



DEUX PROPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE SALARIALE

1^{ère} PROPOSITION :

Assurer le SAV des dispositifs existants en faveur de l'égalité salariale Femmes/Hommes

① 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) et,

- 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 :

② 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

2^{ème} PROPOSITION :

Généraliser la neutralisation du congé de maternité pour l'évolution de la rémunération

① Amplifier la neutralisation de la maternité pour l'évolution de la rémunération

En 2006, la Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a institué une garantie de rattrapage salarial à l'issue d'un congé maternité.

En 2014, le Centre d'études de l'emploi et du travail relève un écart de salaire de 24,9 % (15,9 % dans le public) entre les mères de 3 enfants ou plus par rapport aux femmes sans enfant (Family Pay Gap). L'écart entre les mères de 3 enfants et les hommes est forcément encore plus élevé.

En 2018, les objectifs ne sont toujours pas atteints ...

► BPW France propose de renforcer l'application de la garantie de rattrapage à l'issue du congé maternité en lui donnant un caractère obligatoire (indépendant de la négociation collective) dans les entreprises de plus de 300 salariés.

② Développer le télétravail comme un amortisseur avant et après le congé maternité.