

# WEBINAIRE FSIF : ACTUALITÉS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – 29 JUIN 2021

# TRANSPARENCE SALARIALE (1/2)

## I Initiatives législatives au niveau national

- Index égalité professionnelle (date de 2019) : Chaque année avant le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité femmes-hommes.
- Dernières actualités sur l'Index : généralisation des dispositions relatives à l'Index adoptées en loi de financement de la sécurité sociale 2021 en prévoyant la publication de l'ensemble des indicateurs constitutifs du score global des entreprises, ainsi que des mesures de correction

## I Ce qu'a fait le Medef

- Participation aux concertations où nous avons été force de propositions
- Organisation de conférences avec la Ministre Pénicaud
- Rédaction d'un guide d'accompagnement après publication du décret
- Mise en place d'une hotline pour accompagner les entreprises dans le calcul de leur Index
- Formations auprès d'adhérents de MT et de Fédérations professionnelles

# TRANSPARENCE SALARIALE (2/2)

## I Initiative législative au niveau européen

- Proposition de directive en date du 4 Mars 2021, texte clé du programme de la Commission européenne
- Objectif de cette proposition : remédier à l'écart salarial entre hommes et femmes (14% au niveau européen)
  - en renforçant l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes en établissant des normes de transparence salariale (chap 2)
    - Transparence de rémunération pour demandeurs d'emploi ; droit à l'information pour les salariés ; informations à publier sur site internet sur les écarts de rémunération (entreprises de plus de 250 salariés); évaluation conjointe des écarts de rémunération non justifiés avec représentants des travailleurs
  - en améliorant des mécanismes d'exécution pour permettre aux travailleurs de revendiquer leur droit à l'égalité de rémunération (chap 3)
    - Défense des droits ; droit à indemnisation ; charge de la preuve..

## I Ce que fait le Medef

- Organisation de réunions avec nos adhérents
- Rédaction de la position du MEDEF (en cours)
- Echanges avec des députés européens et le gouvernement français

# GOVERNANCE DANS LES INSTANCES (1/2)

## Initiatives législatives au niveau national

- Loi Copé-Zimmermann : adoption en janvier 2011 d'un quota de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance.
- PPL Rixain : 10 ans après la loi Copé-Zimmermann, adoption à l'Assemblée Nationale à l'unanimité d'un projet de loi imposant des quotas dans les instances dirigeantes des entreprises.
  - Pour les entreprises françaises d'au moins 1000 salariés, publication chaque année d'un indicateur relatif aux écarts H/F au sein d'un vivier composé « des cadres dirigeants » + « des cadres membres des instances dirigeantes » ;
  - Publication d'un plan d'action pour permettre d'atteindre une représentation minimale de 30% à 5 ans et 40% à 8 ans du sexe sous représenté (modalités et méthodologie définies par décret) ;
  - Sanction 8 ans après l'entrée en vigueur de la loi : Si les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà de 40%, l'entreprise dispose d'un délai de 2 ans pour se mettre en conformité. La pénalité financière n'est pas automatique et peut aller jusqu'à 1% de la masse salariale. Possibilité pour l'administration de moduler la sanction financière dans des conditions définies par décret, notamment en fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts constatés dans l'entreprise en matière de représentativité entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance.

# GOVERNANCE DANS LES INSTANCES (2/2)

## I Ce qu'a fait le Medef

- Charte de la mixité du Medef (juin 2019) : Atteindre, d'ici 2023, un taux de 30 % de femmes dans les propositions de nominations de représentants des MT et fédérations au sein des instances du Medef (50% pour les personnalités élues au Conseil exécutif sur proposition du Président).
- Révision code Afep-Medef (janvier 2020) :
  - Pour rappel concernant les conseils : dès 2008, le Medef s'était prononcé en faveur de l'introduction de quotas dans les conseils d'administration par la voie du droit souple. En avril 2010, en amont de la loi, l'Afep et le Medef s'étaient ainsi engagés dans le code de gouvernance d'entreprise dit code Afep-Medef, à introduire un objectif d'au moins 40 % de personnes du sexe sous représenté au sein des conseils. Cette avancée a permis d'atteindre le quota de 40 %, dès 2016 pour les entreprises concernées par le Code, soit un an avant la date fixée par la loi.
  - Depuis janvier 2020 et afin d'accélérer la représentation équilibrée, le code Afep-Medef consacre un chapitre dédié à la politique de mixité femmes- hommes au sein des instances dirigeantes.
- Colloque pour les 10 ans de la loi Copé-Zimmermann (disponible en ligne les podcasts, un quizz sur l'égalité professionnelle et un guide sur la parité au sein des instances dirigeantes et de gouvernance)

## I Initiative législative au niveau européen

- Proposition de directive « women on Boards » rejetée en 2012, soutenue par le Parlement européen, relancée par la Commission européenne mais minorité de blocage au Conseil

# LUTTE CONTRE LE SEXISME ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN ENTREPRISE

## I Initiative législative au niveau national

- Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les entreprises dotées d'un CSE, celui-ci doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce référent doit être formé. Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent doit être désigné en plus du référent CSE.

## I Ce qu'a fait le Medef

- Organisation d'une journée de sensibilisation nationale en mai 2019 : « [Comment construire une entreprise plus performante face à l'enjeu du sexisme](#) » (colloque, ateliers, création d'un [escape game](#), rédaction d'un [guide d'accompagnement](#)).
- Organisation de formation dans les territoires sur le sujet à destination des adhérents des MT et Fédérations professionnelles.
- Signature par le Medef de la charte [CEASE](#) contre les violences faites aux femmes et de [l'initiative StOpE](#).

## I Initiative législative au niveau international et au niveau européen

- Participation à la négociation de la convention 190 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail adoptée en 2019 ; ratification par la France en cours
- Future proposition législative sur la violence et harcèlement (contenu à préciser) prévue fin 2021 ; adhésion de l'UE à la « convention dite d'Istanbul » de 2014, traité du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

# PARENTALITÉ

## Initiative législative au niveau national

- Congé de paternité : À partir du 1er juillet 2021, la durée du congé de paternité est portée de 11 à 25 jours
- Dans le cadre de la PPL Rixain : Droit au télétravail pour les salariés dans les douze semaines précédant le congé maternité si les missions le permettent

## Initiative législative au niveau européen

- Participations aux discussions sur la directive Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants adoptée en Juin 2019
  - droit à un congé de paternité de dix jours ouvrables à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur ; rémunération ou allocation équivalent à ce que le travailleur aurait reçu en arrêt maladie
  - droit individuel à un congé parental de quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans ; rémunération ou allocation définie par l'État membre ou les partenaires sociaux
  - droit de prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an