



Premier ministre

*Service Communication*

Hôtel de Matignon, le 7 mars 2018

## COMMUNIQUE DE PRESSE

### **Concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail**

Le Premier ministre, la ministre du Travail et la secrétaire d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes ont réuni les partenaires sociaux pour leur présenter des mesures clefs en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre les violences sexuelles et sexistes au travail. Les inégalités au travail sont parmi les plus stables, les plus criantes et les plus visibles aujourd'hui : ce constat appelle une action résolue et marquée des pouvoirs publics, en partenariat étroit avec les partenaires sociaux.

Le gouvernement propose dix actions clefs pour en finir avec les écarts de salaires injustifiés et faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- 1. Appliquer de manière effective le principe « à travail de valeur égale, salaire égal », inscrit dans la loi depuis 45 ans, en passant d'une obligation de moyens à une obligation de résultats (aujourd'hui à poste et âge équivalents, le taux d'écart de salaire est de 9%)**
  - Afin d'élaborer des critères objectifs de calcul des écarts de salaire, une méthodologie unique sera déployée dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés via un logiciel libre de droit intégré aux logiciels de paye : dès le 1er janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés, et au 1er janvier 2020 pour les entreprises entre 50 et 250 salariés
  - En cas d'écarts qui perdureraient, l'entreprise devra consacrer une enveloppe de rattrapage salarial en faveur des femmes dans le cadre de la négociation sur les salaires ; la durée maximale de mise en conformité sera de 3 ans. Enfin, en cas de non-conformité persistante en 2022, la sanction décidée par l'inspection du travail ne sera plus seulement sur l'obligation de moyens comme aujourd'hui, mais aussi sur l'obligation de résultat.

- 2. Fixer une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale**
  - Le résultat global des entreprises en matière d'écart de salaires injustifié devra être publié sur leur site internet et les élus du comité social et économique et les délégués syndicaux auront accès aux données, catégorie de poste par catégorie de poste.
- 3. Tous les salariés à temps partiel, qui sont en majorité des femmes, auront davantage de droits à la formation**
  - Tous les salariés qui travaillent à mi-temps ou plus bénéficieront des mêmes droits sur leur compte personnel de formation que les salariés à temps plein. Les femmes représentent aujourd'hui 80 % des salariés à temps partiel : elles seront donc les premières bénéficiaires de ces nouveaux droits.
- 4. Chaque branche devra rendre compte de son action en matière d'égalité professionnelle dans le cadre de son bilan annuel**, notamment sur les classifications, la promotion de la mixité et les certificats de qualification professionnelle pour qu'ils soient au service des parcours professionnels des femmes.
- 5. Multiplier par 4 les contrôles et interventions de l'inspection du travail**, en passant de 1730 à 7000 contrôles par an sur le seul sujet de l'égalité professionnelle et salariale, qui est l'une des 4 priorités de l'inspection.
- 6. Pour les sociétés cotées, responsabiliser les instances dirigeantes sur le principe « appliquer (l'égalité) ou expliquer »**, grâce à une délibération du comité des rémunérations et du conseil d'administration sur les résultats en matière d'égalité salariale.
- 7. Pour les sociétés cotées, rendre obligatoire l'information annuelle du conseil d'administration sur la mixité** dans le top 100 du management de l'entreprise
- 8. Réformer le label Égalité pour renforcer son efficacité opérationnelle et inciter les entreprises à l'obtenir**
- 9. Lutter contre les stéréotypes à l'embauche** en diffusant des guides mis à la disposition des entreprises, des branches, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles
- 10. Favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale** en valorisant les bonnes pratiques (gestion des temps, télétravail...)

Le gouvernement a par ailleurs confié à la députée Marie-Pierre RIXAIN une mission sur l'amélioration du congé maternité, et à l'IGAS une mission sur le congé paternité.

Le gouvernement a également exposé aux partenaires sociaux cinq actions majeures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles :

### **1. Prévenir les violences**

- Confier un rôle de prévention aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles et aux branches

### **2. Former**

- Former les inspecteurs du travail de façon systématique pour détecter les violences et apporter des réponses adéquates
- Former les professionnels de la médecine du travail de façon systématique pour accompagner les victimes, ainsi que le personnel de santé
- Former les délégués syndicaux et les élus du personnel au titre de leur formation en santé, sécurité et conditions de travail
- Former les conseillers prud'homaux

### **3. Informer**

- Sensibiliser l'encadrement et les services des ressources humaines des grandes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire, et les chefs des petites entreprises, dans des conditions à définir par un accord de branche ou d'entreprise, et par les commissions paritaires régionales interprofessionnelles
- Informer sur les voies de recours possibles par tout moyen, en rendant obligatoire la communication par l'employeur sur le lieu de travail des contacts du défenseur des droits, de l'inspection du travail, du référent en médecine du travail

### **4. Accompagner les victimes**

- Mettre en place des référents formés et identifiables pour tous les salariés : un référent choisi parmi les représentants élus du personnel, et un référent dans les services de médecine du travail
- Dans les entreprises de plus de 250 salariés, instituer un référent du côté des Ressources Humaines

### **5. Sanctionner**

- En cas de faits avérés, sanctionner les coupables de façon proportionnée aux violences, le cas échéant par une mutation voire un licenciement
- Les DIRECCTE orienteront les employeurs ayant besoin de conseils sur la sanction appropriée

Le Premier ministre a demandé aux partenaires sociaux de revenir vers le gouvernement d'ici quelques semaines sur l'ensemble de ces propositions. A l'issue, un plan stratégique global en faveur de l'égalité professionnelle sera proposé.

Contacts : 01 42 75 50 78/79 – [communication@pm.gouv.fr](mailto:communication@pm.gouv.fr)