



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Emmeline CHUSIT
Responsable de projets
Diversité & RSE

Morgane HOUDOT
Responsable de projets
Handicap & Prévention



En attendant que webinaire commence :

merci de répondre au sondage
(suivre le lien dans le chat ou scanner ce QR code)

Frédéric BASTIEN
Consultant Diversité





Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Sommaire

La diversité > Focus thématiques > Les enjeux





Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

La diversité





Ma check-list « diversité » 2022

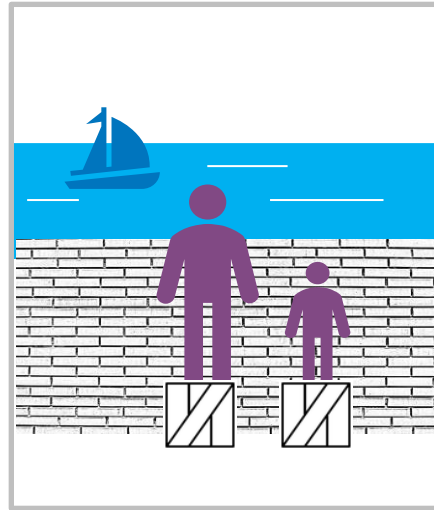
Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

La diversité ?



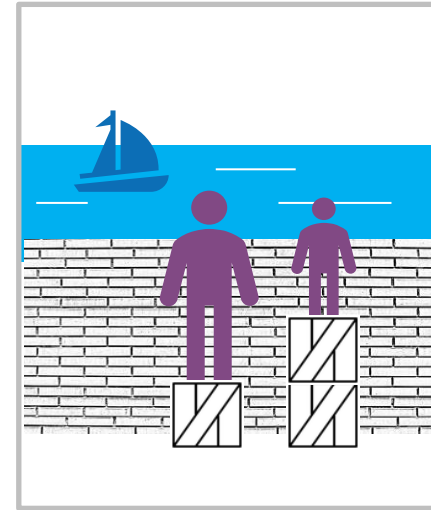
La diversité

n'a pas de définition légale : certaines actions sont **des obligations**, d'autres sont à **l'initiative des employeurs...**



Égalité de traitement
les **mêmes droits pour tous**

(ex : code du travail,
règlement intérieur...)



Égalité des chances
Déroger à l'égalité de traitement pour plus d'**équité** : des **actions positives** autorisées par la loi

(ex : loi handicap, lois pour l'égalité pro. femmes-hommes, contrat d'apprentissage)



Diversité, inclusion
une **politique d'entreprise** pour faire évoluer ses pratiques, son matériel, son organisation.
Bénéfique à tous !

(QVCT, QSE, image...)



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

La diversité dans la propreté



**2/3 de femmes
dans le
secteur...**

mais seulement
30% de cadres



**1/3 des salariés
de nationalité
étrangère...**

contre 6% dans les
autres secteurs



**45 ans
d'âge médian**

Peu de jeunes :
environ 8% ont
moins de 26 ans



**5,6 %
de travailleurs
handicapés**

(taux légal
d'obligation
d'emploi de 6%)



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Focus thématiques



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Focus thématiques



Non-
discrimination

Egalité
professionnelle
femmes
hommes

Prévention du
harcèlement
sexuel et des
agissements
sexistes

Handicap

Intergénérationnel



Une offre de services pour informer,
conseiller, former et outiller les entreprises



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Non-discrimination



Les obligations

Toutes les entreprises

- ☑ Ne pas discriminer sur l'ensemble des critères (au moment du recrutement et tout au long de la carrière)
- ☑ Afficher les textes sur la non-discrimination

ETP 300 et +

- ☑ Former les recruteurs managers et RH tous les 5 ans



Points de repère

Une discrimination c'est la réunion de 3 éléments

1

Une inégalité de traitement

En lien avec l'un des 25 critères prohibés par la Loi (ex : origine, sexe, âge, apparence physique, lieu de résidence, état de santé, situation de famille, handicap, religion...).

2

Dans l'un des domaines déterminé par la loi : l'emploi, mais aussi le logement, l'éducation, le service public, l'accès aux biens et aux services.

3

C'est opérer une distinction

sur des motifs autres que les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles du salarié dans...

l'accès à un stage
l'embauche
le renouvellement de contrat
la promotion
les sanctions
la mutation
le licenciement
la formation

La discrimination peut prendre plusieurs formes

- **une discrimination directe** (ex : refus d'embauche)
- **une discrimination indirecte** (ex : une disposition apparemment neutre qui a un effet défavorable sur un groupe visé par un critère de discrimination)
- **une injonction à discriminer** (ex : un client qui fait une demande...)

