



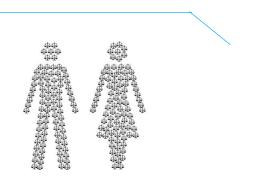
Farida EL KHANTOUCHE



Séverine REBOULLET



# Index Femmes/Hommes





Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes





- 1972 année où l'égalité salariale est inscrite dans le Code du Travail,
- une femme touche 9% de moins qu'un homme à âge et poste identiques selon le ministère,
- l'écart monte à 25% tous postes confondus,
- o pour un temps plein, une femme gagne en moyenne 18,6% de moins qu'un homme selon l'Insee

# Etude IFOP par le ministère du Travail - Novembre 2018 :

55%

des Français jugent «
tout à fait prioritaire » la
mise en place de
l'égalité salariale réelle
pour un poste
équivalent.

constatent que les femmes ont moins de chance que les hommes de progresser dans les entreprises.

regrettent que les femmes gagnent un salaire inférieur à celui des hommes.

74%



- un outil d'évaluation
- permettant d'apprécier l'effort consenti par les entreprises pour l'égalité salariale femmes-hommes
- permettant de noter les entreprises sur 100 points en fonction de nombreux critères

- o un guide pratique
- pour permettre aux entreprises de réduire les écarts de rémunération



# Une obligation de résultats et non plus une obligation de moyens

Une mesure: 5 indicateurs

Une transparence : publication des résultats sur le site des entreprises

Cinq actions correctives : chaque entreprise a 3 ans pour faire le rattrapage salarial

Un contrôle : si le rattrapage n'est pas réalisé l'entreprise peut être sanctionnée jusqu'à 1% de sa

masse salariale



L'index égalité se compose de 5 indicateurs permettant d'obtenir une note sur 100 :

1- Ecarts de rémunération de base & variable + primes individuelles	40 %	de 0 à 40 points
2- Ecarts de répartition des augmentations individuelles	20 %	de 0 à 20 points
3- Ecarts de répartition des promotions	15 %	de 0 à 15 points
4- % de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15 %	de 0 à 15 points
5- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	10 %	de 0 à 10 points
Total	100 %	de 0 à 100 points

Les PME entre 50 et 250 salariés ne mesureront que 4 indicateurs et les PME de moins de 50 salariés ne sont pas concernées par l'index.



La mise en place de l'index de l'égalité femmes-hommes s'effectue de façon progressive en fonction du nombre de salariés de l'entreprise :

Effectif de l'entreprise	Date de publication de l'index
plus de 1 000 salariés	1er mars 2019
plus de 250 salariés	1er septembre 2019
plus de 50 salariés	1er mars 2020

L'index, une fois calculé, doit être publié sur le site internet de l'entreprise.

En cas de non publication ou en cas de notre inférieure à 75 sur 100, l'entreprise, en l'absence d'actions correctives, risque une sanction financière jusqu'à 1% de sa masse salariale.

### La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables

- Pour avoir 40 points => l'entreprise doit atteindre 0 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables.
- L'indicateur compare :
  - les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, incluant les primes de performance et les avantages en nature. (exclues : les primes liées aux conditions de travail (prime de nuit, heures supplémentaires...) et les primes de départ et de précarité).
  - les postes par rapport à la classification de branche ou une classification agréée par le ministère et à défaut les 4 catégories suivantes : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.
  - Les tranches d'âge : moins de 30 ans / 30 à 40 ans / 40 à 50 ans / plus de 50 ans







# 2ème indicateur : La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes

- Pour 20 points : le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près ou à 2 personnes près.
- L'objectif est d'inciter les managers à récompenser celles et ceux qui le méritent et non pas uniquement ceux qui le demandent, souvent des hommes.
- Une entreprise peut calculer cet indicateur sur 3 ans si cela correspond à sa politique RH

## 3ème indicateur : La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes

- Pour **15 points** : le maximum de points est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près.
- Une entreprise peut calculer cet indicateur sur 3 ans si cela correspond à sa politique RH (dans ce cas, l'entreprise calculera cet indicateur en 2020 sur les années 2017 à 2019 et en 2021 sur les années 2018 à 2019).
- Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, ces 2 indicateurs n'en formeront qu'un seul et pourra être calculé sur un an ou les 2 ou 3 dernières années. 35 points

4<sup>ème</sup> indicateur : Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence

- Rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006
- Pour 15 points : La totalité de la note sera attribuée à une entreprise qui accorde une augmentation aux femmes revenant d'un congé maternité.
- Attention, si une salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point ne sera accordé à l'entreprise pour ce critère.

5ème indicateur : Au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations – Pour 10 points





## Les partenaires sociaux

- ont tous les détails des résultats de l'entreprise,
- o peuvent bénéficier d'expertises financées par l'employeur à l'appui de la consultation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### L'Inspection du Travail

- renforcement (X4) des contrôles sur l'égalité salariale :
  - 7 000 par an pour les entreprises de plus de 250 salariés,
  - o 30 000 pour celles de 50 à 249 salariés.





