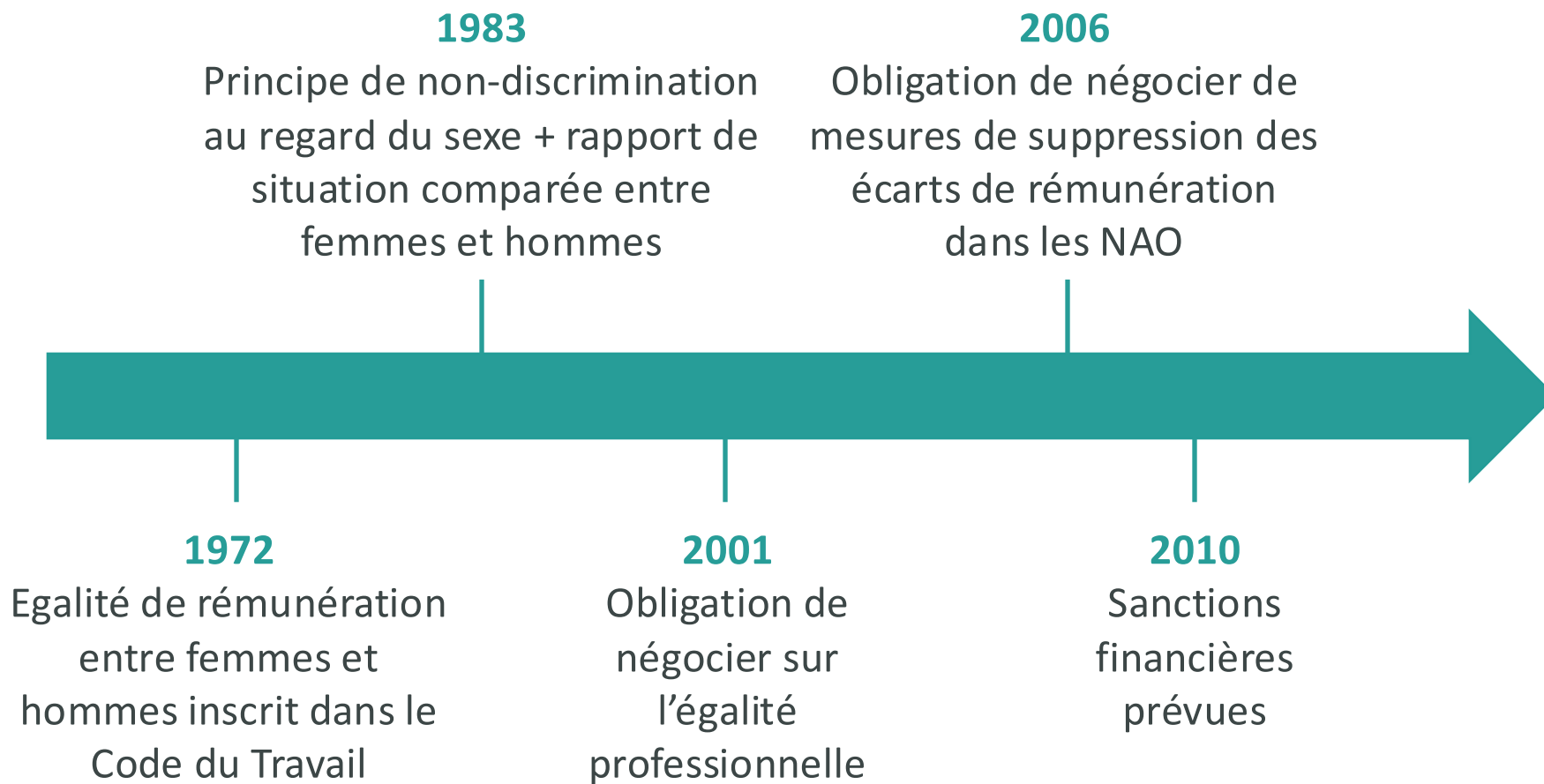




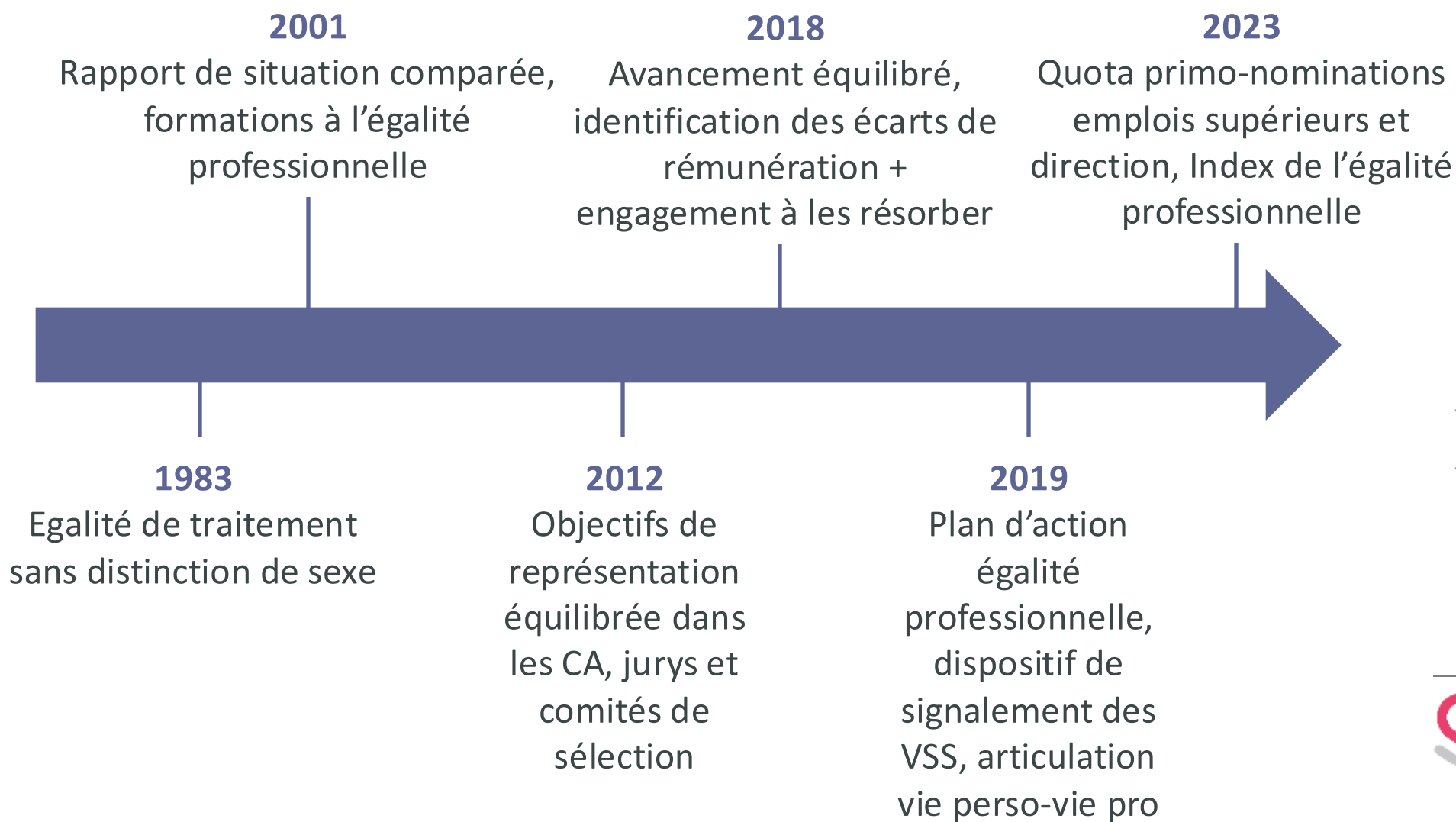
EGALITE PROFESSIONNELLE QUELS MOYENS POUR AGIR?

WEBINAIRE
7 MARS 2025

UNE CONSTRUCTION LÉGISLATIVE CONTINUE DANS LE SECTEUR PRIVÉ ...



