

# Égalité professionnelle

## Actus en bref août 2022

### 1. Convention d'Istanbul : retrait de la Turquie, ratification de l'Ukraine et du Royaume-Uni

1<sup>er</sup> pays à avoir signé en 2012 la « Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique », la Turquie est aussi le 1<sup>er</sup> pays à s'en retirer au 1<sup>er</sup> juillet 2021. À la suite d'un recours contre cette décision, celle-ci vient d'être confirmée par le Conseil d'État en juillet 2022. L'Ukraine et le RU ont ratifié le traité en juillet 2022. À noter que la Hongrie qui avait signé la convention en 2014 ne l'a toujours pas ratifiée.

### 2. Égalité professionnelle : des obligations au 1<sup>er</sup> septembre 2022

#### 2.1 Mixité dans les postes de direction des grandes entreprises

Selon la loi égalité économique et professionnelle du 24 décembre 2021, les entreprises d'au moins 1000 salarié-es doivent porter la proportion de femmes parmi les cadres dirigeant-es et les instances dirigeantes d'au moins 30 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026 et de 40 % au 1<sup>er</sup> mars 2029. À ce titre, elles doivent publier chaque année (au plus tard au 1<sup>er</sup> mars) les écarts de représentation.

Le décret 2022-680 du 26 avril 2022 précise les modalités de calcul et de publication des écarts et notamment les éléments suivants :

- les pourcentages de femmes et d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeant-es au sens de l'article L3111-2 du Code du travail,
  - les pourcentages de femmes et d'hommes parmi l'ensemble des instances dirigeantes au sens de l'article L23-12-1 du code du commerce.
- Le CSE sera informé de ces données via la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales)

Pour la première année de publication des résultats, les entreprises ont jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour en informer les salarié-es, via leur site internet ou par tout autre moyen.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, ces écarts seront publiés et actualisés sur le site du ministère du Travail.

Des dispositions sur lesquelles les équipes syndicales pourront s'appuyer lors des négociations sur l'égalité professionnelle et de discussions au sein du CSE.

En outre cette nouvelle obligation permettra aux équipes concernées de faire avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année un focus avec la publication de l'index.

#### 2.2 Index égalité

Les entreprises dont la note globale est inférieure à 85 points doivent publier leurs objectifs de progression pour chaque indicateur de l'index n'ayant pas atteint la note maximale ainsi que les mesures de correction qui s'imposent en complément des objectifs de progression si leur score est inférieur à 75 points.

À titre dérogatoire les entreprises doivent se mettre en conformité avec leurs obligations d'ici le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Ces informations sont transmises à l'inspection du travail et mises à la disposition du CSE via la BDESE.

Pour rappel Solidaires a sorti une note interne sur ce sujet en avril :

<https://solidaires.org/espace-adherent/infos-interne-solidaires/notes-interne/la-lutte-contre-les-inegalites-salariales-toujours-a-lindex/>

### 3. Endométriose, congés menstruels

Plusieurs initiatives à signaler :

– la CGT ne revendique pas un droit à congé spécifique mais la fin des jours de carence et l'aménagement des postes de travail et des conditions de travail des salariées concernées ;  
– dans le cadre des négociations portant sur l'égalité professionnelle à la Poste, la fédération Sud PTT a porté plusieurs propositions dont celle d'un congé menstruel de 12 jours par an. Se reporter à leur tract :

<http://www.sudptt.org/Conge-menstruel-la-France-s-empare-peu-a-peu-du-sujet>

– le gouvernement espagnol a approuvé le 17 mai 2022 un avant-projet de loi de santé sexuelle et reproductive et d'interruption volontaire de grossesse ajoutant un nouveau droit pour les femmes, celui d'un congé menstruel.

Pour rappel : la stratégie du gouvernement publiée le 14 février comprend plusieurs volets dont un sur les conséquences de l'endométriose au travail.

<https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/strategie-endometriose.pdf>

Un sujet à rendre visible dans tous les secteurs comme l'a fait Sud PTT.

### 4. Mesures pouvoir d'achat et impact sur les femmes

Dans un communiqué du 12 juillet, le HCE alerte sur le fait que la défiscalisation des heures supplémentaires va plus profiter aux travailleurs qu'aux travailleuses.

En effet parmi les salarié·es effectuant des heures supplémentaires :

- 57 % sont des hommes et effectuent en moyenne 126 heures ;
- 39 % sont des femmes et effectuent en moyenne 84 heures.

Pour éviter de creuser les inégalités le HCE formule des propositions pour mettre en place un véritable service public de la petite enfance.

[https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/cp\\_projet\\_de\\_loi\\_pouvoir\\_d\\_achat.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/cp_projet_de_loi_pouvoir_d_achat.pdf)

*Pour Solidaires la défiscalisation des heures supplémentaires n'est qu'un leurre en plus d'appauvrir la sécurité sociale. Pour réduire les inégalités : il faut une augmentation globale des salaires, la revalorisation des métiers à prédominance féminine, et la diminution du temps de travail !*

