



EDITORIAL

Le 7 mars, le Premier ministre, la ministre du Travail et la secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes ont présenté aux partenaires sociaux des mesures clés en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les violences sexuelles et sexistes au travail. Ces propositions feront l'objet d'une concertation à l'issue de laquelle sera proposé un plan stratégique global en faveur de l'égalité professionnelle.

Vous trouverez dans cette lettre une présentation commentée de ces mesures dont l'objectif majeur est de supprimer les écarts de salaires injustifiés entre les femmes et les hommes. Plus de quarante ans après la loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le gouvernement entend passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat en matière d'égalité salariale et parvenir à une égalité réelle. Cette lettre comprend également une série de brèves et une présentation synthétique de quatre ouvrages récemment acquis par la bibliothèque de l'Institut du travail.

Michèle Forté
Tiphaine Garat

Rédaction : Khalida Benzidoun, Tiphaine Garat

Avec l'aide de Joëlle Batt, responsable de la bibliothèque de l'Institut du travail de Strasbourg.

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand Est (DIRECCTE Grand Est).

LE CHIFFRE DU MOIS

250 000

C'est le nombre de départs à la retraite que le secteur de l'industrie va devoir remplacer chaque année. L'industrie redevient donc une filière porteuse en termes d'emploi « *notamment pour les jeunes, puisque de 30 à 40 % des recrutements les concernent, tout en étant confrontée au défi des compétences exigées par les mutations technologiques. Même si elle commence à attirer leur attention (76 % des lycéens en ont une bonne opinion et 42 % souhaitent y travailler), l'industrie n'attire pas suffisamment, et notamment les jeunes femmes* ».

Sources : Les Echos 3/4/2018 - Enquête Opinion Way.

SOMMAIRE

p.2 :	Le chiffre du mois
PP.3 et 4 :	Les brèves
pp.5-6 :	Présentation des propositions du gouvernement relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à la progression de l'égalité professionnelle
pp.7-9 :	Une sélection bibliographique

Les brèves

Présentation du volet « emploi des personnes handicapées » du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

En dépit d'évolutions positives, trente ans après la loi de 1987, les personnes handicapées continuent de rencontrer de fortes difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi, caractérisées par un taux d'emploi et un niveau de qualification plus faibles que la population générale et un taux de chômage plus élevé. En 2016, 36 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi contre 64 % dans l'ensemble de la population et 18 % des personnes reconnues handicapées sont au chômage, contre 10 % de l'ensemble de la population. C'est pourquoi, plusieurs articles du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise notamment à renforcer l'emploi direct des personnes en situation de handicap, sécuriser le financement des aides spécifiques à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et simplifier la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés en l'intégrant dans la déclaration sociale nominative (DSN). Ce volet « emploi des personnes handicapées » concerne aussi bien le secteur privé que le secteur public.

Le projet de loi réaffirme ainsi le maintien d'une obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les employeurs, avec un taux de 6 %, et introduit une clause de revoyure tous les cinq ans. Il valorise différemment le recours aux établissements et services d'aide par le travail, entreprises adaptées et travailleurs indépendants handicapés, non plus en tant que modalité d'acquittement partiel de cette obligation mais en tant que déduction du montant de la contribution due par l'employeur. Il simplifie les catégories de dépenses effectuées par l'employeur pouvant être déduites du montant de sa contribution. Enfin, il prévoit que la déclaration de cette obligation sera effectuée selon des modalités fixées par décret et que certaines déductions, spécifiques à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, seront déclarées au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN).

Guide pratique sur les accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapé

Ce guide est disponible sur le site internet du ministère du travail depuis le 13 mars 2018. Il vise à faciliter et à inciter à la conclusion de tels accords. Il détaille notamment les conditions à remplir pour recevoir l'agrément, la procédure administrative, les avantages à être couvert par un tel accord et donne des conseils méthodologiques pour construire l'accord. (<http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/article/guide-pratique-les-accords-agrees-en-faveur-de-l-emploi-des-travailleurs>)

Sondage : 62% des cadres voient leur charge de travail augmenter, selon un sondage

Six cadres sur dix déclarent que leur charge de travail a augmenté entre 2017 et 2018 et un sur deux que le temps de travail s'est accru, selon un sondage du 20 mars de Viavoice pour le cabinet Secafi et le syndicat UGIC-CGT. Afin de préserver leur vie privée et leur santé, 57% des cadres souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif et cette aspiration est encore plus forte pour les femmes cadres (59,5% contre 55,1%). En outre 44% des cadres considèrent que « *les pratiques managériales se sont détériorées* ».