La discrimination est un délit sanctionnable

- **Sanctions civiles :** dommages et intérêts
- **Sanctions pénales :** amende et/ou un emprisonnement
- **Sanctions disciplinaires**

Aménagement de la charge de la preuve

Parce qu'il est souvent difficile pour une victime de rapporter des preuves de discrimination, au civil les victimes doivent uniquement réunir **des éléments établissant une présomption de discrimination.**

C'est au mis en cause de démontrer, que ses agissements n'étaient pas discriminatoires.



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Non-discrimination



Exemples de ressources



Des ressources pour s'informer

Infos et webinars dédiés



Une formation à distance

Devenir une entreprise attractive, miser sur la diversité



Des outils pour mieux recruter

Gagner en temps et en efficacité !

Améliorer ses pratiques, structurer : sourcing, accueil, intégration



Des formations e-learning avec attestation de formation

Les bons reflexes pour un recrutement efficace et non discriminant

Les bonnes pratiques pour favoriser une évolution de carrière objective et non discriminatoire

En accès libre sur www.monde-proprete.com



Pour les Dirigeants, RH, Référent

Pour les Managers



Votre contact :
e.chusit@fare-proprete.fr



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

L'égalité professionnelle femmes-hommes



Les obligations

Toutes les entreprises

- ☑ Obligation de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ETP 50 et+

- ☑ Accord sur l'égalité prof. ou plan d'action
- ☑ Index égalité : calcul et communication, obligation de résultats à 3 ans
- ☑ Indiquer dans la BDESE (base de données économiques sociales et environnementales) l'ensemble des indicateurs de l'index égalité salariale

NOUVEAU

ETP 300 et+

- ☑ Commission égalité pro. au CSE

ETP 1000 et +

NOUVEAU

- ☑ Publier les écarts de répartition H/F parmi les cadres dirigeants et les instances de direction
- ☑ Atteindre un minimum de 30% (2027) et 40% (2030) de femmes parmi les cadres dirigeants et dans les instances dirigeantes



Points de repère

ETP 50 et +

Avec l'index d'égalité, on est passé d'une obligation de moyen à une obligation de résultat et de transparence

Mesurer ...

et publier l'index d'égalité F/H avant le 1^{er} mars de chaque année.

NOUVEAU

Les résultats de chaque indicateur doivent être publiés avec la note de manière **visible et lisible** sur le site internet.

Un index sur 100 points basé plusieurs critères

- écart de rémunération
- écart de répartition des augmentations individuelles
- écart de répartition des promotions
- pourcentage de salariées ayant bénéficiées d'une augmentation à leur retour de congé maternité
- mixité parmi les plus hautes rémunérations

100

85

75



NOUVEAU

Si moins de 85 points : obligation de publier vos objectifs de progression.

Si moins de 75 points : mesures correctives obligatoires. 3 ans pour se conformer à l'égalité salariale **sous peine de pénalité financière** (jusqu'à 1% de la masse salariale)



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

L'égalité professionnelle femmes-hommes



Les obligations

Toutes les entreprises

- ☑ Obligation de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ETP 50 et+

- ☑ Accord sur l'égalité prof. ou plan d'action
- ☑ Index égalité : calcul et communication, obligation de résultats à 3 ans
- ☑ Indiquer dans la BDESE (base de données économiques sociales et environnementales) l'ensemble des indicateurs de l'index égalité salariale

