

NEWSLETTER EGALITE PROFESSIONNELLE N°4

29 août 2022



DDETSPP 47

Direction Départementale de
l'Emploi, du Travail, des Solidarités et
de la Protection des Populations

Déléguée départementale aux Droits
des Femmes et à l'Égalité



PRÉFET
DE LOT-ET-GARONNE

Liberté
Égalité
Fraternité

Salariés et DRH ont conscience de l'ampleur des discriminations au travail. Mais on peut déplorer une certaine inaction dans ce domaine alors qu'il est possible de faire bouger les choses.

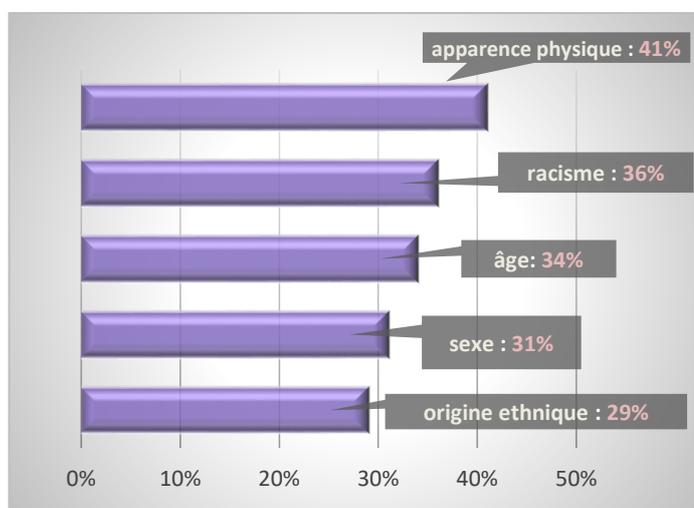
Tel pourrait être le résumé de la première **étude internationale** réalisée par le **groupe Cegos** sur la diversité et l'inclusion, que nous avons choisi de vous présenter (« **Diversité et inclusion dans les organisations : les enjeux compétences d'une transformation culturelle** » 21 juin 2022) avant de rappeler les obligations découlant de la mise en œuvre de la loi du 24 décembre 2021 dite Rixain et de ses décrets d'application des 25 février et 26 avril 2022.

I – L'ÉTUDE CEGOS SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

A – Ses constats

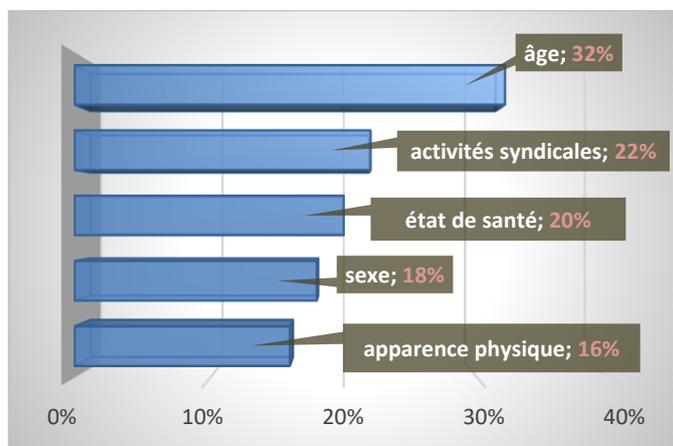
Une large majorité de salariés sont témoins et victimes d'une forme de discrimination ; les plus répandues ayant pour objet le **racisme/l'origine ethnique** et de façon plus nouvelle, **l'apparence physique, l'âge et l'état de santé**.

Il ressort de l'étude de Cegos que 82 % des salariés, dont 74 % en France, ont déclaré avoir été témoins d'au moins une forme de discrimination :



soit 65 % d'acte discriminatoire à caractère raciste.

Pour les RH français, les formes de discrimination les plus fréquemment rencontrées dans leurs entreprises sont liées à :



S'ils citent le racisme à 57 %, c'est « dans les entreprises en général ».

Par ailleurs, 63 % des salariés internationaux, 54 % en France, ont indiqué avoir déjà subi au moins une forme de discrimination.

En France, 18 % des salariés victimes pointent l'apparence physique et l'âge (35 % chez les 18-24 ans français pour l'apparence physique),

- 15 % le sexe,
- 13 % l'état de santé.



Il existe des acteurs sur lesquels s'appuyer pour combattre les discriminations en entreprise.

Toujours selon cette étude, d'après 27 % des DHR et 24 % des salariés, les managers directs sont des acteurs de la discrimination. DRH et salariés, en France comme à l'international, s'accordent pour constater que ces actes sont avant tout perpétrés par des collègues.

