

AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS LES ENTREPRISES

Dossier de presse



Contacts presse :

LZ Conseil : Laurence Zeeraerd - 06 15 90 86 22
presse@lzconseil.fr

Perfégal : Françoise LE REST
02 98 34 41 91 - 06 18 12 66 88
Isabelle GUEGUEN
02 98 34 41 91 - 06 10 55 64 37

SOMMAIRE

1 - PERFEGAL

PAGE 3

- ⇒ Profil de l'entreprise
- ⇒ Les fondatrices, deux expertes en égalité professionnelle

2 - LE CONTEXTE

PAGE 6

- ⇒ Les inégalités hommes-femmes en quelques chiffres
- ⇒ L'égalité professionnelle et salariale en France : chronologie des lois

3 - LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES VIS À VIS DES LOIS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE / RISQUES ENCOURUS

PAGE 11

- ⇒ Les lois qui structurent les obligations des entreprises
 - Pour les entreprises de + de 50 salariés
 - Pour les entreprises de - de 50 salariés
- ⇒ Les risques encourus

4 - L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES

PAGE 14

- ⇒ A chaque entreprise, ses enjeux
- ⇒ Des objectifs divers

5 - LES DERNIERES PRISES DE PAROLE DU GOUVERNEMENT

PAGE 15

- ⇒ Le plan d'action égalité - mai 2018
- ⇒ L'idée d'un logiciel anti-inégalités salariales - mars à août 2018

6 - L'EXPERTISE DE PERFEGAL AU SERVICE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

PAGE 17

- ⇒ Des prestations de services pour faire progresser l'égalité
- ⇒ Eganum : un outil numérique pour répondre aux exigences réglementaires

1 - PERFEGAL

⇒ Profil de l'entreprise

Créé en 2005, PERFEGAL est un cabinet de conseil de référence dans le domaine de **l'égalité & la mixité professionnelle** ainsi que de **l'intégration de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques** et les projets.

Ses équipes accompagnent les **entreprises**, les **partenaires sociaux**, les **acteurs publics et associatifs** dans leurs études et diagnostics en matière d'égalité professionnelle, apporte son appui et conseil dans la mise en oeuvre de plan d'actions et enfin sensibilise et forme les acteurs sur l'égalité femmes/hommes.

PERFEGAL est né de la rencontre de deux expertes en égalité professionnelle. Isabelle Gueguen et de Françoise Le Rest se sont rencontrées dans le cadre du projet européen Equal requis par le département du Finistère et pour lequel elles ont effectué une mission de conseil en égalité professionnelle auprès d'entreprises agroalimentaires. Cette mission, qui se déroula entre 2001 et 2005, leur permis d'identifier un **manque total de structures pour conseiller les entreprises et les territoires qui souhaitent intégrer l'égalité femmes/hommes dans leurs organisations**. En 2005, elles décidèrent donc de combler cet espace en créant Perfégal sous forme de SCOP (société coopérative et participative) afin de **promouvoir l'égalité professionnelle et l'innovation sociale entre femmes et hommes**.

Isabelle Gueguen et Françoise Le Rest sont accompagnées d'une dizaine de **chercheurs et autres spécialistes de haut niveau** issus de disciplines différentes et complémentaires telles que droit, gestion, sociologie etc.

Depuis 13 ans, PERFEGAL conduit :

- ✓ Des études et diagnostics permettant de mesurer l'impact en matière d'égalité femmes/hommes, des processus de gestion et d'organisation des ressources humaines (rapport de situation comparée), des politiques publiques ou des projets
- ✓ De l'appui conseil pour mettre en oeuvre un plan d'actions sur l'égalité femmes/hommes dans le domaine de l'égalité professionnelle, dans les politiques publiques, les projets
- ✓ Des sensibilisations et formations des salarié.e.s et agent.e.s, managers, dirigeant.e.s, élu.e.s, adhérent.e.s,... sur l'égalité femmes/hommes.
- ✓ Des guides réalisés sur l'égalité professionnelle (Opcalia, Direccte Bretagne et Poitou Charentes, Agefos PME,...) et les 2 consultantes sont certifiées évaluatrices pour le label égalité et Alliance