NOUVEAU

ETP 300 et+

- ☑ Commission égalité pro. au CSE

ETP 1000 et +

NOUVEAU

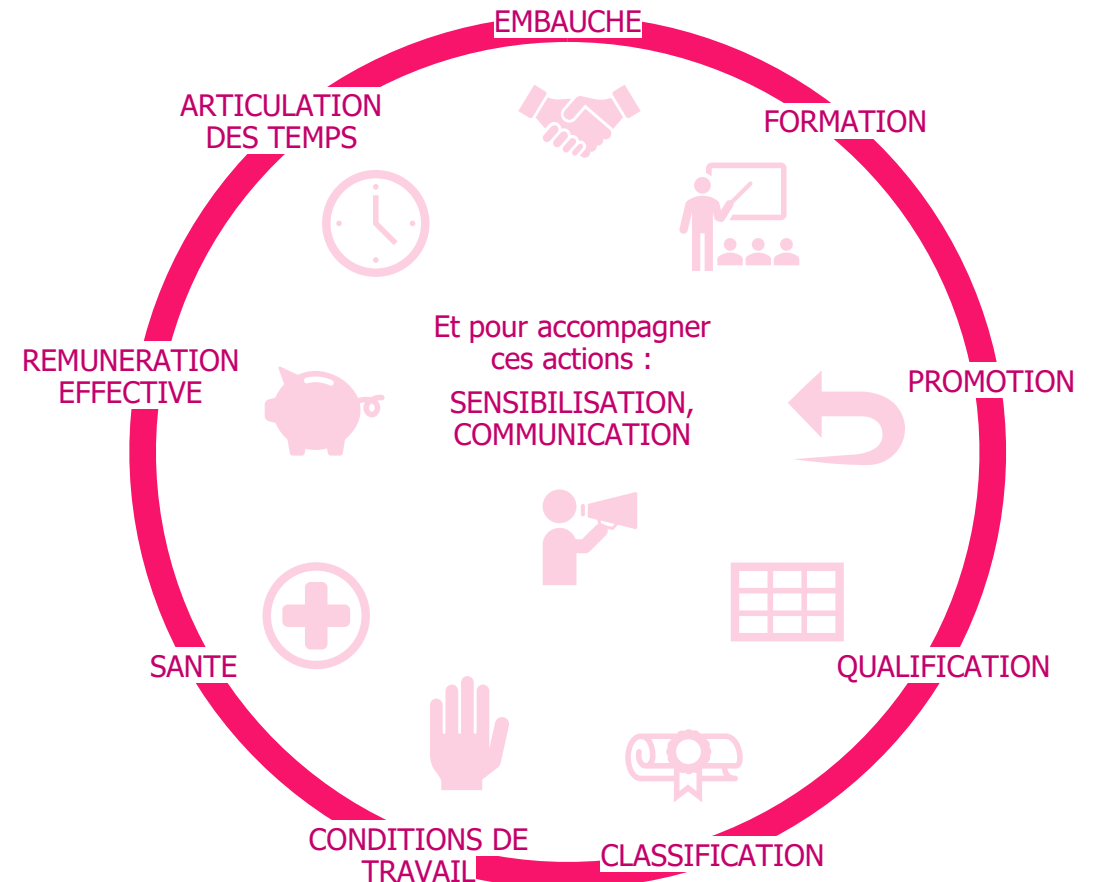
- ☑ Publier les écarts de répartition H/F parmi les cadres dirigeants et les instances de direction
- ☑ Atteindre un minimum de 30% (2027) et 40% (2030) de femmes parmi les cadres dirigeants et dans les instances dirigeantes



Points de repère

L'égalité professionnelle ne se résume pas à l'index...

c'est agir dans différents domaines.





Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

L'égalité professionnelle femmes-hommes



Exemples de ressources

S'informer/ comprendre

Film l'égalité professionnelle, c'est quoi ?



Quiz et chiffres



Faire le point sur ses obligations et évaluer ses pratiques

Repère des obligations par taille

Autodiagnostic



Mettre en place une démarche adaptée

Parcours de formation comprendre et agir

Guide et bonnes pratiques des entreprises



Sensibiliser/ former

E-learning Non discrimination :

Les bons réflexes pour un recrutement efficace et non-discriminant

Les bonnes pratiques pour favoriser une évolution de carrière objective et non discriminante



Utiliser les ressources /outils pour répondre à ses obligations

Boîte à outil index

- Webinar en replay
- Tableaux d'aide au calcul (-250 salariés)
- Ateliers d'aide au calcul et la prise en main des outils+ hotline
- Circulaires FEP sur le sujet



- Accord égalité pro de la branche

- Boîte à outil recrutement



Pour les Dirigeants, RH, Référent

Pour les Managers>



Votre contact :
e.chusit@fare-proprete.fr



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

La prévention du harcèlement sexuel et agissements sexistes



Les obligations



Points de repère

Toutes les entreprises

- ☑ PRÉVENIR et PROTÉGER du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

ETP 11 et +

- ☑ Référents sur le sexisme et le harcèlement sexuel au sein du CSE et dans l'entreprise

Tous les employeurs ont une obligation de **prévention** des agissements sexistes et des violences sexuelles ainsi qu'une **obligation de résultat en matière de prévention**.



Le secteur de la propreté, un secteur à risque

peu de mixité, travail isolé, horaires atypiques, présence du public/client...