Sondage : la majorité des français se disent préoccupés par les thèmes liés à la protection sociale

Une étude Harris Interactive réalisées pour AG2R La mondiale révèle que 83% des français se disent préoccupés par la santé, 72% par le risque de dépendance, 68% par la retraite et 67% par l'épargne. La retraite est un sujet qui inquiète particulièrement les travailleurs non-salariés (76%) et les chefs d'entreprise (82%). Une minorité d'actifs se déclarent bien informés sur l'âge auquel ils pourront partir à la retraite (42%) et sur la façon dont celle-ci sera calculée (30%). Dans l'ensemble, ils craignent des situations qu'ils associent au passage à la retraite, comme le baisse du niveau de vie (79%), le déclin de la santé (76%) et des capacités physiques et intellectuelles (74%) ou encore la dépendance (67%). Aussi 94% des français estiment qu'il est nécessaire d'épargner pour sa retraite durant sa vie active.

Déficit de la sécurité sociale

Agnès Buzyn, Ministre de la Solidarités et de la Santé, et Gérard Darmanin, Ministre de l'action et des comptes publics ont annoncé, le 15 mars 2018, que l'année 2017 enregistrait le plus faible déficit de la sécurité sociale depuis 15 ans. Ils s'établissent ainsi à 5,1 milliards d'euros en 2017 contre 7,8 milliards d'euros en 2016 en amélioration de 2,7 milliards d'euros. « *Des résultats qui permettent d'envisager un retour à l'équilibre des comptes de la sécurité sociale dans un avenir proche* ». Ces résultats s'expliquent, selon le communiqué, par une « *maitrise d'ensemble des dépenses dont le taux d'évolution a été contenu à 2,2% en 2017, ainsi que par une croissance de la masse salariale supérieures aux prévisions (mesurée à +3,5% par l'Acoss, contre 3,3% attendus lors de la loi de financement) et des autres assiettes, qui a permis de générer un surcroît de recettes pour la sécurité sociale de 1,2 milliards d'euros* ».

	2016	2017
Branche maladie	Déficit de 4,8 milliards d'euros	Déficit de 4,9 milliard d'euros
Branche retraite du régime général et du Fonds de solidarité vieillesse	Déficit de 1,6 milliards d'euros	Déficit de 1,1 milliards d'euros
Branche Famille	Déficit de 1 milliard d'euros	Déficit de 0,2 milliards d'euros (quasi-équilibre)
Branche Accident du travail – maladie professionnelle	Excédent de 0,8 milliards d'euros	Excédent de 1,1 milliards d'euros

Age de départ à la retraite dans la Fonction publique

Selon une étude du ministère de l'action et des comptes publics, l'âge moyen de départ à la retraite s'est établi à 61,6 ans en 2016 pour les fonctionnaires civils de la fonction publique d'état, 61,8 ans pour la fonction publique territoriale et 60,1 ans pour la fonction publique hospitalière. A noter également que le nombre de nouveaux pensionnaires est en constante augmentation et pourrait encore augmenter dans les années à venir compte tenu du vieillissement des effectifs dans les 3 fonctions publiques.

Présentation des propositions du gouvernement relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à la progression de l'égalité professionnelle

Le 7 mars dernier, la Ministre du travail Muriel Penicaut a présenté aux partenaires sociaux 10 idées d'actions « pour en finir avec les écarts de salaires injustifiés et faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Cette présentation marque le point de départ d'une concertation sur le sujet qui devrait durer plusieurs semaines.

Multidirectionnelles, ces mesures visent à la fois la mise en place de mesures visant à garantir le principe d'égalité salariale et le contrôle du respect de ces mesures. Elles partent du constat de la persistance d'écarts de salaires injustifiés et donc de discriminations entre les femmes et les hommes, qui sont encore aujourd'hui de 9%, de la présence d'inégalités salariales (les femmes gagnent en moyenne 25% de moins que les hommes) et plus globalement de la pérennité des inégalités professionnelles.