Année de création 2005

CA Entre 160 000 et 200 000 €

Clientèle
Entreprises
Collectivités
Partenaires sociaux
Associations

Chiffres clés

- ☛ 20 missions par an environ
- ☛ + de 200 personnes formées chaque année

Point Fort

Un prestataire reconnu auprès des Direccte et des Directions régionales aux Droits des femmes avec qui Perfégal organise des formations pour les PME mais aussi pour de grands groupes.
Les deux fondatrices sont qualifiées évaluateuses AFNOR pour le Label Egalité et Alliance

Siège Social

465, rue Augustin Fresnel
BP 70014
29801 BREST Cedex 9
Tél. : 02 98 34 41 91
Email : contact@perfegal.fr
Website : www.perfegal.fr
Twitter : @perfegal
LinkedIn : Scop Perfegal

L'équipe

Co-dirigeantes :
Françoise LE REST, gérante et consultante
Isabelle GUEGUEN, dirigeante et consultante
+ une dizaine de consultants
+ des partenaires qualifiés
(femmes.gouv.fr, HCE FH, Centre Hubertine Auclert, AFCCRE, villeaucarre.org)

Références clients : ENAC, Région Ile de France, Ouest France, Orange, Randstad, Cofiroute, La Poste, Thalès, Aéroports de Paris etc.

Partenaires : Les DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et les DRDFE (Directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité), les ARACT (Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail), le Centre Hubertine Auclert, l'AFCCRE

⇒ Profil des fondatrices

Françoise LE REST, spécialiste de l'égalité professionnelle, de la mixité et de l'entrepreneuriat féminin



Françoise LE REST, consultante, a plus de 20 ans d'expérience en matière d'égalité femmes/hommes et de montage de projets européens. Gérante de Perfégal, elle est titulaire d'une maîtrise de sciences économiques.

Après avoir animé des formations sur la mixité des métiers et développé des partenariats avec les fédérations du bâtiment et de la métallurgie, elle se spécialise dans le conseil en égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de PME et PMI (secteur agro-alimentaire) dans le cadre d'un projet Equal pour le Conseil général du Finistère.

Au sein de PERFEGAL, elle accompagne notamment plusieurs entreprises sur l'intégration de l'égalité femmes/hommes dans **les pratiques managériales**. Par ailleurs, elle anime de nombreuses formations auprès des entreprises sur l'élaboration du Rapport de situation comparée et sur la **mise en œuvre d'un accord et/ou d'un plan d'action égalité F/H**. Elle intervient aussi auprès des **Comités d'Entreprise et des commissions égalité** tant en formation qu'en préparation des négociations sur le sujet.

Elle vient aussi **en appui aux Direccte** pour analyser les accords égalité et plan d'action déposés afin d'en vérifier la conformité.

Françoise LE REST est aussi qualifiée évaluatrice AFNOR pour le **Label Egalité**.

Isabelle GUEGUEN, Isabelle GUEGUEN, Experte de l'égalité professionnelle et de l'intégration de l'égalité FH dans les politiques publiques



Titulaire d'un **DEA en sociologie sur le Genre et les politiques publiques locales** et d'une licence en développement local, Isabelle GUEGUEN possède une formation complémentaire en **évaluation des politiques publiques**, en démarche prospective et en Psychologie.

Ancienne élue locale déléguée à l'égalité femmes/hommes et au bureau des temps et ancienne chargée de mission dans un Département, elle connaît bien le contexte de mise en œuvre des politiques publiques locales d'autant qu'elle a participé à l'élaboration de la « **Charte européenne de l'égalité des**

femmes et des hommes dans la vie locale » auxquelles adhèrent plus de 300 collectivités françaises.

