

# Webinaire jeudi 12 décembre 2024

## AXE 5 « DROIT DU TRAVAIL »

**Sensibilisation sur les obligations de l'employeur en matière  
d'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes**



**Nous vous informons que ce webinaire est  
enregistré pour permettre des rediffusions**



# Introduction

*Par Catherine POMMART, chargée de mission des  
politiques d'inclusion de la DREETS HDF*

*Par Madame Cécile DELEMOTTE, Adjointe à la  
Responsable du Pôle Travail – Services Santé Sécurité  
Travail et Relations Travail de la DREETS HDF*



# Présentation

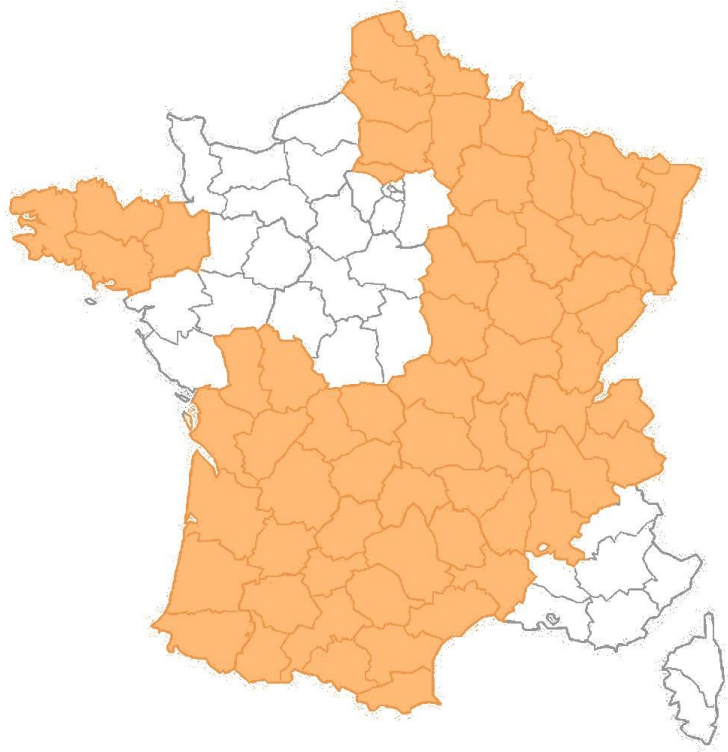
*Par Stéphanie TRUCHY, Directrice Adjointe du Travail –  
Service Relations du Travail de la DREETS HDF*

*Par Madame Laure CALANDRE, chargée de projet en  
égalité professionnelle pour la SCIC FETE*



# ODJ

- ❑ *Introduction par la DREETS HDF*
- ❑ *Chiffres clés et définitions*
- ❑ *Que dit la loi ? Quelles sont les obligations ?*
- ❑ *Idées d'actions pour aller plus loin*
- ❑ *Questions / réponses*

