

POUR UNE ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Les revendications pour l'égalité entre les femmes et les hommes se font entendre dans le monde entier. Le secteur du travail n'est évidemment pas épargné. Les femmes gagnent toujours 9 % de moins que les hommes à poste de valeur égale et 25 % en moyenne de moins que les hommes tous postes confondus.

Entre les mois de décembre 2017 et février 2018, à la demande de la ministre du Travail, les partenaires sociaux émettent de nombreuses propositions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et faire progresser l'égalité professionnelle. Suite à la réunion du 7 mars avec les partenaires sociaux, présidée par le Premier Ministre en présence de Muriel Pénicaud et de Marlène Schiappa, la ministre du Travail a poursuivi la concertation avec les syndicats et le patronat autour de 15 actions. Jeudi 9 mai, lors d'une réunion conclusive, la ministre du travail et la secrétaire d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes ont présenté le plan d'action global en faveur de l'égalité professionnelle issu de cette concertation. Les quatorze mesures législatives nécessaires à la mise en œuvre de ce plan seront prises dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.



« Collectivement, nous souhaitons encourager les femmes à oser, à créer et à surmonter ce plafond de verre intérieur qui s'appelle "doute", "manque de confiance en soi", "sous-estimation de ses capacités"... Les femmes ont beaucoup à apporter à l'économie et à la société, y compris en devenant entrepreneuses. »

Édouard Philippe,
Premier Ministre

« L'inégalité femmes-hommes est l'enjeu de tous. Pouvez-vous tolérer que vos femmes, vos compagnes, vos filles aient un salaire moins important que celui des hommes ? 45 ans que la loi pour l'égalité professionnelle existe et elle n'est toujours pas réelle. Ça suffit! »

Muriel Pénicaud,
ministre du Travail

LES OBLIGATIONS LÉGALES

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises est non seulement une obligation légale mais aussi un gage de justice sociale et de performance économique, en ce sens elle constitue un enjeu stratégique qui ne peut être ignoré ou considéré comme secondaire.

Quelle que soit leur taille, les entreprises doivent respecter les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination en raison du sexe, inscrits dans la Constitution française et dans de nombreux textes législatifs, nationaux, européens et internationaux.

Principe de non-discrimination

Les différences de traitement liées au sexe sont considérées comme un délit et sont punies par la loi.
Articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal

Égalité de rémunération

Pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur doit respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sans quoi il commet une discrimination et tombe sous le coup de la loi.
Articles L. 3221-2 et L. 3221-6 du Code du travail

Objectifs en matière d'égalité professionnelle

Toutes les entreprises doivent formuler des objectifs visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les modalités de formalisation de ces objectifs diffèrent selon la taille de l'entreprise.
Article L. 1142-5 du Code du travail



« L'égalité femmes hommes n'avait jamais été une grande cause nationale quinquennale auparavant. Jamais un Président ne s'était autant engagé sur ce sujet. »

Marlène Schiappa,
Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre,
chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes



