

GUIDE D'APPUI À LA NÉGOCIATION

ASSURER

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE

LES FEMMES ET LES HOMMES

FO

ASSURER
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES

GUIDE D'APPUI À LA NÉGOCIATION

réalisé par le secteur Égalité professionnelle
avec la contribution des secteurs
Convention collective et Juridique
de la Confédération FORCE OUVRIÈRE

141 avenue du Maine - 75014 Paris
anne.baltazar@force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr

– Édition Janvier 2015 –

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de ce guide
n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.



*Remerciements à
Claire LE PEN et Véronique PFOHL*



L'égalité professionnelle est un combat syndical !

En matière d'égalité femmes-hommes, c'est incontestable, il y a eu des avancées en France. En une centaine d'années, les femmes ont acquis, voire conquis, des droits fondamentaux jusque-là réservés aux hommes : accès à l'éducation, au droit de vote et d'éligibilité... Mais aujourd'hui, elles ne sont toujours pas sur un pied d'égalité avec les hommes. Dans le monde du travail, ces inégalités affectent aussi bien le salaire des femmes que leurs conditions de travail, leur accès ou non à des postes de responsabilités, leur retraite, leur quotidien...

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation : stéréotypes sexués, orientation scolaire différenciée, surreprésentation des femmes dans les métiers à temps partiel et les emplois précaires, ségrégation horizontale (mixité des métiers) et verticale (plafond de verre), sous-valorisation des métiers à prédominance féminine, répartition déséquilibrée des tâches domestiques et familiales...

Un autre constat s'ajoute à cela : les branches et les entreprises se saisissent encore peu de la question de l'égalité professionnelle. En atteste par exemple, le bilan très insuffisant de la négociation collective sur le sujet. Bon nombre de branches et d'entreprises assujetties aux obligations de négocier sur l'égalité professionnelle ne respectent pas la loi. Et, lorsqu'un accord ou un plan d'action existe, il est fréquent qu'il ne crée pas de droit nouveau pour les salariés et foisonne de simples rappels à la loi et déclarations de principe ou d'intentions.

Néanmoins, certains accords s'appuient sur un état des lieux complet, basé sur la remise du Rapport de situation comparée (RSC), et proposent des mesures correctives concrètes et innovantes accompagnées d'indicateurs pertinents. Cette exception doit devenir la règle.

Pour y arriver, FO doit continuer à avoir un rôle moteur et rester déterminée sur le sujet. Négocier et militer pour l'égalité professionnelle est inhérent à notre combat syndical. C'est d'autant plus vrai qu'une amélioration des conditions de travail pour les femmes et une réduction des inégalités bénéficient à tous les travailleurs, les femmes comme les hommes. Non seulement l'action syndicale a toute légitimité à agir pour l'égalité de droit mais surtout, elle se doit de mener ce combat pour la défense et l'intérêt de l'ensemble des salariés. À cette fin, notre organisation réaffirme le rôle central de la négociation collective.

Ce guide de négociation est conçu pour vous, militantes et militants FO. Il est pensé comme un outil d'appui pour être mieux armé sur le thème de l'égalité professionnelle, notamment lors des négociations de branche ou d'entreprise.

Jean-Claude MAILLY
Secrétaire général

Sommaire

Avant-propos	3
1 Dispositions législatives et conventionnelles	7
DISPOSITIFS EUROPÉENS ET INTERNATIONAUX	7
INTRODUCTION DES PRINCIPES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN DROIT FRANÇAIS	8
ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (ANI)	9
2 Obligations en matière d'égalité professionnelle	11
LES BRANCHES.....	11
LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS.....	12
3 Étapes préalables à la négociation sur l'égalité	15
4 Rapport de situation comparée des femmes et des hommes (RSC)	17
CADRE GÉNÉRAL	17
SPÉCIFICITÉS	19
VOIES DE RECOURS	21
5 Indicateurs du RSC et diagnostic	23
INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE	24
INDICATEURS RELATIFS À L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE	28
6 Commission de l'égalité professionnelle	29
RÔLE.....	29
MISE EN PLACE.....	29
COMPOSITION	30
FONCTIONNEMENT.....	30
MOYENS	30
SANCTIONS	30

7	Négociation relative à l'égalité dans les branches	31
	OBLIGATION DE NÉGOCIER	31
	PÉRIODICITÉ DE L'ACCORD	31
	ENGAGEMENT DE LA NÉGOCIATION	31
	DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION	32
	CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD	32
	À L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION : LA PROCÉDURE D'EXTENSION	33
	AUTRES NÉGOCIATIONS	34
	RÉVISION DES CLASSIFICATIONS	35
	CONSEILS FO POUR LA NÉGOCIATION	35
8	Négociation relative à l'égalité professionnelle en entreprise	37
	OBLIGATIONS DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS	37
	PLAN D'ACTION UNILATÉRAL	38
	PÉRIODICITÉ DE L'ACCORD	39
	ENGAGEMENT DE LA NÉGOCIATION	39
	COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION	39
	DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION	39
	CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD	40
	À L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION	40
	PÉNALITÉ FINANCIÈRE ET SANCTIONS	41
	NAO SALAIRES ET AUTRES NÉGOCIATIONS	41
	CONSEILS FO POUR LA NÉGOCIATION	42
9	Axes de revendications FO	43
	EMBAUCHE	43
	FORMATION	44
	PROMOTION PROFESSIONNELLE	45
	QUALIFICATION	45
	CLASSIFICATION	45
	CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ, SÉCURITÉ	46
	RÉMUNÉRATION EFFECTIVE	46
	ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE	47
	Glossaire	49
	Table des sigles	55
	Revue des textes de référence	57
	Fiches pratiques	61

1

Dispositions législatives et conventionnelles

«La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme».

DISPOSITIFS EUROPÉENS ET INTERNATIONAUX

En Europe, la question de l'égalité salariale pour un même travail est abordée dès 1957, dans le Traité de Rome. Le Traité d'Amsterdam (1997) précise pour sa part que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif à prendre en compte dans les politiques communautaires. Plus concrètement, c'est la **directive 2006/54/CE** du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail qui est la base des politiques communautaires en matière d'égalité professionnelle.