Elles s'appuient également sur le fait que 60% des entreprises ne respectent pas leur obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et que seulement 0,2% d'entre elles ont été sanctionnées sur les quatre dernières années.

Les futures mesures adoptées seront intégrées dans le volet « égalité professionnel » du projet de loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel qui sera présenté au conseil des ministres dans les prochaines semaines et qui portera également sur l'assurance chômage, la formation professionnelle, l'apprentissage, l'emploi des travailleurs handicapés et le détachement des travailleurs.

1. Le gouvernement souhaite mettre en œuvre de manière effective le principe « à travail égal, salaire égal » et entend pour se faire passer d'une obligation de moyens à la charge de l'employeur à une obligation de résultat dont le non-respect sera sanctionné.

Qu'est-ce que cela signifie ? L'employeur sur lequel pèse une obligation de moyen peut démontrer qu'il a satisfait à son obligation d'appliquer le principe « à travail égal, salaire égal » en apportant la preuve qu'il a mis en place tous les moyens nécessaires et à sa disposition pour y parvenir. A contrario, l'employeur sur lequel pèse une obligation de résultat ne pourra s'en acquitter qu'en apportant la preuve que l'inégalité constatée est le fait d'un élément extérieur ou d'une force majeure.

A. La méthode de calcul des écarts de rémunérations dans les entreprises sera objectivée.

Un logiciel nommé « LOGIB », outil proposé par le Bureau Fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des autorités helvétiques et libre de droit, sera intégré aux logiciels de paie. La mise en place du logiciel aura lieu sans préjudice de l'obligation de mettre en place la base de données économiques et sociales.

La France s'inspirera de ce logiciel suisse pour étudier les éventuels écarts de rémunération. Il s'agira aussi de répertorier différents indicateurs qui pourront justifier une différence de rémunération. Différentes caractéristiques professionnelles ont d'ores et déjà été évoquées lors de la conférence de présentation, tels que « l'âge, l'ancienneté ou le poste occupé », ce qui peut être surprenant puisque l'âge notamment est un motif prohibé de discrimination. Ce point devrait donc être discuté lors des concertations. Ce logiciel devra être utilisé par les entreprises de plus de 250 salariés dès le 1er janvier 2019. Il devra être mis en place au plus tard le 1er janvier 2020 par les entreprises entre 50 et 250 salariés.

- B. En cas d'écart de rémunération injustifié, d'une enveloppe spéciale de rattrapage salarial devra être créée par l'employeur.

L'entreprise disposera de 3 ans pour remédier aux écarts de rémunération constatés. En cas de non-respect de son obligation de mise en conformité, l'employeur pourra se voir infliger par l'inspection du travail une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

- C. Les contrôles de l'Inspection du Travail seront renforcés à raison de 7 000 contrôles par an sur le seul sujet de l'égalité professionnelle et salariale, alors qu'ils y en a 1 730 actuellement.

2. Le gouvernement souhaite mettre en place une obligation de réflexion et d'information en matière d'égalité salariale.

- A. Le résultat global des entreprises en matière d'écart de salaires injustifié devra être publié sur le site internet de l'entreprise et les élus du comité social et économique et les délégués syndicaux auront accès aux données ventilées par catégories de poste.
- B. Pour les sociétés cotées, le Conseil d'Administration devra être informé obligatoirement au moins une fois par an sur les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et sur la mixité dans « le top 100 du management ». De plus, le Comité des Rémunérations et le Conseil d'Administration devront adopter une délibération sur l'égalité salariale.
- C. Lors de la réalisation de leur bilan annuel, les branches professionnelles auront l'obligation de faire état des mesures prises en matière d'égalité professionnelle, notamment sur les classifications, la promotion de la mixité et les certificats de qualification professionnelle.

Rappelons que les branches professionnelles sont tenues de mettre en place une négociation obligatoire sur ce point. En effet, l'article L.2241-8 prévoit que « les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées(...) ».

- D. Le label Égalité sera réformé pour renforcer son « efficacité opérationnelle » et inciter les entreprises à l'obtenir.

3. Le gouvernement souhaite agir dans d'autres domaines que la rémunération et propose des mesures dans les domaines de l'embauche, la formation et de l'articulation des temps.