- D'image avec la publication chaque année de la note de l'index,
- Financières proportionnelles aux résultats de l'entreprise (jusqu'à 1 % de sa masse salariale) :

Effectif de l'entreprise	Application de pénalités financières
plus de 1 000 salariés	1er mars 2022
plus de 250 salariés	1er mars 2022
plus de 50 salariés	1er mars 2023

### Objectif 2022

Les entreprises qui n'auraient pas atteint des résultats satisfaisants au 1er mars 2022 risqueront une sanction annuelle jusqu'à 1% de la masse salariale.

### Délai supplémentaire pour les petites entreprises

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, la sanction sera applicable à compter du 1er mars 2023. La DIRECCTE pourra par ailleurs décider de donner un an supplémentaire dans certains cas, notamment pour les petites entreprises. La sanction sera notamment proportionnelle aux efforts fournis par l'entreprise depuis 3 ans.



Le délai de 3 ans avant l'application de pénalités financières doit permettre aux entreprises de mettre en place des mesures correctrices



### 1er Mars 2019

Publication impérative pour les 1400 entreprises de plus de 1000 salariés de la note de leur index.

### **Juillet 2019**

Les indicateurs pourront être calculés de façon automatique via les logiciels de paie.

# 1er Septembre 2019

Publication de la note globale 2018 pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés. Accompagnement pédagogique possible dès aujourd'hui.

### 1er Mars 2020

Publication impérative de la note globale 2019 pour toutes les **entreprises de plus de 50 salariés.** Accompagnement dès 2019.

### 1er Mars 2022

masse salariale.

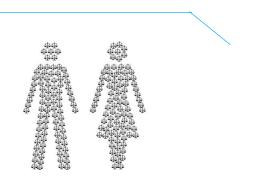
Les entreprises de plus de 250 salariés qui n'auraient pas atteint l'objectif seront passibles de pénalités financières, jusqu'à 1 % de la

### 1er Mars 2023

Toutes les entreprises qui n'auraient pas atteint l'objectif seront passibles de pénalités financières, jusqu'à 1 % de la masse salariale.



# Index Femmes/Hommes





Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes





• La législation a élargi le champ de l'infraction pénale du harcèlement sexuel, avec la prise en compte des agissements à connotation sexiste.

L'objectif est donc de sensibiliser les entreprises et les salariés à la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes



- Depuis le 1er janvier 2019, le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, sous la forme d'une résolution adoptée, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.
- Ce référent bénéficie d'une formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.
- La formation est prise en charge par l'employeur.
- Depuis le 1er janvier 2019, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.





• Les employeurs doivent afficher ou informer par tout moyen les salariés de la nomination des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes.



 Pour rappel, dans les entreprises de 20 salariés et plus, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes







- Validation des données entrantes de calcul de l'index
- Analyse des indicateurs composant l'index
- Accompagnement à la communication auprès des collaborateurs
- Accompagnement à la communication auprès des membres du CSE et/ou RH
- Accompagnement à la réalisation du plan d'actions proposé lors de l'analyse des indicateurs de l'index

- Formation des nouveaux référents CSE et RH :
  - Intra ou inter
- Accompagnement à la communication auprès des managers/collaborateurs/CSE
  - Affichage et plan de communication
  - Sensibilisation en présentiel ou webinaire
- Mise à disposition d'une application de sensibilisation sur le sexisme au travait



# Dates à retenir

- Paris Montaigne : 20/03/19, 10/04/19 et 18/04/19
- O Gennevilliers: 26/03/19
- Lyon: 21/03/19, 25/03/19, 12/04/19 et 16/04/19
- Un binôme de 2 formateurs spécialisés :
  - o un membre du CSE
  - un expert RH



Séverine REBOULLET



Farida El KHANTOUCHE

# Programme de formation

Ce programme peut s'adapter au plus près de vos besoins (durée, objectifs...).



- Appréhender les concepts
  - Identifier les concepts de l'échelle du sexisme : du sexisme bienveillant au harcèlement sexuel et aux violences sexuelles
  - Savoir caractériser les faits : c'est/ ce n'est pas...
  - · Connaître le cadre légal et ses dernières évolutions
  - En matière de traitement des violences sexistes et sexuelles
  - En matière de prévention ester ses connaissances et ancrer les points clés
- ) Savoir détecter et identifier
  - Les violences au travail
  - Les stéréotypes sexistes
  - Les formes de sexisme
  - Le harcèlement sexuel
- (3) Identifier et mobiliser les acteurs
  - Les acteurs internes
  - Les acteurs externes
- (4) Traiter les violences sexuelles et sexistes
  - Ecouter la victime
  - Sécuriser la situation
  - Procéder à une enquête interne d'analyse de la situation
  - Traiter la situation une fois les faits avérés
  - Sanctionner les auteurs
  - Communiquer et prendre en charge l'ensemble du collectif de travail concerné
     Gérer « l'après »
- 5) Prévenir et communiquer sur la thématique du sexisme et du harcèlement dans l'entreprise
- 6 Cas pratique

Agrément CSE



