

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos – Spécial Egalité professionnelle

27 février 2024



RENFORCEMENT DU PLAN D'ACTION DU CNRS. A l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science, le CNRS a publié un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle pour

L'INFO

2024-2026 validé notamment par les organisations syndicales ([ici](#)). Plus qu'une simple réponse à l'obligation légale, ce plan renforce celui de 2021-2023 en matière de **sensibilisation aux biais de genre** et multiplie le nombre de **référents parité** et de **directrices d'unités**. Ces mesures seront étendues aux personnels ingénieurs et techniciens. En outre, le plan renforce **l'attractivité des métiers très masculins pour les femmes et inversement** et promeut une rédaction **non stéréotypée** des fiches de postes.

[En savoir plus](#)

LA STAT

PERES ET MERES FACE AUX CONGES DE PARENTALITE. D'après une étude publiée par la Drees en juillet 2023 ([ici](#)), **les pères éligibles recourent moins au congé de paternité que les mères éligibles ne recourent au congé de maternité (71% contre 93%)**. En outre, **les pères au chômage** font nettement moins valoir leur droit au congé de paternité que **les pères en emploi** (13% contre 76%). Enfin, parmi les pères bénéficiaires de la réforme ayant allongé le congé de paternité, **65% d'entre eux ont pris la totalité des 25 jours** qui leur sont désormais octroyés, majoritairement en une seule fois (80%).



[En savoir plus](#)



UNE POLITIQUE D'EGALITE FEMMES/HOMMES VOLONTARISTE NE SUFFIT PAS. Par un arrêt du 26 octobre 2023 ([ici](#)), la cour d'appel de Grenoble a jugé qu'il **ne suffit pas pour un employeur d'avoir conclu plusieurs accords et de disposer d'outils internes dans l'entreprise pour s'affranchir de toute responsabilité en matière d'égalité femmes/hommes**. En l'espèce, l'employeur se prévalait de plusieurs accords collectifs traitant de cette thématique et de l'obtention d'une note de **93/100** à l'index égalité professionnelle. Pour autant, son argumentation n'a pas convaincu les juges : **en matière de discrimination liée au sexe, seul le résultat compte**. Relevant des inégalités salariales en comparaison de collègues masculins, les juges en déduisent une discrimination.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

MALAKOFF HUMANIS CONFIRME SA POLITIQUE AMBITIEUSE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE. Visant à « *garantir à chaque collègue, quel que soit son genre, une équité de traitement, à compétences égales, à toutes les étapes de sa vie professionnelle* », Malakoff Humanis a conclu un nouvel accord triennal sur l'égalité professionnelle applicable depuis le 1^{er} janvier 2024 ([ici](#)). Cet accord prévoit notamment une **enveloppe « équité » de 500 000 euros par an**, soit 1,5 millions d'euros sur la période triennale. Enfin, il intègre de nouvelles mesures visant à la **prise en compte de l'endométriose, des violences familiales et conjugales** et de la **parentalité**, puisqu'il opère un allongement du congé de paternité à 30 jours.



[En savoir plus](#)



L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi soumet les entreprises à une obligation de résultat : l'index égalité professionnelle.

LA TO DO LIST

Fonctionnement	Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier, chaque année, des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer . Rassemblés dans un index, ces indicateurs donnent lieu à l'attribution de points qui, additionnés, permettent d'obtenir une note sur 100.
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none">- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (sur 40 points) ;- Ecart de répartition des augmentations individuelles (sur 20 points pour les entreprises de plus de 250 salariés et sur 35 points pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés) ;- Ecart de répartition des promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés ; sur 15 points) ;- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (sur 15 points) ;- Nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (sur 10 points).
Publication	La note de l'index et les résultats obtenus pour l'ensemble des indicateurs doivent être publiés avant le 1^{er} mars de chaque année sur le site internet de l'entreprise de façon visible, lisible et accessible jusqu'à la publication des résultats suivants. En l'absence de site, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen . Enfin, ils sont télédéclarés à l'administration.
Obligations	<ol style="list-style-type: none">1) Lorsque la note est inférieure à 75 pts : la négociation obligatoire, à défaut, le plan d'action doit fixer les mesures adéquates et pertinentes de correction des écarts et, le cas échéant, des mesures financières de rattrapage salarial. Elles doivent faire l'objet d'une communication interne et externe à l'entreprise et être mises à disposition du CSE via la BDESE. Enfin, elles doivent être transmises à l'Administration.2) Lorsque la note est inférieure à 85 pts : la négociation obligatoire, à défaut, le plan d'action doit fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs. Ils obéissent aux mêmes règles de publicité.
Risques	Les entreprises qui n'ont pas atteint pendant une période de 3 ans la note minimale de 75/100 encourent une pénalité financière , dont le montant peut atteindre 1% des rémunérations servant de base au calcul des cotisations sociales .

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr – [in](#)