Sur le plan international, **différentes conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) portent sur l'égalité entre les femmes et les hommes** : la Convention sur l'égalité de rémunération de 1951 (n°100), la Convention sur la discrimination de 1958 (n°111), la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981 (n°156) et la Convention sur la protection de la maternité de 2000 (n°183). À ce jour, la France a ratifié toutes ces conventions, sauf la n°183. Parallèlement, la Convention de l'**Organisation des Nations Unies (ONU)** de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF/CEDAW) a été ratifiée par la France en 1983. Elle précise qu'au travail, les femmes doivent avoir les mêmes droits que les hommes (critères de sélection, libre choix de la profession, promotion de l'égalité de rémunération).

INTRODUCTION DES PRINCIPES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN DROIT FRANÇAIS

En France, l'égalité professionnelle est juridiquement bien encadrée. L'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la législation française dès 1946, dans le 2^{ème} alinéa du Préambule de la Constitution : «*La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme*».

Progressivement, plusieurs lois viennent compléter l'arsenal législatif. Le principe d'**égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale** est posé dans la loi du 22 décembre 1972. Puis, en 1983, c'est la «loi Roudy» qui instaure le principe de non-discrimination fondée sur le sexe dans l'ensemble des éléments de la relation de travail. Elle introduit également l'**obligation, pour les entreprises, d'établir un rapport de situation comparée** (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Plus tard, en 2001, l'**obligation de négocier sur l'égalité professionnelle** dans les branches et les entreprises est actée dans la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite «loi Génisson». Cette dernière fixe aussi un objectif de réduction d'un tiers de l'écart de représentation aux élections prud'homales et un objectif de représentation équilibrée pour les élections aux comités d'entreprise et des délégués du personnel.

Par ailleurs, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale vise à supprimer, en 5 ans, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'**obligation de négocier tous les ans sur la suppression de ces écarts** dans l'entreprise (dans le cadre de la NAO salaires) et tous les 3 ans dans les branches est instaurée.

Pour voir appliquer l'obligation de négocier sur l'égalité, un **dispositif de sanction financière** est intégré dans la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. La sanction s'applique aux entreprises de 50 salariés et plus qui ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Afin de féminiser les instances dirigeantes, une loi promulguée en 2011 fixe des **quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance**. La proportion d'administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 20% en 2014 et 40% en 2017 dans les grandes entreprises (entreprises publiques et entreprises cotées en bourse), sous peine de nullité des nominations et de suspension des indemnités des administrateurs.

Enfin, la loi «pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes» du 4 août 2014 aborde de manière transversale la question de l'égalité (violence, entrepreneuriat féminin, représentation dans les médias, parité...). En ce qui concerne l'égalité professionnelle, elle articule **la négociation d'entreprise sur l'égalité avec la négociation annuelle obligatoire (NAO) relative aux salaires**. En effet, elle précise que seul un suivi des mesures de rattrapage des écarts salariaux sera fait dans la NAO salaires, dans le cas où un accord égalité est signé. Pour les branches, la loi énonce, entre autres, que la réduction des écarts de rémunération doit devenir une priorité et qu'une attention particulière doit être portée aux classifications.

ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (ANI)

ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Après un premier accord national interprofessionnel (ANI) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 1989 (signé par FO), mais resté inefficace et très peu repris, un autre ANI est signé. En 2004, l'ANI sur la mixité et l'égalité professionnelle est signé à l'unanimité des organisations syndicales et patronales représentatives. Il aborde des questions telles que l'évolution des mentalités, l'orientation scolaire, le recrutement, la formation professionnelle continue, la promotion, la mobilité et l'égalité salariale. Mais, le bilan de cet ANI est encore très insuffisant et ne permet toujours pas de garantir une réelle égalité professionnelle dans les entreprises.

Malgré tout, cet ANI peut constituer un bon support pour les négociations de branche et d'entreprise. Ses dispositions, au minimum, doivent être mises en œuvre à ces deux niveaux.

ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle

Après 9 mois de négociation, FO a refusé de signer l'ANI sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle femmes-hommes. Le texte proposé à la signature des organisations syndicales était en partie creux, non créateur de droits nouveaux pour les salariés, et certaines dispositions étaient même porteuses de risques.

1

Dispositions législatives et conventionnelles

En matière d'égalité professionnelle, quelques mesures ont été inscrites dans l'ANI :

- compléter le RSC par un indicateur de promotion sexué par métier ;
- lutter contre les stéréotypes de genre ;
- veiller à prendre toutes mesures facilitant le retour à l'emploi des personnes en congé parental d'éducation ;
- permettre aux salariés en congé parental d'éducation de bénéficier d'un entretien préalable au retour en emploi ;
- garantir l'égal accès entre les femmes et les hommes aux congés familiaux et dispositifs d'articulation des temps.

Malgré toutes ces dispositions en faveur de l'égalité professionnelle, les constats ne changent pas ou trop peu. Dans le secteur privé, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est toujours de 27% en France (9% à poste égal). Les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel (80% sont occupés par des femmes) et dans les contrats précaires. De plus, elles sont concentrées dans 12 familles professionnelles sur 87, secteurs souvent moins valorisés socialement et financièrement. Pour ce qui est du fameux plafond de verre, il persiste encore avec seulement 22% de femmes parmi les membres des conseils des grandes sociétés en bourse (exécutifs et non exécutifs) et 20% parmi les cadres dirigeants.

Force est de constater que l'égalité professionnelle n'est toujours pas une réalité.

**Pour Force Ouvrière
la négociation collective
est primordiale
pour faire avancer ces questions.**

2

Obligations en matière d'égalité professionnelle

En France, les branches comme les entreprises sont soumises à plusieurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

LES BRANCHES

Tous les ans,

les branches doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leur **négoce annuelle obligatoire** (NAO) sur les salaires¹. Si des mesures de rattrapage liées aux salaires sont définies dans un accord sur l'égalité, elles sont seulement suivies dans le cadre de cette NAO²

Tous les 3 ans,

- ↪ les branches doivent **négoce sur des mesures pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** et sur des mesures de rattrapage pour remédier aux inégalités constatées³.
- ↪ **la formation professionnelle** doit faire l'objet d'une négociation de branche. Cette dernière porte notamment sur la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation afin d'assurer l'égalité professionnelle⁴.

