

# FIDERE 5/5

5 minutes pour 5 infos

8 mars 2021 – spécial Journée des droits des femmes



**PROPOSITIONS DE DIRECTIVES EUROPEENNES SUR L'EGALITE SALARIALE.** La Commission européenne formule plusieurs propositions concernant la transparence salariale afin de garantir l'égalité des rémunérations. L'une d'entre elles permettrait aux travailleurs d'accéder aux informations nécessaires sur les rémunérations, conformément aux dispositions du RGPD, pour évaluer s'ils font l'objet d'une discrimination par rapport à leurs collègues de l'autre sexe effectuant un travail de même valeur.

L'INFO

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**INDEX SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES. 85 :** c'est la note moyenne obtenue par les entreprises suite au dernier bilan dressé par le Ministère du Travail. Les dernières publications de l'index par les entreprises de plus de 50 salariés révèlent une diminution des écarts de rémunération. 4 % des entreprises de plus de 1 000 salariés affichent un score en dessous de 75, contre 17 % en mars 2019. Toutefois, seules 2 % des entreprises affichent un score de 100/100. De son côté, l'APEC constate qu'à profil et poste comparables, les rémunérations des cadres masculins demeurent 7 % supérieures à celles des femmes ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



**ACTION DE GROUPE CONTRE LES DISCRIMINATIONS.** Deux actions de groupe ont été initiées par la CGT en matière de discrimination : l'une en matière de discrimination syndicale dirigée contre Safran, l'autre tendant à faire reconnaître des discriminations envers les femmes au sein de la Caisse d'épargne. Dans un jugement du 15 décembre 2020, le tribunal judiciaire de Paris rejette les demandes du syndicat dans l'affaire Safran (discrimination syndicale), en se fondant sur le principe de non-rétroactivité de la loi, les faits étant antérieurs à la loi de 2016. Rendez-vous [ici](#) pour lire le commentaire éclairant du Professeur Alexis Bugada sur cette décision.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

## L'ACCORD

**EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE.** La loi du 6 août 2019 ([ici](#)) étend l'obligation d'établir des plans d'action en matière d'égalité professionnelle au secteur public. Les administrations avaient jusqu'au 31 décembre 2020 pour établir leur plan d'action. Ce dernier comporte notamment des mesures visant à traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, ainsi qu'à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.



[En savoir plus](#)



### EGALITE PROFESSIONNELLE : QUELLES SONT LES EVOLUTIONS RECENTES ?

## LA TO DO LIST

- **Congés :**
  - La LFSS pour 2021 allonge le congé de paternité de 11 à 25 jours et le rend pour partie obligatoire à hauteur de 4 jours. Ces dispositions entrent en vigueur à partir du 1er juillet 2021 ([ici](#)). Cumulé avec le congé de naissance de 3 jours, le salarié peut donc bénéficier d'un congé de 28 jours.
  - Le congé de naissance de 3 jours bénéficie au père de l'enfant mais est également étendu, le cas échéant, au conjoint, au concubin ou au partenaire pacsé de la mère.
  - Le congé d'adoption est augmenté de 6 semaines et passe donc de 10 à 16 semaines pour les familles ayant au plus un enfant à charge et qui adoptent un enfant.
- **Guide de la pratique de la parentalité en entreprise :** l'Observatoire QVT publie un nouveau guide sur ce sujet afin d'aider les entreprises ([ici](#)). Il rappelle les principes des congés maternité, paternité, d'adoption et présente les nouveautés liées au congé parental d'éducation.
- **Concilier vie personnelle et vie professionnelle :** le ministère du Travail lance une mission pour mieux concilier la vie professionnelle et personnelle des parents compte tenu du recours massif au télétravail, afin de dresser un état des lieux et de fixer des objectifs d'amélioration ([ici](#)). Les propositions sont attendues pour septembre 2021.
- **Egalité et plan de relance :** plusieurs personnalités proposent d'intégrer des indicateurs sur l'égalité femmes / hommes au sein des plans de relance de l'économie (voir par exemple [ici](#)).