Insee
Mesurer pour comprendre
Direction générale

CONCOURS PROFESSIONNEL 2024 POUR L'ACCÈS AU GRADE DE CONTRÔLEUR PRINCIPAL DE L'INSEE

Septembre 2024

ÉPREUVE DE RÉDACTION D'UNE NOTE DE SYNTHÈSE

(durée 3 heures – coefficient 2)

SUJET B :

RÉDACTION D'UNE NOTE DE SYNTHÈSE A L'AIDE DES ÉLÉMENTS D'UN DOSSIER À CARACTÈRE ADMINISTRATIF

Le sujet comporte 22 pages

Une attention particulière sera accordée à la présentation, à l'orthographe et à la syntaxe.
L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé.

L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Vous analyserez l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France. Vous pourrez d’abord en dresser un état des lieux. Vous pourrez ensuite décrire les forces et faiblesses des moyens mobilisés pour atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France.

Documents :

Document 1 : **p. 3**
Droits des femmes : où en est l’égalité professionnelle ?
Vie-publique.fr , 28 février 2024

Document 2 : **p. 8**
Évolution des inégalités entre les femmes et les hommes : faut-il se réjouir ou se désoler ?
Blog Insee, 07 mars 2023

Document 3 : **p. 10**
Extraits du livret « 10 ans de la loi COPE-ZIMMERMANN 2011-2021 »
Haut Conseil à l’Égalité entre les Femmes et les Hommes, 26 janvier 2021

Document 4 : **p. 12**
Extraits du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l’encadrement supérieur de la fonction publique
Légifrance le service public de la diffusion du droit, version en vigueur le 28 juin 2023

Document 5 : **p. 14**
Décret n°2010-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d’élaboration et de mise en œuvre des plans d’actions relatifs à l’égalité professionnelle dans la fonction publique
Légifrance le service public de la diffusion du droit, version en vigueur le 30 juin 2023

Document 6 : **p. 16**
L’égalité professionnelle Femmes-Hommes
Site internet du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion, version du 30 mai 2023

Document 7 : **p. 20**
Plan interministériel pour l’égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027)
Dossier de presse , 08 mars 2023

Document 8 : **p. 22**
Glossaire

Document 1 : Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ?

Vie-publique.fr , version en vigueur le 28 février 2024

La loi n° 75-625 du 11 juillet 1975 interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille *"sauf motif légitime"*.

En 1976, la directive européenne du 9 février introduit la notion d'égalité de traitement qui vise à passer d'une égalité formelle à une égalité réelle. La directive enjoint les États à prendre des mesures afin de supprimer toutes les dispositions discriminatoires envers les femmes et contraires au principe de l'égalité de traitement.

La loi Roudy sur l'égalité professionnelle

En France, c'est la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 (dite "loi Roudy") qui transpose la directive européenne. La loi réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation). La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (dite "loi Le Pors") dispose, dans le champ du public, qu'aucune distinction ne peut être faite entre deux fonctionnaires en raison de leur sexe.

La loi Roudy précise et modifie les dispositions législatives de 1972 et de 1975 en supprimant la notion de "motif légitime" d'une quelconque discrimination et en définissant la notion de "valeur égale". Sont désormais considérés comme ayant une valeur égale et donc méritant un salaire égal "*les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse*".

La loi institue l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. L'objectif du rapport de situation comparée (RSC) est de formaliser et de quantifier les inégalités professionnelles. Élaboré par le chef d'entreprise et transmis pour avis au comité d'entreprise, le RSC constitue un outil de diagnostic qui doit permettre d'analyser la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise puis de définir les actions susceptibles de supprimer les écarts de situation.

Enfin, la loi complète l'égalité de traitement par la notion d'égalité des chances. Cette dernière notion implique que des actions spécifiques soient engagées envers les femmes pour garantir une égalité réelle. Ces actions "positives" reposent sur des pratiques discriminatoires en faveur des femmes. Ainsi la loi Roudy prévoit la possibilité que des mesures ponctuelles soient prises "*au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes*".

Développement du dialogue social

La loi n° 2001-937 du 9 mai 2001 (dite "loi Génisson") relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes encourage la mise en œuvre de "*mesures de rattrapage tendant à remédier*

aux inégalités constatées notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi".

La loi Génisson crée aussi une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau des branches. Elle réaffirme l'obligation pour les entreprises de rédiger un rapport de situation comparée qui doit reposer sur des indicateurs chiffrés. La loi Génisson a été renforcée par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Celle-ci impose des négociations sur des mesures de suppression des écarts de rémunérations qui doivent avoir disparu au 31 décembre 2010.

Des quotas en entreprise

Dans le cadre des actions positives, a également été promulguée, le 27 janvier 2011, la loi n° 2011-103 fixant des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance (dite "loi Copé-Zimmermann"). Ce texte prévoit l'instauration progressive de quotas pour aller vers la féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises (entreprises publiques et entreprises cotées en bourse). Trois ans après la promulgation de la loi, les instances concernées doivent compter au moins 20% de femmes. Six ans après, le taux de féminisation doit atteindre 40%. Le non-respect de ces quotas entraîne alors la nullité des nominations (sauf celles des femmes).

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi instaure également une obligation de représentation équilibrée au sein des instances représentatives du personnel dans l'entreprise (délégués syndicaux, délégués du personnel, membres du comité d'entreprise). Les listes de candidats aux élections professionnelles doivent respecter la parité et la règle de l'alternance hommes-femmes sous peine d'annulation des élections.