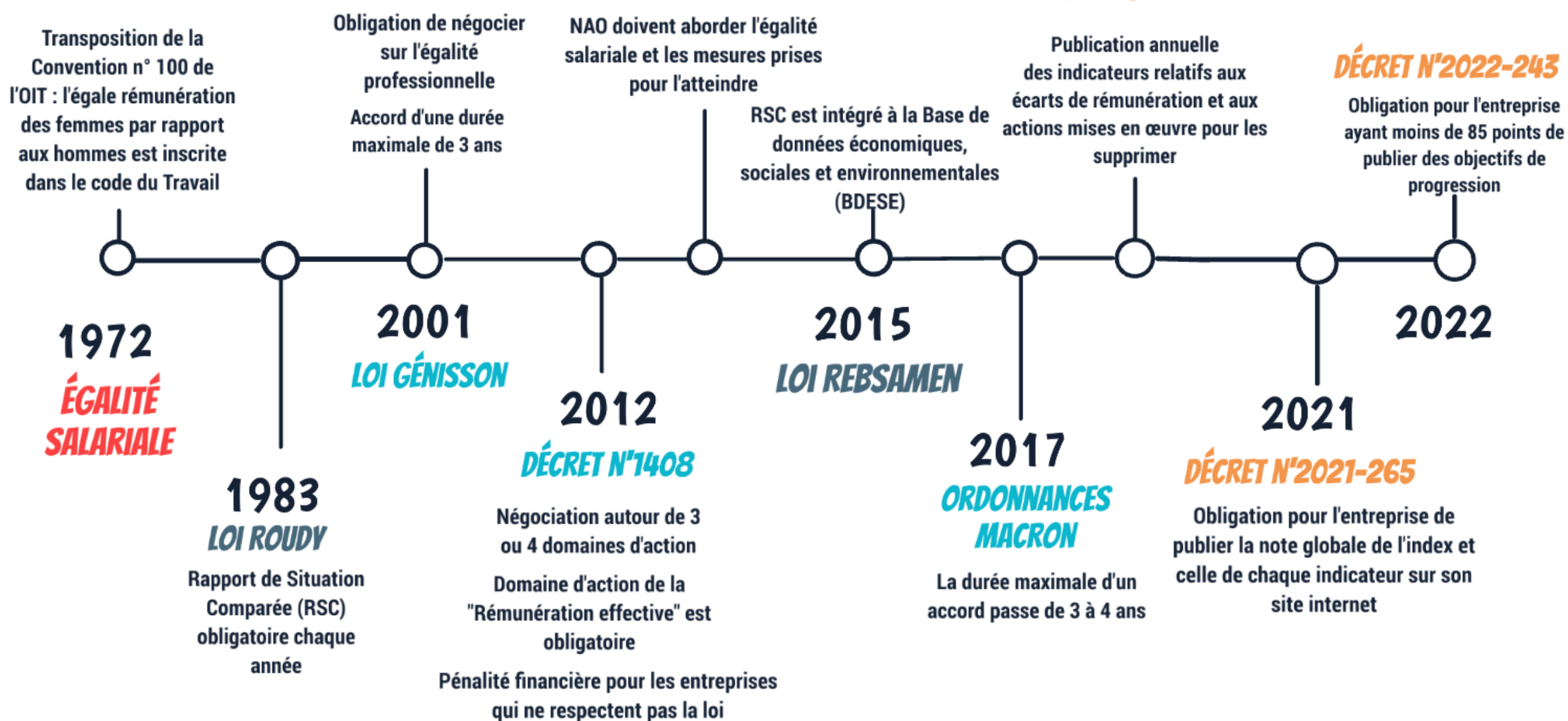


**FETE** : Société Coopérative d'Intérêt Collectif et Association

Objectif : promouvoir **la mixité et l'égalité professionnelle**

Pour qui : établissements scolaires, grand public, SIAE,  
syndicats et entreprises

# LOIS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



# Définitions

## Égalité professionnelle

désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, mais aussi par rapport aux conditions de travail, dans la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

## Mixité professionnelle

est le caractère d'un groupe, d'une équipe, d'une entreprise comprenant des personnes des deux sexes.

## Parité

signifie une présence numérique proportionnelle de femmes et d'hommes dans l'entreprise (ou en politique).



# Les hommes représentent 65% de la population active en France ?

☐

Vrai



Faux

En 2022, les femmes représentaient 49% des travailleurs et travailleuses en France.

Les femmes ne sont pas une minorité dans le monde du travail.

# Plus de 25% des femmes travaillent à temps partiel en France



Vrai



Faux

En 2022, 26,5% des femmes qui travaillent sont à temps partiel, contre 8,4% des hommes.

En 2021, 4 emplois à temps partiel sur 5 sont occupés par des femmes.

Pour les femmes, le temps partiel est plus souvent "subi" que pour les hommes :

- 2,8% des hommes actifs sont sous-employés
- 6,5% des femmes actives sont sous-employées