Tous les 5 ans,

les branches doivent **examiner la nécessité de réviser les classifications**⁵. Cette négociation doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. Si des écarts de rémunération sont constatés, les branches font de leur réduction une priorité.

¹ Art. L2241-1 du Code du travail.

² Art. L2241-3 du Code du travail.

³ Art. L2241-3 du Code du travail.

⁴ Art. R2241-9 du Code du travail.

⁵ Art. L2241-7 du Code du travail.

LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

Tous les ans,

- l'employeur doit engager **une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale** entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre⁶. Lorsqu'un accord est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans. Si cette obligation n'est pas respectée, l'entreprise peut (sous certaines conditions) être sanctionnée par une pénalité financière.
- En l'absence d'un accord sur l'égalité, **la négociation annuelle obligatoire (NAO) relative aux salaires**⁷ doit définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Dans le cas où un accord existe, seul un suivi annuel de ces mesures est effectué dans cette NAO⁸.
- **Les différentes négociations annuelles obligatoires** doivent prendre en compte (sans remettre en cause l'accord ou le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle) l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁹.
- L'employeur a l'obligation d'établir un **Rapport de situation comparée (RSC)**¹⁰ sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise¹¹. Chaque année, ce rapport doit être transmis pour avis au CE ou, à défaut, aux DP. À partir de 2016, les documents périodiques comme le RSC ne seront plus transmis automatiquement (sur papier par exemple) mais ils seront mis à disposition dans une base de données unique¹². La mise à jour des données restera annuelle.

⁶ Art. L2242-5 du Code du travail.

⁷ Art. L2242-8 du Code du travail.

⁸ Art. L2242-5 du Code du travail.

⁹ Art. L2242-6 du Code du travail.

¹⁰ Pour les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport est compris dans le rapport annuel de la situation économique de l'entreprise (RSE).

¹¹ Art. L2323-47 et L2323-57 du Code du travail.

¹² Art. L2323-7-2 du Code du travail.

2

Obligations en matière d'égalité professionnelle

Tous les 3 ans,

dans le cas où un accord a été signé, l'entreprise doit ouvrir une nouvelle négociation relative à l'égalité femmes-hommes¹³.

Obligations en matière de féminisation des instances dirigeantes

Dans les conseils d'administration et de surveillance, la proportion d'administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 20% en 2014 et 40% en 2017 dans les grandes entreprises (entreprises publiques et entreprises cotées en bourse), sous peine de nullité des nominations et de suspension des indemnités des administrateurs. Il existe aussi un objectif de réduction d'un tiers de l'écart de représentation aux élections prud'homales et un objectif de représentation équilibrée pour les élections aux comités d'entreprise et des délégués du personnel.

Malgré ces obligations, de nombreuses branches et entreprises ne sont pas couvertes par un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par exemple, en 2014, seulement 34% des entreprises de plus de 50 salariés respectaient leur obligation en disposant d'un accord ou d'un plan d'action relatif à l'égalité. La marge de progrès est encore grande. Pour FO, les obligations de négocier doivent impérativement être respectées.

¹³Art. L2242-5 du Code du travail.

3

Étapes préalables à la négociation sur l'égalité

1

Connaître la législation et la réglementation sur la négociation relative à l'égalité professionnelle.

2

S'appuyer sur les différents accords existant sur l'égalité (interprofessionnels, de branche, de groupe...).

3

Avoir un poids suffisant pour négocier face à l'employeur. Cela suppose :

- ↳ de bien préparer la négociation ;
- ↳ de ne pas se retrouver seul avec l'employeur pour négocier ;
- ↳ de s'assurer d'avoir en face de soi la personne habilitée à prendre des décisions engageant l'entreprise.

4

Si elle existe, se rapprocher de la commission de l'égalité professionnelle du CE pour connaître ses travaux, voire solliciter son aide.

5

Faire un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes et analyser les écarts dans tous les domaines à l'aide du RSC et de tous les éléments à disposition (retour des salariés, différents bilans et rapports, travaux de l'observatoire de branche...).

3

Étapes préalables à la négociation sur l'égalité

6

En fonction des conclusions du diagnostic, choisir deux ou trois domaines d'action prioritaires en plus de celui de la rémunération (domaine obligatoire).

7

Connaître la réglementation dans les domaines d'action retenus.

8

Préparer une plate-forme revendicative (liste de revendications) en lien avec les domaines d'action choisis, avec (pour chaque domaine) des actions à mener, des objectifs de progression et des indicateurs chiffrés.

9

Repérer les aides possibles techniques et financières.

10

Définir des mesures de suivi de l'accord.

11

Construire une trame d'accord.

12

Veiller à la mixité des équipes de négociation.

4

Rapport de situation comparée des femmes et des hommes (RSC)

Depuis la loi « Roudy » de 1983, les entreprises de 50 salariés et plus ont l'obligation d'établir un Rapport de situation comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise¹⁴. Tous les ans, ce rapport doit être transmis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

CADRE GÉNÉRAL

Applicable à toutes les entreprises de 50 salariés et plus

Véritable outil de diagnostic, le Rapport de situation comparée (RSC) entre les femmes et les hommes¹⁵ est une base de travail essentielle pour définir les éléments prioritaires **de la négociation sur l'égalité professionnelle**. L'analyse de ce rapport est **indispensable pour mettre en évidence les écarts de situation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise** et définir ainsi des revendications pour les corriger.

Le RSC doit répondre à trois objectifs :

- ↳ **mesurer** : identifier les écarts par une lecture croisée des indicateurs ;
- ↳ **comprendre** : analyser les causes directes et indirectes de ces écarts ;
- ↳ **agir** : recenser les actions menées précédemment pour assurer l'égalité et définir des objectifs et actions pour l'année à venir.

IMPORTANT

Le RSC doit être remis TOUS LES ANS au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel (DP) ainsi qu'aux délégués syndicaux (DS). Les membres du CE reçoivent le projet de rapport 15 jours avant la réunion. Le rapport présenté peut bien sûr évoluer tant sur le fond que sur la forme, à la demande du CE. Le RSC est ensuite tenu à disposition de l'inspecteur du travail (ou transmis pour les entreprises d'au moins 300 salariés) avec l'avis du CE, dans un délai de 15 jours suivant la réunion.

¹⁴ Pour les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport est compris dans le rapport annuel de la situation économique de l'entreprise (RSE).

