



Carré des Docks - 2 avril 2019

Accord égalité professionnelle, rémunération,  
violence sexiste et sexuelle :

Comment aborder les obligations et les sujets de l'égalité  
professionnelle en faisant les liens ?

# Différents points abordés :

- **Le contexte général**
- **L'actualité juridique**
- **L'approche organisationnelle de l'égalité professionnelle**
- **La négociation**
- **Les indicateurs et l'index de l'égalité**
- **Les sanctions**
- **Les violences sexistes et sexuelles**

# I- Le contexte général

## Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 :

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

### Plus de 70 ans après les inégalités femmes/hommes persistent dans le monde du travail :

- ❑ L'écart de taux d'activité s'est considérablement réduit en passant de 31 points en 1975 à 8 points en 2016
  - mais 30 % des femmes travaillent à temps partiel (contre 7 % des hommes).
- ❑ Une femme gagne en moyenne 24% de moins qu'un homme :
  - dont 9% d'écarts non expliqués, les effets de structure retirés = besoin de mesurer l'écart au moyen d'indicateurs
- ❑ Les femmes sont aussi confrontées au sexisme au travail, qu'il soit ou non conscient.



### Nécessité d'agir :

- Grande cause nationale, de la responsabilité de tous.
- **Passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats**

## II-L 'actualité juridique



- ❑ **La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**
    - dispositions en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement moral
    - nouvelles obligations pour les entreprises d'au moins 50 salariés relatives à la mesure et à la publication de leurs écarts de salaires,
  - ❑ **Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019**
    - modalités de calcul de l'index et d'application de la pénalité sur les résultats
  - ❑ **L'arrêté du 31 janvier 2019**
    - transmission de l'index et des indicateurs à l'Administration
  - ❑ **Un décret en Conseil d'Etat**
    - pénalités sur les obligations de moyens
- ➔ Viennent compléter les dispositions préexistantes dont :
- L'égalité de rémunération ( article L.3221-2 du code du travail)
  - L'obligation de négociation (50 salariés)
  - L'obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action (50 salariés)

## II-L 'approche organisationnelle de l'égalité professionnelle

### ✓ **Déni / inégalités**

- Soit que des hommes : c'est donc un problème d'orientation hors de l'entreprise
- Soit que des femmes : il n'y a pas de comparateur masculin
- Soit parité des effectifs « qui impliquerait l'égalité » ou inégalités minimisées

