

Commission Nouvelles responsabilités entrepreneuriales

Février 2022

Convention Entreprises pour le Climat

Actualités

Présidentielles 2022

Lancement de la [Plateforme présidentielles](#) du Medef

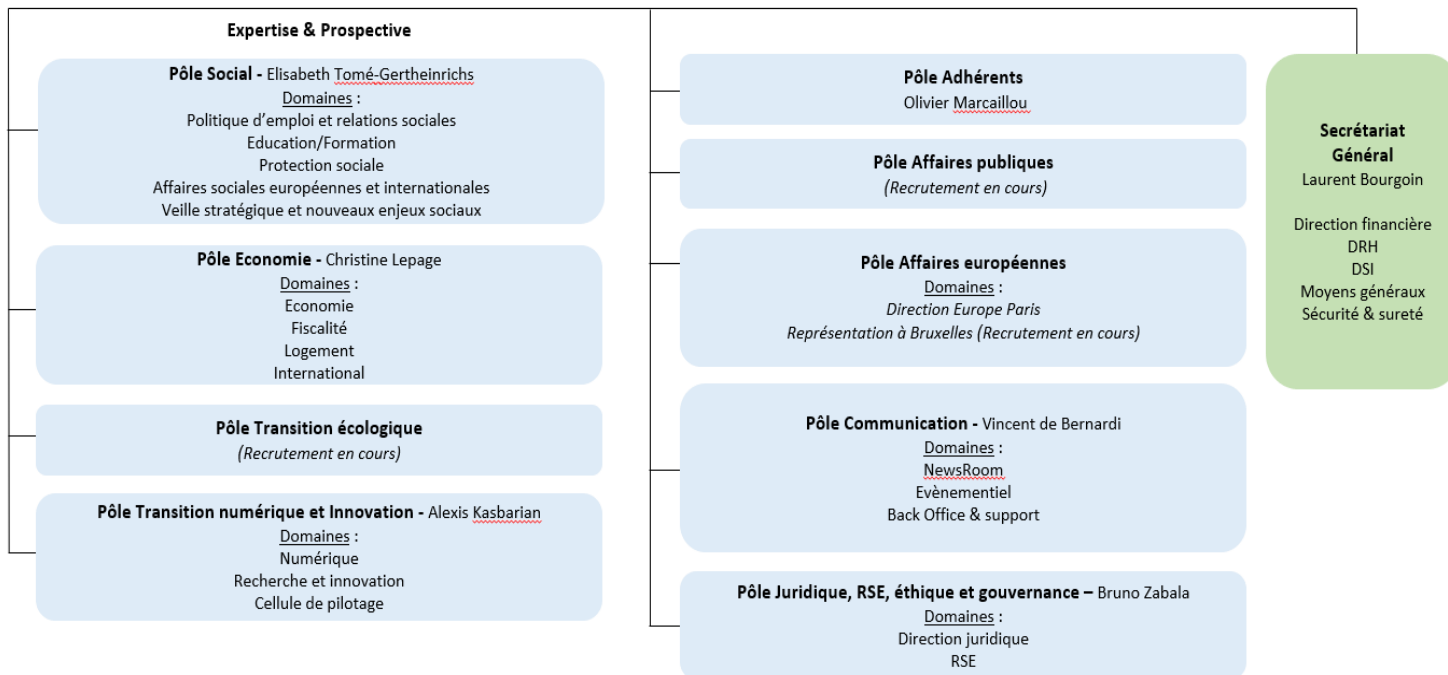
Conviction : La France a besoin d'une croissance forte et responsable, seule capable de soutenir le pouvoir d'achat, rendre possible la transition écologique et financer notre modèle social.