Des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises sont instaurés par la loi du 24 décembre 2021 : 40% de femmes cadres dirigeantes d'ici à 2030, sous peine de pénalité financière pour les entreprises (1% de la masse salariale au maximum). Quand la loi de 2011 concernait les conseils d'administration et de surveillance, celle de 2021 concerne un statut et non plus seulement l'appartenance à une instance. Selon les résultats de l'index de l'égalité professionnelle 2023, un tiers des entreprises comptent moins de deux femmes parmi les dix plus grosses rémunérations. Plus de 60% des entreprises de plus de 1 000 salariés comptent moins de 30% de femmes parmi leurs cadres dirigeants.

Loi pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a permis de mettre en place plusieurs mesures dans le monde du travail :

- interdiction d'accès aux contrats de commande publique (État, collectivités territoriales…) pour les entreprises ne respectant pas les exigences d'égalité professionnelle ;
- les entreprises de plus de 50 salariés doivent désormais déposer leur accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle auprès de la direction régionale des entreprises, de la

concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), sous peine de pénalités financières ;
- le congé parental est réformé afin d'accroître le niveau d'emploi des femmes et favoriser le partage des responsabilités parentales ;
- les licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement sexuel sont davantage sanctionnés par le conseil de prud'hommes.

Un index pour combattre les inégalités salariales

En mai 2018, le gouvernement a présenté un plan d'action pour en finir avec les inégalités femmes-hommes dans les entreprises. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises. Celles-ci ont désormais une obligation de résultats, et non plus seulement une obligation de moyens.

Tous les ans, chaque entreprise d'au moins 50 salariés doit calculer et publier sur Internet son "index d'égalité femmes-hommes" (Egapro). Cet index prend la forme d'une note sur 100, calculée à partir de quatre critères (pour les entreprises de 50 à 250 salariés) et cinq critères (pour celles de plus de 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).

Les entreprises doivent atteindre a minima la note de 75 sur 100 d'ici à trois ans. Si leur score est inférieur à 75, les entreprises doivent mettre en place des mesures correctives sous peine d'une amende sanctionnant les inégalités de salaires, pouvant aller jusqu'à 1% du chiffre d'affaires. Selon l'index 2023, 143 entreprises ont obtenu un score de zéro sur le critère "augmentations au retour de congé maternité" (contre près de 3 000 en 2021) . Elles sont donc en infraction avec la loi de 2006 qui impose d'appliquer aux femmes concernées les mêmes augmentations que celles des salariés durant leur absence.

Par ailleurs, la transparence de cet index a été améliorée par la loi du 24 décembre 2021.

Accélérer l'égalité économique et professionnelle

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle instaure l'obligation de verser le salaire ou les prestations sociales sur un compte bancaire dont la bénéficiaire ou la salarié est la détentrice ou la codétentrice. Un tiers ne peut être désigné par la salariée pour recevoir le salaire.

Les femmes seules avec enfants bénéficiaires de l'allocation de soutien familial disposent de places réservées en priorité dans les crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP). En effet, seuls 3% des enfants issus des familles bénéficiaires d'un minimum social sont gardés en crèche. Cela constitue un frein pour le retour à l'emploi.

Afin de garantir l'accès des femmes entrepreneures à l'investissement, la banque publique Bpifrance devra respecter des objectifs de mixité. Les comités de sélection des projets devront respecter un seuil de 40% de femmes d'ici à 2027. […]

Des mentalités qui peinent à évoluer

En 2011, une étude[1] de l'Insee intitulée "couple, famille, parentalité, travail des femmes" montre qu'une personne sur quatre continue à penser que les hommes devraient être prioritaires sur les femmes pour trouver un emploi en période de crise économique. Les femmes conservent une image de personnes moins disponibles que les hommes puisqu'elles doivent concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. [...]

Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale

Depuis les années 1970, des politiques publiques ont été définies pour assurer une meilleure articulation des temps de vie. En France, ces actions visent à permettre aux femmes de cumuler leurs rôles professionnels et familiaux. L'accueil des jeunes enfants a notamment été développé en considérant que la responsabilité du soin des enfants devait être partagée entre l'État (par l'intermédiaire des crèches, écoles maternelles, etc.) et la famille.

La loi du 23 mars 2006 comporte un volet consacré à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale qui vise à accompagner les entreprises dans leur gestion des ressources humaines et à favoriser la carrière des femmes. L'articulation des temps constitue d'ailleurs un des thèmes de la négociation de branche.

A contrario, la création de l'allocation parentale d'éducation (APE) en 1985 relève d'une approche plus traditionnelle de la politique familiale puisqu'elle encourage les femmes à quitter momentanément le marché du travail. De fait, l'APE a provoqué le retrait du marché du travail de mères qui occupaient jusqu'alors un emploi peu qualifié et a renforcé la division traditionnelle du travail entre les femmes et les hommes.

Les inégalités salariales femmes-hommes

Une autre inégalité persistante est celle des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. […]

1*Insee Première n°1339, mars 2011,* Couple, famille, parentalité, travail des femmes Les modèles évoluent avec les générations

Ces écarts salariaux reflètent la répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi (les femmes sont moins souvent cadres que les hommes et occupent plus souvent des postes peu qualifiés). Selon l'étude[2] de l'Insee sur les écarts de rémunération, accéder aux 3% d'emplois les mieux rémunérés est deux fois plus probable pour les hommes que pour les femmes. Cette proportion passe à deux fois et demie pour l'accès au 0,1% des emplois les mieux rémunérés.

Malgré la progression du niveau moyen d'éducation des femmes et l'interdiction de toute forme de discrimination envers les femmes, la répartition des femmes et des hommes sur le marché du travail évolue peu et c'est cet inégal accès à l'emploi qui est le principal facteur de la persistance des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Au-delà de la législation, ce sont donc les comportements et les mentalités qui doivent encore évoluer.

