



PRÉFET DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Le 7 octobre 2015 – Dossier de presse – Signature convention Etat Pôle Emploi

3^e édition de la Semaine de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – 2015

Historique

La 1^{ère} édition de la semaine de l'égalité professionnelle a été organisée par le Ministère des Droits des femmes au mois d'octobre 2013 sur l'ensemble du territoire français.

Une prise de conscience collective était nécessaire au regard des chiffres (cf chiffres-clés 2015) : 19 % d'écart de rémunération dans le secteur privé et semi-public ; entre 15 et 22% d'écart de rémunération dans les 3 fonctions publiques ; 80 % des salariés à temps partiels sont des femmes ; seuls 12% de métiers mixtes...Pour ces raisons, les entreprises, collectivités territoriales, les associations ont été invitées à s'engager sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes autour d'initiatives nationales et locales.

La 3^{ème} édition de la semaine de l'égalité professionnelle du 5 au 9 octobre 2015

La 3^{ème} édition de l'égalité professionnelle réunit une centaine de manifestations sur l'ensemble du territoire. Une carte interactive reprend ces différents événements à l'adresse suivante : https://www.google.com/maps/d/edit?mid=z9oTPGgTF_tl.kSBXcjP3zZ3s

I- Les thématiques

L'insertion professionnelle des femmes et l'entrepreneuriat

- **La convention interministérielle pour les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2013-2018)** continue d'être déclinée au niveau territorial. **En région Centre – Val de Loire, elle a été signée le 13 novembre 2013.**
- **L'accord cadre national entre Pôle emploi, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes**, a été signé le 28 juin 2015. Un premier bilan intermédiaire sera réalisé le 3 décembre 2015. Cet accord-cadre est un levier important, dont la déclinaison dans toutes les régions et départements reste à assurer. La pleine intégration de la dimension égalité professionnelle par le service public de l'emploi régional et départemental, est en effet essentielle.

- La déclinaison territoriale du **plan interministériel pour l'entrepreneuriat au féminin** mobilisant les partenaires (Conseils régionaux, CDC, BpiFrance, réseaux consulaires, banques..) permet de soutenir la création ou la reprise d'entreprises par des femmes. A l'exception d'une région, l'ensemble des Plans d'action régionaux (PAR) ont été signés. Le budget total est de 6 milliards d'euros. **En région Centre – Val de Loire, il a été signé le 19 décembre 2014.**
- La convention entre l'Etat et France active portant réforme du Fonds solidaire de garantie pour l'entrepreneuriat féminin et l'insertion (FOGEFI) a été signée le 31 août. Cette réforme fait notamment évoluer le **Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF)** en augmentant le plafond de 27.000 à 45.000 euros. Les affiches et les nouveaux dépliants FGIF sont en cours de préparation (date de routage à préciser de façon imminente).
- La **3^e édition de la semaine de la sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin** sera organisée du 7 au 12 mars 2016.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- **Dans le Programme opérationnel national (PON) FSE, l'action spécifique sur la mixité des métiers, l'égalité professionnelle et l'articulation des temps de vie**, se chiffre à 30 M€ sur la période 2014-2020 : 5 M€ au niveau national, 25 M€ au niveau déconcentré. La programmation est réalisée à partir d'un appel à projet au niveau national et d'appels à projets régionaux, sur la base d'un appel à projet type adaptable aux caractéristiques territoriales. A ce stade, au niveau national, 10 projets ont été reçus et 6 projets retenus pour un montant de 1,5 M€ (FACE, CGT, OPCALIA, FETE -Femmes Egalité Emploi-, AFT – Transports-, FAF-TT). **En région Centre – Val de Loire, l'appel à projet a été lancé en mars 2015.**
- Le Comité de pilotage des **Territoires d'excellence** du 23 septembre 2015 a acté, à partir de l'évaluation finale réalisée, la généralisation de cette expérimentation mise en place en 2012. A compter de 2016, l'ensemble des régions seront donc entrées dans cette démarche intégrant deux volets sur l'effectivité du droit et l'égalité professionnelle et sur la mixité professionnelle.
- Le **palmarès de la féminisation des instances dirigeantes** sera publié le 8 octobre ; par ailleurs un état des lieux de la progression du nombre de femmes administratrices dans les conseils d'administration des entreprises de plus de 500 salariés et ayant un CA de plus de 50 millions d'euros, sera également présenté (pour rappel, ces sociétés doivent avoir 40% de femmes parmi les administrateurs à compter du 1^{er} janvier 2017, date à laquelle les sanctions commenceront à s'appliquer).
- **Le réseau des entreprises pour l'égalité** lancé le 24 juin dernier, se réunira de nouveau lors de la semaine de l'égalité professionnelle afin d'échanger sur la gestion des viviers et la promotion des femmes. Ce réseau intègre les 120 premières entreprises françaises cotées - dont les 29 entreprises déjà conventionnées avec l'Etat- et les entreprises labellisées.
- **Le rapprochement des labels Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et Diversité** a démarré : le cahier des charges et le dossier de candidature pour les entreprises de plus de 50 salariés, disposant d'un tronc commun, a été lancé en septembre 2015. Ces mêmes documents à destination des trois fonctions publiques, seront présentés en commission du label Egalité professionnelle le 9 octobre 2015.

Pour rappel, au 2 octobre 2015, 54 organismes sont labellisés, représentant 727 153 salariés.