Les défis à relever :

- Une nouvelle mondialisation qui implique de repenser notre place dans le monde et le cadre des échanges
 - Les transitions, numériques et climatiques, qui supposent des investissements massifs et de nombreux paris technologiques
 - Des investissements qui ne peuvent être financés que par des gains de compétitivité, c'est-à-dire la baisse de prélèvements obligatoires et la politique de l'offre
 - Produire en France : le déficit de notre commerce extérieur depuis 30 ans en est le symbole absolu. C'est un défi de long terme
 - La montée en compétences de l'ensemble de la population est indispensable dans l'économie de la connaissance. C'est le talon d'Achille de l'économie française
- ➔ Propositions de la commission Nouvelles responsabilités entrepreneuriales complémentaires des propositions du Medef
- ➔ [REF Présidentielle](#) – 21 février à 9h – organisé avec CCI France et l'Institut de l'entreprise



Réorganisation du Medef



Mouvement
des **Entreprises**
de **France**
Quartiers d'Affaires



SOMMAIRE :

- *La Vision : Medef partout, Medef pour tous*
- *Une cible qualifiée, une marque dédiée, des services adaptés*
- *Une offre attractive*
- *Objectif : 10 000 adhérents à 5 ans*
- *Plan d'action*

Février 2022

MEDEF partout, MEDEF pour tous

- + **54 617** entreprises françaises de +1 salariés installés en QPV représentant **178 702** salariés
(source INSEE)
- + 54 617 entreprises, rarement adhérentes du MEDEF, en demande latente de services de représentation, de défense, de mise en relation, de réseaux d'affaires mais qui :
 - Ne connaissent pas toujours les missions réelles du MEDEF
 - S'autocensurent en pensant que le MEDEF « *ce n'est pas pour nous !* »
 - Se demandent « *quel est mon intérêt d'adhérer au MEDEF ?* »
- + Le Medef national propose à son réseau de MEDEF territoriaux et MEDEF régionaux un nouveau service et des perspectives de recrutement à travers **une nouvelle offre** constitué **d'une marque** spécifiques dédiée à cette communauté territoriale d'entrepreneurs afin de capter de nouveaux adhérents jusqu'ici éloignés de notre

Une cible qualifiée , une marque dédiée, des services adaptés

Medef Quartiers d'affaires vise à valoriser les entreprises implantées dans des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (dit les QPV), souvent laissées pour compte.

L'objectif de Medef Quartiers d'affaires est de développer notre réseau d'adhérents au sein de ces zones en identifiant et analysant les besoins de ces entreprises afin de leur proposer des services adaptés.

Les QPV en quelques chiffres :

1 514 Quartiers situés dans 859 communes

54 617 Entreprises y sont installées

48662 Etablissements de 1 à 9 salariés

528 Etablissements de 10 à 49 salariés

737 Etablissements ≤ à 50 salariés

178 702 Salariés

L'OFFRE QUARTIERS D'AFFAIRES

Croissance par le chiffre d'affaires

- . Un accompagnement au référencement auprès des directions achats des grands groupes dans le cadre de leurs achats responsables
 - . Une formation « répondre aux appels d'offres publiques »

Croissance par la baisse des charges

De grands groupes nationaux (M6, Bouygues, Axa, Michelin, etc) ou de grandes entreprises du MT font bénéficier de leurs conditions d'achat aux adhérents Medef Quartiers d'Affaires

- . **Renforcer la rentabilité** des entreprises installées en QPV par la baisse des coûts d'achat
- . **Accroître l'image solidaire RSE** à moindre coût pour les grandes entreprises

Animation

- . **Medef National** : Diffusion de l'offre, détection des potentiels, accompagnement MT sur sa mise en place et lancement, organisation d'événements nationaux rassemblant les entreprises QPV,
- . **Medef Territorial** : Détection des prescripteurs locaux (*cf. réseau Face*), détection des entreprises, adaptation de l'offre aux spécificités du territoire et services du MT....