... COMME DANS LA FONCTION PUBLIQUE



MAIS DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS QUI RESTENT MASSIFS

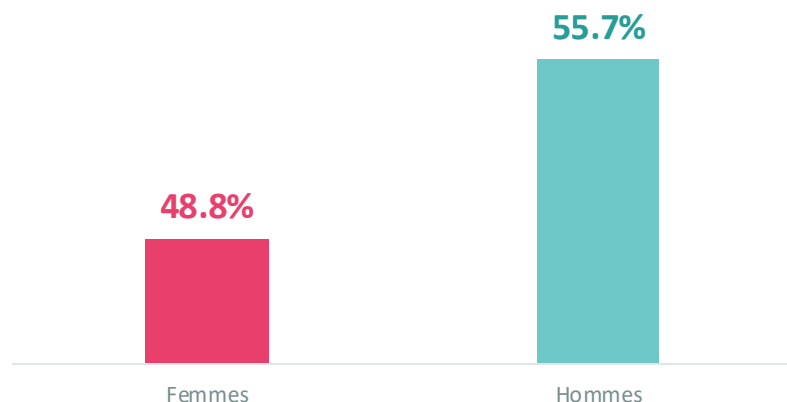
Selon l'INSEE en 2022 (**secteur privé** / **fonction publique**)

- Les femmes gagnent en moyenne **24%** / **11%** de moins que les hommes
- En raisonnant à temps de travail équivalent, l'écart reste de **15%** / **9%**
- A poste comparable (même profession pour même employeur) un écart de **4%**

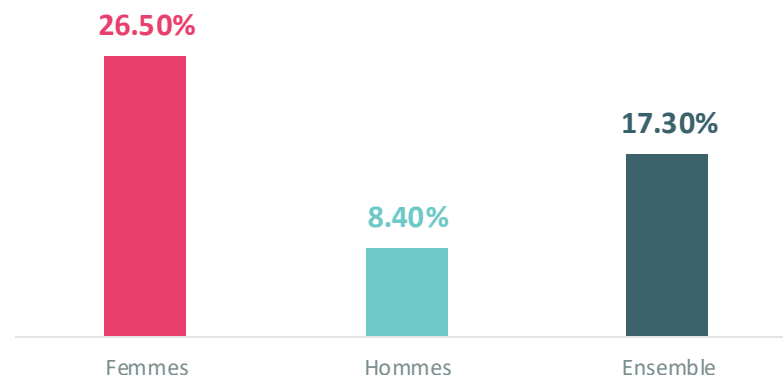
Soit 120 ans nécessaires pour réduire les écarts, au rythme des 20 dernières années...

DES ÉCARTS QUI IMPACTENT LES DIFFÉRENTS ASPECTS DE LA VIE AU TRAVAIL

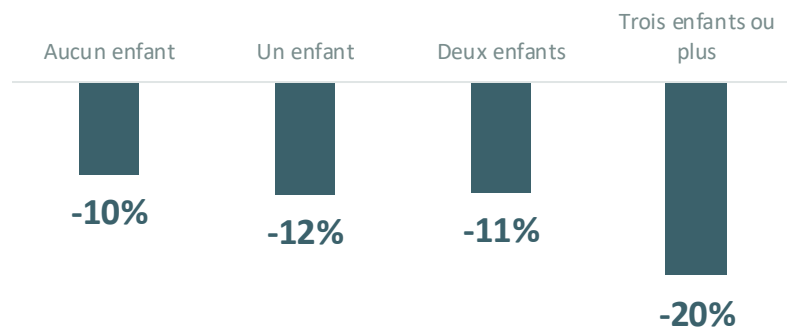
Taux d'emploi selon le sexe



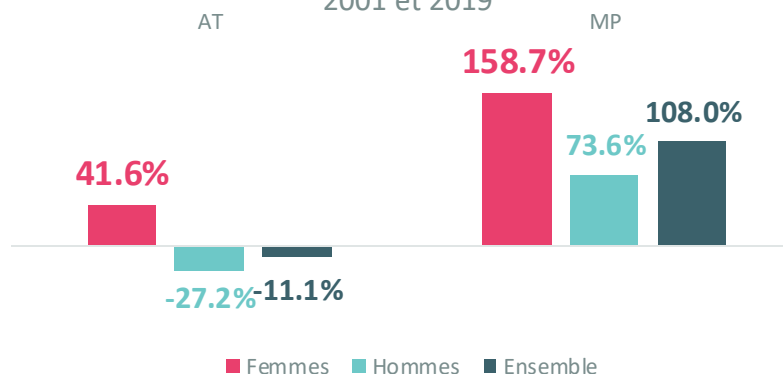
Part des salariés travaillant à temps partiel par sexe



Ecart de volume de travail rémunéré entre les femmes et les hommes selon le nombre d'enfants



