



PREFET DU CHER

**LE JEUDI 4 OCTOBRE 2012 :**  
**EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES :**  
**RENCONTRE AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX**

**DOSSIER DE PRESSE**

**Jeudi 4 octobre 2012**  
**Préfecture du Cher**  
**Salle Audoux-Bernanos**

**SOMMAIRE**

**PREAMBULE**

- 1/ Le cadre légal et les accords d'entreprises sur l'égalité femmes-hommes en 2012**
- 2/ La place des jeunes femmes dans les ruptures de contrat d'apprentissage**
- 3/ Les nouvelles dispositions relatives au harcèlement sexuel**
- 4/ Les structures conviées**

**Contacts presse :**

- **Sophie DEROUARD** - ☎ 02 48 67 34 31/ 06 70 64 78 86 - [sophie.derouard@cher.gouv.fr](mailto:sophie.derouard@cher.gouv.fr)
- **Chantal LEBLANC** - ☎ 02 48 67 34 36 - [chantal.leblanc@cher.gouv.fr](mailto:chantal.leblanc@cher.gouv.fr)
- **Catherine BERGER** - ☎ 02 48 67 34 79 - [catherine.berger@cher.gouv.fr](mailto:catherine.berger@cher.gouv.fr)

Télécopie : 02 48 67 34 37

Préfecture du Cher - Place Marcel Plaisant - 18020 BOURGES Cedex - <http://www.cher.gouv.fr>

## **PREAMBULE :**

### **Une ambition tripartite pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise**

La grande conférence sociale a permis d'établir une feuille de route partagée entre l'Etat, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales afin de tendre vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le monde de l'entreprise.

Cette ambition tripartite répond à un souci de rendre effectif ce droit fondamental qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes, facteur de performance de l'économie française.

Au cœur de cette action : les partenaires sociaux.

Le travail des femmes reste largement marqué par une qualification moindre, une assignation à des secteurs relativement peu nombreux, une difficulté toujours prégnante à accéder à des parcours professionnels valorisants et aux fonctions de direction et d'encadrement, une plus grande précarité que traduit notamment un travail partiel très majoritairement féminin, et des écarts de rémunération qui perdurent et n'évoluent plus à la baisse.

C'est pourquoi, au cœur de l'actualité, le préfet du Cher initie une rencontre avec les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales pour faire un point d'étape avec ces instances sur l'égalité professionnelle dans le département.

### **Trois points illustreront ces échanges :**

#### **1/- Le cadre légal et les accords d'entreprises sur l'égalité femmes-hommes en 2012 :**

Le décret d'application de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites impose les obligations suivantes : obligation est faite aux entreprises d'au moins 50 salariés d'avoir un accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou, défaut d'accord, un plan d'action défini dans le Rapport de Situation Comparée (RSC) ou le rapport unique.

En cas de manquement à cette obligation, une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% pourra être fixée par l'inspection du travail, elle doit être modulée au regard des efforts consentis par l'entreprise et des motifs de sa défaillance.

#### **☐ La loi portant réforme des retraites prévoit 3 décrets portant sur :**

- La sanction financière de l'absence de plan en faveur de l'égalité professionnelle – plan négocié par accord collectif ou plan unilatéral,
- Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures du plan,

☞ Les indicateurs et objectifs du plan devant faire l'objet de mesures de publicité dans une synthèse du plan d'action.

En fait ***un seul décret regroupe les 3 thématiques, décret n°2011-822 du 7 juillet 2011*** relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce décret modifie le rapport de situation comparée en ajoutant la question de l'articulation entre les temps de vie professionnelle et familiale aux thèmes obligatoires du rapport des entreprises de moins de 300 salariés et en précisant, conformément à la loi, la partie prospective et la partie rétrospective du rapport.

#### ☐ **Les sanctions en cas d'absence de plans en faveur de l'égalité professionnelle :**

Il prévoit la possibilité pour l'autorité administrative, de fixer ***une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1 %*** lorsque l'employeur n'a pas satisfait à ses obligations légales et ne s'est pas mis en conformité avec celles-ci après avoir été mis en demeure de le faire.

#### ☐ **Indicateurs et objectifs du plan :**

L'obligation légale est de prévoir ***des objectifs de progression*** associés d'indicateurs chiffrés portant sur au moins 2 domaines d'actions parmi les 8 domaines d'action du RSC (rapport de situation comparé) pour les entreprises de moins de 300 salariés et au moins 3 domaines d'action sur les 8 pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les 8 thèmes du rapport de situation comparée sont ***l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.***

⇒ ***Dans le Cher, 27% des entreprises assujetties à cette obligation ont rempli cet accord.***

Les négociations prévues par la loi n'ont encore débouché que sur trop peu d'accords, même si leur nombre s'accroît et que plusieurs accords d'entreprises récents illustrent une progression de la réflexion sur le sujet et proposent une démarche et certaines mesures très concrètes.

## **2/- La place des jeunes femmes dans les ruptures de contrat d'apprentissage :**

Lors de cette rencontre, un point d'étape sur la situation des jeunes filles dans les ruptures de contrat d'apprentissage sera abordé :

- Par secteur d'activité

- Par niveau de formation

### **3/- Les nouvelles dispositions relatives au harcèlement sexuel**

En réponse à l'abrogation de l'article 222-33 du code pénal par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 4 mai 2012, **le gouvernement a déposé un projet de loi visant à réintroduire dans le code pénal l'incrimination de harcèlement sexuel.**

**La loi n° 2012-954 du 6 août 2012** instaure une nouvelle définition plus précise du harcèlement sexuel à la fois dans le code pénal, dans le code du travail et au sein du statut de la fonction publique, assortie de sanctions plus lourdes et conforme au droit européen.

Elle harmonise ainsi les dispositions législatives relatives au harcèlement sexuel. Elle élargit la protection contre les discriminations, renforce l'obligation de prévention qui incombe notamment à l'employeur et les droits des associations.

#### **□ Définition du harcèlement sexuel :**

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- ⇒ soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ⇒ soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Cette définition s'inspire largement de celle figurant dans la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Par ailleurs, est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Tel est le cas du chantage sexuel.

#### **□ Des sanctions plus lourdes : elles ont été doublées**

Ces faits sont punis **de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.**

De plus, **cinq circonstances aggravantes** portent les peines encourues à 3 ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

- ⇒ par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions,
- ⇒ sur un mineur de 15 ans,
- ⇒ sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur,

⇒ sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur,

⇒ par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

#### **4/-Les structures conviées :**

- Mesdames et Messieurs les secrétaires départementaux d'organisations syndicales:

- CFDT
- CGT
- FO
- CFTC
- CGC
- SUD

- Mesdames et Messieurs les présidents d'organisations patronales :

- CGPME
- MEDEF
- CAPEB
- FFB
- IUMM
- UMIH

- Messieurs les présidents de chambres consulaires

- CCI
- CMA
- Chambre d'agriculture