# Le salaire des femmes rejoint celui des hommes ?



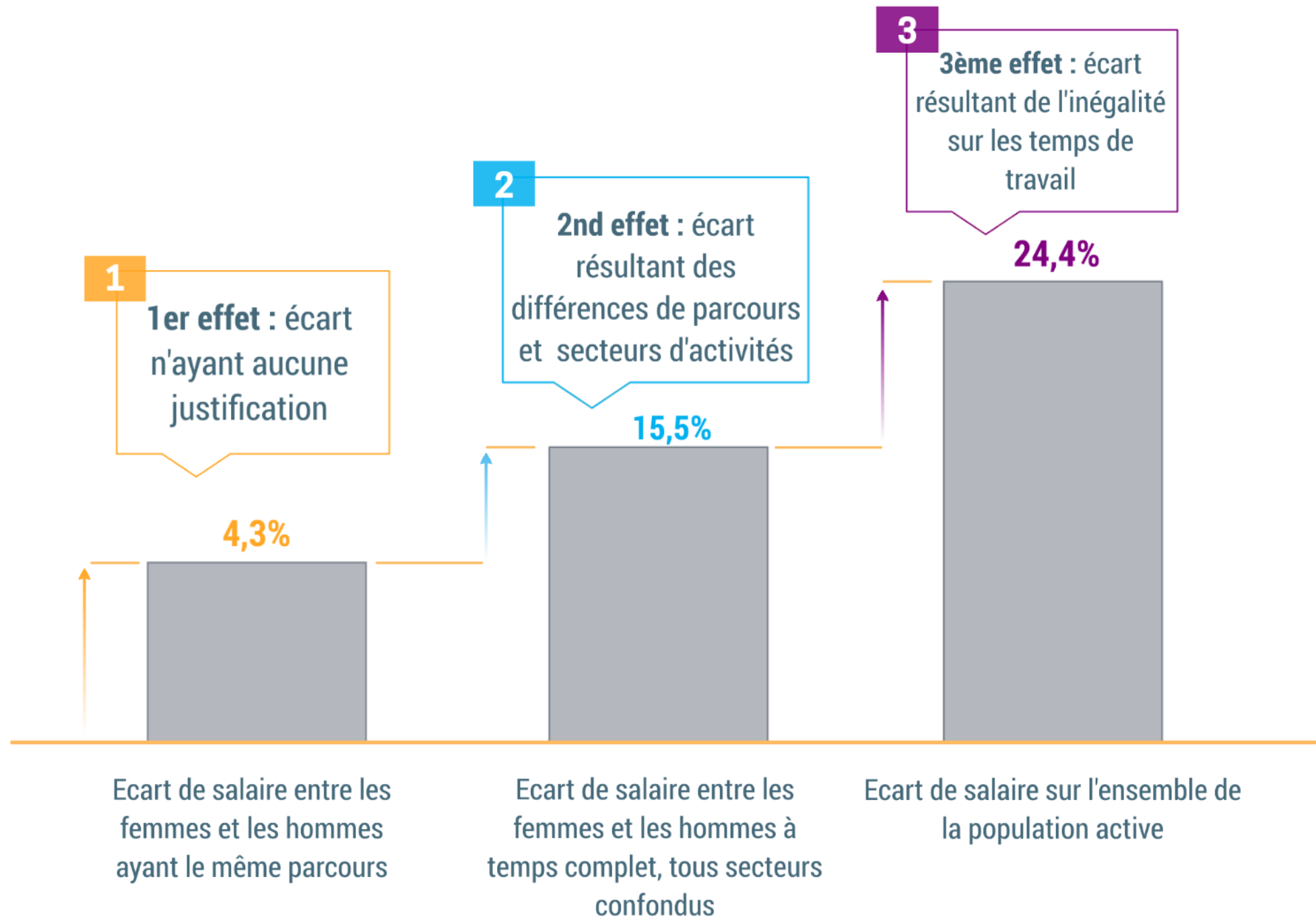
Vrai



Faux

Après une nette baisse depuis les années 1950, les écarts de salaire nets annuels moyens se maintiennent depuis la fin des années 1990.

