



UN BON ACCORD... ENCORE FAUT-IL S'EN DONNER LES MOYENS



Doit traiter notamment de l'organisation de la négociation.

- C'est le moment de faire formaliser le calendrier et les informations destinées aux négociateurs syndicaux.
- Vérifiez que vous avez le temps et l'information nécessaire pour travailler entre chaque réunion de négociation

UN BON ACCORD... ENCORE FAUT-IL S'EN DONNER LES MOYENS



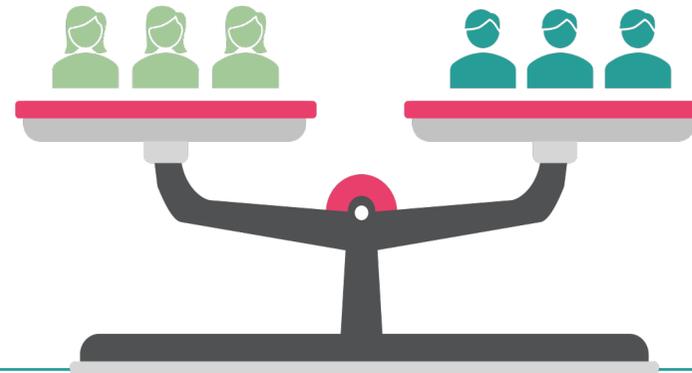
UN BON ACCORD... ENCORE FAUT-IL S'EN DONNER LES MOYENS



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

- Les moyens mobilisables : analyse quantitative des écarts, questionnaire, entretiens, analyse des process RH

3 L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE... ÇA S'APPREND AUSSI

- ▶ Sur 1 ou 2 jours, pouvant entrer dans les 5 jours de formation « Eco » des élu.es de CSE, vous pouvez vous préparer, avec l'appui de Syndex à





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 //  // 