



26 mars 2018

Au-delà de l'égalité salariale,
soutenir un développement
durable inclusif

equal
pay

day , -®

BPW FRANCE

Créée en 1919, BPW International est une ONG laïque, apolitique et non corporatiste, implantée dans plus de 100 pays, sur 5 continents et qui fédère aujourd'hui près de 30 000 femmes.

Depuis plus de 80 ans, BPW France milite pour que les femmes obtiennent les mêmes salaires que les hommes.

BPW International possède un statut consultatif auprès du Conseil économique et social de l'ONU-ECOSOC et une représentation dans les différentes organisations internationales dépendant de l'ONU (UNESCO, OIT ILO, etc). BPWI possède également un statut participatif auprès du Conseil de l'Europe et est membre du conseil administratif du Lobby européen des femmes (CLEF).

BPW France, c'est aujourd'hui 10 clubs en France : Amiens, Chartres, Evreux, Le Mans, Lille, Lyon, Paris, Paris IDF, Perpignan, Saint-Etienne.



BPW INTERNATIONAL

#Empowering women to realize sustainable development goals

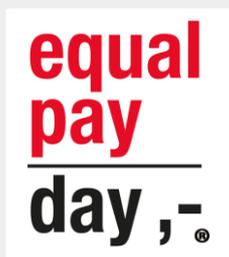
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

1 NO POVERTY	2 ZERO HUNGER	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	4 QUALITY EDUCATION	5 GENDER EQUALITY	6 CLEAN WATER AND SANITATION
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	9 INDUSTRY INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	10 REDUCED INEQUALITIES	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
13 CLIMATE ACTION	14 LIFE BELOW WATER	15 LIFE ON LAND	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	18 BPW SUSTAINABILITY

17 SDGs + 1

EQUAL PAY DAY®

Au delà de l'égalité salariale, soutenir un développement durable inclusif



EQUAL PAY DAY® ou **Journée de l'égalité salariale** symbolise le jour jusqu'auquel les femmes doivent travailler pour gagner un revenu salarial équivalent à celui des hommes au 31 décembre de l'année précédente. Cette journée permet d'expliquer les causes des écarts (niveaux de rémunération des métiers des femmes et des hommes, temps de travail, niveau de responsabilité...) et de déconstruire les stéréotypes. En 2018, BPW France a choisi le thème « Au-delà de l'égalité salariale, soutenir un développement durable inclusif, en résonance avec la baseline de BPW International 2017-2020 : **« Empowering women to realize sustainable development goals ».**



Les Etats membres des Nations Unies ont formulé 17 objectifs dans le cadre de l'Agenda 2030 : les "Objectifs de Développement durable". Le 5ème objectif qui vise à "parvenir à l'égalité des sexes en autonomisant les femmes et les filles" se doit d'être intégré et transversal aux autres objectifs de développement durable. L'EPD 2018 permettra d'illustrer cette transversalité en traitant la question de l'égalité F/H au travers de la compréhension des inégalités salariales nationales, mais également en proposant des pistes d'actions locales spécifiques pour déconstruire les stéréotypes et représentations et concourir à la poursuite des 17 objectifs **pour un développement durable et inclusif.**

CALCUL DE LA DATE

EPD 2018

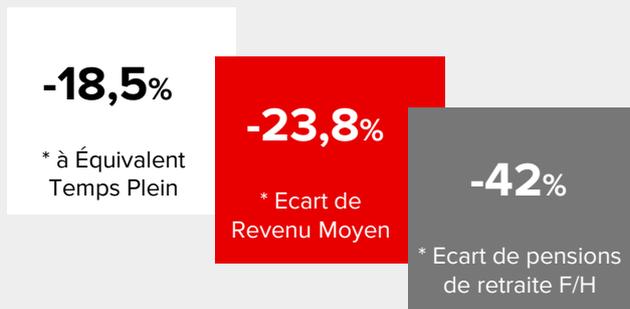


* Tous métiers et temps de travail confondus

Equal Pay Day[®] 2018 : lundi 26 mars 2018

DES INÉGALITÉS SALARIALES PERSISTANTES

*INSEE Références 2017



D'après le Ministère du Travail, l'écart de salaire "toutes choses égales par ailleurs" (=discrimination pure) atteindrait les 10%.

Quelle évolution des inégalités ?

Des inégalités en baisse du milieu des années 1970 à la fin des années 1990.

Un rattrapage qui se poursuit à partir de 1995, mais avec un rythme ralenti.

