Mouvement des Entreprises de France
L'Académie

# Egalité professionnelle, où en sommes-nous ?

Mouvement des Entreprises de France
L'Académie

# INTRODUCTION

- **Pia Voisine :** Directrice Adjointe, Direction des relations sociales et politiques de l'emploi, Pôle social
- **Florian Colombi :** Chargé de mission, Direction des relations sociales et politiques de l'emploi, Pôle social
- **Inès Fontelas :** Chargée de mission égalité, diversité et inclusion, Pôle Juridique, Ethique, Gouvernance et RSE

# THÈMES ABORDÉS

- Les règles en vigueur en matière d’égalité professionnelle
- Bilan de l'application des règles
- Les évolutions de la réglementation à envisager/ anticiper
- Questions-réponses

Mouvement des Entreprises de France
L’Académie

# Les règles en vigueur en matière d'égalité professionnelle

# LES DISCRIMINATIONS INTERDITES

- Interdiction de discriminer en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse :
  - Dans les offres d'emploi / comme critère de recrutement
  - Pour une embauche, mutation, résiliation ou refus de renouvellement le contrat de travail
  - Pour toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation
  - Articles L. 1132-1 et L.1142-1 du Code du travail
- Principe d'obligation générale d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
  - Pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur assure l'égalité de rémunérations entre femmes et hommes
  - Article L. 3221-1 du Code du travail
- Sanctions du non-respect du principe d'égalité :
  - Nullité des actes ; potentiellement droit à un rappel de salaires et à des D&I
  - Article L.3221-7 du Code du travail

# MESURES CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

- Agissements sexistes
  - Introduction dans le code du travail par la loi du 17 août 2015
  - Interdiction des agissements sexistes en entreprise
  - Définition : Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant
  - Articles L.1142-2-1 du Code du travail
- Harcèlement sexuel
  - Aucun salarié ne doit subir des faits :
    - soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante
    - Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers
  - Obligation de l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner
  - Article L.1153-1 et L.1153-5 du Code du travail
- Clauses obligatoires dans le règlement intérieur (>50 salariés)
  - Rappel des dispositions relatives aux harcèlements sexuel et aux agissements sexistes prévues par le CDT
  - Article L.1321-1 et L.1321-2 du Code du travail
- Webinaire à venir de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles au travail : le 23/11/2023

# OBLIGATION DE TRANSMISSION D'INFORMATION PAR L'EMPLOYEUR SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

- Information/Consultation annuelle du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (>50 salariés)
  - Portant notamment sur l'égalité professionnelle et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises sans accord égalité
  - Obligation de mettre à disposition :
    - les infos et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée F/H au sein de l'entreprise
    - l'accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, du plan d'action élaboré par l'employeur
    - l'assistance de l'expert-comptable, rémunéré par l'entreprise, au titre de cette consultation générale
  - Article L.2312-26 du Code du travail
- Insertion des informations dans la BDESE sur l'égalité professionnelle (>50 salariés)
  - Présence des informations sur les indicateurs relatifs à l'égalité, leur méthodologie et leur contenu
  - Communication impérative dans la BDESE des informations relatives à l'index
  - Article L. 2312-18 du Code du travail
- Obligation d'affichage des dispositions du CDT relative à l'égalité de rémunération H/F
  - Sur les lieux du travail et dans les locaux d'embauche
  - Affichage remplaçable par une communication, aux personnes ayant accès aux lieux de travail et aux candidats
  - Pénalité (amende) prévue en cas de non-respect de cette obligation
  - L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-2 et R.3222-3 du Code du travail