Elle est co-rédactrice du rapport du Haut Conseil à l'Egalité FH à la Ministre aux Droits des femmes « **combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés** » (rapport n°2014-06-19-EGALiTER-012).

Dans le cadre de sa collaboration avec le Centre Hubertine Auclert, elle a rédigé **quatre guides** à destination des collectivités locales dont l'un sur la Budgétisation sensible au genre (BSG) et conduit des missions en France et au Maroc dans ce cadre. Elle vient aussi de terminer une **étude pour le CGET sur les freins et leviers à l'emploi des femmes en milieu rural**.

Isabelle GUEGUEN conduit aussi des formations et accompagne entreprises, associations et collectivités locales sur l'égalité professionnelle et est qualifiée évaluatrice AFNOR pour le Label Egalité.

2 - LE CONTEXTE

Accès aux métiers et aux fonctions dirigeantes, écarts de salaires, évolution de carrière plus lente, plancher collant pour les femmes employées et ouvrières... entre préjugés et parité, la place des femmes dans l'entreprise continue d'être marquée par un fossé de disparités avec les hommes.

⇒ Les inégalités femmes/hommes en quelques chiffres

Positionnement hiérarchique et de métiers :

- Malgré un niveau scolaire et universitaire supérieur aux hommes, la part des femmes ayant accès à un poste à responsabilité est inférieure à celles des hommes et leur déroulement de carrière est plus lent : moindre accès à la formation, à la promotion et comportement d'autocensure
- La diversité des métiers est limitée : 12 des 87 familles professionnelles regroupent la moitié des emplois occupés par les femmes (50,6 %). La catégorie qui emploie le plus de femmes est celle des agents d'entretien (874 000 femmes soit 69,8 % de la catégorie).

Salariales :

- Les écarts de salaires sont les plus importants dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés (29,1 % chez les cadres pour 8 % chez les employés)
- Une partie des écarts s'explique par des éléments structurels tels que le poste occupé, la taille de l'entreprise, les secteurs d'activités. L'écart à poste et âge équivalents est de 9 % au détriment des femmes

D'articulation des temps :

- Faible répartition des tâches au sein de la famille
82,5% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Proportion de femmes à temps partiel en lien avec le nombre d'enfants

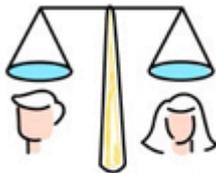
⇒ L'égalité professionnelle et salariale en France : chronologie des lois

Une succession de lois a fait de l'égalité professionnelle et salariale un thème majeur de la négociation collective

1965

Les femmes ont le droit de travailler sans leur mari et d'ouvrir un compte en banque.

Aujourd'hui, 66,5% des femmes âgées de 20 à 64 ans en France sont en emploi.



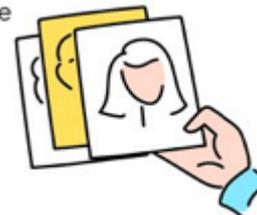
1972

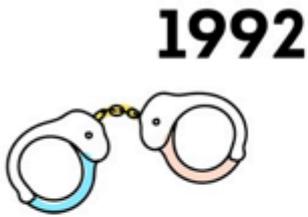
Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

1983

Loi Roudy relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise.

Il devient interdit de refuser une embauche, une promotion ou une formation en raison du sexe.





1992

Le harcèlement sexuel est introduit dans le Code pénal.

La loi de 2012 prévoit désormais deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende en cas d'infraction.

2001

Loi Génisson relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux sont obligés de négocier tous les 3 ans l'égalité professionnelle dans l'entreprise.



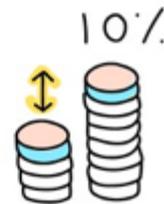
2004

Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle signé à l'unanimité par les partenaires sociaux.

2006

Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui encore, à niveau et compétences égaux, les femmes gagnent 10% de moins que les hommes.