### ✓ **Fatalité / inégalités**

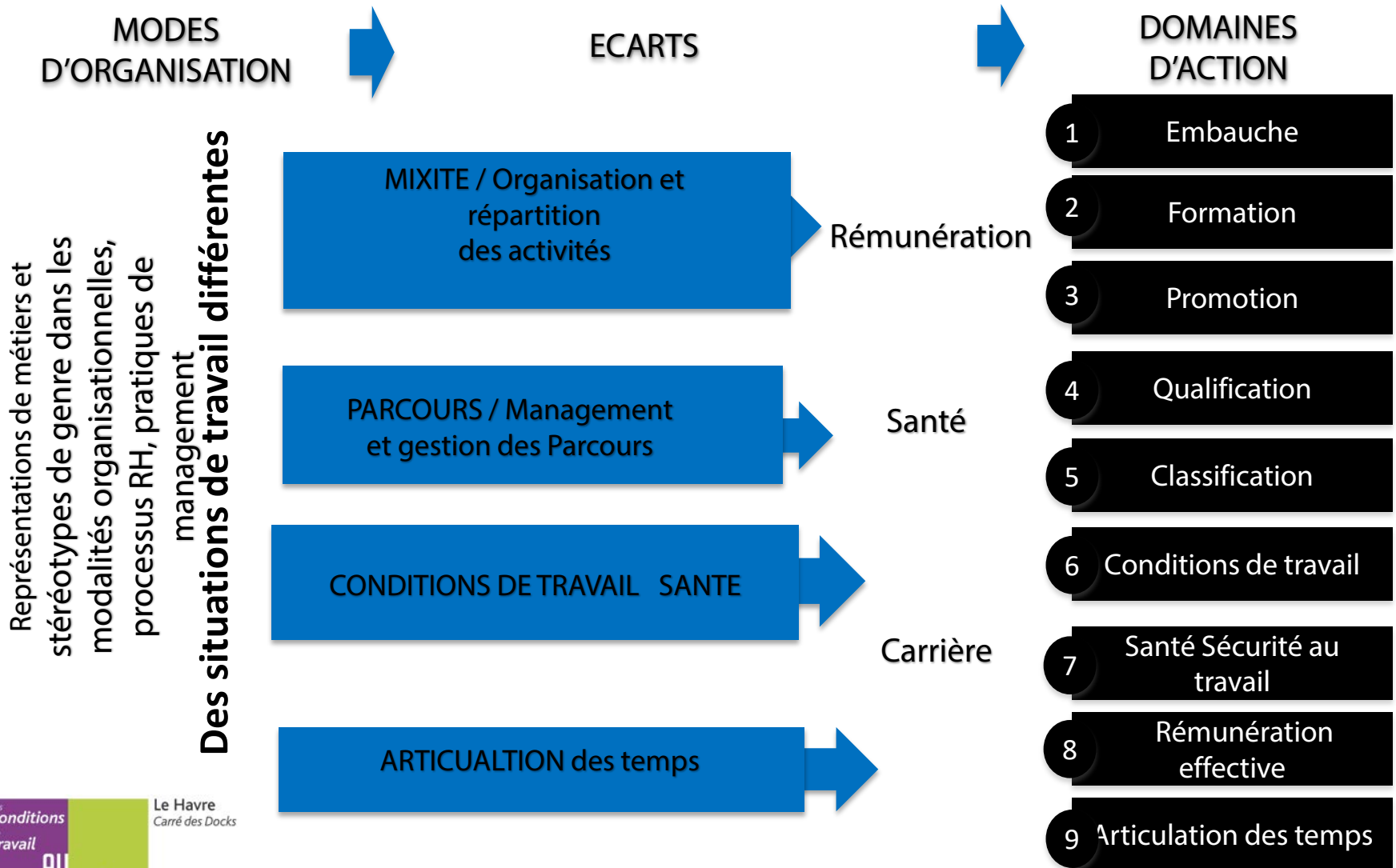
- Si inégalités, elles sont naturelles ou justifiées ou considérées comme acceptables par tous : F et H pas dans mêmes métiers, temps partiel...

### ✓ **Impuissance / inégalités**

- S'il y a inégalités, on ne peut rien faire, c'est du ressort de la société, des stéréotypes.
- Si l'effectif de l'entreprise est faible, si il a peu de mixité, il y a une difficulté à mettre en évidence des inégalités.

Les diagnostics de situation comparée / bases de données économiques et sociales **ne remontent pas aux causes structurelles des inégalités** qui se situent du côté des enjeux du travail : division sexuée du travail, différences de situations de travail entre les femmes et les hommes - en termes de conditions de travail, d'exposition aux facteurs de risques, de temps de travail et de conciliation des temps de vie...

# II-L 'approche organisationnelle de l'égalité professionnelle



## IV-La négociation collective

- ❑ **La négociation collective est obligatoire dans les entreprises où sont constituées 1 ou plusieurs sections syndicales**

Champ de la négociation :

Le calendrier,  
La périodicité,  
Le contenu des thèmes,  
Les modalités de négociation

Dans le respect des thèmes  
obligatoires d'ordre public



**Max. tous les  
4 ans**

- **Rémunérations**, notamment salaires effectifs, temps de travail et partage de la valeur ajoutée
- **Egalité professionnelle femmes/ hommes**, notamment **écarts de rémunération** et qualité de vie au travail
- Gestion des emplois et des parcours professionnels (+300 salariés)