# LES OBLIGATIONS RELATIVES A LA MISE EN PLACE DE PLAN D'ACTION (1/4)

- **Négociation périodique sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail**
  - Obligation d'«engager» une négociation sur l'égalité professionnelle portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail
  - Périodicité :
    - soit annuelle (par défaut)
    - soit établie par accord collectif sur une période d'au plus 4 ans
  - Champ d'application :
    - les entreprises constituées d'une ou plusieurs sections syndicales et dans lesquelles au moins un délégué syndical est désigné (donc >50 salariés)
    - ou des entreprises <50 salariés dès lors qu'un membre de la délégation élue du personnel au CSE désigné en qualité de délégué syndical
  - Article L. 2242-1 du Code du travail
- **Négociation périodique sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**
  - Sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
  - Mêmes règles d'application (champ d'application, périodicité..)
  - Article L.2242-15 du Code du travail

# LES OBLIGATIONS RELATIVES A LA MISE EN PLACE DE PLAN D'ACTION (2/5)

## Contenu de l'accord collectif sur l'égalité femmes-hommes :

- Possibilité de fixer le contenu de la négociation par un accord d'adaptation, à condition de porter au moins sur :
  - les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
  - les objectifs de progression portant sur la rémunération effective et les actions permettant de les atteindre
  - les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre
- Règles supplétives : en l'absence d'accord d'adaptation, contenu minimum impératif prévu par le Code du travail
- Définir les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle, notamment en matière :
  - de suppression des écarts de rémunération
  - d'accès à l'emploi
  - de formation professionnelle
  - de déroulement de carrière
  - de promotion professionnelle
  - de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel
  - de mixité des emplois
  - le maintien de l'assiette de cotisation retraite pour les salariés à temps partiel
- Article L. 2242-17 du Code du travail

# LES OBLIGATIONS RELATIVES A LA MISE EN PLACE DE PLAN D'ACTION (3/5)

- Contenu de l'accord collectif sur l'égalité femmes-hommes :
  - Fixation des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre (portant sur au moins 3 domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur 4 domaines d'action, pour les entreprises de 300 salariés et plus) sur :
    - l'embauche
    - la formation et la promotion professionnelle
    - la qualification
    - la classification
    - les conditions de travail
    - la sécurité et la santé au travail
    - la rémunération
    - l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
  - Objectifs et actions accompagnés d'indicateurs chiffrés
  - Article R. 2242-2 du Code du travail

# LES OBLIGATIONS RELATIVES A LA MISE EN PLACE DE PLAN D'ACTION (4/5)

- Mise en place d'un plan d'action en matière d'égalité à défaut d'accord collectif
  - Etablir unilatéralement, chaque année, un plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, fixant des objectifs de progression et des mesures permettant de les atteindre :
    - Evaluation par l'employeur des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée
    - Détermination des objectifs de progression et des actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre
    - Objectifs et actions accompagnés d'indicateurs chiffrés
    - Plan d'action transmis à la Dreets et au greffe du CPH avec le PV de désaccord dans les entreprises d'au moins 300 salariés
  - Information des salariés sur le contenu du plan d'action en matière d'égalité professionnelle (ordre public)
  - Article L.2242-3 du Code du travail
- Pénalité pour inexécution des obligations liées à la mise en place du plan d'action
  - Pénalité financière de 1 % sur les rémunérations soumises aux cotisations pour les entreprises de ≥ 50 salariés :
    - En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, de plan d'action
  - Article L. 2242-8, L2242-3 et D. 1142-8 du Code du travail

# LES OBLIGATIONS RELATIVES A LA MISE EN PLACE DE PLAN D'ACTION (5/5)

- Obligation de représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises (loi Rixain)
  - Champ d'application : entreprise employant au moins 1 000 salariés, sur trois exercices consécutifs
  - Nécessité d'atteindre au moins 30 % de femmes à compter du 1er mars 2026, 40 % à compter du 1er mars 2029
  - En cas de non-respect, 2 ans pour se mettre en conformité
  - A l'issue d'un délai de mise en conformité de 2 ans :
    - si les résultats toujours en dessous, possible pénalité financière d'un montant de 1 % des rémunérations et gains versés aux salariés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai
    - application de la pénalité à compter du 1er mars 2031
  - Article L.1142-11, L.1142-12 et L.1142-13 du Code du travail