Un chiffre: 2186.

Date à laquelle on devrait atteindre l'égalité salariale, d'après le Forum économique mondial.



DES CAUSES STRUCTURELLES

- Les stéréotypes de genre
- Les représentations de métier

Ceux-ci sont plus ou moins conscientisés par les différentes parties prenantes dans l'entreprise et au sein de la société.

COMMENT EXPLIQUER CES INÉGALITÉS

Concernant les écarts de revenu salarial moyen

- Des métiers différents (en termes de secteurs d'activité et même au sein d'un même secteur d'activité), moins valorisés économiquement
- Un accès aux postes à responsabilités et instances de gouvernance différent
- Une non-mixité au sein des acteurs de la négociation collective de branche et d'entreprise
- Des différences en termes de temps de travail

Concernant les écarts de pensions

- Des différences en termes de droits à la parentalité et des différences de parcours

DES ENJEUX POUR LES ENTREPRISES*

- ❑ Innovation Produit, Service, Organisation
- ❑ Santé au Travail et Performance Économique
- ❑ Fidélisation & Attractivité des Talents
- ❑ Conformité aux obligations légales

UN CADRE LÉGAL DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE

Une négociation collective est obligatoire au moins une fois tous les quatre ans dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (Article L2242-1) :

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 au travail.

En l'absence d'accord à l'issue de la négociation, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - articles L. 2242-3 du code du travail)

En dehors du cadre obligatoire des dispositions d'ordre public, ce sont les mesures supplétives qui prennent effet.

Dans ce cas, c'est chaque année qu'il s'agit de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail (articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, lutte contre les discriminations, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, etc.). Les thèmes et modalités de cette négociation sont précisément définis par les articles L. 2242-17 à L. 2242-19 du code du travail.

COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE F/H

MESURE CLE : « Assurer enfin l'égalité salariale : des propositions fortes soumises aux partenaires sociaux » le 8 mars 2018

- **Élaborer des critères objectifs de calcul des écarts de salaire** grâce à un logiciel de calcul commun mis à la disposition des entreprises en open source et destiné aux entreprises de plus de 50 salariés.
- **Renforcer la transparence sur les écarts de rémunération**, par le partage auprès des élus et des délégués syndicaux des critères retenus pour justifier des écarts (âge, ancienneté, diplôme...) et des résultats par catégorie de poste, et par la publication d'un écart global sur le site internet de l'entreprise.
- **Obliger les entreprises non conformes à consacrer une part significative de l'enveloppe d'augmentation salariale à la résorption des écarts d'ici trois ans**, en prévoyant une enveloppe dédiée à la réduction des écarts de rémunération dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. À défaut de réduction à zéro de ces écarts dans trois ans, une sanction sera prononcée par l'inspection du travail .
- **Rendre obligatoire**, pour les entreprises au-delà d'une certaine taille, **une délibération des instances de gouvernance** (conseil d'administration ou conseil de surveillance) sur la politique d'égalité salariale et ses résultats à poste équivalent .
- **Inciter les négociateurs de branche** à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle, notamment salariale, et la mixité des emplois.

DEUX PROPOSITIONS DE BPW FRANCE

En faveur de l'égalité salariale

Première proposition : Assurer le SAV des services existants en terme d'égalité femme/homme

Négociation de branche et professionnelle (Code du travail art. L. 2241-1 à L. 2241-15) et négociation obligatoire en entreprise (Code du travail art. L. 2242-1 à L. 2242-21) :

- Mettre en avant les **bonnes et les mauvaises pratiques** en publiant un **baromètre** de l'égalité salariale
- Assurer le suivi :
 - de l'application de la **pénalité financière de 1 %** (60 % des entreprises disposent d'un accord sur l'égalité salariale et seulement 110 ont été sanctionnées pour défaut d'accord)
 - de **l'interdiction de soumissionner aux marchés publics** (Ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015, art. 45, 4° b) **sous réserve de la production d'une attestation du commissaire aux comptes du respect par l'entreprise de ses obligations relatives à l'égalité professionnelle.**

Label égalité professionnelle (seulement 90 entreprises labellisées)

- Mettre en avant **les organismes titulaires du label**
- Co-construire avec **Afnor certification** des indicateurs d'évaluation en matière d'égalité salariale

DEUX PROPOSITIONS DE BPW FRANCE

En faveur de l'égalité salariale

** Proposition faite le 8 mars 2018 lors de la conférence-débat « Femmes et initiatives de croissance*

Deuxième proposition : Généraliser la neutralisation du congé de maternité pour l'évolution de la rémunération*

Pour permettre de s'assurer de l'application réelle de la Loi 2006 qui a institué notamment une garantie de rattrapage salarial à l'issue d'un congé de maternité L.1225-26

Prévoir qu'au retour du congé maternité de la salariée, son employeur a l'obligation de lui adresser un courrier, pour lui notifier le montant de sa rémunération actuelle ainsi que le montant théorique de celle-ci, calculée en fonction de la garantie d'évolution de la rémunération.