Le sexisme au travail des manifestations en apparence les plus anodines (remarques, blagues, interpellations familières) **au plus graves** (harcèlement, agression, viol).



Harcèlement sexuel

- Le fait d'imposer à une personne de **façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste** qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante hostile ou offensante
- **Le fait même non répété** d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers



Le harcèlement sexuel est un délit et cela, quel que soit le lien entre l'auteur et la victime.





Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

La prévention du harcèlement sexuel et agissements sexistes



Exemples de ressources



Des formations à distance | 3 h

Comment mettre en place une politique de prévention et traitement du harcèlement sexuel ?

Pour les RH, Dirigeants,
Préventeurs et QSE

Réfèrent :
Comment exercer son rôle efficacement ?

Pour Réfèrents employeurs
et référents CSE



Un kit de
prévention
en accès libre
sur www.monde-proprete.com



Tous publics





Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Le handicap



Les obligations



Points de repère

Toutes les entreprises

- ☑ Déclarer les personnes reconnues travailleurs handicapées (via la DSN)
- ☑ Ne pas discriminer

ETP 20 et +

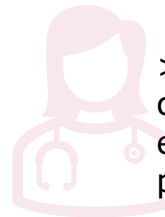
- ☑ Obligation d'emploi directe de 6%

ETP 250 et +

- ☑ Désigner un référent handicap
- ☑ **A la demande du travailleur concerné, le référent peut participer :**
 - au rdv de liaison (organisé au cours d'un arrêt d'au moins 30 jours)
 - aux échanges visant à proposer des mesures individuelles (consécutives à une visite de mi-carrière). (loi Santé au travail de 2021)

 NOUVEAU

Ne pas discriminer en lien avec le handicap et l'état de santé



> Mettre en œuvre la compensation raisonnable et appropriée préconisée par le médecin du travail



> En cas d'inaptitude, étudier les possibilités de maintien au poste de travail ou à un autre poste

De nouvelles modalités de l'obligation d'emploi depuis 2020, notamment :

- Déclaration au niveau entreprise (et non plus établissement), via la DSN au fil de l'année + une déclaration complémentaire en début d'année.

 **Vigilance / déclarations**

• Nouvelles modalités de décompte des unités :

- En fonction du temps de travail (théorique) et de la validité du contrat de travail (les personnes en arrêt maladie comptent désormais)
- Les TH de 50 ans et plus compte x 1,5
- Les stagiaires comptent au même titre que des personnes en emploi (toute convention de stage avec une école, un organisme de formation, pôle emploi, cap emploi, ... toute durée même un seul jour)

- Des abattements temporaires sont actuellement prévus pour limiter l'augmentation de la contribution du fait des nouvelles modalités. Attention après 2024 !

 **Mesures temporaires**



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Le handicap



Exemples de ressources

S'informer/comprendre : Les capsules Handicap



Faire le point sur ses obligations et évaluer ses pratiques

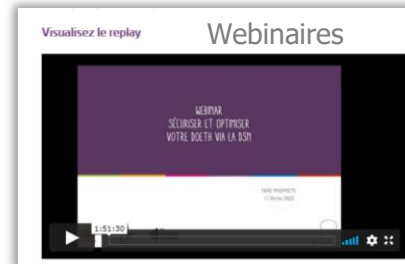


Mettre en place une démarche adaptée

Nommez et professionnalisez votre référent Handicap



Sécuriser et optimiser
votre DOETH via la DSN



Sensibiliser/ former



Le Signaire de la Propreté

Les 59 signes de la propreté

Pour les Dirigeants, RH, Référent

Pour les Managers



Votre contact :
mhoudot@fare-proprete.fr



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Intergénérationnel



Les obligations

Toutes les entreprises

Taxe d'apprentissage*,
exonération si un ou plusieurs apprentis et
base annuelle d'imposition < 6 smic annuel
(soit 114 441,60 € pour la taxe due en
2022)

ETP 250 et+

NOUVEAU

- contribution supplémentaire à
l'apprentissage (CSA)*, son taux varie
en fonction du pourcentage
d'alternants de 0 à >5%
- Si <3 % d'alternants exonération possible si
+10% d'alternants / année n-1, ou si accord
de branche avec +10% d'alternants / année
n-1 (l'objectif de la branche est de progresser
de 10% sur les 3 prochaines années.
 - Si >5% alternants : exonération



Points de repère



Sont éligibles à l'alternance :

- les 16/29 ans,
- les publics éloignés de l'emploi : demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et bénéficiaires des minimas sociaux, les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI)
- et sans limite d'âge : signataires d'un nouveau contrat visant un diplôme de niveau supérieur au précédent, travailleurs handicapés...