2. *Insee Première n°1803, juin 2020, Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé*

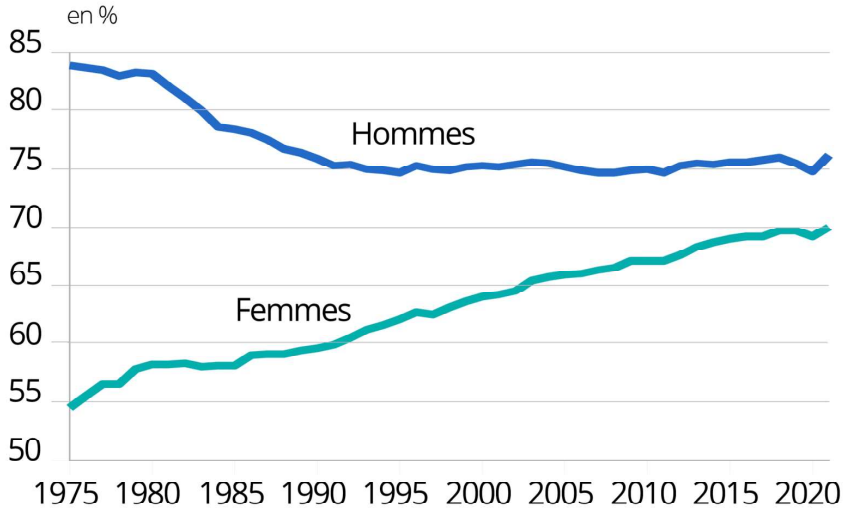
<u>Document 2</u> :

Évolution des inégalités entre les femmes et les hommes : faut-il se réjouir ou se désoler ?

Blog Insee, 07 mars 2023

Depuis les années 70, les femmes sont de plus en plus nombreuses à être présentes sur le marché du travail. En 2021, 70 % des femmes de 15 à 64 ans et 76 % des hommes de ces âges sont actifs au sens du Bureau international du travail (BIT) ; en 1975, l'écart était beaucoup plus important, avec seulement 55 % des femmes en activité contre 84 % des hommes (*figure 2*). Depuis une dizaine d'années, le taux de chômage des femmes est légèrement inférieur à celui des hommes. Dès lors, les taux d'emploi des femmes et des hommes se sont nettement rapprochés.

Figure 2 – Taux d'activité des 15-64 ans selon le sexe de 1975 à 2021



Lecture : entre 1975 et 2021, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans est passé de 54,5 % à 70,0 %.
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, âgées de 15 à 64 ans.
Source : Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail.

Toutefois, à la naissance d'un premier enfant, et encore plus à partir du 2e enfant, ce sont les femmes qui renoncent à leur activité professionnelle. Entre 25 et 49 ans, le taux d'activité des femmes sans enfant est très proche de celui des hommes sans enfant (88 % contre 89 %). Mais celui des mères de deux enfants, dont un de moins de 3 ans, est de 76 % contre 96 % pour les pères ; celui des mères de trois enfants ou plus, dont un de moins de 3 ans, est de 51 % contre 92 % pour les pères. De même, lorsque les mères poursuivent leur activité professionnelle, elles sont nettement plus souvent à temps partiel que les pères. Parmi les femmes en emploi salarié, 33 % des mères de 2 enfants et 41 % de celles de 3 enfants ou plus sont à temps partiel, contre 5 % et 7 % des pères. Ainsi, la conciliation vie professionnelle-vie familiale repose essentiellement sur les épaules des femmes. […]

Avec l'élévation de leur niveau d'études, les femmes accèdent de plus en plus à des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures : si les hommes restent majoritaires, la présence des femmes a doublé, passant de 22 % en 1982 à 42 % en 2021. Au sein des cadres, les hommes sont les plus présents parmi les ingénieurs et les cadres techniques d'entreprise (77 % en 2019) tandis que la part de femmes est la plus élevée parmi les professeurs, les professions scientifiques (55 %) et les cadres de la fonction publique (50 %) [Forment, Vidalenc, 2020]. […]

De façon tout aussi persistante que les différences en matière d'orientation scolaire, femmes et hommes n'exercent pas les mêmes métiers ni ne travaillent dans les mêmes secteurs d'activité. Les femmes sont très majoritaires au sein des métiers de service (aides à domicile, assistants maternels, agents d'entretien) et du soin (aides-soignants, infirmiers et sages-femmes), et très minoritaires parmi les conducteurs de véhicule, les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, ou les ouvriers de la manutention ou du bâtiment. Elles le sont aussi par exemple au sein des professions du numérique (moins d'un quart de femmes), domaine où les jeunes diplômés sont pourtant sur-représentés. […]

Accéder à des emplois de cadres ne signifie pas accéder aux plus hautes fonctions. Seuls 26 % des cadres dirigeants du secteur privé – salariés occupant des hautes fonctions d'encadrement dans les entreprises de plus de 250 salariés – sont des femmes, alors qu'elles constituent près de la moitié des salariés du privé. Elles ne représentent que 22 % des 1 % des salariés du privé les mieux rémunérés. Dans les trois fonctions publiques, les femmes occupent 42 % des 9 000 emplois de direction, alors qu'elles représentent 63 % des emplois. […]

Conséquence de l'accès croissant des femmes à des emplois qualifiés, les écarts de salaire moyen entre femmes et hommes se réduisent peu à peu. En 1995, le revenu salarial, c'est-à-dire la somme des salaires perçus au cours de l'année, des femmes qui travaillent à titre principal dans le secteur privé était inférieur de 34 % à celui des hommes ; en 2021 cet écart s'est réduit à 24 %. Ce dernier tient d'abord aux différences de durée du travail : les femmes sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes et ont des périodes d'emploi plus courtes une année donnée. Si on neutralise les différences de durée du travail, l'écart de salaire moyen entre femmes et hommes dans le secteur privé est passé de 22 % en 1995 à 15 % en 2021 [Godet, 2023]. […]