# LES INSTRUMENTS DE MESURES DES INEGALITES (1/2)

## Index égalité professionnelle

- Promulgué le 5 septembre 2018 par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de calculer et publier l'index égalité, chaque année, avant le 1er mars, sur le site internet de l'entreprise (ou par tout moyen aux salariés)
- Note sur 100, calculée à partir de quatre critères (pour les entreprises de 50 à 250 salariés) et cinq critères (>250 salariés) :
  - la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge (40 points)
  - la même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes (20 points)
  - la même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes (15 points)
  - l'augmentation de salaire garantie au retour de congé maternité (15 points)
  - la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)
- Article L.1142-8 du Code du travail

Mouvement des Entreprises de France
L'Académie

# LES INSTRUMENTS DE MESURES DES INEGALITES (2/2)

- Index égalité professionnelle
  - Information du CSE et de la Dreets
  - Conséquences d'un index inférieur à 75/100 :
    - Délai de correction des écarts : délai de 3 ans pour se mettre en conformité
    - Si valeur d'au moins 75 points acquise pendant cette période de 3 ans, un nouveau délai de 3 ans est accordé, à compter de l'année où est publié un résultat à nouveau inférieur à 75.
  - Article L1142-10 du Code du travail
  - Des pénalités pouvant atteindre 1 % de la masse salariale prévues si :
    - Note minimale de 75 pts pas atteinte au bout de 3 ans à partir de la 1ère publication
    - Absence de publication de l'index par l'entreprise
  - Article L1142-10 du Code du travail, D. 1142-6 et D. 1142-8 du Code du travail
- Publication des écarts éventuels de représentation F/H parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes
  - Obligation issue de la loi Rixain, du 24 décembre 2021
  - Publication chaque année au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente
  - Mis à disposition du CSE dans la BDESE

# LE LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE

- Créé en 2004, il vise à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur privé ainsi que dans la fonction publique en reconnaissant l'exemplarité des pratiques d'un organisme.
- La structure candidate est soumise à un audit d'évaluation, conduit par AFNOR Certification. Il existe 2 cahiers des charges pour le secteur privé (moins de 50 salariés et plus de 50 salariés).
- L'évaluation se fait sur plusieurs critères :
  - les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ;
  - la gestion des ressources humaines et le management ;
  - l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.
- S'il répond aux critères du cahier des charges, le dossier est soumis à la validation d'une commission de labellisation Égalité professionnelle. Cette commission de labellisation est composée de trois collèges :
  - des représentants de l'État ;
  - des syndicats de salariés ;
  - des organisations patronales.
- Attribué pour une durée de 4 ans, le maintien et le renouvellement du label sont soumis à une procédure de contrôle intermédiaire (audit de suivi) dans une démarche d'amélioration continue.

- Support de présentation du label et page dédiée sur le site internet de l'AFNOR.

Mouvement des Entreprises de France
L'Académie

# Bilan de l'application des règles

# LES DONNEES SUR L'EGALITE SALARIALE

- Amélioration des chiffres relatifs à l'égalité salariale :
  - Dans les PME/TPE en 2022, augmentation moyenne des salaires non-cadre légèrement plus forte pour les femmes (5,66 %) que pour les hommes (5,35 %), constituant un « léger effet de rattrapage »
  - Ecart salarial moyen F/H de 2,6 %, vs 3,7 % en 2022 30% des entreprises consacrent une enveloppe de rattrapage d'écarts salariaux F/H en 2023
  - Progression de la part de femmes sur les niveaux les plus élevés progresse en 2023, avec 27 % de femmes parmi les cadres supérieurs (contre 25 % en 2022)
  - Sources : Etude Cercle Perspectives (avril 2023) ; Etude du Cabinet Deloitte