Évolution de l'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles selon le sexe entre 2001 et 2019



ET POURTANT : 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
- ▶ **Interdiction de pratiquer toute discrimination**
 - Égalité de rémunération pour un « travail de valeur égale » (Article L 3221-2 du Code du Travail)
 - Aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe (Articles L131-1 et L131-2 du Code Général de la Fonction Publique)
- ▶ **En matière de sexisme, obligation générale de l'employeur : « prévenir, mettre un terme, sanctionner »**
 - Dispositif de prévention et signalement de harcèlement sexuel et agissements sexistes
 - **+ Désignation d'un·e référent·e de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du CSE (+ côté employeur pour les entreprises de plus de 250 salarié·es)**

RAPPEL SUR LES OBLIGATIONS

► Accord ou Plan d'actions

- **Au moins une fois tous les 4 ans sur l'égalité professionnelle** ou Plan d'actions obligatoire si pas d'accord
- **Plan d'actions pluriannuel** dans la fonction publique ne dépassant pas 3 ans, négocié en première intention

► Informations

- **Rapport de situation comparée** (1983), **indicateurs dans la BDESE** (2013)
- **Base de données sociales, Situation comparée** des femmes et des hommes du **rapport social unique**.

► Consultation :

- **Du CSE** sur l'égalité professionnelle (consultation sur la politique sociale)
- **Du comité social** sur le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle + information chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan

► Calcul et publication d'un index égalité professionnelle

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

- ▶ Déployé dans le **secteur privé depuis 2022** pour les entreprises de plus de 50 salariés, les bons scores donnent l'impression que l'égalité est atteinte et qu'il n'y a plus rien à faire pour progresser.
 - **Score moyen de 88/100 en 2023 sur le secteur privé**
- ▶ **La fonction publique** d'Etat est concernée par l'index depuis fin 2023 les autres depuis le 30 septembre 2024.
- ▶ L'index apparaît comme un outil de reporting légal, une « boîte noire » qui n'encourage pas les débats et ne permet pas de piloter les démarches égalité professionnelle
- ▶ **A noter : une révision de cet index est nécessaire pour se conformer à la Directive européenne sur la transparence des rémunérations**

ZOOM SUR LA DIRECTIVE EUROPÉENNE « TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS »

- ▶ Concerne tous les employeurs privés et publics d'au moins 100 travailleurs y compris les stagiaires et apprentis
- ▶ Prévoit un rapport (annuel si +250 / ts les trois ans si +100) sur les écarts de rémunération comprenant 7 indicateurs. Une comparaison au niveau des emplois de valeur égale (compétences, efforts, responsabilités, conditions de travail ou système objectif)
- ▶ Tout écart non justifié par un critère objectif → obligation pour l'employeur à le corriger dans un délai raisonnable
- ▶ Information des IRP sur les méthodes de calcul
- ▶ Evaluation conjointe avec les IRP dès 5% d'écart

PERSPECTIVE D'UNE REPRÉSENTATION FEMMES-HOMMES ÉQUILIBRÉE

► Pour les entreprises de plus de 1000 salariés – Loi Rixain

- Depuis le 1^{er} mars 2022 : publication de la proportion de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes
- Mise en place d'un quota : **30%** au 1^{er} mars 2026 puis **40%** au 1^{er} mars 2029.

► Pour la fonction publique :