15 actions pour une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

Mai 2018

CHIFFRES CLÉS DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

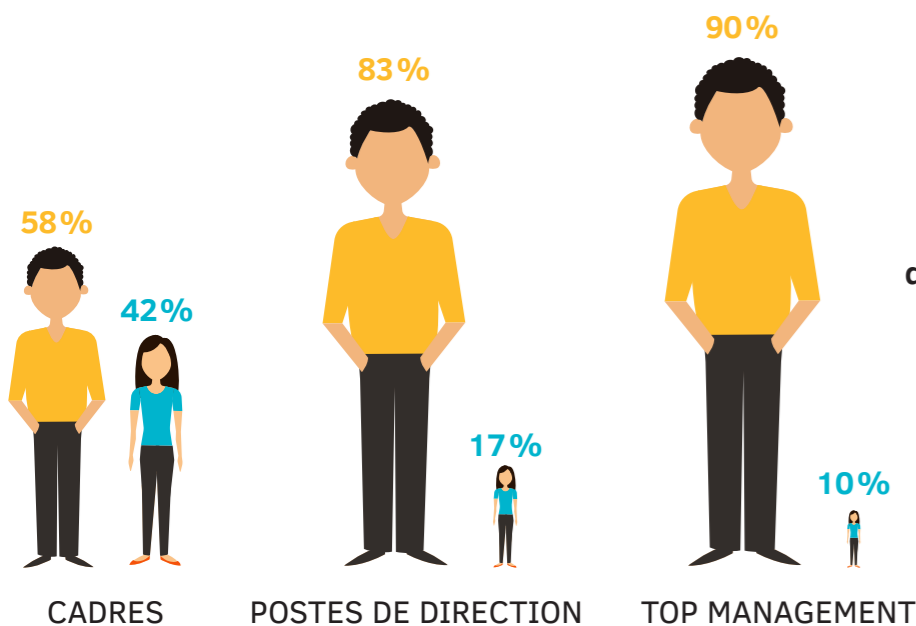
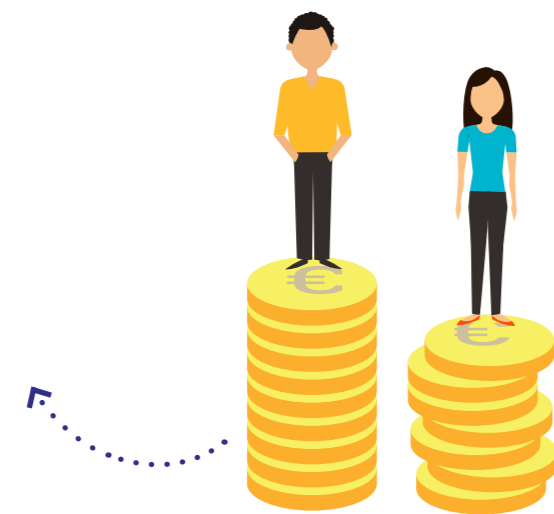


« Il y a 9% d'écart à travail égal, statistiquement on appelle ça l'écart inexplicé. Pour moi, il n'est pas inexplicé mais inexplicable et inadmissible. Mobilisons-nous pour réduire cet écart. »

Muriel Pénicaud,
ministre du Travail

Il y a **25%** d'écart entre les salaires d'une femme et d'un homme, en grande partie parce qu'elles n'ont pas accès aux mêmes carrières et mêmes emplois.

Même à travail égal, la différence est de **9%**.



Il y a une inégalité d'accès aux carrières: dans les entreprises, **42%** des cadres sont des femmes, elles ne sont plus que **17%** à des postes de direction et seulement **10%** dans le top management.

Cinq actions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

1. Mobiliser les acteurs du dialogue social

- Confier un rôle de prévention aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles et aux branches
- Introduire un volet dédié à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le document unique d'évaluation des risques

2. Former

- Former les inspecteurs du travail de façon systématique pour détecter les violences et apporter des réponses adéquates
- Former les professionnels de la médecine du travail de façon systématique pour accompagner les victimes, ainsi que le personnel de santé
- Former les délégués syndicaux et les élus du personnel au titre de leur formation en santé, sécurité et conditions de travail
- Former les conseillers prud'homaux

3. Informer

- Sensibiliser l'encadrement et les services des ressources humaines des grandes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire, et les chefs des petites entreprises, dans des conditions à définir par un accord de branche ou d'entreprise, et par les commissions paritaires régionales interprofessionnelles
- Informer sur les voies de recours possibles par tout moyen, en rendant obligatoire la communication par l'employeur sur le lieu de travail des contacts du défenseur des droits, de l'inspection du travail, du référent en médecine du travail et les référents internes à l'entreprise qui seront obligatoires

4. Accompagner les victimes

- Mettre en place des référents formés et identifiables pour tous les salariés: un référent choisi parmi les représentants élus du personnel, et un référent dans les services de médecine du travail
- Dans les entreprises de plus de 250 salariés, instituer un référent du côté des Ressources Humaines
- Soutenir les associations œuvrant en faveur de l'accompagnement des victimes