2010

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites -

Article 99 **renforce les obligations des entreprises et les sanctions associées pour garantir « l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail »**



2011

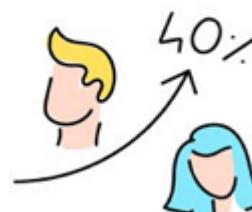
Loi Copé-Zimmermann pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des plus grosses entreprises.

Aujourd'hui, la France se place désormais en tête des pays de l'Union européenne, avec 34% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40.

2012

Loi Sauvadet pour la parité au sein de la haute fonction publique.

Objectif : 40% de chaque sexe dans les nominations à venir d'ici 2017.



2014

Loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

L'employeur.euse est dans l'obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Le congé parental est réformé en faveur d'une plus grande implication des pères.



2015

La notion d'« agissement sexiste » est introduite dans le Code du travail.

Tu veux pas user un peu de tes charmes auprès du client pour le convaincre?

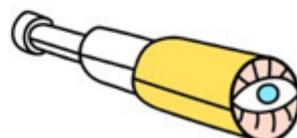
2016 **Un pas supplémentaire pour lutter contre le sexisme en entreprise.**

Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.



L'interdiction de tout agissement sexiste est introduite dans le règlement intérieur de l'entreprise et le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

2016 -2020 Premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Sources : Eurostat, 2016 - France Stratégie, 2016 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2016

3 - LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES VIS À VIS DES LOIS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE / RISQUES ENCOURUS

Toutes les entreprises doivent respecter l'égalité professionnelle. Cependant, ces obligations évoluent avec le nombre de salarié.e.s que compte l'entreprise.

⇒ **Les 3 lois qui structurent les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle**

1983 : Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 DITE "LOI ROUDY" portant sur la modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

- **impose aux entreprises de + de 50 salariés d'établir un diagnostic des écarts de situation femmes hommes**

2001 : Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 DITE LOI GENISSON relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vient renforcer la loi Roudy et fixe les différents indicateurs du Rapport de situation comparée à renseigner par l'entreprise

- **dans les entreprises, l'égalité professionnelle devient un thème spécifique de négociation obligatoire**

2010 : Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites - Article 99

- **renforce les obligations des entreprises et les sanctions associées pour garantir « l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail »**

▪ **Pour les entreprises de plus de 50 salariés**

A partir du chapitre « égalité professionnelle » de la BDES (base de données économiques et sociales) anciennement appelé rapport de situation comparée, les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de **traiter 3 ou 4 domaines dans un plan d'action ou un accord pour être en conformité avec la loi.**

Les étapes pour agir :

1. **Réaliser un diagnostic** mettant en lumière les écarts qui existent entre la situation des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise. Cette analyse de la situation comparée des femmes et des hommes porte sur **9 domaines d'action** :
 - Rémunération (obligatoire)
 - Recrutement
 - Formation
 - Conditions de travail
 - Promotion
 - Qualification
 - Sécurité et Santé au travail
 - Classification
 - Articulation du temps
2. **Etablir une stratégie d'action** pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic (dans 3 ou + des 9 domaines d'actions pour les entreprises de 50 à 299 salariés et dans 4 ou + pour les entreprises de + de 300 salariés)
Transmettre le diagnostic et la stratégie d'action :
 - au comité d'entreprise (CE) ou des délégué.és du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), et nouvellement au CSE
 - à l'inspecteur.rice du travail
3. **Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle** (sur 4 ans maximum) ou à défaut un plan d'action (sur 1 an) avec les délégués syndicaux dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT), sauf accord majoritaire. Si l'accord n'aboutit pas, l'entreprise a la possibilité d'établir un plan d'action unilatéral. L'accord ou le plan d'action unilatéral doit être déposé auprès de la DIRECCTE compétente.

4. Suivre et promouvoir les actions en faveur de l'égalité professionnelle

Une fois, ces 4 conditions remplies, elles doivent réactualiser chaque année le diagnostic et le plan d'action dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (sauf accord majoritaire).