¹⁵ Art. L2323-47 et L2323-57 du Code du travail.

4

Rapport de situation comparée des femmes et des hommes (RSC)

Le rapport se divise obligatoirement en deux parties : l'analyse de données et le plan d'action.

► *L'analyse de données*

Le RSC comporte **une analyse de données permettant de comparer (pour chacune des catégories professionnelles) la situation des femmes par rapport à celle des hommes** dans les domaines suivants :

- ↳ embauche ;
- ↳ formation ;
- ↳ promotion professionnelle ;
- ↳ qualification ;
- ↳ classification ;
- ↳ conditions de travail ;
- ↳ sécurité et santé au travail ;
- ↳ rémunération effective ;
- ↳ articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Le rapport analyse les écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté. De plus, il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

► *Le plan d'action*

Suite à cette analyse, l'employeur doit établir un plan d'action (fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels) visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce plan fait partie intégrante du RSC. Il doit :

- ↳ évaluer les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée ;
- ↳ déterminer les objectifs de progression prévus pour l'année à venir ;
- ↳ définir des actions permettant de les atteindre ;
- ↳ évaluer leur coût¹⁶ .

À NOTER

En premier lieu, il est important de vérifier que le rapport remis est bien conforme aux exigences légales (domaines traités, indicateurs complets, analyse et plan d'action...).

¹⁶ Art. L2323-47 et L2323-57 du Code du travail.

La synthèse du plan d'action est portée à la connaissance des salariés par l'employeur (affichage sur les lieux de travail). Elle doit aussi être tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise²⁰.

ATTENTION !

Ne pas confondre le plan d'action contenu dans le RSC et celui réalisé par l'employeur à défaut d'accord. En effet, en l'absence d'accord collectif sur l'égalité, l'employeur doit élaborer un plan d'action unilatéral. Ce dernier se base sur les éléments du plan d'action contenu dans le RSC (ci-contre) mais ne se confond pas avec lui (c'est un document différent)¹⁷. Il doit être déposé auprès de la Direccte¹⁸ et répondre à certaines exigences de contenu fixées par le Code du travail (voir fiche n°8).

Une synthèse du plan d'action du RSC doit ensuite être réalisée. Elle comprend au minimum des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- au salaire médian ou au salaire moyen ;
- à la durée moyenne entre deux promotions ;
- à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

Cette synthèse comprend aussi des objectifs de progression et des actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés¹⁹.

SPÉCIFICITÉS

Selon la taille de l'entreprise, des spécificités existent.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, le RSC fait partie du Rapport annuel de la situation économique de l'entreprise (RSE) au travers d'un volet sur la situation comparée des femmes et des hommes²¹.

¹⁷ Circulaire DGT n°1 du 18 janvier 2013 concernant le renforcement de l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle et salariale.

¹⁸ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

¹⁹ Art. D2323-9-1 (entreprises de moins de 300 salariés) et D2323-12-1 (300 salariés et plus) du Code du travail.

²⁰ Art. L2323-47 et L2323-57 du Code du travail.

²¹ Art. L2323-47 du Code du travail.

Au-delà de ce volet spécifique, le rapport annuel prévoit d'autres indicateurs sexués : la répartition des effectifs par qualification, le nombre et la qualification des salariés à temps partiel²².

Il est à noter que pour les PME (20 à 49 salariés), la CNAV²³ produit, à partir des données issues de la DADS-U²⁴, un « Diagnostic égalité professionnelle » (DPE). L'employeur peut demander ou télécharger²⁵ un tableau synthétique permettant d'avoir un diagnostic par sexe de la situation des salariés en matière d'emploi et de conditions de travail²⁶.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus

Le RSC est un rapport à part entière sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise²⁷. Il est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande²⁸.

Déclinées par catégories professionnelles, toutes les données devant apparaître dans ce RSC sont listées par l'article R.2323-12 du Code du travail. Elles doivent concerner :

- ↳ les conditions générales d'emploi ;
- ↳ les rémunérations ;
- ↳ la formation ;
- ↳ les conditions de travail ;
- ↳ les congés ;
- ↳ l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

À NOTER

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le CE doit constituer une commission de l'égalité chargée notamment de préparer les délibérations sur le RSC pour le CE³⁰ (voir fiche n°6).

Lorsque des actions prévues par le RSC de l'année précédente ou demandées par le CE n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, le RSC est transmis au comité central d'entreprise (CEE)²⁹.

²² Art. R2323-9 du Code du travail.

²³ Caisse nationale d'assurance vieillesse.

²⁴ Déclaration automatisée des données sociales unifiée.

²⁵ <http://www.e-ventail.fr>

²⁶ Pour en savoir plus : <http://egalitepro.force-ouvriere.org/Le-Diagnostic-Egalite>.

²⁷ Art. L2323-57 du Code du travail.

²⁸ Art. L2323-58 du Code du travail.

²⁹ Art. L2323-58 du Code du travail.

³⁰ Art. L2325-34 du Code du travail.

VOIES DE RECOURS

Il n'existe pas de sanction spécifique prévue par la loi si l'employeur refuse d'établir un RSC. Toutefois, en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations légales, plusieurs voies sont possibles :

- ➔ soit saisir l'inspecteur du travail pour qu'il dresse un procès-verbal. Préalablement, l'inspecteur peut mettre en demeure l'employeur de remplir ses obligations. À noter que si l'employeur refuse de transmettre le rapport au CE, il est passible du délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise³¹ ;
- ➔ soit une action en justice du CE (le syndicat peut se joindre à l'action car il a un intérêt à agir pour le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession) pour contraindre l'employeur à respecter ses obligations.

On peut envisager une action en référé devant le TGI (Tribunal de grande instance) pour voir ordonner – au besoin sous astreinte – à l'employeur l'établissement de ce rapport.

ATTENTION !

À compter de juin 2014 pour les entreprises de plus de 300 salariés et de juin 2015 pour celles de moins de 300 salariés, une base de données économiques et sociales doit être créée par l'employeur³².

À partir de 2016, les documents périodiques comme le RSC pourront ne plus être transmis automatiquement (sur papier par exemple) mais ils seront mis à disposition dans cette base de données. Cette mise à disposition vaudra transmission. La base de données doit être accessible en permanence aux représentants du personnel. Les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base sont fixées par l'employeur ou par accord d'entreprise (c'est recommandé). À chaque mise à jour des données, les représentants du personnel doivent en être informés³³.