24 % d'écart, ou 15 % à temps de travail identique, c'est encore beaucoup. Pour s'y retrouver, décomposer ces écarts est essentiel. Comme ce blog le soulignait déjà dans un billet il y a trois ans, « beaucoup de chiffres sont fournis sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes en France – l'Insee en étant un grand contributeur ! Tous ne recouvrent pas la même réalité et chacun éclaire un des aspects particuliers de la question ». Cet écart de 15 % à temps de travail identique découle surtout des différences de secteurs d'activité, de métiers et de positions hiérarchiques. Ainsi, à poste comparable, c'est-à-dire la même profession chez le même employeur, l'écart est de 4 % en 2021, écart qui peut encore traduire des différences d'ancienneté, de diplôme, etc. C'est donc bien dans l'accès des femmes aux mêmes emplois que les hommes que les choses se jouent. […]

On l'a vu, à l'arrivée des enfants, ce sont les mères qui interrompent leur activité professionnelle ou réduisent leur temps de travail, pas les pères. Ces variations de leur offre de travail ont un effet direct sur leur revenu salarial. Mais la naissance des enfants influe aussi sur les salaires horaires ; celui des femmes baisse après chaque naissance, contrairement à celui des pères [Pora et Wilner, 2019 ; Coudin et alii, 2019]. Cet « écart de salaire entre les mères et les pères s'accroît dans les années qui suivent la naissance des enfants. À l'écart immédiat s'ajoutent au fil de la carrière des divergences de choix d'employeurs et/ou d'opportunités professionnelles (mobilités, promotions, etc.) » [Coudin et alii, 2020]. En résumé, comme le souligne le titre d'une récente étude, le mouvement à l'œuvre en matière d'égalité professionnelle est celui d'« une lente convergence freinée par les maternités » [Meurs et Pora, 2019]. […]

<u>Document 3</u> : Extraits du livret « 10 ans de la loi COPE-ZIMMERMANN 2011-2021 »
Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, 26 janvier 2021

L'une des idées fortes justifiant l'instauration de quotas dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance était que cette mesure allait enclencher une dynamique paritaire qui s'étendrait à tous les postes de responsabilité en entreprise et notamment aux comités de direction et aux comités exécutifs. [...]

La loi Copé-Zimmermann avait affirmé clairement le lien intrinsèque entre parité et égalité professionnelle, dans le cadre de son article 8 qui rendait obligatoire une délibération annuelle de la société en matière d'égalité professionnelle. Cette disposition a été renforcée dans la loi Avenir de 2018 imposant une délibération annuelle sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale.

Si le bilan des dispositions de la loi Avenir n'a pas été fait sur ce point, les effets de l'article 8 de la loi Copé-Zimmermann ont été analysés dans un rapport commun du Haut Conseil à l'Égalité et du Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle, en février 2016. Le constat fait état d'un faible suivi. Ce sujet est rarement mentionné dans les documents de référence et, au vu d'une étude du cabinet Gouvernance et Structures sur les entreprises du CAC 40, en 2015, seulement la moitié d'entre elles indique avoir réalisé cette délibération au sein de leur conseil, même si le sujet de l'égalité pouvait être évoqué à l'occasion de la signature d'un accord égalité ou lors de la mise en place d'un plan de succession. Dans la démarche actuelle de recueil d'informations extra-financières fournies par les entreprises dans leurs documents de référence, il pourrait être intéressant de leur demander d'afficher les objectifs qu'elles souhaitent atteindre, en précisant notamment les moyens mis en place ainsi que les échéances retenues dans l'accord et/ou plan d'action. Ainsi, le conseil pourrait prendre toute la part qui lui a été faite pour délibérer sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle. Mais, deux points préoccupants dans cette volonté de chaînage entre parité et égalité professionnelle demeurent. Ils sont liés à la question de l'index dit Pénicaud et à la négociation collective sur l'égalité professionnelle

Intégrer dans l'Index « égalité femmes-hommes » un indicateur sur la part de femmes dans les Codir et Comex et revaloriser certains indicateurs

L'index de l'égalité femmes-hommes a eu l'immense mérite de créer un réflexe vertueux grâce à la comparaison entre entreprises et de rendre visibles les inégalités. Il a su mettre en tension les organisations et engager un véritable mouvement de mobilisation, ce que n'étaient jamais parvenu à faire les lois sur la négociation collective. Il mérite toutefois d'être complété.

Un nouvel indicateur dans l'index Pénicaud

Même si l'index égalité femmes-hommes, dit Index « Pénicaud », vise particulièrement la question des écarts de rémunération, il peut paraître pertinent d'intégrer la question de la part des femmes dans ces instances de direction. Parmi les cinq indicateurs retenus, le 5ème, qui porte sur le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations, pourrait être associé à la part des femmes dans les codir et comex, ou parmi les cadres dirigeants, terme dont la définition (article L3111-2 du code du travail) est claire : « sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeants les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation et l'emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de

façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés pratiqués dans leur entreprise ou établissement ».