# LES DONNEES SUR L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

## Index égapro : Amélioration des résultats des entreprises

- Résultats de l'index en constante progression depuis sa mise en place
- Désormais un outil de la vie quotidienne des entreprises
- En 2023, publication par 72 % des entreprises concernées de leur note (au 1er mars), en forte augmentation par rapport aux années précédentes (61 % en 2022 et 2021 et 54 % en 2020).
- Augmentation de la note moyenne déclarée par les entreprises, s'établissant à 88/100 en 2023, contre 86/100 en 2022 (+ 4 points depuis 2020)
- Augmentation de la note moyenne des entreprises >1 000 salariés d'environ 7 points entre 2019 (82,9) et 2023 (89,7)
- Seulement 2 % des entreprises ont une note de 100/100 et 77 entreprises ont à date une note inférieure à 75 points depuis 2020 (entreprises pouvant faire l'objet d'une sanction en 2023)
- Sources : « Les résultats de l'index de l'égalité professionnelle 2023 » sur le site du gouvernement et le communiqué sur le site du Ministère du travail

# LES DONNEES SUR LA REPRESENTATION EQUILIBREE AU SEIN DES INSTANCES DIRIGEANTES (LOI RIXAIN)

- Des efforts à fournir mais des progrès notables s'agissant de l'égalité femmes-hommes au sein des instances dirigeantes
  - Au 1er mars 2023, déclaration de leurs résultats par 49% des entreprises
  - Hausse de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises françaises (plus dans les conseils d'administrations que dans les comités exécutifs).
  - Place de la France parmi les leaders de la parité dans les organes de direction
  - Dans les conseils d'administration des 120 plus grandes entreprises françaises (SBF120), 46,3% de femmes en 2023. 1ère place de la France devant les Pays-Bas, l'Italie ou le Danemark
  - En revanche, dans les comités exécutifs, pas de leadership de la France à l'international, mais bonne élève. (26,4% de femmes dans ses comités en 2023).
  - 1ère position de la France en matière d'égalité en entreprise, instances dirigeantes ou non (classement couvrant 3787 entreprises en bourse et s'appuyant sur 19 critères d'équité)
  - Sources : Etude d'Equileap et d'Ethics & Boards et baromètre 2023 (2 mars 2023)

Mouvement des Entreprises de France
L'Académie

# BILAN DES NEGOCIATIONS ANNUELLES EN MATIERE D'EGALITE

## Des progrès mais des disparités importantes selon la taille des entreprises :

- + la taille de l'entreprise augmente, + l'engagement de négociation et la conclusion d'accords augmente, pour tous les thèmes de négociation dont l'égalité professionnelle
- En 2021, engagement d'une négociation sur l'égalité professionnelle par 4,3% de l'ensemble des entreprises, représentant 23% des salariés en France
- 3,1% d'accord conclus par les entreprises (71,6% des entreprises ayant abouti à un accord sur ce thème), couvrant 17,8% des salariés en France
- 25,9 % des entreprises ayant engagé des négociations collectives (tout thème confondu) au niveau de l'entreprise abordant le thème de l'égalité salariale en 2021 (37% pour les entreprises ayant des DS, et 13,3% pour les entreprises ayant des élus seuls).
- Source : Etude Dares 2023 « Thèmes de négociations et d'accords conclus en 2021 »

# LES GRANDS CONSTATS DU MEDEF SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Des résultats en progression pour les entreprises (chiffres sur l'égalité, l'index, loi Rixain)
- Une réglementation dense et complexe, difficilement lisible et peu cohérente
  - Des dispositions accumulées au fil du temps sans grande cohérence et disséminées sans logique dans le CDT
  - Préparation du calcul de l'index particulièrement chronophage pour les entreprises
- Un index très récent qu'il serait prématuré de modifier
  - Nécessité de comparer la progression des entreprises sur un temps plus long
  - Un long délai (3 ans) nécessaire pour transposer la directive européenne
- Des solutions aux inégalités qui ne peuvent reposer exclusivement sur les entreprises
  - Une problématique majeure de mixité des filières et des métiers