- A. La lutte contre les stéréotypes à l'embauche sera renforcée en diffusant des guides mis à la disposition des entreprises, des branches et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.
- B. Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une amélioration de leurs droits à la formation.

Cette mesure a été prise suite au constat que 80% des salariés à temps partiel sont des femmes. Ainsi, tous les salariés qui travaillent à mi-temps ou plus bénéficieront des mêmes droits sur leur compte personnel de formation que les salariés à temps plein.

- C. Le gouvernement souhaite favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale en valorisant les bonnes pratiques, notamment en matière de gestion des temps et de télétravail.

Une sélection bibliographique

L'ensemble de ces ouvrages sont disponibles à la bibliothèque de l'Institut du travail de Strasbourg (prêt possible sous conditions).

Contact : Joelle Batt, 03 68 85 83 23



Portraits de travailleurs : comprendre la qualité de vie au travail

Collectif

Presses des Mines - Collection : Les notes de La Fabrique, 11/01/2018

ISBN 978-2-35671-486-2 - 22,00 €

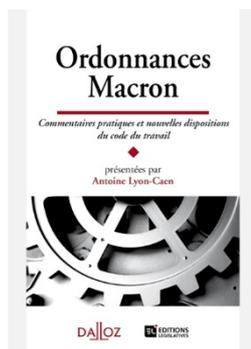
Présentation : Qui sont les travailleurs français ? Dans quelles conditions travaillent-ils et comment se sentent-ils au travail ? L'étude exploite les données de la dernière enquête "Conditions de travail" de la Dares (2013). Plusieurs profils d'individus sont ainsi définis en considérant d'une part leurs conditions de travail objectives (horaires, rémunération...) et d'autre part le ressenti (tensions...). ©Electre 2018

Résumé :

Qui sont les travailleurs français ? Dans quelles conditions travaillent-ils et comment se sentent-ils au travail ? Notre exploitation de la dernière enquête Conditions de Travail de la DARES (2013) permet de répondre à ces questions. Plusieurs profils d'individus sont ainsi définis en considérant d'une part leurs conditions de travail objectives (horaires, rémunération, exposition aux nuisances...) et, d'autre part, leur ressenti par rapport au travail (bien-être, tensions, fierté, sentiment d'être plus ou moins bien payé...).

Cette approche révèle entre autres qu'un actif occupé sur cinq est exposé à des conditions de travail difficiles. On note également que le management tient un rôle essentiel dans la qualité de vie au travail du salarié, qui se dégrade très fortement lorsque surviennent des tensions avec sa hiérarchie. On remarque aussi que le bonheur au travail obéit à des règles paradoxales – que l'entreprise ne maîtrise pas toutes – et que l'autonomie du salarié exerce une influence positive sur sa qualité de vie au travail.

Cet ouvrage s'adresse aux étudiants, chercheurs, acteurs publics, syndicalistes, chef d'entreprise et à toutes celles et ceux intéressés par les conditions de travail des Français.



Ordonnances Macron : commentaires pratiques et nouvelles dispositions du code du travail

Présentées par Antoine Lyon-Caen

Dalloz -Ed. législatives- 29/11/2017

ISBN : 978-2-247-17558-1-59,00 €

Présentation : Présentation des cinq ordonnances du 22 septembre 2017 destinées à réformer le droit du travail, accompagnées de commentaires qui éclairent leurs enjeux et

leurs conséquences. ©Electre 2018

Résumé : Avant d'être profonde, selon le qualificatif utilisé par le président de la République, la révision du droit du travail qui résulte des cinq ordonnances du 22 septembre 2017 est ample. Elle touche, en effet, à de nombreuses dispositions du code du travail, tels ceux relatifs au contrat de travail, à la négociation et aux conventions et accords collectifs de travail, aux institutions - devenues instances - de représentation du personnel.

Le volume des ordonnances donne bien la mesure de l'ampleur de la révision. C'est dire la tâche de tous ceux qui par profession ou par curiosité entendent en connaître et comprendre la teneur et réfléchir à ce que les nouvelles dispositions prescrivent ou rendent possibles.

Le présent ouvrage est destiné à leur faciliter la tâche. Dégager les ressorts des changements intervenus dans les textes, en analyser le contenu avec minutie, préparer aux initiatives qu'ils commandent ou permettent, telles sont les ambitions de ce livre.