- Pour que le RSC soit intégré à cette base, 2 conditions doivent être remplies : le respect de la périodicité (une mise à jour des données doit être réalisée tous les ans) et la présence d'une analyse des données. Si ce n'est pas le cas, le RSC doit être transmis au CE ou DP dans les conditions précédentes (document à part).

³¹ Art. L2328-1 du Code du travail.

³² Art. L2323-7-2 du Code du travail.

³³ Pour aller plus loin : voir la fiche pratique « La base de données d'informations économiques et sociales de l'entreprise », réalisée par le secteur Conventions collectives FO.

ATTENTION (suite)

- La totalité des indicateurs légaux et réglementaires du RSC doivent apparaître dans cette base.
- Les informations doivent porter sur les deux années précédentes et l'année en cours.

Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2016, l'ensemble des rapports d'information périodiques obligatoires doivent être transmis par écrit au CE, en parallèle de la base de données.

Pour Force Ouvrière, cette base de données unique est dangereuse car les représentants du personnel seront face à une base de données importante et ce sera à eux d'aller chercher les informations – plus économiques que sociales. Les données du RSC seront alors perdues dans une masse d'informations. Il faudra être particulièrement vigilant sur la transmission des données du RSC et s'assurer qu'elles s'accompagnent bien d'une analyse. Dans l'idéal, les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base doivent être fixées par un accord collectif. Le principe étant de ne pas laisser l'employeur décider seul et arbitrairement en ce domaine.

5

Indicateurs du RSC et diagnostic

Outil de diagnostic essentiel pour préparer la négociation et construire des revendications, le RSC doit être finement analysé. La qualité de l'état des lieux dépend évidemment de la volonté de l'employeur de transmettre des données fiables, comparables dans le temps et facilement analysables par tous.

Grâce à cette analyse de données, des revendications vont pouvoir se dégager en fonction des écarts observés, des constatations de discriminations directes ou indirectes, des difficultés détectées notamment pour articuler vie personnelle et professionnelle, pour avancer dans une carrière, pour accéder à des formations...

À NOTER

Il est très utile de compléter les informations contenues dans le RSC avec les différents éléments que l'entreprise met à disposition (bilans, rapports...) et avec les retours des salariés.

L'article R2323-12 du Code du travail liste, pour les entreprises de 300 salariés et plus, les indicateurs devant être transmis dans le RSC. Voici quelques conseils et questions à se poser, sur la base de cette liste d'indicateurs (utilisable aussi pour les entreprises de moins de 300 salariés). Bien évidemment, la liste est non-exhaustive, les questions et observations pouvant varier d'une entreprise à l'autre.

Au-delà de l'état des lieux par domaine, il est indispensable de réaliser une analyse croisée des indicateurs.

NB : Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- ↳ les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- ↳ ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- ↳ ou les métiers repères ;
- ↳ ou les emplois types.

5

Indicateurs du RSC et diagnostic

INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

INDICATEURS	EXEMPLES D'INFORMATIONS À RECHERCHER <i>(liste non-exhaustive)</i>
CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI	
<p>a) Effectifs : <i>Données chiffrées par sexe</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD). – Âge moyen par catégorie professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> – Tous les types de contrats de travail sont-ils inclus (saisonniers, intérimaires, détachés, contrats de professionnalisation, d'apprentissage...) ? Quelle est la proportion de femmes et d'hommes dans chacun d'eux ? – Qui sont les salarié(e)s majoritairement en contrat précaire (sexe et catégorie professionnelle) ? – Si vous disposez des données des années précédentes, quelle est l'évolution par catégorie professionnelle ? – La moyenne de la pyramide des âges est-elle équilibrée entre les femmes et les hommes ? Comment évolue cette pyramide ?
<p>b) Durée et organisation du travail : <i>Données chiffrées par sexe</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel). – Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end. 	<ul style="list-style-type: none"> – Les différents temps partiels (<20 h, >30 h...) sont-ils détaillés ? – Quels sont les motifs de recours au temps partiel ? – Proportionnellement aux effectifs de chaque catégorie et de chaque sexe, quels sont les salarié(e)s qui ont le plus souvent de temps de travail réduit ? – Pouvez-vous distinguer les temps partiels subis des temps partiels «choisis» ? – Certain(e)s salarié(e)s sont-ils exclu(e)s du régime d'attribution de primes ou autres, du fait de leur temps partiel ? – Le travail à temps partiel a-t-il une conséquence sur l'évolution professionnelle ? – Combien de travailleuses de nuit enceintes ont fait l'objet d'aménagement de poste ou d'affectation sur un poste de jour durant leur grossesse ? – Les aménagements ou changements d'affectation temporaires entraînent-ils une diminution de la rémunération, un retard dans l'avancement ou un report de promotion ? – Les conditions de travail (pénibilité, horaires, absence de vestiaire dans les locaux...) font-elles que certains emplois sont principalement occupés par des femmes ou des hommes ? – Comment se répartissent les heures supplémentaires réalisées et les forfaits jours entre les femmes et les hommes ?

INDICATEURS	EXEMPLES D'INFORMATIONS À RECHERCHER <i>(liste non-exhaustive)</i>
CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI	
<p>c) Données sur les congés : <i>Données chiffrées par sexe</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Répartition par catégorie professionnelle. – Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique. 	<ul style="list-style-type: none"> – Quelles sont les conséquences des congés longs sur l'avancement, la promotion, la rémunération ? – Les bénéficiaires d'un congé de plus de 6 mois retrouvent-ils leur poste à leur retour ? – Dans le cas contraire, y a-t-il perte de rémunération, modification des conditions de travail ? – Existe-t-il des postes pour lesquels la prise d'un congé parental de 50% à 80% est présentée comme incompatible avec le maintien sur le poste ? Si oui, quelle est la répartition des femmes et des hommes sur ces postes ? – Des entretiens et/ou formations sont-ils réalisés au retour d'un congé de longue durée ?
<p>d) Données sur les embauches et les départs : <i>Données chiffrées par sexe</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail. – Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs: retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement. 	<ul style="list-style-type: none"> – Existe-t-il une catégorie professionnelle où le recrutement est quasi exclusivement masculin ou féminin ? Si oui, quelle en est la raison ? – Existe-t-il une catégorie où les recrutements s'effectuent principalement en CDD ? Ces recrutements concernent-ils principalement les femmes ou les hommes ? – Existe-t-il une différence de situation ou de traitement entre les femmes et les hommes face à l'embauche et aux départs, à l'affectation au poste de travail, à la qualification... ? – Existe-t-il un écart de rémunération dès l'embauche ? Porter une attention aux différents éléments qui constituent le salaire à l'embauche (13^{ème} mois...).
<p>e) Positionnement dans l'entreprise : <i>Données chiffrées par sexe</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Répartition des effectifs par catégorie professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> – L'organigramme est-il disponible ? – La répartition femmes-hommes dans chaque catégorie est-elle équilibrée ? – Existe-t-il des seuils difficiles à franchir pour les femmes ou les hommes ? – Des emplois identiques ou similaires reçoivent-ils une dénomination différente dans la grille de classification en fonction du sexe des travailleurs qui les exercent, alors qu'il s'agit de travaux de valeur égale ?