OBJECTIF

+ 5 000 adhérents en 5 ans



Un potentiel de 54 617 entreprises
implantées dans les 1 514 QPV



**3 nouveaux
adhérents**
par an et par QPV



PLAN D'ACTION

- ▶ **1^{er} Trimestre 2022 : sélection de 5 MT pilotes**
- ▶ **2^e Trimestre 2022 : lancement opérationnel**
- ▶ **4^e Trimestre 2022 : diffusion de l'offre sur tous les MT**

- ▶ **Projet en cours :**

- . Structuration de l'offre « QAF + » intégrant l'accompagnement d'experts
- . Challenge national de développement de l'offre QAF

Comité Entreprise inclusive

Décryptage des dispositions majeures de la loi Rixain

Obligation de préciser les modalités de télétravail pour les femmes enceintes dans l'accord ou la charte de télétravail (art. 5)

▶ Rappel (art L.1222-9 CDT):

- > Possibilité de mettre en place le télétravail par accord ou charte ou à défaut par accord individuel entre employeur et salarié formalisé par tout moyen
- > Pas de droit au télétravail et l'accord de l'employeur est toujours nécessaire.

▶ Obligation de préciser dans l'accord d'entreprise ou la charte sur le télétravail, lorsqu'il existe, les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

- > En pratique, la salariée occupant un poste éligible au télétravail pourrait donc bénéficier de la possibilité de télétravailler dès le début de sa grossesse et jusqu'au congé de maternité.
- > Refus du législateur de mettre un droit automatique au télétravail qui s'appliquerait en l'absence d'accord ou de charte dans l'entreprise

→ *Crainte que le télétravail se substitue dans certains cas à de nécessaires arrêts de travail*



Nouvelles obligations de transparence pour l'Index de l'égalité professionnelle (*art. 13*)

- ▶ Obligation pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés de publier l'ensemble des indicateurs composant la note finale de l'Index de l'égalité professionnelle
- ▶ Lorsque l'index d'une entreprise est inférieur à 75/100 :
 - > **Obligation de publier les mesures de correction** négociées ou, à défaut, établies unilatéralement par l'employeur par une communication externe et au sein de l'entreprise, selon des modalités définies par décret.
 - > **Obligation de fixer les objectifs de progression de chacun des indicateurs**, dans le cadre de la négociation obligatoire (ou, à défaut, d'un plan d'action unilatéral) **et publication avant le 1er mars de chaque année sur le site Internet de l'entreprise.**
- ▶ **Dispositions applicables à compter de la publication des indicateurs effectuée en 2022.**



Quotas pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes à la direction des entreprises de 1000 salariés et plus (art. 14) (1/2)

- ▶ Sont concernées les entreprises de 1000 salariés et plus (3 exercices consécutifs)
- ▶ Obligation de publier les écarts de représentation entre femmes et hommes et de respecter des quotas de femmes (ou d'hommes) 30% minimum à partir du 1^{er} mars 2026 puis 40% minimum à partir du 1^{er} mars 2029) dans 2 groupes distincts
 - > **les cadres dirigeants (sans référence horaire)** : "*cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement*"
 - > **les membres des instances dirigeantes** : "*toute instance mise en place au sein de la société, par tout acte ou toute pratique sociétariaire, aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions* «
- ▶ **Attention** : périmètre d'application de la loi → l'entreprise et non le groupe



Quotas pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes à la direction des entreprises de 1000 salariés et plus (art. 14) (2/2)