- Temps partiel développé dès les années 1980
- Ecart salarial plus importants chez les cadres
- Les salaires progressent moins vite dans les secteurs « féminins »



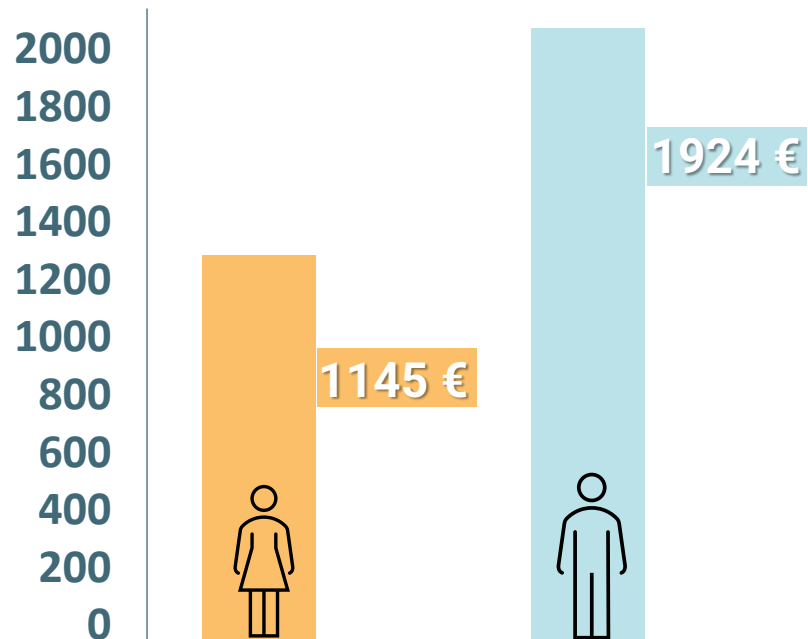
# En 2019, le montant de retraite des hommes est supérieur de 30% à celui des femmes ?



Vrai



Faux



En 2019, le montant des retraites des femmes en droit direct est très inférieur à celui des hommes : elles touchent en moyenne **40,5%** de moins.

Sources : Femmes et hommes, l'égalité en question, édition 2017 Insee Références

# 25% des femmes ont déjà été victimes de sexisme ou harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie



Vrai



Faux

En 2019, 55% des femmes interrogées en France ont été confrontées à au moins une de ces situations sur leur lieu de travail.



40 %

Faire l'objet de sifflements / gestes / commentaires grossiers (clins d'œil, regards libidineux...)

Faire l'objet de propos obscènes ou des écrits à connotation sexuelle

18 %



14 %

Se voir imposer des contacts sur une zone génitale ou érogène



Faire l'objet de pression afin d'obtenir de votre part un acte de nature sexuelle



33 %

Faire l'objet de remarques gênantes sur la tenue / le physique

De devoir voir ou recevoir des textes, photos ou vidéos à caractère sexuel malgré vos marques de désintérêt pour ce type de contenu

8 %



Se voir imposer des contacts physiques légers

28 %



Se voir offrir des cadeaux gênants (parfums, fleurs, bijoux, sous vêtements...) malgré l'absence de consentement



12 %

Faire l'objet d'invitations dans des lieux / horaires vous mettant potentiellement dans des situations compromettantes

13%

Source : Étude IFOP 2019 auprès 5026 européennes (Italie, Espagne, France, Allemagne, Royaume-Uni)

# Que dit la loi ?

## Coexistence des deux réglementations

### **Confusion par les entreprises des deux obligations :**

L'index serait venu remplacer la réglementation de l'accord ce qui n'est pas le cas : coexistence des deux réglementations et imbrication des deux au sein de l'accord égalité professionnelle

### **Exemple :**

#### Accord / plan

- ☐ Thématique qui passe au second plan (priorisation de la mise en place du CSE)
- ☐ Quand un accord existe : contenu peu qualitatif ne découlant pas d'un diagnostic propre à l'entreprise
- ☐ Pas de suivi des accords

#### Index :

Majorité des entreprises qui sont en conformité mais une fois calculé .. mais pas d'analyse.

# Accord égalité professionnelle : suis-je concerné par cette réglementation ?

**Obligation de négociation égalité professionnelle** (art L2242-1 CT/ *Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.*)

Le délégué syndical : interlocuteur en matière d'égalité professionnelle ( possibilité d'associer le CSE en pratique)

- ☐ Si DS = employeur est obligé de déclencher les négociations
- ☐ Si pas DS = pas d'obligation d'enclencher les négociations
- ☐ Sauf si membre CSE spécialement mandaté
- ☐ Entreprises + ou – 50 ETP salariés : obligation de négocier