- **Pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises jusqu'à 49 salarié.e.s n'ont pas d'autre obligation en matière d'égalité femmes hommes, que celles précisées ci-dessous. Elles ne sont notamment **pas obligées d'être couvertes par un accord collectif ou par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Néanmoins, l'égalité entre les hommes et les femmes concerne toutes les entreprises, y compris les PME de moins de 50 salarié.e.s dépourvues de délégué syndical, non soumises à l'obligation de négocier et/ou non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

⇒ **Les risques encourus**

- **Exclusion de la procédure de passation des marchés publics**

Sans négociation sur l'égalité professionnelle, les entreprises de plus de 50 salariés ne peuvent pas soumissionner à des marchés publics, à des concessions de travaux publics, à des contrats de partenariats ni à des délégations de services publics

- **Pénalités d'1% de la masse salariale**

Les entreprises non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral peuvent se voir appliquer une pénalité financière dont le montant peut atteindre 1% de la masse salariale.

Une mise en demeure de l'entreprise peut être adressée par l'Inspection du travail en cas d'absence d'accord en matière d'égalité professionnelle ou, à défaut, de plan d'action par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de six mois (article R. 2242-3 du code du travail). Afin d'éviter cette procédure, le rescrit égalité professionnelle atteste que votre entreprise est bien couverte par un accord ou un plan d'action conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Ce document, délivré par la DIRECCTE, permet à l'entreprise de soumissionner à un marché public et d'éviter la pénalité d'1% de la masse salariale.

A NOTER : en mai, la Ministre du Travail, Muriel Pénicaud a annoncé l'augmentation des contrôles, et par conséquent des sanctions et des mises en demeure

A partir de 2022, le contrôle portera également sur l'obligation de résultats, c'est à dire sur la résorption de l'écart constaté : les entreprises de plus de 50 salariés présentant des écarts injustifiés de salaires femmes/hommes seront sanctionnées par une pénalité financière.

4 - LES ENJEUX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE POUR LES ENTREPRISES

Diverses études ou témoignages montrent que l'égalité professionnelle favorise l'attractivité de l'entreprise en termes de recrutement et d'image, améliore les conditions de travail de tous et de toutes ainsi que le climat social. C'est un vecteur de performance pour l'entreprise.

⇒ A chaque entreprise, ses enjeux

Les enjeux sont multiples et propres à chaque entreprise. Pour les PME, il peut s'agir de se mettre en conformité avec la loi, de mieux répondre aux appels d'offres publiques et aux clauses prenant en compte l'égalité femmes/hommes. Les PME et PMI peuvent avoir besoin de recruter sur des métiers en tension et peu mixtes ou de favoriser l'accès à la formation professionnelle de certaines catégories de salarié-e-s ou de réduire les écarts de rémunération. Les entreprises quelque soit leur taille peuvent aussi intégrer la question de l'égalité professionnelle dans la Responsabilité Sociétale des Entreprises, travailler à la féminisation de l'encadrement, prendre en compte la parentalité...

⇒ Des objectifs d'égalité professionnelle divers

- Acquérir une meilleure connaissance des lois sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, de la loi sur les discriminations...
- Élaborer un rapport de situation comparée et analyser la situation de l'entreprise au regard de l'égalité professionnelle
- Signer un accord sur l'égalité professionnelle et négocier sur l'égalité salariale
- Connaître les modes d'action possibles pour valoriser ses actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations : chartes, accords, label égalité, diversité, handicap, mesures de rattrapage, actions positives ou transversales...
- Favoriser le recrutement de femmes dans un secteur à dominante masculine ou inversement et/ou diversifier ses recrutements en favorisant l'emploi de femmes et d'hommes en adaptant sa politique de management
- Evaluer les actions déjà mises en place
- Obtenir le Label Egalité, le Label diversité