Le lien avec les rémunérations est ici clairement défini et permettrait soit de rajouter cet item supplémentaire à l'index, soit de le substituer au 5ème indicateur, dont la pondération pourrait également être revue. Ajouter ainsi la question de la direction exécutive, de façon claire, dans l'Index permettrait de mettre l'accent sur cette dynamique de culture égalitaire ET paritaire et de les intégrer au dispositif de suivi (indicateur 6 de l'Index « Pénicaud ») et de sanction (jusqu'à 1% de la masse salariale). Cette mesure viendrait conforter la dynamique paritaire dans la loi dite AVENIR de 2018, qui prévoit qu'un·e représentant·e de chaque sexe doit figurer dans la short list des candidat·e·s au poste de directeur et directrice général·e délégué. […]

Consolider la négociation collective pour asseoir la parité et l'égalité professionnelle

L'index Pénicaud ne recouvre toutefois pas l'entièreté des composantes de l'égalité, ou alors à la marge. […]

La négociation collective sur l'égalité professionnelle, inscrite dans le dialogue social depuis la loi Roudy de 1983 et aménagée à plusieurs reprises depuis la loi Génisson de 2001, repose sur une approche systémique qui, seule, montre le chaînage entre les divers facteurs d'inégalités dans les organisations de travail : embauche, formation, promotion, qualification, classification, articulation entre vie personnelle et responsabilités familiales, écarts de rémunération, sécurité et santé au travail, conditions de travail. Les thèmes de la mixité des emplois et du temps partiel sont également dûment mentionnés dans le texte.

Il est essentiel aujourd'hui que les négociateurs de branche remettent à l'agenda la revalorisation des classifications qui touchent les métiers des services à la personne et du care, « notamment en portant une attention particulière aux caractéristiques des emplois dits féminins, potentiellement sous-valorisés »; d'évaluer la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, pour voir si la durée minimale de 24 heures d'activité pour le temps partiel est respectée ou fait l'objet de contreparties réelles ; de travailler sur la mixité des emplois notamment dans le numérique ; d'œuvrer à une meilleure articulation des temps non seulement au titre des congés parentaux mais aussi dans le cadrage du télétravail, souvent peu favorable aux femmes ; d'agir pour chasser le sexisme et les violences sexistes et sexuelles dans les organisations. Tous ces thèmes, si l'on estime que la lutte contre le sexisme est une condition de la santé et sécurité au travail, s'inscrivent dans la négociation collective.

La parité est manifestement complexe à mettre en œuvre dans les enceintes représentatives du personnel et c'est un sujet en soi. Mais il semble, en tout état de cause, que le lien entre accord ou plan égalité et index doive être renforcé. Certes, en cas de note inférieure à 75, les mesures de rattrapage doivent s'inscrire dans l'accord égalité ou le plan, mais aucune contrainte de ce genre n'existe pour les entreprises qui peuvent faire valoir une note supérieure à 75. Une réflexion sur la façon de rendre obligatoire la publication du plan égalité de l'entreprise en même temps que l'index est à mener.

<u>Document 4 :</u> Extraits du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
Légifrance le service public de la diffusion du droit, version en vigueur le 28 juin 2023

Entrée en vigueur : *le texte est applicable aux nominations prononcées à compter du 1er janvier 2013.*

Notice : *l'article 6* quater *de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, rétabli par l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, prévoit que les nominations dans les emplois supérieurs et dans les emplois de direction de l'État, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants, ainsi que dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe à compter de 2018 (cette proportion est fixée à 20 % pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017).*

Le décret fixe la liste des emplois concernés et définit les types d'emploi retenus pour l'application de l'article 6 quater *de la loi du 13 juillet 1983. Il fixe le montant de la contribution à verser en cas de non-respect de l'obligation prévue à l'article 6* quater. *Il précise les modalités de déclaration, par les autorités concernées, des nominations effectuées dans les emplois entrant dans le champ de cette obligation, et du montant de la contribution éventuellement due. [...]*

Art. 1er. – Les emplois soumis à l'obligation prévue au I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ainsi que les types d'emploi mentionnés au même I, figurent, pour chacune des trois fonctions publiques, à l'annexe au présent décret.

Art. 2. – Sont considérés comme un même département ministériel, pour l'application de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, l'ensemble des services dont un même secrétariat général de ministère coordonne l'action. Lorsqu'un service relève de plusieurs départements ministériels, les nominations entrant dans le champ de l'obligation définie au I de l'article 6 quater ainsi que, le cas échéant, la contribution à verser sont réparties entre les différents départements ministériels concernés. Lorsqu'un établissement public relève de la tutelle de plusieurs ministres, le département ministériel concerné pour les nominations entrant dans le champ de l'obligation définie au même I ainsi que, le cas échéant, la contribution à verser est celui auquel correspond le domaine d'attributions mentionné en annexe au présent décret.

Art. 3. – Le montant unitaire de la contribution prévue au II de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est fixé à 90 000 €. Pour les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 50 000 euros.

Art. 4. – I. – Les secrétaires généraux de ministères, les régions, les départements, la métropole de Lyon, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de

40 000 habitants, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que le centre national de gestion mentionné à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée déposent, au plus tard le 30 avril de chaque année, auprès du comptable assignataire de leurs dépenses, une déclaration annuelle comportant par emploi et type d'emploi listés en annexe du présent décret :

1° Le nombre total des nominations effectuées dans l'année écoulée, au titre de cette année et au titre du cycle de nominations prévu au dernier alinéa du I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

2° Le nombre des nominations effectuées dans l'année écoulée, hors renouvellements dans un même emploi ou nominations dans un même type d'emplois, au titre de cette année et au titre du cycle de nominations prévu au dernier alinéa du I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

3° À compter de la déclaration établie au titre de l'année 2015, le nombre d'agents occupant ces emplois au 31 décembre de l'année écoulée ;

4° La répartition par sexe des agents mentionnés au 1°, au 2° et, à compter de la déclaration établie au titre de l'année 2015, au 3° ;

5° Le montant de la contribution éventuellement due.