# IV- La négociation collective

## Les dispositions supplétives

- A défaut de conclusion d'accord
- Ou en cas d'irrespect de l'accord
- La négociation sur l'égalité professionnelle F/H et la qualité de vie au travail est **annuelle (NAO)**

➤ Elle doit porter sur :

**1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle**

**2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes , notamment en matière **de suppression des écarts de rémunération**

**3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination** en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle



# IV- La négociation collective

## La spécificité de l'égalité professionnelle

- ❑ **En l'absence d'accord** relatif à l'égalité professionnelle :
  - soit pour absence de section syndicale
  - soit en cas d'échec des négociations, attesté par un PV de désaccord
- ❑ Obligation d'établir un **plan d'action unilatéral annuel** pour assurer l'égalité professionnelle
  - Déposé à la Direccte

# IV- La négociation collective

## Le contenu de l' accord ou du plan

- ❑ Les **objectifs de progression**
- ❑ Les **actions** permettant de les atteindre
- ❑ Avec des **indicateurs chiffrés**
  
- ❑ Dans au moins 3 **domaines** ( - 300 salariés) ou 4 ( 300 et plus) parmi les 9 :
  - ✓ Embauche
  - ✓ Formation
  - ✓ Promotion professionnelle
  - ✓ Qualification
  - ✓ Classification
  - ✓ Conditions de travail
  - ✓ Sécurité et santé au travail
  - ✓ **Rémunération effective** ( domaine obligatoire)
  - ✓ Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

# V- Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

5 ( plus de 250 salariés) ou 4 ( 50 à 250 salariés) **indicateurs** à calculer :

1°) **L'écart de rémunération moyen** entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par Catégorie Socio Professionnelle ou - au choix de l'entreprise après avis du CSE - niveau ou coefficient de classification,

2°) **L'écart de taux d'augmentations** individuelles (hors cas de promotion) et par CSP,

3°) **L'écart de taux de promotions** et par CSP,

4°) Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur **retour de congé de maternité**,

5°) Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu **les plus hautes rémunérations**.

Les indicateurs 2 et 3 sont fusionnés pour les 50 à 250 salariés.

## V- Les indicateurs et l'index de l'égalité



### Le calcul de la note :

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés les points des indicateurs 2 et 3 fusionnés sont additionnés, soit 35 points.

Indicateur	Poids	Points
Écart de rémunération	40 %	0 à 40 points
Écart de taux d'augmentations Individuelles (hors promotions)	20 %	de 0 à 20 points
Écart de taux de promotions	15 %	de 0 à 15 points
Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15 %	de 0 à 15 points
Nombre de salariés du sexe sous représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	10 %	de 0 à 10 points
<b>TOTAL = INDEX</b>	<b>100%</b>	<b>De 0 à 100 points</b>

# V- Les indicateurs et l'index de l'égalité

## Le calendrier

Après le calcul des indicateurs :

- Publication du niveau de résultat sur le site internet de l'entreprise
- Transmission en ligne du questionnaire (note globale et indicateurs) à l'Administration



# VI- Les sanctions administratives

## ❑ Obligations de moyens

- Pénalité financière jusqu'à 1% de la masse salariale élargie à 3 situations :
  - ✓ Absence de couverture par un accord ou un plan ( sanction déjà existante)
  - ✓ Absence de publication de l'index
  - ✓ Absence de programmation des mesures de correction en cas de note inférieure à 75

Dans ce cas, la négociation sur l'égalité porte sur :

- les mesures de correction
- la programmation de mesures financières de rattrapage salarial

En l'absence d'accord: décision de l'employeur après consultation du CSE déposée à la Direccte

## ❑ Obligation de résultat

- Nouvelle pénalité financière jusqu'à 1% de la masse salariale pour les entreprises qui n'auront pas atteint 75 points au bout de 3 années consécutives