5 - LES DERNIERES PRISES DE PAROLE DU GOUVERNE- MENT

⇒ Le plan d'action égalité présenté le 9 mai 2018

L'égalité entre les femmes et les hommes fait partie des grandes causes du quinquennat d'Emmanuel Macron. Le 9 mai 2018 s'est tenue une table ronde entre le Premier Ministre Edouard Philippe, la Ministre du Travail Muriel Pénicaud, la Secrétaire d'Etat pour l'Egalité entre les femmes et les hommes Marlène Schiappa et l'ensemble des syndicats et patronats. Le « plan d'action » dévoilé a notamment pour dessein de réduire les écarts injustifiés de salaires femmes/hommes d'ici 3 ans.

1. Appliquer enfin le principe " **à travail égal, salaire égal** " inscrit dans la loi Roudy d'il y a 35 ans, en passant d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. Afin d'élaborer des critères objectifs de calcul des écarts de salaire, une méthodologie commune devra être déployée dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés : 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
2. Fixer une **obligation de transparence** aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale
3. Davantage de **droits à formation** pour les salariés à temps partiel, qui sont en majorité des femmes
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 1 730 à 7 000 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 non 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 management de l'entreprise
8. **Lutter contre les stéréotypes**, notamment à l'embauche, en diffusant des guides mis à la disposition des entreprises, des branches, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.
9. Favoriser un **meilleur équilibre des temps** en valorisant les bonnes pratiques (gestion des temps, télétravail) et en examinant les modalités de prise des droits à congés maternité, paternité et parental sur la base des travaux d'expertise en cours.

10. Au niveau européen, **soutenir le projet de directive** sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, pour une Europe sociale forte et active en faveur de l'égalité professionnelle.

⇒ **L'idée d'un logiciel anti-inégalités salariales**

Comment réduire les écarts salariaux injustifiés ? Alors qu'en France une femme gagne en moyenne 9% de moins qu'un homme à poste équivalent. L'exécutif, qui souhaite «régler ce problème d'ici à la fin du quinquennat, prévoyait de mettre en place dans les entreprises de plus de 50 salariés **un logiciel capable de mesurer d'éventuels écarts de rémunération**. C'est ce qu'avaient annoncé le Premier ministre, Edouard Philippe, et la Ministre du Travail, Muriel Pénicaud aux partenaires sociaux le 7 mars 2018, à la veille de la Journée internationale des droits des femmes.

Ce logiciel devait être mis en place en 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés en 2019 et en 2020 dans celles qui comptent de 50 à 249 salariés.

Mais au fil des concertations avec les partenaires sociaux, le gouvernement s'est rendu compte que sa piste initiale était bien plus complexe qu'envisagée. En août 2018, **on ne parlait plus de logiciel mais d'un index avec au moins cinq critères**. Ces critères, **officiellement présentés à la fin du mois de septembre**, feront l'objet d'un décret d'application.

⇒ **Une augmentation du nombre de contrôle**

Le 5 novembre 2018, Marlène Schiappa a estimé que l'écart salarial entre sexe demeure «énorme», de 9% à travail égal contre 25% sur l'ensemble de la carrière selon les chiffres du ministère du travail. Soucieuse «d'aller vers la transparence des écarts de salaire», elle a également rappelé que des «dispositions» avaient été votées dans le cadre de la loi Avenir professionnel voté en septembre dernier. «On va **obliger les entreprises à publier ces écarts de salaire entre les femmes et les hommes pour savoir où il y a des discriminations**» et «quand il y en a, on leur donne trois ans pour se mettre en conformité et faire cesser ces écarts de salaire», a-t-elle expliqué. Par ailleurs, **le nombre de contrôles passera de 1.730 à 7.000 par an**, a précisé Marlène Schiappa.



⇒ **#6novembre15h35**

En novembre 2018, avec le **hashtag #6novembre15h35**, le collectif féministe Les Glorieuses dénonçait les inégalités salariales persistantes. Si les femmes étaient payées comme les hommes, elles pourraient s'arrêter de travailler le 6 novembre à 15h35 estime sa présidente et fondatrice, Rebecca Amsellem.