L'alternance c'est...

**Un investissement pour
l'avenir de l'entreprise,
une sécurisation des
recrutements**

Une maîtrise des budgets

Coûts pédagogiques des contrats en alternance pris en charge par AKTO, aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants jusqu'au 30 juin 2022 (**5 000€ par an** pour les mineurs et à **8 000€ par an** pour les majeurs sous conditions selon la taille des entreprises)

- + Cumulables avec les exonérations de charges sociales et fiscales
- + Cumulables avec les aides AGEFIPH (si travailleur handicapé)

**Pour les équipes :
des effets positifs**

**Pour l'entreprise :
une action à
vocation sociale**



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Intergénérationnel



Exemples de ressources

Utiliser les ressources / outils pour répondre à ses obligations

Boîte à outil recrutement avec focus alternance (infos
INHNI, AKTO, GEIQ propreté)



Sensibiliser/ former

Manager la diversité des âges



Pour les Dirigeants, RH, managers





Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Les enjeux



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Les enjeux



Respecter le
cadre légal



Respecter le cadre légal

- Prévenir toute discrimination
- Répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Répondre à l'obligation d'égalité professionnelle, de prévention du harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Eviter les risques de contentieux



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Les enjeux



Améliorer la gestion des ressources humaines

- Rendre le secteur attractif
- Elargir les viviers de candidatures
- Répondre à l'évolution de carrière des salariés
- Développer le dialogue social



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Les enjeux



Développer la QVCT

- Améliorer les conditions de travail
- Prévenir l'usure professionnelle
- Développer la cohésion des équipes
- Fédérer les salariés autour d'un projet d'entreprise



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Les enjeux



Optimiser le modèle économique

- Améliorer la compétitivité
- S'ouvrir à de nouveaux clients et de nouveaux marchés
- Limiter les pénalités financières
- Être en conformité pour répondre aux règles de la commande publique



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Les enjeux



Renforcer son image de marque

- Maintenir une bonne réputation auprès des parties prenantes et des clients
- Développer une « marque employeur »
- Eviter le « Name and Shame » public



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Les enjeux



Développer sa RSE

« Diversité et non-discrimination » :
l'un des 18 engagements RSE de la propreté
(Thème 2 : Ressources humaines et engagement social)



[Référentiel RSE des entreprises de la Propreté](#)



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Agenda



Formation à distance



Nommez et professionnalisez votre référent handicap

Prochaine session démarre le 10 mai

- + Formation socle 1 journée
- + Accompagnement personnalisé 0,5 jour
- + 5 modules d'1/2 journée au choix
 - 1 – *Accompagner vers la RQTH* – 10 mai
 - 2 – *Recruter et intégrer* – 24 mai
 - 3 – *Maintenir en emploi niveau 1* – 14 juin
 - 4 – *Maintenir en emploi niveau 2* – 28 juin
 - 5 – *Mobiliser la direction et le management* – 5 juillet



Egalité professionnelle dans l'entreprise comprendre et agir

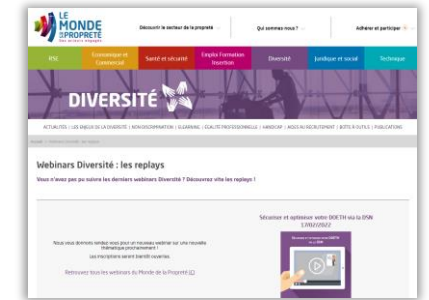
Prochaine session démarre le 9 juin



Devenir une entreprise attractive, miser sur la diversité !

Prochaine session démarre le 7 juillet

Webinars



<https://www.monde-proprete.com/webinars-diversite-les-replays>



Tout l'agenda... Onglet «Actualités»



<https://www.monde-proprete.com/actualites/diversite>





Ma check-list
« diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Vos contacts Fare Propreté



Emmeline CHUSIT

Responsable de Projets Diversité & RSE
06 16 49 09 17- e.chusit@fare-proprete.fr

Morgane HOUDOT

Responsable de projets Prévention SST & Handicap
06 01 41 55 52 mhoudot@fare-proprete.fr



Ma check-list « diversité » 2022

Mes obligations, mes ressources, mes opportunités !

Merci de votre participation