Pour lutter contre les discriminations, alors que les salariés ont désigné les collègues et le manager direct, les DRH ont pointé les membres de l'équipe RH.

Dégradation de l'ambiance de travail du fait de l'importance accordée au physique et aux réflexions sexistes.

Il ressort également de cette étude que 42 % des RH français estiment que rien n'a changé en matière de dénonciation d'actes et de paroles racistes dans leurs entreprises.

Au quotidien, pour les salariés français et internationaux, l'ambiance de travail est dégradée par l'importance accordée au physique et par les réflexions à caractère sexiste.

Cette dégradation est davantage perçue par les jeunes (18-24 ans), les managers et les salariés ayant un haut niveau de diplôme.

Les DRH français sont davantage sensibles aux :

- Réflexions à caractère sexiste (32%)
- Allusions sexuelles (30%)
- Réflexions à caractère raciste (30%)
- Remarques liées à l'âge (30%)
- Convictions politiques ou syndicales très marquées (27%).

La difficile mobilisation des salariés dans une démarche Diversité et Inclusion.

D'après l'étude, les DRH mettent en avant la difficulté à entraîner l'ensemble des salariés dans une démarche Diversité et Inclusion, en particulier les populations les plus âgées et les moins diplômées, mais ils peuvent compter sur les jeunes générations et les managers.



Il ressort enfin de l'étude que si les notions de diversité et d'inclusion semblent globalement bien connues des salariés, surtout chez les jeunes et les plus diplômés, seuls 30 % se disent « promoteurs » de la diversité, 17 % « militants actifs ». Mais 26 % se disent « indifférents ».

Quant aux DRH français, s'ils s'estiment « promoteurs » à 53 %, 18 % restent « indifférents » et 10 % se disent « sceptiques ».

B – Quelles perspectives possibles au vu de cette étude ?

Les pistes suivantes pourraient être envisagées :

- **Mettre en œuvre des politiques liées à la diversité et à l'inclusion** puisque selon l'étude Cegos, il s'agit de leviers positifs en faveur de la **qualité de vie au travail** : 57 % des salariés en France et 52 % des DRH estiment que ces bonnes pratiques contribuent à la **performance globale de l'organisation**.
- **Sensibiliser, former** les salariés et les managers à la lutte contre les discriminations.
- **Mettre en place des quotas** puisque, selon l'étude, salariés et DRH s'accordent sur une cette solution dans les entreprises pour accélérer le changement.



II - RAPPEL du renforcement des obligations concernant l'index et instauration de quotas au niveau des instances dirigeantes dans les grandes entreprises

La loi du 24 décembre 2021 renforce les obligations concernant l'index à compter du **1^{er} septembre 2022** :

- Obligation de **publier des mesures de correction** lorsque l'**index est inférieur à 75 points sur site internet** de l'entreprise (s'il existe) **ainsi qu'en interne**, après dépôt de l'accord collectif ou de la décision unilatérale sur la plateforme Teleaccords ;
- Création d'un nouveau seuil de 85 points. En cas d'**index inférieur à 85**, obligation de **fixer et de publier des objectifs de progression pour chaque indicateur** pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte ;
- Obligation de **transmission de ces informations au CSE** via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et à nos services.



Par ailleurs, la loi Rixain met en place une **représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes des entreprises d'au moins 1000 salariés** :

- ↳ Obligation de calculer et publier les écarts de représentation entre femmes / hommes parmi ces cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes au **1^{er} septembre 2022**.
- ↳ Création de quotas : au **1^{er} mars 2026**, au moins 30 % de femmes, puis au **1^{er} mars 2029**, au moins 40 % de femmes parmi les cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes.
- ↳ Publication sur le site internet du ministère du travail des écarts de représentation mesurés par les entreprises au **31 décembre 2023**
- ↳ Obligation de mettre en place des mesures de correction par accord collectif ou décision unilatérale en cas de non atteinte des seuils de 30 et 40 %, après consultation du CSE.

A défaut de mise en conformité au bout de 2 ans, l'entreprise s'exposera à une pénalité financière (jusqu'à 1 % de la masse salariale).

Sont concernées par ces dispositions les instances dirigeantes au sens du code de commerce, c'est-à-dire les instances mises en place, au sein de la société, pour assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions.

A noter que le Questions-Réponses du Ministère du Travail « Représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises », du 29 avril 2022, apporte des précisions notamment sur le champ d'application de ces dispositions.



[Loi Rixain-représentation équilibrée postes de direction \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://www.travail-emploi.gouv.fr)