II. – La déclaration mentionnée au I doit être également adressée au ministre chargé de la fonction publique pour les emplois relevant de la fonction publique de l'État, au préfet de département ou, pour la région, au préfet de région pour les emplois relevant de la fonction publique territoriale et au ministre chargé de la santé pour les emplois relevant de la fonction publique hospitalière.

Chaque préfet adresse au ministre chargé des collectivités territoriales la synthèse des déclarations reçues. Cette synthèse recense, par emploi et pour chaque catégorie d'employeur territorial mentionnée au I, le nombre de nominations et, à compter de la déclaration établie au titre de l'année 2015, le nombre d'agents occupant les emplois au 31 décembre de l'année écoulée figurant sur les déclarations, leur répartition par sexe et le montant des contributions éventuellement dues.

Le ministre chargé des collectivités territoriales transmet au ministre chargé de la fonction publique une synthèse nationale par emploi pourvu dans les collectivités territoriales. Le ministre chargé de la santé procède de même pour les emplois relevant de la fonction publique hospitalière.

Le ministre chargé de la fonction publique rend compte chaque année au Premier ministre, pour chacun des emplois, du nombre et de la répartition par sexe des nominations effectuées.

Art. 5. – Le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 30 000 € pour les nominations prononcées au titre des années 2013 et 2014 et à 60 000 € pour les nominations prononcées au titre des années 2015 et 2016.

Art. 6. – Pour les nominations prononcées entre 2013 et 2016, la proportion minimale de personnes de chaque sexe et le montant unitaire de la contribution à appliquer pour le cycle des cinq nominations mentionné au dernier alinéa du I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée sont ceux définis pour l'année civile au cours de laquelle ce cycle de nominations s'achève.

<u>Document 5 :</u> Décret n°2010-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
Légifrance le service public de la diffusion du droit, version en vigueur le 30 juin 2023

Entrée en vigueur: *les dispositions du décret entrent en vigueur le lendemain de leur publication.*

CHAPITRE I[er] – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 2. – Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévue par l'article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés du 1° au 4° du même article. Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Art. 3. – I. – Le plan d'action est transmis avant le 1[er] mars de l'année suivant le terme du plan précédent aux autorités suivantes:
1° Au ministre chargé de la fonction publique pour les départements ministériels et les institutions et autorités mentionnées au 1° du I de l'article 1er ;
2° Aux ministres de tutelle pour les établissements publics administratifs de l'État;
3° Aux préfets pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants;
4°Aux directeurs généraux des agences régionales de santé pour les établissements publics mentionnés à l'article 2 et à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

II. – À défaut de transmission du plan d'action avant le 1[er] mars de l'année suivant le terme du plan précédent, les autorités mentionnées au I demandent aux employeurs publics concernés de se conformer à leur obligation. À défaut de l'envoi du plan d'action dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, ces mêmes autorités mettent en demeure les employeurs publics concernés de transmettre ce plan dans un délai de cinq mois.

III. – À l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, les autorités mentionnées au I prononcent la pénalité prévue au neuvième alinéa de l'article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné. Toutefois, en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette.

IV. – La pénalité est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense compétent, selon le cas, pour le département ministériel, l'établissement public administratif de l'État, la collectivité

territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale et pour les établissements publics mentionnés à l'article 2 et à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Art. 4. – I. – Les ministres de tutelle des établissements publics administratifs de l'État informent le ministre chargé de la fonction publique, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, du nombre de plans d'action élaboré et du nombre de manquements constatés. Le ministre chargé de la fonction publique transmet pour information au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État un document présentant le bilan de la mise en œuvre, par les départements ministériels et les institutions et autorités mentionnées au 1° du I de l'article 1er ainsi que par les établissements publics administratifs de l'État, des dispositions de l'article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

II. – Le préfet adresse, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, au ministre chargé des collectivités territoriales un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. […]

III. – Les directeurs généraux des agences régionales de santé adressent au ministre chargé de la santé, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, le bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée par les établissements relevant de leur compétence. […]

IV. – Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au Conseil commun de la fonction publique les bilans mentionnés aux I, II et III du présent article. Ces informations sont rendues publiques sur le site de communication en ligne du ministère.

CHAPITRE II – DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 5. – Les premiers plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle sont établis par l'autorité compétente au plus tard à la date fixée par le XVII de l'article 94 de la loi du 6 août 2019 susvisée. Ils sont transmis aux autorités mentionnées à l'article 3 au plus tard le 1er jour du troisième mois suivant cette date.

Art. 6. – Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique:

1° Le comité technique ministériel et, pour les institutions et autorités mentionnées au 1° du I de l'article 1er, les instances en tenant lieu sont consultés pour l'application de ce 1°;

2° Le comité technique d'établissement est consulté pour l'application du 2° et du 4° du même article;

3° Le comité technique territorial compétent est consulté pour l'application du 3° du même article.

Document 6 : L'égalité professionnelle Femmes-Hommes

Site internet du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, version du 30 mai 2023

Quelles sont les règles en matière d'embauche ?

Il est interdit de mentionner dans une offre d'emploi, le sexe (ou la situation de famille) du candidat recherché, ou de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement. Par exception toutefois des emplois précis peuvent être interdits aux femmes en raison de leur caractère dangereux.

De même, il est interdit de refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Les interdictions mentionnées ci-dessus ne sont toutefois pas applicables lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. L'article R. 1142-1 du Code du travail fixe la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante ; cette liste est révisée périodiquement. […]

Quelles sont les règles en matière d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière ?

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.

Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement … : aucune décision de l'employeur ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé. [...]