Article L. 1225-26 - Code du Travail (Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007)

Garantie d'évolution de la rémunération

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

LES WEPS

BPW France accompagne les entreprises

L'ONU a défini des principes pour aider les entreprises à améliorer leur performance en termes d'égalité F/H : les WEPS.



1. L'engagement des dirigeants de l'entreprise pour l'égalité des sexes
2. Traiter tous hommes et femmes de manière équitable au travail - respecter et soutenir les droits humains - agir contre les discriminations
3. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes
4. Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes
5. Veiller à promouvoir le respect des femmes et de leur contribution dans tous les métiers et domaines d'action de l'entreprise
6. Promouvoir l'égalité par l'exemple, en utilisant ses leviers d'influence, auprès des partenaires de l'entreprise, dans sa politique sociale et environnementale
7. Mesurer et faire connaître les progrès réalisés pour atteindre l'égalité des sexes.

DECouvrez LES CLUBS

A L'OCCASION DE L'EQUAL PAY DAY®

AMIENS – « Egalité Professionnelle, Egalité Réelle ? »

CHARTRES - « Les femmes dans l'industrie »

LILLE - « Startupeuses en Nord : Parlons Argent ! »

LYON - « L'Ecole favorise-t-elle l'égalité filles-garçons ? »

PARIS - « L'Economie sociale et solidaire, source d'emploi pour les femmes ? »

PERPIGNAN - « Violences et discriminations faites aux femmes »

SAINT-ETIENNE – « Femmes et Transition énergétique »



RETROUVEZ LES CLUBS

Lors des conférences locales

Les compétences des femmes ne soulèvent plus de questions.

Retrouvez les CONFERENCES BPW France pour mieux:

- **Négocier votre carrière & votre salaire**
- **Muscler vos qualités oratoires**
- **Développer votre âme entrepreneuriale**



CLUB D'AMIENS

**ACTION – Conférence dress code, power dressing et individualité :
une combinaison impossible**



CLUB DE CHARTRES

ACTION – Signature des WEPs avec l'entreprise Chrome Nettoyage



En 2012, l'entreprise de nettoyage chartreuse Chrome a mis en place un programme d'alphabétisation de ses salariés, majoritairement des femmes. Le club BPW de Chartres, saluant cette initiative, a accompagné l'entreprise dans la signature des Women Empowerment Principles (WEPs) : 7 principes visant à développer la place des femmes dans l'entreprise. Ces programmes doivent permettre aux salariés de mieux s'intégrer, aussi bien au sein de l'entreprise que dans la société.



CLUB DE LILLE

ACTION – Rencontre avec le Lobby européen des femmes



Le 30 novembre 2017, le club de Lille rencontrait le Lobby européen des femmes à Bruxelles. Le Lobby a été créé par les organisations européennes en 1990, pour influencer les directives européennes sur les questions d'égalité professionnelle F/H et les violences faites aux femmes.

Il s'agit du plus grand réseau de femmes en Europe : il regroupe tous les pays européens ainsi que trois pays candidats, et a 50 membres (dont des fédérations, soit un total de 2000 entités/organisations). Le Lobby défend **une vision collective de l'Europe féministe**.



CLUB DE LYON

Dîner des Lumières : l'Afrique, des reines d'hier aux héroïnes d'aujourd'hui

BPW Lyon a organisé son traditionnel **Dîner des Lumières** en valorisant le continent africain à travers des portraits et regards de femmes remarquables.

Gloria Mulopo, fondatrice de l'association Afro'Moja & Etudiante entrepreneure a conté l'histoire de deux femmes africaines ayant marqué l'histoire de leurs pays respectifs.

Nakhana Diakite-Prats, commissaire d'exposition et art advisor a mis en évidence l'impact des femmes dans l'art au niveau du continent africain et à l'international.