## **Obligation de couverture :**

- ☐ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP , l'employeur a l'obligation d'être couvert par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sous peine d'une pénalité financière (L. 2242-8)./ seuil + ou – 300 ETP
- ☐ Entreprise + 50 salariés ETP
- ☐ Couverture possible à plusieurs niveaux : UES/ Groupe/ Entreprise ou établissement/ pas branche  
« A défaut » ? : Si pas d'accord ou pas DS = plan d'action



# Effectifs dans les SIAE

## Permanents / bénéficiaires :

Dans l'hypothèse où nous sommes en présence d'un CUI , les bénéficiaires sont exclus du calcul de l'effectif de l'entreprise, sauf pour la tarification des risques accidents du travail et maladies professionnelles (L. 1111-3 CT). Les bénéficiaires en CUI-CAE ne sont pas pris en compte dans les effectifs en vue de l'assujettissement à l'index.

En revanche, si les bénéficiaires ont un CDDI ( CDD d'insertion) , ils sont intégrés dans le calcul des effectifs et cela entraine l'assujettissement à l'index.

On rentre dans un autre type de calcul : la prise en compte pour le calcul de l'index des CDD ayant eu au moins 6 mois de présence sur la période de référence.

# Périodicité/durée/dépôt

## ➤ Périodicité de négociation :

- ☐ Principe : 1 an
- ☐ Exception : périodicité peut être portée jusqu'à 4 ans

## ➤ Durée de couverture :

- ☐ Plan d'action : 1 an
- ☐ Accord : durée égale à la périodicité ( 1 an jusqu'à 4 ans) / possibilité d'accord à durée indéterminée mais couverture tombe dès que périodicité est terminée

## ➤ Difficultés :

- Pas d'anticipation des entreprises sur les négociations/ entreprises souvent plus couvertes depuis plusieurs années
- Méconnaissance durée de couverture

## ➤ Procédure de dépôt des accords et des plans d'action:

Plateforme : Tele-accord

- Ce qui compte pour l'administration c'est la date de dépôt sur teleaccord.

# Examen de conformité

## **Conformité d'un accord :**

- ☐ Nombre de domaines (parmi les 9 domaines (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale/ dont obligatoirement la rémunération effective)
  - Entreprise de moins de 300 salariés : 3
  - Entreprise de 300 salariés et plus : 4
- ☐ Existence d'objectifs de progression et d'actions permettant de les atteindre
- ☐ Indicateurs chiffrés accompagnant les objectifs de progression et les actions : les indicateurs doivent permettre de constater la progression

## **Conformité d'un plan d'action = Exigence supplémentaire** (Art L 2242-3 et R 2242-2 CT) :

- ☐ La [présence d'une évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée](#) ;
- ☐ Le nombre de domaines d'action devant être abordés et la présence du domaine obligatoire de la rémunération effective ;
- ☐ La présence d'objectifs de progression pris pour l'année à venir, d'actions précises et concrètes permettant d'atteindre ces objectifs et d'indicateurs chiffrés, ainsi que [l'évaluation de leur coût](#).
- ☐ Les objectifs, les actions et les indicateurs définis dans le domaine de la rémunération effective doivent en outre tenir compte des [résultats obtenus à l'Index de l'égalité professionnelle](#).

# L'action de l'inspection du travail en cas de non-couverture ou d'accord/plan d'action non conforme

Mise en demeure préalable : minima 1 mois

## **2 types de situation :**

- Absence d'accord ou plan d'action
- Insuffisance Accord ou plan d'action

**Pénalité :** Jusqu'à 1% de la masse salariale d'un mois / pénalité due chaque mois de non régularisation

# Index Egalité professionnelle

**Index** : une note sur 100 points calculée à partir d'indicateurs sur une période de référence et sur des effectifs de référence

- Distinction nombre d'indicateurs en fonction de la taille de l'entreprise: + 250 (5 indicateurs) / 50 à 250 (4 indicateurs)/ Nombre de points maxi attribués par indicateur
- Période de référence/ rémunération utilisées sont reconstituées en ETP/ effectifs globaux effectifs pris en compte pour le calcul
- L'Entreprise doit atteindre 75 points minima et procéder aux transmissions prévues pour être en conformité avec la réglementation