6 - L'EXPERTISE DE PERFÉGAL AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

⇒ Prestations de services



1 - Conseil en égalité professionnelle ou pour intégrer l'égalité F/H

Perfégal accompagne les organisations dans la rédaction du Rapport de Situation Comparée, outil essentiel et obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés et pour les collectivités et administrations

Perfégal accompagne également les partenaires sociaux souvent peu outillés pour analyser la situation des femmes et des hommes dans leur organisation. Bien connaître les lois, les dispositifs existants et les enjeux de l'égalité professionnelle permet aux partenaires sociaux d'informer les employeurs de leurs obligations mais aussi les salarié-e-s de leurs droits.

2 - Formation en égalité professionnelle.

Perfégal anime des conférences, des ateliers et conçoit des formations/actions de un à plusieurs jours pour des managers, des cadres, des élu-e-s, des responsables professionnel-le-s ou associatif-ve-s sur différents thèmes ayant trait à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

3 - Etudes et diagnostics

Au sein de l'entreprise, dans le cadre de la loi, de politique de recrutement, de formation ou de restructuration, Perfégal réalise des études sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.

Cet accompagnement peut notamment être réalisé grâce à l'outil EGANUM, développé par Perfégal, qui propose vidéos et outils d'analyse des indicateurs clés et des domaines d'action à retenir pour l'élaboration d'un accord ou plan d'action sur l'égalité professionnelle.

⇒ EGANUM, un outil numérique pour se former et répondre aux exigences de la réglementation

Les PME ont besoin d'un accompagnement sur mesure, qui va trouver sa place dans un quotidien où chacun doit déjà gérer les problématiques de son secteur d'activité. Guidées par leur expérience sur le terrain aux côtés des PME, Perfégal a imaginé Eganum : un outil numérique pour se former et être accompagné.e en ligne.



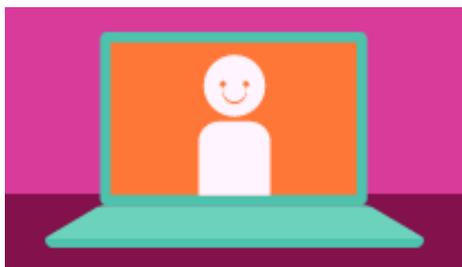
Pack EGADIAG

- **Un outil d'analyse** des indicateurs et des domaines à retenir
- **7 modules de formation à distance** sur les domaines d'action (rémunération, recrutement, etc.) pour progresser sur l'égalité professionnelle et

rédiger un accord ou plan d'action

- Un **espace documentaire**
- Une **lettre d'actualité** bimensuelle sur l'égalité professionnelle