# VII- Les violences sexistes et sexuelles

## Agissements sexistes

Loi Rebsamen du 17 août 2015 (privé) et du 8 août 2016 (public) pp généraux prévention- DUERP

**Agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant**

Sanction : disciplinaire pour l'auteur, et condamnation à réparer le préjudice pour l'employeur – si injure ou diffamation publique à caractère sexiste (jusque 1 an prison et 45000 €), si acte injurieux privé jusque 750 €

## Harcèlement sexuel

Loi du 6 août 2012  
Propos ou comportements à connotation sexuelle

répétés

Non Répété sous forme de pression grave pour obtenir acte de nature sexuelle

Sanction: 2 ans de prison et jusque 30 000€ d'amende (3 ans et 45000 dans certains cas) + réparation du préjudice pour l'employeur entre 3000 et 20 000 €

## Agression sexuelle

Atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise

Sanction : jusque 5 ans de prison (15 ans pour viol) et 75 000€ d'amende

## VII- Les violences sexistes et sexuelles

Le sexisme ordinaire se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe. Ils ont pour effet, de façon consciente ou non, de les délégitimer ou de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante. Ils peuvent entraîner un impact sur leur santé physique ou mentale. Femmes et hommes sont tous concernés et peuvent être victimes, auteurs ou témoins.

**Sexisme  
bienveillant**



**40 %  
SEXISTE**

**Sexisme  
masqué**



**50 %  
SEXISTE**

**Sexisme  
hostile**



**100 %  
SEXISTE**



# VII- Les violences sexistes et sexuelles

## Organisation et répartition des activités: Mixité

Femmes et hommes sont le plus souvent affectés à des postes ou à des activités distinctes

Le fait que les femmes soient le plus souvent dans des métiers distincts et moins reconnus que les hommes (administratif, social, services...), ou minoritaires dans des emplois à prédominance masculine ou affectées à des tâches dites « féminines » (faire le café, le ménage, la vaisselle, le compte-rendu...) - les sur expose aux Violences Sexistes et Sexuelles (VSS).

## Conditions de Travail

Femmes et hommes ne sont pas dans les mêmes conditions d'exposition aux risques et pénibilités – qui sont partiellement invisibilisés dans les emplois à prédominance féminine

Certaines conditions de travail sur-exposent les femmes et les hommes aux VSS: travail en horaires atypiques et de nuit, travail isolé, manque d'autonomie, dépendance hiérarchique,, travail en relation avec public, patient client, pression sur les objectifs...

## Management et gestion des Parcours

Femmes et hommes n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle dans et en dehors de l'entreprise

Les femmes sont plus que les hommes dans des parcours précaires (CDD...), descendants et pénibles ce qui les sur-expose aux VSS.

## Temps de travail et articulation

Femmes et hommes n'ont pas la même durée de travail, les mêmes horaires de travail, ni les mêmes activités hors travail

Les situations d'articulation des temps (temps partiel, télétravail, congé enfants malades ...) exposent aux VSS les femmes comme les hommes.

**Des expositions différenciées aux Violences Sexistes et Sexuelles pour les femmes et pour les hommes**

## VII- Les violences sexistes et sexuelles

Secteur

- Secteurs ou emplois à prédominance masculine, ou culture organisationnelle peu respectueuse de l'égalité

d'Empl  
oi

- Précarité de l'emploi (CDD, statut intérimaire, stagiaire, étudiant, alternant, en situation de mobilité)

Relatio  
n H.

- Relation de dépendance ou subordination

C° de  
Travail

- Certaines conditions de travail (travail de nuit, isolé, déplacements, manque d'autonomie, objectifs chiffrés, rythme contraint, relations avec public, patients clients, partenaires...)

Résultats enquêtes (CT 2013, Sumer, CSEP, Défenseur Droits)