# Les évolutions de la règlementation à envisager/anticiper

# L'IMPACT DE LA DIRECTIVE EUROPEENNE SUR LA TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS (1/3)

- Directive du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations parue au JOUE du 17 mai 2023, à transposer d'ici le 7 juin 2026
- Les principaux impacts sur le droit du travail en matière de rémunérations :
  - Article 5 de la directive
  - Transparence des rémunérations avant l'embauche (fourchette de rémunération) et interdiction de rechercher la rémunération du salarié avant l'embauche
  - Article 6 de la directive
  - Transparence de la fixation des rémunérations et de la politique de progression de la rémunération pour toutes les entreprises
    - rendre facilement accessible les critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération
  - Article 7 de la directive
  - Instauration d'un droit du salarié à l'information sur les rémunérations
    - droit de demander et recevoir par écrit des informations sur leur niveau de rémunération individuelle et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe
    - information générale chaque année par les entreprises
    - rend illicite les clauses interdisant la communication d'informations sur les rémunérations

# L'IMPACT DE LA DIRECTIVE EUROPEENNE SUR LA TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS (2/3)

- Article 9 : Communiquer sur les données relatives à l'écart de rémunération
- Obligation de fournir des informations sur :
  - l'écart de rémunération (et au niveau des composantes variables ou complémentaires)
  - l'écart de rémunération médian (et au niveau des composantes variables ou complémentaires)
  - la proportion de travailleurs F/H bénéficiant de composantes variables ou complémentaires
  - la proportion F/H dans chaque quartile
  - l'écart de rémunération par catégories de travailleurs, ventilé par salaire etc.
- Calendrier d'application
  - Entreprises ≥ 250 salariés : au plus tard le 7 juin 2027 puis chaque année
  - Entreprises de 150 à 249 salariés : au plus tard le 7 juin 2027 puis tous les 3 ans
  - Entreprises de 100 à 149 salariés : au plus tard le 7 juin 2031 puis tous les 3 ans
  - Entreprises ≤ 100 salariés : pas d'obligation mais possibilité de fournir ces informations à titre volontaire ; possibilité pour les états membres de l'exiger en vertu de leur droit national
- Accès des RPS aux méthodes de calcul

# L'IMPACT DE LA DIRECTIVE EUROPEENNE SUR LA TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS (3/3)

- Article 10 : Évaluation conjointe des rémunérations avec les RPS
- Critères d'application de cette obligation :
  - Ecart moyen de rémunération F/H d'au moins 5% dans une catégorie de salariés
  - Différence pas justifiée de façon objective et non sexiste
  - Situation pas régularisée dans les 6 mois
- Obligation d'évaluation conjointe des rémunérations avec les RPS afin de recenser et de corriger ces écarts injustifiés, à l'issue de cette évaluation, obligation de procéder à la rectification de ces écarts

- Impact direct de la directive sur l'index égalité
  - Enjeu différent entre la directive et l'index (en % vs score sur 100 pts)
  - Peu de marge de manœuvre dans la directive pour tenir compte des dispositions nationales déjà existantes (BDESE ; index égalité)
  - La Directive va plus loin que l'index :
    - Information renforcée (pas exactement les mêmes données que dans l'index ou BDESE)
    - Une nouvelle étape : l'évaluation conjointe avec les RPS
    - Un texte source de difficultés d'interprétation : définition de « travail de même valeur », rémunération, etc.

► Des adaptations importantes à prévoir

Mouvement des Entreprises de France
L'Académie

# LES ANNONCES DU GOUVERNEMENT : LE CADRE / LE CONTEXTE

- La conférence sociale du 16.10
  - Le thème de l'égalité professionnelle : objet d'un atelier de travail
  - Thème en lien également avec l'atelier sur le temps partiel subi et les contrats courts

- Le plan interministériel pour l'égalité femmes/hommes 2023/2027
  - Dévoilé le 8 mars 2023 par la PM
  - Piloté par la ministre chargée de l'égalité femmes-hommes et suivi par un comité interministériel ad hoc
  - 4 axes principaux dont l'égalité professionnelle et économique, ainsi que la santé des femmes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