Les dispositions mentionnées ci-dessus ne font toutefois pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures résultent :

- Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
- Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est sur la base des dispositions mentionnées ci-dessus que la Cour de cassation, dans un arrêt du 12 juillet 2017, a admis qu'un accord collectif puisse « prévoir au seul bénéfice des salariées de sexe féminin une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes » (soit le 8 mars), « dès lors que cette mesure vise à établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes ». [...]

Quel est le rôle des représentants du personnel ?

L'information et la consultation du comité social et économique (CSE).

À défaut d'accord, le comité social et économique (CSE) est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ensemble des informations que l'employeur met à disposition du CSE, qui serviront notamment dans le cadre de ces consultations, est rassemblé dans une base de données économiques, sociales et environnementales ; ces informations comportent en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

L'obligation de négocier dans l'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, (et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux), l'employeur engage tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) :

1. Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
2. Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail. L'accord éventuellement conclu à l'issue de cette négociation devra répondre aux conditions fixées à l'article R. 2242-2 du Code du travail.[...]

Les modalités de la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle, son calendrier, les thèmes abordés, ainsi que sa périodicité (dans la limite de 4 ans mentionnée ci-dessus), peuvent être fixés par accord d'entreprise. À défaut d'accord, des dispositions dites « supplétives » s'appliqueront. Sur cette question, il convient de se reporter à la fiche consacrée à la négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. [...]

Quelles sont les obligations d'information de l'employeur ?

Information sur les discriminations prohibées et sur le principe de l'égalité de rémunération

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes (salariés, candidats à l'embauche, etc.) mentionnées à l'article L. 1132-1 du code du travail sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (définition et sanctions des discriminations prohibées). [...]

Publication de l'Index de l'égalité femmes-hommes et des indicateurs qui le composent.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le niveau de résultat (dénommé « Index de l'égalité Femmes-Hommes ») et les résultats obtenus pour chaque indicateur mentionné aux articles D. 1142-2 (entreprises de plus de 250 salariés) et D. 1142-2-1 du Code du travail (entreprises de 50 à 250 salariés) sont publiés annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente (ex. : 1er mars 2023 au titre de l'année 2022), de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat (« Index de l'égalité ») et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. À défaut de site internet, ils sont

portés à la connaissance des salariés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage, etc.). […]

Publication des objectifs de progression.

Lorsque le niveau de l'Index de l'égalité femmes-hommes est inférieur à 85 points, l'employeur fixe et publie les objectifs de progression de chacun des indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte. [...]

Ces objectifs de progression sont publiés sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que l'Index de l'égalité professionnelle et les résultats de chaque indicateur qui le composent, dès lors que l'accord ou la décision unilatérale est déposé sur le portail Télé Accords. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage, etc.).

Ces dispositions sont issues du décret n° 2022-243 du 25 février 2022 ; elles sont applicables à compter de la publication des indicateurs effectuée en 2022, sous réserve des dispositions transitoires prévues par ce décret (sur ces dispositions transitoires, voir précisions ci-dessous).

Publication des mesures de correction.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, dès lors que l'Index de l'égalité professionnelle est inférieur à 75 points, les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article L. 1142-9 du code du travail, doivent être mises en œuvre. […]

Quels sont les recours et sanctions ? [...]

Le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est nul et de nul effet lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. [...]

Les recours et sanctions pénales […]

L'employeur qui ne respecte pas son obligation d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes s'expose à une peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou une peine d'amende de 3 750 €. [...]

Une pénalité financière, à défaut d'accord ou de plan d'action

Dans des conditions fixées, pour l'essentiel, par l'article L. 2242-8 du Code du travail et par les articles R. 2242-2 à R. 2242-11, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (accord mentionné au 2° de l'article L. 2242-1) ou, à défaut d'accord, par un plan d'action annuel établi par l'employeur et destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan doit répondre aux conditions fixées par l'article L. 2242-3 du Code

du travail et les articles R. 2242-2 et suivants du Code du travail. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord. [...]

Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne sera pas couverte par l'accord ou le plan d'action, dans les conditions fixées par l'article R. 2242-7 du Code du travail. [...]

Le montant applicable à l'entreprise sera fixé par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), en fonction des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des motifs, indépendants de la volonté de l'employeur, de sa défaillance quant au respect de ses obligations (par exemple : survenance de difficultés économiques de l'entreprise, restructurations ou fusions en cours, existence d'une procédure collective en cours) et de la bonne foi de l'employeur.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds de solidarité vieillesse mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale. […]

L'interdiction de soumissionner aux marchés publics

Sont exclues de la procédure de passation des marchés publics les personnes qui ont fait l'objet d'une condamnation définitive pour le délit de discrimination prévu à l'article 225-1 du code pénal, ou au titre de l'article L. 1146-1 du Code du travail pour avoir méconnu les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail.

Sont également concernées par cette exclusion de la procédure de passation des marchés publics, les personnes qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail et prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du Code du travail. Sauf lorsque la peine d'exclusion des marchés publics a été prononcée pour une durée différente fixée par une décision de justice définitive, l'exclusion ainsi prévue s'applique pour une durée de trois ans à compter la date de la décision ou du jugement ayant constaté l'infraction.

Document 7 : Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027)
Extraits du dossier de presse, 08 mars 2023

Bilan

Le 25 novembre 2017, le Président de la République déclarait l'égalité entre les femmes et les hommes Grande cause du quinquennat, renouvelée pour son second quinquennat. Devenue priorité politique, elle mobilise l'ensemble du Gouvernement. Parvenir à une égalité réelle nécessite d'agir sans relâche, dans tous les domaines et avec le concours plein et entier des parlementaires, des élus locaux et des associations. C'est la méthode qui a prévalu pendant les cinq dernières années et qui porte l'ensemble des travaux de ce Plan.