5

Indicateurs du RSC et diagnostic

INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

INDICATEURS	EXEMPLES D'INFORMATIONS À RECHERCHER <i>(liste non-exhaustive)</i>
CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI	
Positionnement dans l'entreprise (suite)	<ul style="list-style-type: none"> – Les emplois, et en particulier ceux occupés par une majorité de femmes, font-ils l'objet d'une évaluation pour déterminer leur positionnement dans la grille de classification et quels sont les critères retenus (diplôme ou pratique professionnelle, expérience acquise, autonomie, responsabilité, pénibilité et charge physique et nerveuse, polyvalence...)? – Ces critères favorisent-ils plutôt des emplois occupés par une majorité de femmes ou ceux occupés par une majorité d'hommes?
f) Promotion : <i>Données chiffrées par sexe</i> <ul style="list-style-type: none"> – Nombre de promotions par catégorie professionnelle. – Durée moyenne entre deux promotions. 	<ul style="list-style-type: none"> – Quelle définition est donnée pour « promotion » (augmentation individuelle, changement de niveau d'emploi par ancienneté, passage à une catégorie professionnelle supérieure...)? – Quel système de promotion est mis en place dans l'entreprise? – Par catégorie, quel est le pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une promotion? – À quelle fréquence interviennent les promotions, suivant les niveaux hiérarchiques et le sexe? – Quel est le pourcentage des temps partiels promus, à quelle fréquence (à comparer avec les temps complets)?
g) Ancienneté : <i>Données chiffrées par sexe</i> <ul style="list-style-type: none"> – Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle. – Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> – Les chiffres sur la promotion, rapprochés de ceux relatifs à l'âge et à l'ancienneté moyenne dans le poste, permettent-ils d'identifier les seuils difficiles à franchir par les femmes ou les hommes³⁴?
RÉMUNÉRATIONS	
<i>Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle</i> <ul style="list-style-type: none"> – Éventail des rémunérations. – Rémunération moyenne ou médiane mensuelle. 	<ul style="list-style-type: none"> – Comment est définie la rémunération : salaire de base ou rémunération globale perçue? – La rémunération moyenne mensuelle est-elle calculée sur 12, 13 mois ou plus? La base de calcul est-elle la même pour tous? – Existe-t-il des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (par catégorie professionnelle)?

³⁴ Ces indicateurs sont à croiser avec les indicateurs sur les promotions et sur les rémunérations. Ce sont aussi des informations très utiles pour les consultations du CE sur la formation professionnelle et pour les négociations sur la GPEC.

INDICATEURS	EXEMPLES D'INFORMATIONS À RECHERCHER <i>(liste non-exhaustive)</i>
RÉMUNÉRATIONS (suite)	
<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations. 	<ul style="list-style-type: none"> – Comment les écarts s'expliquent-ils (niveau de formation, ancienneté, âge, temps de travail...)? – Quelle est la part des femmes et des hommes percevant une rémunération individualisée? – Des primes peuvent-elles introduire des discriminations entre les femmes et les hommes (primes techniques, au mérite, de responsabilités, liées au présentisme...)? – La comparaison des rythmes de progression des rémunérations perçues par les femmes et les hommes (rémunération de départ et de fin de carrière) pour chaque catégorie, montre-t-elle des écarts systématiques? Quelle en est la raison?
FORMATION	
<p><i>Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an. – La répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> – Existe-t-il une différence importante de participation aux actions de formation selon la catégorie? Le sexe? – Quelles sont les raisons avancées par l'employeur? Quelle est votre analyse? – Des salarié(e)s sont-ils exclu(e)s de certaines formations en raison de leur sexe? en raison de leur type de contrat (CDI, CDD)? – Les salarié(e)s en temps partiel, travail posté, travail de nuit ou horaires atypiques ont-ils accès à toutes les actions de formation? – Existe-t-il des aides pour la prise en charge des frais occasionnés par les formations (garde d'enfant par exemple)? – Avez-vous connaissance de demandes de formation refusées? Quels motifs ont été avancés par l'employeur? – Dans le cas d'une demande formulée par un(e) salarié(e), acceptée par l'employeur mais sous des conditions incompatibles avec les contraintes personnelles du salarié(e), quelles étaient ces conditions (éloignement, horaires, perte de prime...)? – Existe-t-il des actions de formation en dehors des heures de travail? De quelle catégorie et sexe sont les salarié(e)s suivant ces formations? – Existe-t-il une différence de participation entre les femmes et les hommes en fonction du lieu où la formation est organisée? – Par catégorie et par sexe, existe-t-il un type de formation prépondérante (adaptation, perfectionnement, CIF...)? – Existe-t-il des différences par catégorie et par sexe dans l'accès à la promotion par le biais de la formation professionnelle?

5

Indicateurs du RSC et diagnostic

INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

INDICATEURS	EXEMPLES D'INFORMATIONS À RECHERCHER <i>(liste non-exhaustive)</i>
CONDITIONS DE TRAVAIL	
<p><i>Données générales par sexe : Répartition par poste de travail selon :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'exposition à des risques professionnels. - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches. 	<ul style="list-style-type: none"> - Par catégorie, quel est le nombre de salarié(e)s femmes et hommes affectés sur les postes avec exposition à des risques ou pénibilité ? - Existe-t-il des mesures spécifiques pour les salariées enceintes sur les postes à risques ? - Si des aménagements de poste ou des affectations temporaires sont prévus pour les salariées enceintes, quelles en sont les conséquences en termes de rémunération (salaire et primes), d'horaires, de conditions de travail... ?