# LES ANNONCES DU GOUVERNEMENT : LE CONTENU

- **Chantier de révision de l'index concomitant avec le chantier de transposition de la directive européenne de transparence des rémunérations :**
  - Lancement de la concertation sur la refonte de l'index Pénicaud pour aboutir dans un délai de 18 mois à un nouvel index avec 2 objectifs :
    - Un dispositif plus ambitieux, plus transparent, plus fiable
      - Révision du mode de calcul de certains critères (amélioration de la transparence des calculs, correction des biais statistiques)
      - Introduction de nouveaux critères concernant les rémunérations les plus basses
    - Mise en conformité de l'index avec la directive européenne sur les transparences de rémunération
  - Volonté d'accélérer la transposition de la directive à fin 2024 ou début 2025 avec une opportunité d'introduire une éga-conditionnalité de la commande publique
    - Autoriser l'accès aux marchés publics qu'aux entreprises respectant les obligations en matière de publication de l'Index égalité professionnelle, ou qui ont obtenu une note suffisante à cet Index

- **Focus sur la conciliation des temps de vie professionnels et privés**
  - Projet d'Aurore Bergé de réformer les congés parentaux
    - Réduire la durée / améliorer le niveau d'indemnisation et partage entre les parents
    - Concertation à venir « rapidement » avec les PS
  - Focus sur les familles monoparentales et garde d'enfants

# LES ANNONCES DU GOUVERNEMENT : LE CONTENU

- **Valorisation des métiers féminins et mixité des métiers masculins**
  - Développer un programme « Une entrepreneure, une mentor » et publier un baromètre annuel de l'entreprenariat féminin
  - Mettre à disposition une plateforme créant le lien entre établissements scolaires et réseaux professionnels notamment féminins
- **Santé des femmes au travail**
  - Annonce d'un évènement en début d'année 2024 sur la santé des femmes tout au long de la vie, notamment dans le monde du travail
  - Supprimer le délai de carence en cas d'arrêt maladie consécutif à une fausse couche
- **Création d'un Haut Conseil des rémunérations**
  - Inscription dans la loi des missions du Haut Conseil
  - Nouvelle instance paritaire, « sans se substituer aux branches ou employeurs »
  - Les sujets à venir en lien avec l'égalité professionnelle :
    - La situation salariale des femmes avec un objectif d'égalité
    - Le temps partiel subi ou les contrats courts, concernant particulièrement les femmes

# LE RAPPORT DU HAUT CONSEIL A L'EGALITE SUR LE BILAN DE L'INDEX

- Volonté du HCE d'aboutir à un rapport dressant le bilan de l'index avec des constats et préconisations
- Des lignes rouges identifiées
  - Exclusion d'une révision en profondeur de l'index (sur les modalités de calcul, hausse du seuil des sanctions, etc.)
  - Egaconditionnalité
  - Augmentation des pénalités financières
- Pistes de propositions, à ce stade :
  - Simplifier / clarifier la réglementation existante dans le Code du travail en matière d'égalité professionnelle (clarifier l'articulation entre les différents cadres légaux en matière d'égalité)
  - Adapter / réviser à la marge l'index égalité sans modifications importantes :
    - Mieux accompagner les entreprises (calcul automatisé de l'index facultatif, favoriser des accompagnements collectifs des entreprises, mieux accompagner les mesures correctives à mettre en œuvre)
    - Changement d'interprétation de l'index : horizon idéal à 100/100 (et pas 75) et maillon au service d'une politique d'égalité d'entreprise globale
    - Monitoring : suivi approprié au niveau national des inégalités de rémunération et sur les incidences des mesures
  - Envisager des actions de terrain visant à développer la mixité des filières de formation ou des métiers (campagne de sensibilisation, communication pour lutter contre les stéréotypes de genre, etc.)
- Pour rappel, un premier bilan dressé lors d'un GT de la commission NRE du Medef en septembre 2022 (constats et préconisations)

# QUESTIONS/REPONSES

# MERCI DE VOTRE ATTENTION