DIRECCTE de Normandie

76

Unité départementale

Rappel de la règlementation Etat des lieux en Seine-Maritime

Mathilde MENELLE Responsable de la cellule chargée de l'animation, du suivi et de l'appui à la négociation collective DIRECCTE Normandie Unité départementale de Seine-Maritime

Les outils au service de l'égalité professionnelle

Présentation de la cellule chargée de l'animation, du suivi et de l'appui à la négociation collective

Innovation au sein de l'UD 76 créée depuis janvier 2019

Missions

- Enregistrement des accords déposés
- Construction d'un diagnostic partagé sur l'effectivité du droit
- Appui aux agents de contrôle
- Animation de l'Observatoire départemental du dialogue social
- Appui aux membres de l'Observatoire et aux partenaires sociaux

Bilan

- Construction d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle avec les agents de contrôle
- Vérification du droit conventionnel dans les entreprises
- Sensibilisation et accompagnement des entreprises par l'animation d'ateliers

Rappel du contexte général de l'égalité professionnelle

A caractéristiques professionnelles comparables, l'écart salarial s'élèverait à 9 %.

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 »

❖ Malgré le fait que l'égalité professionnelle soit inscrite dans les textes de 1946, les inégalités et notamment salariale entre les femmes et les hommes persistent.

En 2017, les femmes gagnent 24% de moins que les hommes
(salaire annuel moyen selon Insee, Femmes et hommes, l'égalité en question, Édition 2017)

❖ Le sujet est au cœur de l'actualité :
- Priorité du gouvernement
- Renforcement de l'action de notre ministère : priorité du plan d'action régional

À temps de travail équivalent,
les disparités salariales entre femmes et hommes représentent
– 5 700 € en Seine-Maritime, ainsi les femmes perçoivent, en moyenne,
79 % du salaire de leurs homologues masculins (Source : Insee, déclarations annuelles des données sociales 2015)

Les dispositions du code du travail en matière d'égalité professionnelle

Principes
Obligation de négociation
Obligation d'être couvert par un accord ou plan d'action
La lutte contre les discriminations

Le contenu de l'accord ou du plan

1

Etablir un diagnostic :

→ via la Base de données économiques et sociales (BDES)

- Décret du 29 septembre 2017
- Article L2312-18 du code du travail

- Etablir les objectifs de progression
- Les actions permettant de les atteindre
- Avec des indicateurs chiffrés

2

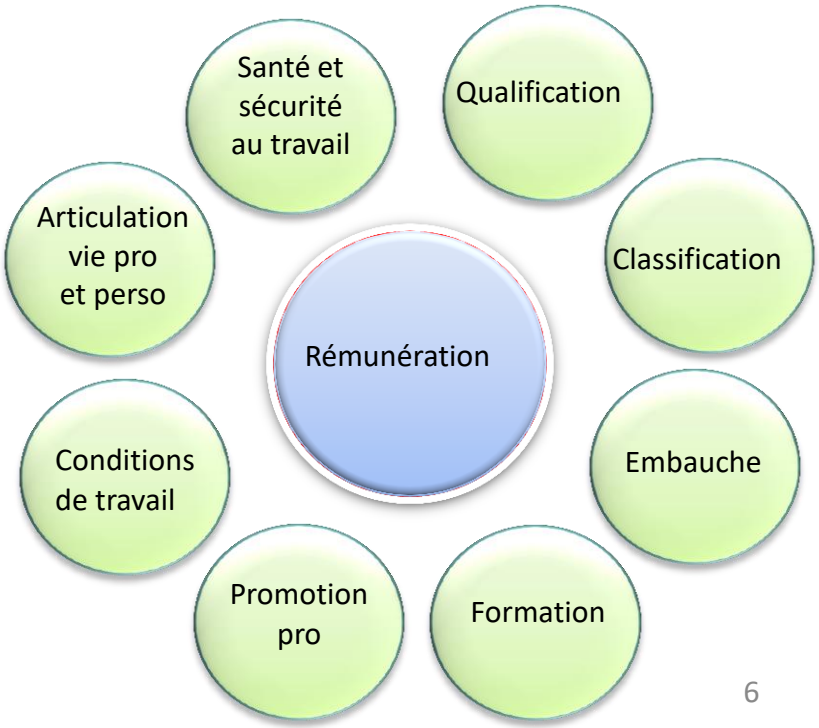
Choisir des domaines d'action (au nombre de 9)

- Article L2312-36 du code du travail
- Article R2242-2 du code du travail

L'entreprise doit choisir:

- 3/9 domaines pour les – 300 salariés
- 4/9 domaines pour les 300 et +

La rémunération effective est obligatoire dans le choix des ¾ domaines !



Plateforme dépôt accords ou plans d'actions pour les entreprises

https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/

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.

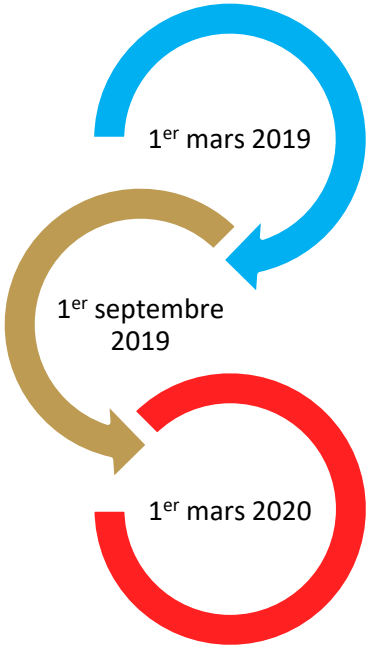
- L’index:

  - **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
  - **Décret n°2019-382 du 29 avril 2019 :** Pénalités sur les obligations de moyens

Un nouvel outil : l'index de l'égalité

- Pour en finir avec les écarts de salaire injustifiés entre les femmes et les hommes, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel oblige les entreprises à des résultats, avec un outil pratique pour faire progresser les entreprises : l'Index de l'égalité Femmes-Hommes.

Le calendrier :



Publication des résultats 2018 pour les entreprises de 1000 salariés et plus

Publication des résultats 2018 pour les entreprises de plus 250 à moins de 1000 salariés

Publication des résultats 2019 pour toutes les entreprises de 50 à 250 salariés

Les mesures de publicité et de correction

Site internet
CSE - Inspection du travail
Mesures de correction
Sanctions

L’accompagnement proposé par le ministère du travail et les Direccte

Calculateur-simulateur en ligne

Foire aux questions

Référents égalité

Accompagnement des entreprises : ateliers et hotline à compter de début 2020

Information sur les violences sexistes et sexuelles

Agissements sexistes: 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.

Pour prévenir les violences sexistes et sexuelles :

- Obligation d'information renforcée pour l'employeur qui doit informer par tout moyen :
  - Du texte de l'article 222-33 du code pénal
  - Des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel
  - Des coordonnées des autorités et services compétents (D 1151-1)

- Désignation d'un référent dans les entreprises d'au moins 250 salariés (L1153-5-1)

Agression sexuelle: Atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

- Désignation d'un référent parmi les membres du CSE (L2314-1)
  - Interlocuteur privilégié des salariés confrontés à des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.
  - Mise en œuvre du droit d'alerte.

Harcèlement sexuel: Propos ou comportements à connotation sexuelle.

Cliquez pour accéder au guide pratique et juridique « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner » édité en mars 2019

Merci de votre attention !

Pour nous contacter: norm-UD76.ega-pro@direccte.gouv.fr