INDICATEURS RELATIFS À L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

<p>Congés</p>	<p>a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.</p> <p>b) Données chiffrées par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
<p>Organisation du temps de travail dans l'entreprise</p>	<p>a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.</p> <p>b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; - nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein. <p>c) Services de proximité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; - évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille³⁵.

³⁵ Les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés qui exposent des dépenses permettant aux salariés ayant des enfants à charge de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt.

6

Commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise (CE) doit constituer une commission de l'égalité professionnelle³⁶. Il s'agit d'un groupe de travail créé par et pour le comité d'entreprise.

RÔLE

La commission de l'égalité professionnelle est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière d'égalité, notamment sur le Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes (RSC). Elle peut aussi préparer, en amont, la négociation relative à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Présidée par un membre du CE, elle doit, dès sa création, recevoir toutes les informations concernant son champ de compétence pour pouvoir contribuer aux travaux du comité.

ATTENTION !

La Commission n'est qu'une assistance du CE. En aucun cas, elle ne peut se substituer à lui. C'est donc le CE, et non la commission, qui doit être consulté par l'employeur. La commission doit se contenter de présenter à la délégation du personnel du CE un projet d'avis motivé.

MISE EN PLACE

Pour mettre en place une commission de l'égalité professionnelle, il faut tout d'abord inscrire le point à l'ordre du jour d'une réunion plénière du comité d'entreprise. Lors de cette réunion, la composition et les règles de fonctionnement doivent être soumises au vote. Les décisions sont acquises à la majorité des voix des membres présents ayant le droit de vote (titulaires).

À NOTER

Pour les entreprises de moins de 200 salariés, il est aussi possible de mettre en place une commission de l'égalité, dès lors qu'il y a un CE. Elle aura alors le statut de commission facultative.

³⁶Art. L2325-34 du Code du travail.

COMPOSITION

C'est au CE de fixer la composition de la commission. Elle peut être constituée de membres du CE (titulaires et suppléants) et de tout autre salarié de l'entreprise. Toutefois, les membres de la direction ne peuvent pas en faire partie. De plus, le président de la commission doit obligatoirement être un membre du CE³⁷.

La loi ne précise pas le nombre de membres devant composer la commission.

A NOTER

Les membres de la commission non bénéficiaires d'un mandat électif ou représentatif ne bénéficient d'aucune protection dans l'exercice de leurs fonctions au sein de la commission.

FONCTIONNEMENT

C'est au CE de fixer les règles de fonctionnement de la commission de l'égalité (périodicité des réunions, modalités de convocation, remplacement des absents, nombre de membres, ...), la loi étant silencieuse sur le sujet.

MOYENS

Selon la loi, le comité d'entreprise peut proposer à la commission de l'égalité professionnelle, des techniciens ou experts appartenant à l'entreprise mais qui ne sont pas membres du CE³⁸. En revanche, elle n'accorde aucun crédit d'heure spécifique aux membres de la commission.

Rien de particulier n'est prévu sur le paiement du temps passé en commission, s'il est considéré ou non comme du temps de travail. Il faut donc s'accorder au préalable avec l'employeur sur ce paiement, au moins s'agissant des membres n'ayant pas de mandat. Sinon, le CE peut prendre en charge leur rémunération sur son budget de fonctionnement en remboursant l'employeur de la part de rémunération concernée.

ATTENTION !

Dans certains cas, la participation aux réunions et travaux de la commission peut nécessiter une autorisation d'absence du responsable hiérarchique.

SANCTIONS

Dans une entreprise de 200 salariés et plus, si l'employeur s'oppose à la constitution de la commission il est passible du délit d'entrave au fonctionnement du CE, sanctionné pénalement d'un an d'emprisonnement et d'une peine de 3 750 euros d'amende³⁹.

³⁷Art. R2325-4 du Code du travail.

³⁸Art. L2325-22 du Code du travail.

³⁹Art. L2328-1 du Code du travail.

7

Négociation relative à l'égalité dans les branches

En matière d'égalité professionnelle, les branches sont soumises à des obligations, notamment celle de négocier tous les trois ans. Force Ouvrière est très attachée aux négociations de branche parce qu'elles permettent, entre autres, de poser des garanties pour les salariés de toutes les entreprises d'un secteur, même des plus petites, souvent dépourvues de délégué syndical.

OBLIGATION DE NÉGOCIER

Tous les 3 ans, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent **négocier sur les mesures pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** et sur les mesures de rattrapage afin de remédier aux inégalités constatées. Cette négociation doit porter sur les domaines suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel⁴⁰.

Lorsque des mesures de rattrapage portant sur les salaires sont définies dans l'accord, leur mise en œuvre est suivie dans le cadre de la NAO sur les salaires.

PÉRIODICITÉ DE L'ACCORD

Qu'un accord soit conclu ou non, l'obligation de négocier est triennale.

ENGAGEMENT DE LA NÉGOCIATION

L'initiative d'engager la négociation revient, en principe, aux organisations patronales représentatives de la branche.

À NOTER

Contrairement à la négociation d'entreprise, aucune pénalité financière n'est prévue en cas de non-respect des obligations.

À NOTER

Depuis 2008, les OSR fixent, en liaison avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui feront l'objet de la négociation de branche, ainsi que les modalités de son organisation⁴¹.

⁴⁰ Art. L2241-3 du Code du travail.

⁴¹ Art. L2122-8 du Code du travail.

7

Négociation relative à l'égalité dans les branches

À défaut d'initiative patronale, les organisations syndicales peuvent également solliciter le Ministre du travail pour organiser une réunion de négociation sur le sujet. Concrètement, il s'agit d'une action auprès de la Direction générale du travail (DGT).

La réunion de négociation se fait alors en commission mixte paritaire, c'est-à-dire sous la présidence d'un représentant de l'État⁴².

La mise en commission mixte paritaire de la branche peut également se faire en cas de difficultés rencontrées lors des négociations, notamment en cas de manquement à l'obligation de loyauté inhérente à toute négociation.