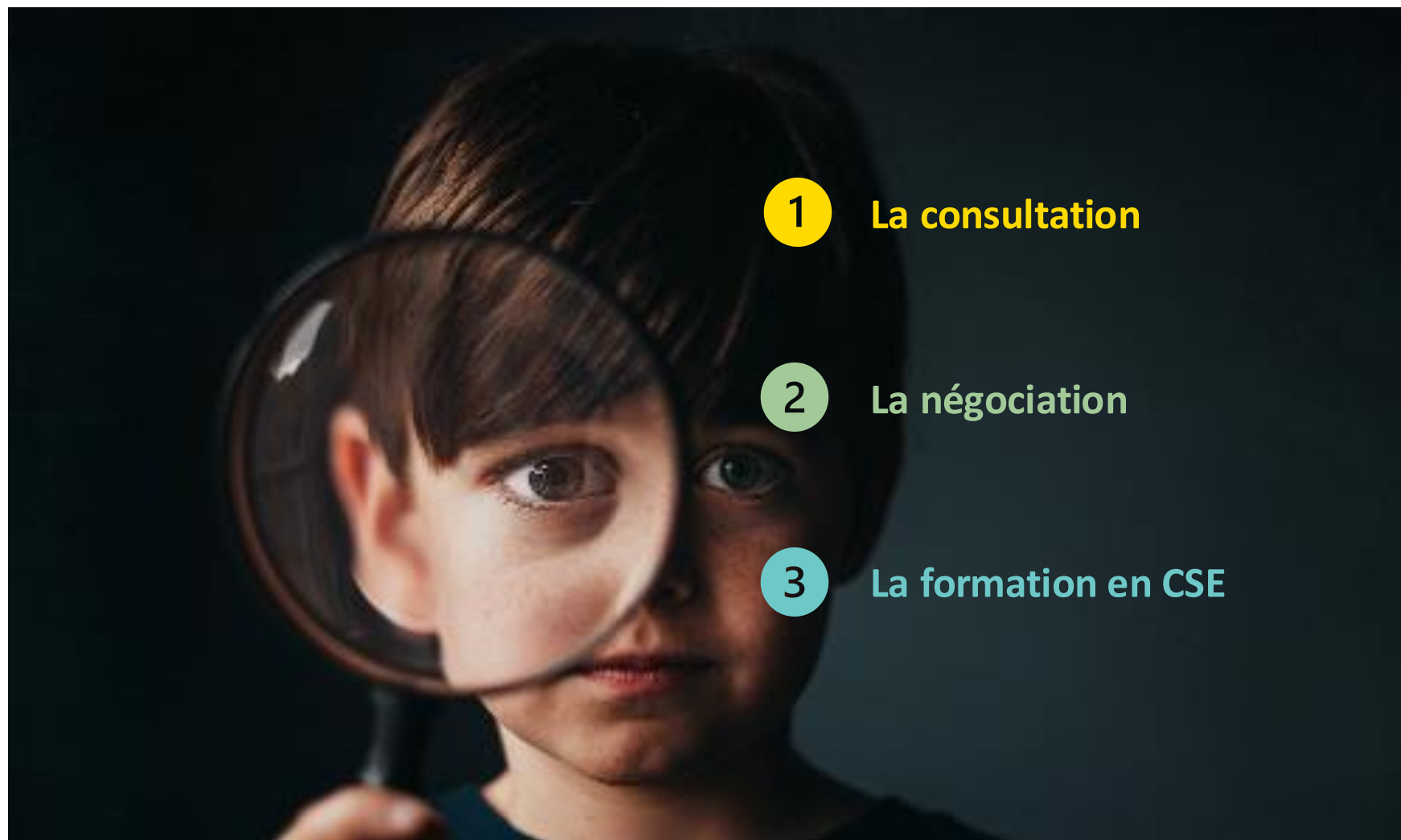
- A horizon 2026-2028 (selon les administrations) : rehaussement du quota obligatoire de primo-nominations aux emplois supérieurs des administrations à 50 %
 - Pour le secteur public local : un plan de progression dès 2025 (hausse de taux de 3 pts tous les 3 ans)
- A compter du 1^{er} janvier 2027 obligation de 40% de femmes dans les emplois supérieurs et de direction (« stock »)
 - des paliers intermédiaires pour les administrations ou collectivités aujourd'hui éloignées de cet objectif sont prévus

- En cas de non-respect de ces objectifs : délai (deux ou trois ans) pour se conformer + objectifs de progression et mesures de correction retenues. Une pénalité financière est prévue en cas de manquement à l'objectif

ALORS POURQUOI TANT RESTE À FAIRE ?

- ▶ Une négociation parfois subie, avec parfois peu de temps pour la préparer
- ▶ De nombreux accords ou plans d'actions 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

VOS LEVIERS POUR AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



1

La consultation

2

La négociation

3

La formation en CSE

1

LA CONSULTATION > 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**



Recours à un expert !

*Pour 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

LA CONSULTATION > 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

1

LA CONSULTATION > CONNAÎTRE, COMPRENDRE, SUIVRE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- ▶ Le **comité social** compétent est consulté sur le projet de plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et **informé** chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan
- ▶ Sur la base des données issues de l'état de la **situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique**.