## L'obligation de calcul :

- Entreprise (siège) +50 salariés en ETP
- seuil différent : +/- 250 ETP
- Cas d'une entreprise qui passe le seuil : délai 3 ans pour calculer.
- Niveau de l'entreprise (au sens siège social) sauf si UES créé avec constitution d'un CSE

# Indicateurs

## ➤ **Entreprises +250 ETP: 5 indicateurs:**

- ☐ Indicateur 1 : l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes (40 points maximum)
- ☐ Indicateur 2: l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes (20 points max)
- ☐ Indicateur 3: l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (15 points max)
- ☐ Indicateur 4: Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (15 points max)
- ☐ Indicateur 5: Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points max)

## ➤ **Entreprises 50 à 250 ETP: 4 indicateurs**

- ☐ Indicateur 1: l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes ( 40 points max)
- ☐ Indicateur 2 et 3: l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (35 points max)
- ☐ Indicateur 4: le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (15 points max)
- ☐ Indicateur 5: le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points max)
  - Situations où un ou des indicateurs ne pourront pas être calculés

# Résultats et obligations à la charge de l'entreprise

## 3 résultats possibles suite au calcul de l'index :

- NC = non-calculable
- +75 points
- -75 points
  - Obligations associées en fonction du résultat obtenu

## ☐ Les obligations communes:

- L'obligation de publication
- L'obligation de transmission des éléments au CSE
- L'obligation de transmission à l'administration : site index ega pro

## ☐ Les obligations spécifiques:

- Obligation index de 75 à 84 points: Définir des objectifs de progression pour chaque indicateur où pas le nombre point maxi + publication
- 2 obligations particulières en lien avec un index -75 points:
  - ☐ Obligation de définir des mesures correctives
  - ☐ Obligation de résultat d'atteindre +75 points dans délai de 3 années

# Les obligations communes

## L'obligation de publication:

### ☐ Qu'est ce qui doit être publié ?

- Note globale + notes des indicateurs qui ont pu être calculés
- Objectifs de progression pour les index -85 points
- Mesures corrections pour index -75 points

### ☐ Sur quel site internet?

Note globale + indicateurs sur le site internet de l'entreprise / Pas de site propre à l'entreprise = site groupe/ Si un seul site pour un ensemble d'entreprises = ensemble des index sur le site

Aucun site internet: éléments portés à la connaissance des salariés par tout moyen

### ☐ L'obligation de transmission des éléments au CSE:

Les indicateurs et la note globale sont mis à la disposition du CSE, via la BDES

Le contenu des informations mis à la disposition du CSE est le même que celui transmis à la DREETS

Les informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie employée, la répartition choisie..

Cas des indicateurs incalculables: apporter les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs ne peuvent être calculés

### ☐ Transmission des éléments à l'administration (Site internet index Ega pro )

Formulaire en ligne sur le site du ministère du travail (1 seul: index ega pro simulateur et/ déclaration): <https://egapro.travail.gouv.fr/>



# Les obligations spécifiques

## **Index -75 points:**

- Entreprise doit prendre des mesures correctives adéquates et pertinentes qui doivent permettre de dépasser les 75 points dans un délai de 3 ans.
- « adéquate et pertinente » : porter particulièrement sur les indicateurs où les résultats obtenus sont insuffisants
- La forme: Les mesures correctives doivent être définies conjointement avec les partenaires sociaux dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- A défaut d'accord sur les mesures correctives = Plan d'action de l'employeur
- Attention: constat que les entreprises ne respectent pas cette forme obligatoire ( pas négociation/ mesures non actées dans accord ou plan d'action / Direction fait souvent ça dans son coin )

## **Obligation de résultat:**

Qu'est ce que c'est ? : l'obligation qui est faite pour une entreprise qui a un index -75 points d'atteindre +75 points au bout de 3 années consécutives

3x-75 points ( Pratique : 4 notes inférieures à 75 points )

# Idées d'actions pour aller plus loin et s'emparer de l'égalité professionnelle

## **Entreprise du BTP**

Ouverture des portes de l'entreprise à des prescripteurs pour faire connaître leurs métiers.

## **Coopérative du médico-social**

Atelier de sensibilisation à l'égalité professionnelle à destination de l'équipe permanente.