Date d'entrée en vigueur	Obligations	Sanctions
1 ^{er} mars 2022	Publication des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans les 2 groupes (voir supra)	
1 ^{er} mars 2023	Publication des écarts sur le site du ministère	
1 ^{er} mars 2026	<ul style="list-style-type: none">• Instauration d'un quota de 30 % de femmes ou d'hommes minimum dans les 2 groupes (voir supra)• Mention des écarts des écarts représentation dans la BDES	<ul style="list-style-type: none">▪ La négociation obligatoire d'entreprise sur l'égalité pro. doit porter également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction▪ A défaut d'accord, décision unilatérale prévoyant les mesures de correction déposée auprès de l'autorité administrative qui peut formuler des observations▪ Accord ou décision présentés à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ainsi qu'au CSE
1 ^{er} mars 2029	<ul style="list-style-type: none">• Instauration d'un quota de 40% de femmes ou d'hommes minimum dans les 2 groupes (voir supra)	<ul style="list-style-type: none">▪ 1 an pour publier les objectifs de progression et les mesures de correction retenues par l'entreprise▪ 2 ans pour régulariser la situation Sinon risque de sanction administrative pouvant atteindre 1% de la masse salariale en fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts constatés dans l'entreprise en matière de représentation des femmes et des hommes ainsi que des motifs de sa défaillance.

Comité Entreprise inclusive

Lancement du GT Nouvelles pratiques managériales

Lancement du GT Nouvelles pratiques managériales

- ▶ **Prochaine réunion** : 15 mars 2022 à 10h
- ▶ **Objectifs** :
 - Identifier les évolutions managériales à la suite de la crise du Covid
 - Déterminer les principaux enjeux managériaux pour les entreprises et les managers
 - Construire un recueil de fiches pratiques sur ces questions : publication prévue pour la Semaine de l'entreprise responsable et inclusive d'octobre 2022
- ▶ **Thématiques** :
 - Les paradoxes du manager : comment parvenir à un équilibre entre « agilité à la carte » et nécessité d'un « cadre de discipline » ?
 - Collectif vs. individualisation (individualisation managériale, équité, cohésion d'équipe, transmissions des savoirs, etc.)
 - Confiance vs. contrôle (reconnaissance, nouveaux espaces de travail, confiance, performance)
 - Moyens vs. résultats (sens au travail, soft skills/hard skills, diversité des profils et des compétences)

Contact : Lilya Tagmi (ltagmi@medef.fr)



Comité Entreprise responsable

Finance durable et reporting extra-financier

Taxonomy :

- ▶ Acte délégué complémentaire Climat adopté le 2 février (activités de gaz et nucléaire) → le Parlement européen et le Conseil de l'UE disposent dès lors de 4 à 6 mois pour éventuellement s'y opposer
 - Gaz et nucléaire sont considérées comme des énergies « transitoires » pour atteindre l'objectif d'atténuation du changement climatique.
- ▶ Rapports attendus pour le 1^{er} semestre 2022 :
 - Les critères techniques relatifs aux 4 objectifs environnementaux
 - La possibilité d'une extension de la taxonomie aux activités nuisibles et neutres
 - La possibilité d'une taxonomie sociale

CSRD :

- ▶ Textes de compromis sont en discussion au Conseil et au Parlement → vote en plénière prévu pour le 22 mars 2022
- ▶ Des adaptations de calendrier ainsi qu'une entrée en vigueur graduelles des obligations en fonction de la taille des entreprises sont a priori prévu. En revanche l'idée d'une application de ces obligations aux petites et moyennes entreprises de secteurs à "haut-risques" est toujours retenue du côté du Parlement.
- ▶ Travaux de l'EFRAG :
 - Publication des premiers *working papers* → consultation publique prévue fin février
 - Lancement du comité sur l'information de durabilité à l'ANC



Actualités

Plateforme Impact.gouv.fr

- ▶ Réunion d'information le 10 février à 14h

Plateforme RSE

- ▶ Rapport sur l'affichage social des produits et services
- ▶ Rapport sur l'engagement des entreprises pour les salariés aidants à venir

Lancement du GT Accompagnement RSE

- ▶ Dédié à l'identification et à la réalisation de ressources RSE complémentaires (guides, fiches pratiques, webinaires, podcasts), ainsi qu'à l'actualisation de ressources déjà existantes
- ▶ Lancé le 3 février
- ▶ Contact : Pauline Fiquémont (pfiquemont@medef.fr)