Liste des informations à présenter par sexe dans la base de données sociale et le rapport social unique

1. **Emploi**
2. **Recrutement**
3. **Parcours professionnels**
4. **Formation**
5. **Rémunérations**
6. **Santé et sécurité au travail**
7. **Organisation du travail et amélioration des conditions de travail et QVCT**
8. **Action sociale et protection sociale**

Dans le secteur privé, elle est comprise dans le bloc de négociation « Égalité professionnelle et QVCT »

Obligatoire

Annuelle ou tous les 4 ans max par accord

Objectifs de progression et actions dans au moins 3 (4 si +300 sal) 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

Dans le secteur public, négociation du plan d'action Egalité femmes-hommes

Etat et ses établissements publics administratifs, collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale > 20 000 habitants et établissements publics hospitaliers

Max 3 ans

Sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique

Six mois plus tard avant l'expiration du plan d'actions



AU MOINS DES MESURES SUR

- Ecart de rémunération
- Egal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Articulation activité pro / vie perso et familiale
- Discriminations, violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

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

Dès le début de l'année



Se renseigner sur le calendrier social

- Quand les informations ou consultations sont-elles prévues ?
- Y-a-t-il une négociation envisagée 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



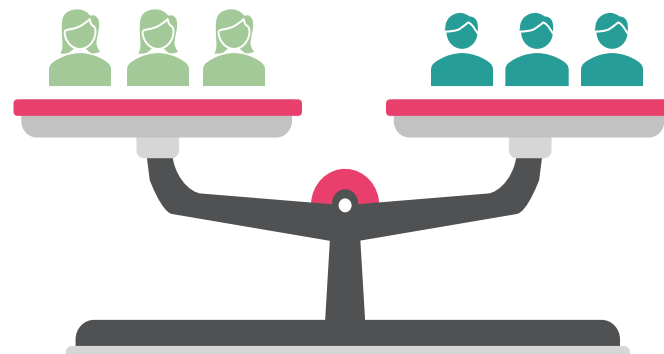
UN BON ACCORD... ENCORE FAUT-IL S'EN DONNER LES MOYENS



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 (responsables, ...).

SECTEUR PRIVÉ : UNE EXPERTISE DÉDIÉE POUR 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**, il est possible de se former et de se préparer :



3

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE... ÇA S'APPREND AUSSI ON PEUT ÊTRE ACCOMPAGNÉ ET IL Y A DES OUTILS

Ma Formation Cfdt



Cfdt: LE SEXISME AU TRAVAIL, SI ON EN PARLAIT ? ENQUÊTE FLASH
Ce questionnaire est anonyme. Vos réponses restent strictement confidentielles.

VOS ÉLUS·ES S'EMPARERONT DU SUJET !
On parle peu des violences sexuelles et sexistes au travail... et pourtant ! Toute entreprise/substitution doit mettre en place une véritable démarche de prévention. Cette enquête en est le début, merci de prendre 10 minutes pour y répondre.

1. Vous êtes ?
☐ Un homme ☐ Une femme

2. Quel est votre âge ?
☐ Moins de 20 ans ☐ De 20 à 29 ans ☐ De 30 à 39 ans ☐ Plus de 40 ans

3. Quelle est votre situation familiale ?
☐ Je vis seul·e ☐ Je vis en couple sans enfants
☐ Je vis avec un·e ou des enfants ☐ Je vis en couple avec un ou des enfants
☐ Autre situation non répondable

4. Vous êtes ?
☐ En CDI ☐ Fonctionnaire (Maire)
☐ En CDD ☐ Fonctionnaire (Département)
☐ Intérimaire ☐ Contractuel·le CDD (Fonction Publique)
☐ En apprentissage ou en alternance ☐ Contractuel·le CDD (Fonction Publique)

5. Dans quel secteur travaillez-vous ?
☐ Oui ☐ Non

6. Quel est votre métier ?
☐ Oui ☐ Non
Non mais je ne pose la question d'être à un spécialiste
Non et je n'arrive pas à l'attribuer à une organisation syndicale

L'AMBIANCE DE TRAVAIL (VOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ACTUEL)

1. Travaillez-vous dans un environnement de travail idéal ?
☐ Absolument pas ☐ Équilibre entre les hommes et les femmes
☐ Équilibre entre les hommes et les femmes ☐ Équilibre entre les hommes et les femmes

Cfdt.FR

ARC
mon réseau militant

DES QUESTIONS ?