Sabine Matomswé Kouli, chanteuse, professeure de chant, réalisatrice de films documentaires RegArtCroisés a ponctué la soirée par de magnifiques interprétations. Elle a évoqué son tour du monde et sa rencontre avec les artistes afrodescendants ainsi que son prochain documentaire RODD.



Dîner des
Lumières



CLUB DE PARIS

EQUAL PAY DAY® 2018



A l'occasion de l'EQUAL PAY DAY® 2018, le club BPW de Paris organise une table-ronde sur le thème
« **L'économie sociale et solidaire, source d'emploi pour les femmes ?** »

Avec la participation de:

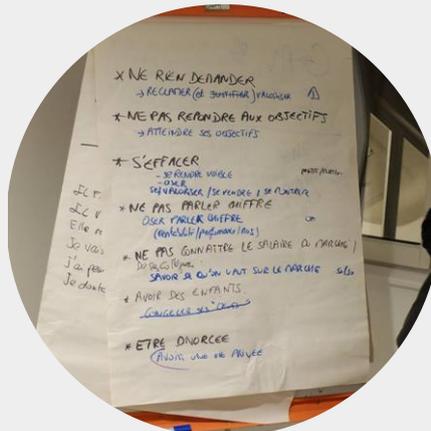
- Marie-José Batlle, Responsable de Développement des Activités Institutionnelles et Partenariales de l'APEC
- Sébastien Darrigrand, Délégué Général de l'UDES (Union des employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire)
- Eric Forti, Président de la CRESS IDF (Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire Ile de France)
- Laurence Piekarski, déléguée générale de l' association TIGCRE (Tandem Intergénérationnel pour la création et la Reprise d'Entreprise)
- Florence Raineix, Directrice Générale de la FNCE (Fédération Nationale des Caisses d'Epargne), partenaire officiel de BPW Paris
- Pierre-Olivier Ruchenstain, Délégué Général de l'UGEM (Union des groupements d'employeurs mutualistes)

Marianne Durand, rédactrice de la newsletter de la CRESS IDF (Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire Ile de France) animera cette table ronde.



CLUB DE PARIS ILE-DE-FRANCE

ACTION – Atelier sur la négociation salariale



Une femme sur huit négocierait son salaire, contre un homme sur deux. C'est l'une des raisons qui explique l'écart de salaire persistant entre les hommes et les femmes, à métier et temps de travail équivalents. Pour fournir aux femmes les clés de la négociation salariale, le club BPW Paris IDF organisait en octobre dernier un atelier animé par Karine Buriez, coach pro.

CLUB DE PERPIGNAN

Dîner des Lumières : La communication non verbale

La communication non verbale, ou comment analyser ces gestes qui parlent de nous ?

Dans quelle mesure les individus et en l'occurrence les femmes peuvent-elles décrypter et utiliser les outils de la communication non verbale, en vue d'un entretien d'embauche par exemple ou dans leurs relations personnelles et professionnelles ?

Ce dîner a rassemblé plus de 80 personnes d'horizons et profils variés : entreprises, professions libérales, travailleurs du soin et de la relation.



CLUB DE SAINT-ETIENNE

ACTION – Atelier « Femmes et Argent »

Lors d'un atelier organisé sur le thème du rapport des femmes avec l'argent, trois des adhérentes du club BPW de Saint-Etienne ont parlé de leur **expérience auprès de la clientèle féminine** et ont délivré de nombreuses **pistes de réflexion**.

Il est ressorti de ces discussions que les codes de la finance sont masculins, et que l'argent des femmes est un sujet récent : les femmes ne peuvent en effet ouvrir un compte bancaire et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari que depuis 1965 !

Que faire face à constat ?

L'accent a été placé sur la nécessité pour les femmes de se saisir du sujet en s'informant auprès de professionnels (banquiers, notaires...), et de bien faire des choix **en couple** (faire cotiser son conjoint pour sa retraite en cas d'arrêt de travail pour s'occuper d'un enfant, etc).





FEDERATION France

Conférence au Pangloss Lab

Le PanglossLab, Laboratoire d'Innovation Durable dans la région du Grand Genève, a souhaité initier une démarche proactive pour intégrer l'objectif 5 des objectifs de développement durable et suivre les principes WEPS (Women Empowerment Principles) des Nations Unies, et ce de manière concrète, pour plus de mixité dans ses équipes, parmi les entrepreneur(e)s, et au sein de la gouvernance de l'association (Bureau et Conseil d'Administration).



NOTES



5 GENDER
EQUALITY