Coût = 590,00 € HT

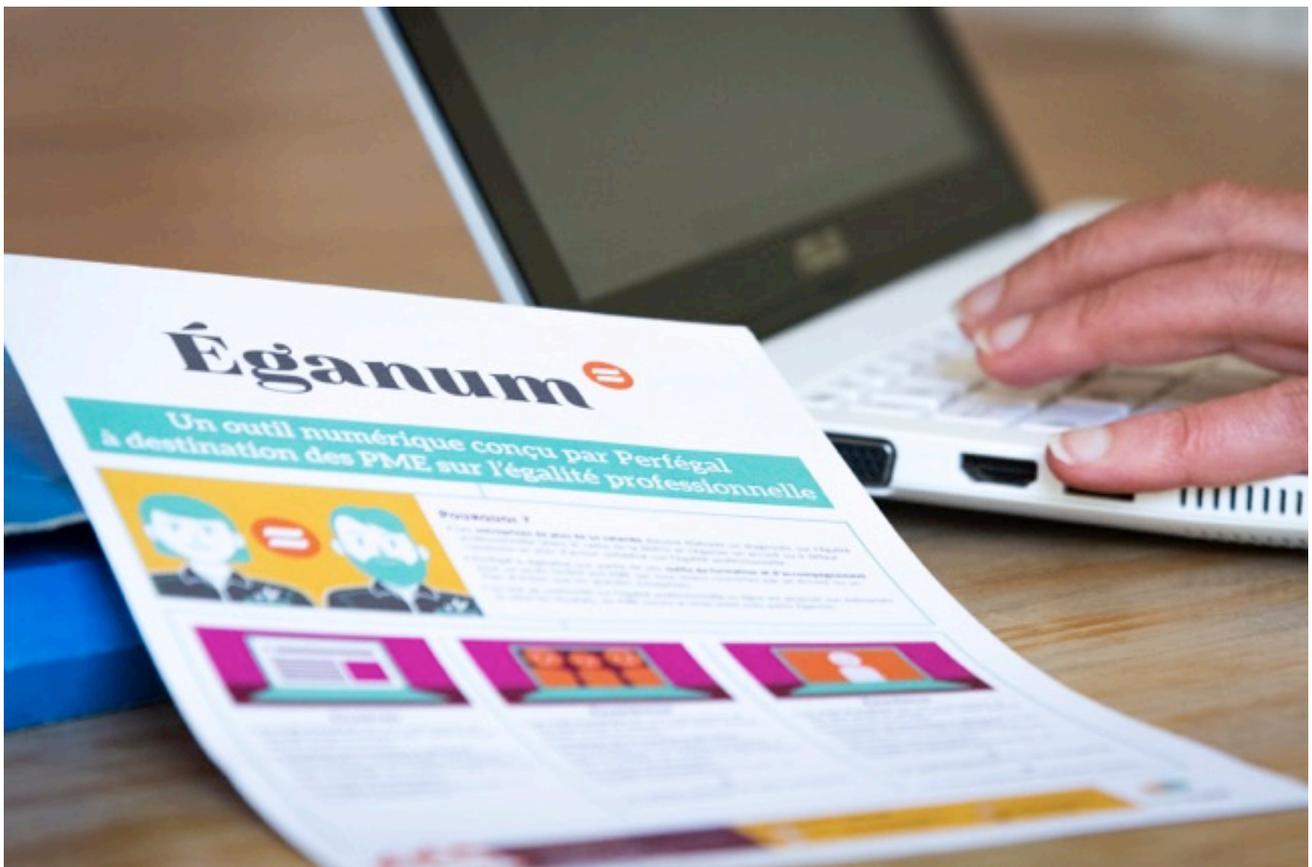


Pack EGASOLO

- **Un outil d'analyse** des indicateurs et des domaines à retenir
 - **7 modules de formation à distance** sur les domaines d'action (rémunération, recrutement, etc.) pour progresser sur l'égalité professionnelle et
- rédiger un accord ou plan d'action

- Un **espace documentaire**
 - Une **lettre d'actualité** bimensuelle sur l'égalité professionnelle
- +
- **Un accompagnement individuel à distance (4 heures d'entretien individuels en visio-conférence avec des consultant(e)s expérimenté(e)s) pour élaborer et valider la conformité ainsi que la qualité de l'accord ou du plan d'action**

Coût = 1 490,00 € HT



« La réglementation sur l'égalité professionnelle impose la mise en place d'un accord ou d'un plan d'action.

Par ailleurs, une plus grande transparence sur l'égalité salariale va être demandée. Nous savons aussi que l'égalité professionnelle est une opportunité est une réelle opportunité pour attirer des talents et un levier de performance.

Pour autant, l'exercice reste difficile pour les PME.

C'est pour cela que nous avons conçu Eganum, un outil numérique dédié à la mise en conformité des PME sur l'égalité professionnelle.

Nous avons voulu Eganum comme un outil « plug and play » qui va s'adapter à l'agenda de la PME.»

Isabelle Gueguen et Françoise Le Rest,
co-fondatrices du cabinet Perfégal