5. Sanctionner

- En cas de fait avérés, sanctionner les coupables de façon proportionnée aux violences, le cas échéant par une mutation voire un licenciement
- Les DIRECCTE orienteront les employeurs ayant besoin de conseils sur la sanction appropriée
- Un guide pratique sera élaboré avec les partenaires sociaux pour clarifier les sanctions adaptées à chaque situation

LES 15 ACTIONS CLÉS DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Dix actions pour en finir avec les écarts de salaires inexplicés (9% au niveau national) et faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1. Appliquer enfin le principe "à travail égal, salaire égal" inscrit dans la loi depuis 45 ans, en passant d'une obligation de moyens à une obligation de résultats (aujourd'hui à poste et âge équivalents, le taux d'écart de salaire est de 9%)

- Afin d'élaborer des critères objectifs de calcul des écarts de salaire, une méthodologie commune sera déployée dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés: dès le 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés, et au 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises entre 50 et 250 salariés
- Muriel Pénicaud a confié à Sylvie Leyre, DRH France de Schneider Electric, une mission visant à définir les modalités de mise en œuvre de cette méthodologie commune. Délai: juin 2018. Une phase de test sera mise en œuvre en septembre 2018.
- En cas d'écarts qui perdureraient, l'entreprise devra consacrer une enveloppe de rattrapage salarial en faveur des femmes; la durée maximale de mise en conformité sera de 3 ans. L'enveloppe de rattrapage est à négocier dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail
- En cas de non-conformité persistante en 2022, la sanction décidée par l'inspection du travail ne sera plus seulement sur l'obligation de moyens comme aujourd'hui, mais aussi sur l'obligation de résultat
- La mesure des écarts de salaire inexplicés au niveau national fera l'objet d'une analyse d'experts à l'occasion des Rendez-vous de Grenelle du 12 juin 2018

2. Fixer une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale

- Le résultat global des entreprises en matière d'écart de salaires inexplicé devra être publié sur leur site internet
- La publication d'un écart brut de salaire femmes-hommes devra être mise en place
- Les élus du comité social et économique et les délégués syndicaux auront accès aux données, catégorie de poste par catégorie de poste

3. Tous les salariés à temps partiel, qui sont en majorité des femmes, auront davantage de droits à formation

- Tous les salariés qui travaillent à mi-temps ou plus bénéficieront des mêmes droits sur leur compte personnel de formation que les salariés à temps plein
- Les femmes représentent aujourd'hui 80% des salariés à temps partiel: elles seront donc les premières bénéficiaires de ces nouveaux droits

4. Chaque branche devra rendre compte de son action en matière d'égalité professionnelle dans le cadre de son bilan annuel, notamment sur les classifications, la promotion de la mixité et les certificats de qualification professionnelle pour qu'ils soient au service des parcours professionnels des femmes

- La Direction générale du Travail assurera un suivi de l'activité des branches
- Une méthodologie sur les bonnes pratiques de négociation seront valorisées auprès des partenaires sociaux

5. Multiplier par 4 les contrôles et interventions de l'inspection du travail, en passant de 1 730 à 7 000 contrôles par an sur le seul sujet de l'égalité professionnelle et salariale, qui est l'une des 4 priorités de l'inspection

* mesures communautaires, législatives ou réglementaires

6. Pour les sociétés cotées, responsabiliser les instances dirigeantes sur le principe "appliquer (l'égalité) ou expliquer", grâce à une délibération du comité des rémunérations et du conseil d'administration sur les résultats en matière d'égalité salariale

7. Pour les sociétés cotées, rendre obligatoire l'information annuelle du conseil d'administration sur la mixité dans le top management de l'entreprise

8. Lutter contre les stéréotypes, notamment à l'embauche, en diffusant des guides mis à la disposition des entreprises, des branches, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

9. Favoriser un meilleur équilibre des temps en valorisant les bonnes pratiques (gestion des temps, télétravail) et en examinant les modalités de prise des droits à congés maternité, paternité et parental sur la base des travaux d'expertise en cours

10. Au niveau européen, soutenir le projet de directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, pour une Europe sociale forte et active en faveur de l'égalité professionnelle