## **Blanchisserie**

Identification de partenaires pour accompagner des femmes victimes de violences intra-familiales et organisation d'une réunion pour échanger sur ce sujet.

# Idées d'actions pour aller plus loin et s'emparer de l'égalité professionnelle

## **Agence d'Intérim**

Création d'une « Gazette de l'égalité » ; outil qui est diffusé à l'ensemble des salarié.es pour présenter des chiffres clés concernant l'égalité et la mixité professionnelles.

## **Secteur d'activité de la menuiserie**

Compteur d'heures d'absences rémunérées pour s'occuper de leur enfant ou proche en situation de handicap, âgé ou en perte d'autonomie.

## **Espaces Verts**

Formation d'un.e référent.e harcèlement sexuel au niveau du CSE.

# Echanges

## Questions / réponses



# Questions / Réponses

## **Q1 – Une entreprise de moins de 50 ETP a-t-elle une obligation de couverture ?**

Pour toutes les entreprises, il y a une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Distinction à faire entre une obligation de couverture et de négociation.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP, l'employeur a l'obligation d'être couvert par un accord collectif ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP, l'employeur est tenu d'une obligation de négociation.

## **Q2 - Devons-nous laisser l'historique de nos déclarations de l'index sur notre site internet ?**

Non : obligation de publier l'index du 1<sup>er</sup> mars de l'année. Changement au 1<sup>er</sup> mars.

Il y a une obligation de transmettre les éléments à l'administration sur le site internet index Ega pro.

# Questions / Réponses

## **Q3 - Quand on a un index NC, notre action s'arrête au dépôt ?**

Non : l'index est non calculable.

Mais il y a une obligation de publication de l'indicateur calculable (au moins l'indicateur des plus hautes rémunérations calculables).

Des explications seront à apporter à l'administration et au CSE sur la raison pour laquelle l'index n'est pas calculable.

## **Q4 - Si nous avons moins de 50 ETP nous ne sommes pas concernés par l'index ?**

Non. Pour l'index, les effectifs sont regardés au 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

Attention de vérifier au 1<sup>er</sup> mars de chaque année pour les entreprises ayant des effectifs aux alentours des 50 ETP.

Il y a une différence entre les effectifs qui servent à l'assujettissement (permet le respect de la réglementation au 1<sup>er</sup> mars de chaque année) et les effectifs pris dans le calcul (sur la période de référence identifiée).

Il faut dissocier les effectifs globaux du début des effectifs qui seront pris dans le calcul.

# Questions / Réponses

## **Q5 – L'année de référence n'est pas en année civile ?**

Il y a une possibilité de choisir une autre période de référence à condition qu'il y ait une partie de l'année précédente N-1.

Cette période de référence devra être conservée chaque année pour une meilleure comparaison. Seuls les choix des actions peuvent être modifiés.

## **Q6 - Pour les SIAE qui entrent dans les effectifs : uniquement les salariés ? le CIP ?**

Les contrats CDDI des salariés en insertion et les contrats CDD/CDI des CIP sont pris en compte.

Une association à 114 ETP avec majorité de CDDI est pris en compte pour l'index.

# Questions / Réponses

**Q7 - Pour 2025 on peut prendre de janvier à décembre 2024 ?**

Oui, pour l'index de l'année 2025 les effectifs peuvent donc être calculés sur l'année civile 2024.

**Q8 - Pour les entreprises adaptées on prend en compte les CDD Tremplin ?**

Oui, les CDD Tremplin sont pris en compte car équivalent au CDDI des SIAE.



# Conclusion

Dans la poursuite de nos engagements en faveur de l'inclusion de nos collectifs de travail sur l'année 2025 :

- nous vous proposons de nous remonter vos besoins ciblés sur cette thématique Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes : des ateliers collectifs pourront être envisagés pour vous accompagner sur l'année 2025
- Prévision d'ouvrir la thématique sur la conduite et l'animation du dialogue social, et l'amélioration de la qualité de vie au travail (réglementation CSE, les RPS...) suite aux thématiques prioritaires retenues par les SIAE/EA lors du sondage fin 2023

# Merci pour votre attention



Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DREETS)



Cofinancé par  
l'Union européenne