[…]

Pilotage et suivi du Plan

Le Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, sous l'autorité de la Première ministre, sera réuni chaque année pour suivre l'avancement de ce Plan. La ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances pilote et coordonne la mise en œuvre des actions du Plan. Ses services sont chargés de suivre le déploiement des actions portées par tous les ministères concernés, qui sont pleinement mobilisés pour la réalisation du Plan notamment grâce à l'implication des hauts et hautes fonctionnaires à l'égalité et aux droits et des directions d'administration au sein de chaque ministère.

La déclinaison du Plan sur l'ensemble des territoires s'appuie notamment sur le réseau déconcentré aux droits des femmes et à l'égalité animé par le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) au sein de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) : les directrices et directeurs régionaux auprès des préfets de région ainsi que les délégués départementaux interagissent avec les services territoriaux de l'État, les rectorats, les agences régionales de santé et les collectivités territoriales.

La mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) est associée à la réalisation du Plan dans le cadre de ses missions d'observation et de formation pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Les associations soutenues financièrement par l'État participent à la mise en œuvre des actions du Plan au niveau national ou local. Un bilan de la mise en œuvre du Plan sera communiqué aux délégations parlementaires aux droits des femmes ainsi qu'au Haut Conseil à l'égalité.

[...]

Axe 3 : Égalité professionnelle et économique

Sur son troisième axe dédié à l'égalité économique et professionnelle, le Plan porte des actions ambitieuses. Il faut garantir l'accès des femmes aux mêmes opportunités professionnelles et aux mêmes niveaux de rémunération que les hommes pour atteindre l'égalité réelle. Ces mesures permettront de renforcer le rôle des entreprises et de la fonction publique dans l'atteinte de l'égalité salariale et de l'égal accès à des postes à responsabilité. Elles permettront de soutenir les publics les plus fragiles dans la parentalité et l'accès à l'emploi. Engager les femmes dans les métiers d'avenir et les soutenir dans leur projet de création ou de reprise d'entreprise est aussi leur ambition.

OBJECTIF STRATÉGIQUE	OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION
Assurer l'égalité dans la sphère professionnelle privée et publique	Renforcer l'action de l'Etat auprès des entreprises afin de favoriser les actions vertueuses	N'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
		Sensibiliser les acheteurs publics à leurs obligations en matière de prise en considération de l'égalité professionnelle et salariale lors des marchés
	Accélérer l'égalité salariale au sein des Entreprises	Faire un rappel nominatif aux entreprises ayant obtenu 0 à l'un des indicateurs de l'Index plus de deux années de suite et publier leur nom sur le site de consultation Index Egapro
		Étendre le baromètre Emploi et Handicap lancé en 2022 à la dimension de l'égalité professionnelle femme/homme
		Engager un travail avec les éditeurs de logiciels de paie pour intégrer une règle permettant d'inclure automatiquement – lorsqu'elle doit être versée - la revalorisation des femmes à leur retour de congé maternité
		Mobiliser les outils de l'ANACT pour augmenter le nombre d'accords d'entreprises relatifs à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au Travail et le taux de réponses à l'Index
	Engager les petites et moyennes entreprises (PME) dans l'Index	Engager une campagne de communication préalable à la publication obligatoire de l'Index en ciblant particulièrement les PME dans les branches les moins performantes
		Diffuser les outils de communication auprès des chambres consulaires et organisations professionnelles et syndicales et organiser des rencontres territoriales en s'appuyant sur les référents égalité professionnelle des DR(I)EETS)
	Accroître le nombre d'entreprises engagées dans la labellisation "Égalité"	Actualiser le cahier des charges pour augmenter sa lisibilité
		Valoriser les entreprises et administrations labellisées à l'occasion d'un événement annuel dédié placé sous le haut-patronage des ministères de l'Économie, du Travail, de l'Égalité et de la Fonction Publique
		Informer les entreprises de moins de 250 salariés sur l'accès simplifié à la labellisation « Égalité » de l'Afnor
	Développer les dispositifs d'égalité professionnelle dans la fonction publique	Décliner l'Index Égalité dans la fonction publique
		Renforcer le dispositif des nominations équilibrées
		Négocier un nouvel accord égalité professionnelle dans la fonction Publique
		Soutenir les dispositifs ministériels encourageant l'égalité professionnelle, notamment par l'extension du programme Talentueuses (DIESE)
		Améliorer la prise en compte de la parentalité au sein des écoles de formation du service public et des écoles militaires
		Généraliser l'inclusion d'un objectif dédié à l'égalité professionnelle dans le compte-rendu d'évaluation professionnelle des corps ou cadres d'emplois relevant de l'encadrement supérieur à compter de 2024
		Poursuivre les testings dans l'accès aux emplois publics Renforcer la communication et l'information des agents publics des 3 versants portant sur l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles (référents égalité professionnelle, les dispositifs de signalement, etc.)

<u>Document 8 :</u> Glossaire

Care : concept qui désigne la préoccupation portée au soin et l'intérêt des salariés.

Codir : Codir est l'abréviation de comité de direction d'une entreprise, une instance de gouvernance qui réunit la personne occupant la fonction de « chef d'entreprise » et ses collaborateurs, afin de prendre des décisions d'ordre stratégique.

Comex : Comex est l'abréviation du comité exécutif. Son principe est le même que le Codir. En fonction de sa taille et de sa culture, l'entreprise peut mettre en place un Codir ou un Comex ou opter pour les deux. Dans celles qui choisissent la seconde option, le Comité exécutif est en principe plus sélectif, rassemblant les principaux dirigeants en petit groupe.

Short list : une liste de candidats sélectionnés