Les nouvelles dispositions du code du travail sont reproduites sous les commentaires pratiques établis par la Rédaction du Dictionnaire permanent Social des Éditions Législatives.

**MARIE-LAURE
DUFRESNE-CASTETS**

**UN MONDE
À GAGNER**

La lutte des classes au tribunal



Un monde à gagner : la lutte des classes au tribunal

Dufresne-Castets, Marie-Laure

Don Quichotte éditions – 12/10/2017

ISBN : 978-2-35949-486-0– 18,90 €

Présentation : Témoignage de l'avocate, spécialiste du droit du travail, sur son engagement dans la lutte contre la violence des rapports depuis les années 1980. Elle raconte en particulier sept des combats juridiques qu'elle a menés au nom de salariés et

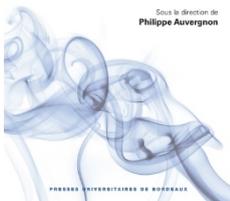
de syndicats. ©Electre 2018

Résumé : « À l'échelle individuelle nous créons le monde dans lequel nous vivons ; il possède le sens que nous lui donnons. » Marie-Laure Dufresne-Castets est avocate en droit du travail, du côté des travailleurs et des syndicats, contre les multinationales et les représentants du patronat. À travers une dizaine de combats emblématiques de sa carrière, elle raconte la violence inouïe mise au service de la gestion de leur « masse salariale » par les dirigeants. Avec humour et obstination, elle bataille aussi contre une novlangue qui contamine

l'opinion, y compris celle des juges : le travail ne « coûte » rien, il a un prix ; le dialogue social désigne des décisions prises unilatéralement par les employeurs ; les plans de sauvegarde de l'emploi ne sauvegardent rien, si ce n'est le profit des actionnaires ; les partenaires sociaux sont en réalité les collaborateurs du patronat ; etc. Avec d'autres, elle s'inscrit ainsi dans la tradition des grandes luttes sociales pour plus de justice et de solidarité, qu'il est urgent de remettre au goût du jour.

**DROGUES ILLICITES
ET ACTIVITÉ SALARIÉE**

Éclairages de droits étrangers
et pluridisciplinaires



Sous la direction de
Philippe Auvergnon

Drogues illicites et activité salariée : éclairages de droits étrangers et pluridisciplinaires

Collectif

Presses universitaires de Bordeaux - Collection : Université Montesquieu Bordeaux IV

Droit – 18/01/2018

ISBN : 979-10-300-0221-8 – 26,00 €

Présentation : Examen des responsabilités juridiques en matière de santé et de sécurité de l'employeur par rapport aux substances psychoactives auxquelles recourent parfois des personnes salariées. Sont également abordés la protection des droits de la personne, l'impact du travail sur la consommation de drogues ou encore la coopération et la négociation sur le sujet au sein de l'entreprise ou à l'extérieur. ©Electre 2018

Résumé : Les substances psychoactives auxquelles recourent parfois des personnes salariées ne se limitent pas aux produits alcoolisés qu'ils soient ou non autorisés sur le lieu de travail. Malgré la relativité des données sur l'usage de drogues illicites en milieu professionnel, l'augmentation constatée de la consommation en population générale impose l'idée d'une progression du phénomène au sein du monde salarié. Si la question demeure fondamentalement sociétale, l'entreprise y est aujourd'hui effectivement confrontée au prisme particulier de ses responsabilités en matière de santé et de sécurité, mais aussi au regard de ses méthodes d'organisation et modes de fonctionnement. Quelles exigences peut-elle avoir ? Quels contrôles peut-elle exercer ? Quelles réponses peut-elle adopter dans une logique de répression et/ou de prévention ? Au-delà des enjeux de santé et de sécurité au travail, l'entreprise doit-elle être investie de missions de santé publique ?

À des approches de droit international et comparé, sont ici associées des contributions émanant principalement de juristes de pays européens, relatant l'appréhension traditionnelle de la question et les débats en cours nationalement : droits et obligations de l'employeur, protection des droits de la personne, coopération et négociation sur le sujet au sein de l'entreprise comme à l'extérieur, influence du travail sur la consommation de drogues... La discussion juridique est enrichie d'éclairages pluridisciplinaires et de points de vue d'acteurs.