La mixité des métiers

- Après le lancement par le Gouvernement le 6 mars 2014 d'une **plateforme d'actions pour la mixité des métiers** avec une trentaine de partenaires, dont des régions, des fédérations professionnelles, des OPCA et des entreprises, dix plans d'action mixité doivent être mis en place dans des secteurs identifiés comme non mixtes et porteurs d'emploi, tels que les métiers de l'enfance, du grand âge, les services à la personne, la sécurité, le bâtiment, l'énergie, les transports et le développement durable/ les métiers verts.
 - o Dans un premier temps, l'accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour l'autonomie (2014-2016) a été signé le 27 mars 2014 par les ministres en charge de l'emploi, des droits des femmes et par les fédérations professionnelles. Il constitue la première action du plan des métiers de l'autonomie (qui concerne le secteur des services et établissements sociaux et médico-sociaux) et intègre une dimension mixité dans son action 6.
 - o Un plan sectoriel dans le secteur des transports a été lancé le 16 juillet 2014 avec une grande campagne de communication et de sensibilisation sur la mixité des métiers, avec pour objectif de sensibiliser l'ensemble de la population concernée par cette thématique.
 - o Un plan a été signé dans le secteur du bâtiment avec la CAPEB, le 2 juin 2015.
 - o De nouveaux plans seront signés en octobre : avec la Fédération du Service aux particuliers (FESP) le 7 octobre ; dans le secteur du numérique (date à préciser en octobre).

II- Les outils de l'égalité professionnelle dans les entreprises

1. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Première loi cadre pour les droits des femmes, elle définit les objectifs d'une politique intégrée de l'égalité, associant des mesures spécifiques et la prise en compte transversale des enjeux de l'égalité dans toutes les politiques publiques.

L'obligation annuelle de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes pour les entreprises de 50 salariés s'effectue dans une seule et unique négociation.

Le rapport sur la situation de l'entreprise (RSE) pour les entreprises jusqu'à 299 salariés, et le rapport de situation comparée (RSC) pour les entreprises de 300 salariés et plus, doivent analyser les écarts de situation des femmes et des hommes et les écarts de salaire et de déroulement de carrière des femmes et des hommes en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers

L'accès aux marchés publics des entreprises est désormais conditionné aux obligations de négociation sur l'égalité professionnelle. Cette exigence s'applique aux marchés publics, aux contrats de concession de travaux publics, aux contrats de partenariats et délégations de services publics conclus depuis le 1er décembre 2014.

L'évaluation par l'employeur des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs doit prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Les fonds de la formation professionnelle peuvent être mobilisés pour la « *promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». L'objectif est d'atteindre d'ici 2025 un tiers de métiers mixtes (contre 12% à l'heure actuelle).

La négociation de branche sur l'égalité professionnelle est renforcée, afin de réduire les inégalités dans les branches professionnelles. Sont prévues une négociation quinquennale de branche sur les classifications, une négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle et une négociation annuelle de branche sur la réduction des écarts de rémunération.

La représentation équilibrée au sein des conseils d'administration et des postes de cadres dirigeants de la fonction publique est avancée de 2018 à 2017 pour le taux de 40% de femmes dans les CA des sociétés non cotées et pour l'obligation de compter 40% de femmes dans les flux de nominations aux postes de cadres dirigeants de l'Etat.

L'obligation de compter 40% de femmes au sein des CA des entreprises de 250 à 499 salariés ayant un chiffre d'affaires de plus 50 millions d'euros doit être atteinte en 2020.

La loi prévoit 21 mesures réglementaires, dont le taux d'application est aujourd'hui de 95,24 % : ont notamment été publiés le décret relatif à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepape), le décret relatif à l'expérimentation du versement en tiers payant du complément de libre choix du mode de garde, le décret relatif à l'utilisation à titre expérimental des droits affectés sur un compte épargne-temps pour financer des prestations de service à la personne, les décrets relatifs à l'expérimentation du renforcement des garanties contre les pensions alimentaires impayées et l'arrêté fixant la liste des départements dans lesquels l'expérimentation se déroule. Par ailleurs, trois projets de loi d'ordonnance, en application des articles 74 II, 76 I et 76 II, ont été publiés le 2 août 2015 au Journal officiel, relatifs à la parité, respectivement, dans les autorités administratives indépendantes, les ordres professionnels et les conseils d'administration des mutuelles. Enfin, un projet d'ordonnance relatif au rescrit en matière d'égalité professionnelle entre les femmes est actuellement en cours et sera promulgué avant le 20 décembre 2015.

2. La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

A compter du 1^{er} janvier 2016, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, publiée au Journal officiel du 18 août 2015, modifie plusieurs dispositifs en vigueur (les informations suivantes sont reprises sur le site www.egapro.fr ; par ailleurs, le site sera actualisé au fur et à mesure de la publication des décrets en Conseil d'Etat) :

a. L'intégration des données du RSC et du RSE dans la base de données unique :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes bénéficie maintenant d'une rubrique dédiée dans la « base de données unique » - qui remplace le Rapport de situation comparée (RSC)
- l'article L. 2323-8 du code du travail précise que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit concerner le diagnostic et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise pour les 9 domaines d'action : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail,

rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ont été ajoutés l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, ainsi que l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise

b. La consultation du Comité d'entreprise

Il existe trois consultations annuelles du Comité d'entreprise sur :

- 1° les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° la situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi. Cette consultation porte, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

c. L'obligation de négocier

- la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de la vie au travail a lieu chaque année. Elle devient triennale dans les entreprises dotées d'un accord, ou à défaut, d'un plan d'action, si un accord d'entreprise en ce sens a été signé par les organisations syndicales représentatives ;
- elle porte sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois et s'appuie sur les données contenues dans la base de données unique de l'article L. 2323-8 du code du travail ;
- en l'absence d'accord prévoyant les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle :
 - o l'employeur doit établir un plan d'action ;
 - o la négociation annuelle sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

La sanction en cas d'absence d'accord ou de plan est maintenue en l'état.