Ce manquement de loyauté des négociations peut se traduire par l'absence de communication aux organisations syndicales des informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause, et l'absence de réponse motivée à leurs éventuelles propositions⁴³.

DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION

Au cours de la première réunion, seront définis le lieu, le calendrier des réunions et les informations nécessaires à la négociation.

IMPORTANT

La négociation s'appuie sur un **rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche**. Il concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel. Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport⁴⁴.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD

Pour être valide (au-delà du respect des règles spécifiques à la négociation relative à l'égalité professionnelle), l'accord doit réunir les deux conditions suivantes :

- être signé par une ou plusieurs organisation syndicale représentative (OSR) ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés ;

⁴² Art. L2261-20 du Code du travail.

⁴³ Art. L2241-12 du Code du travail

⁴⁴ Art. D2241-7 du Code du travail.

↳ ne pas faire l'objet d'une opposition d'une ou plusieurs OSR ayant obtenu au moins 50% des suffrages exprimés.

Contrairement à la négociation d'entreprise, pour la négociation de branche, un recalcul du poids des OSR doit se faire après élimination des organisations syndicales non représentatives⁴⁵.

La liste des organisations syndicales représentatives de la branche est fixée par arrêté, ainsi que les poids relatifs de chaque OSR nécessaire à la négociation.

À L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION : LA PROCÉDURE D'EXTENSION

Pour qu'il puisse bénéficier à l'ensemble des entreprises de la branche, l'accord doit impérativement faire l'objet d'une procédure d'extension. Cette procédure consiste à rendre applicable par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application, que l'entreprise soit, ou non, adhérente à l'une des organisations patronales signataires.

Généralement, ce sont les organisations patronales qui prennent l'initiative d'engager la procédure d'extension. Néanmoins, si elles ne le font pas ou tardent à faire la demande (volontairement ou non), les organisations syndicales ne doivent pas hésiter à engager elles-mêmes la procédure⁴⁶.

IMPORTANT

La négociation sur l'égalité professionnelle, la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées font, en principe, partie du contenu obligatoire pour qu'une convention de branche soit étendue⁴⁷.

Dans les faits, pour ne pas pénaliser les salariés même en l'absence de disposition en la matière, les conventions et accords sont tout de même étendus. Toutefois, ils font l'objet de réserves de l'administration du travail pour rappeler aux branches leurs obligations.

⁴⁵ Pour aller plus loin : voir la fiche pratique « *Négociation collective de branche : impact de la réforme de la représentativité* », réalisée par le secteur Conventions collectives FO.

⁴⁶ Pour aller plus loin : voir le « *Guide de la procédure d'extension* » réalisé par le secteur Conventions collectives FO.

⁴⁷ Art. L2261-22 du Code du travail.

AUTRES NÉGOCIATIONS

Salaires

Tous les ans, les branches doivent négocier sur les salaires. Cette négociation prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre⁴⁸. Elle doit, entre autres, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération⁴⁹.

À NOTER

Avant la négociation sur les salaires, un rapport annuel de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par catégories et par sexe doit être remis⁵².

Lorsqu'un accord triennal relatif à l'égalité existe et définit des mesures de rattrapage liées aux salaires, ces dernières font seulement l'objet d'un suivi dans le cadre de la NAO sur les salaires⁵⁰ (elles ne sont pas renégociées).

Il est à noter que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes⁵¹.

Formation professionnelle

La négociation triennale sur la formation professionnelle doit notamment porter sur la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation afin d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle⁵³. Un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation doit, par exemple, être défini ainsi que les modalités pour l'atteindre.

IMPORTANT

Même s'il n'est pas couvert par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité, tout employeur doit prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre⁵⁴.

⁴⁸ Art. L2241-1 du Code du travail.

⁴⁹ Art. L2241-9 du Code du travail.

⁵⁰ Art. L2241-3 du Code du travail.

⁵¹ Art. L3221-6 du Code du travail.

⁵² Art. L2241-2 du Code du travail.

⁵³ Art. R2241-9 du Code du travail.

⁵⁴ Art. L1142-5 du Code du travail.

RÉVISION DES CLASSIFICATIONS

Tous les 5 ans, les branches se réunissent pour examiner la nécessité de réviser les classifications⁵⁵. Cette négociation doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

Lors de cet examen, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés pour identifier et corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

IMPORTANT

Il s'agit de mettre en pratique le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale »⁵⁶ et de veiller à ce que les classifications ne soient pas vectrices de discriminations indirectes. Pour s'en assurer, il est nécessaire de faire une analyse approfondie de la grille de classification pour détecter, par exemple, si des emplois à prédominance féminine sont sous-évalués en comparaison à des emplois à prédominance masculine, si des compétences jugées « innées » sont oubliées...

De plus, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les branches doivent faire de sa réduction une priorité⁵⁷.

À l'issue des négociations de classifications, les branches doivent remettre à la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) (instances dans lesquelles siège FO) un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques⁵⁸.

CONSEILS FO POUR LA NÉGOCIATION

Veiller à construire un accord comportant des avancées collectives pour les salariés est essentiel. Quelques étapes et conseils peuvent y aider :

- ➔ s'appuyer sur le diagnostic réalisé en amont et sur les différents travaux réalisés par la branche (notamment par l'Observatoire de branche). Analyser les causes des déséquilibres.

⁵⁵ Art. L2241-7 du Code du travail.

⁵⁶ Art. L3221-2 du Code du travail, la notion de « valeur égale » est définie à l'article L3221-4 du même code.

⁵⁷ Art. L2241-7 du Code du travail

⁵⁸ Art. L3221-6 du Code du travail.

7

Négociation relative à l'égalité dans les branches

- ↳ S'appuyer sur les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.
- ↳ Veiller à la mixité de la délégation de négociation.
- ↳ S'assurer que, pour chacun des domaines d'action, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés soient définis.
- ↳ Définir un seuil de départ et un seuil d'arrivée pour chaque objectif de progression afin d'engager de manière concrète et mesurable la branche.
- ↳ Mettre en place, dans l'accord, une budgétisation des actions et un calendrier de mise en application.
- ↳ Définir les modalités de suivi de l'accord (par une commission de suivi ad hoc, par exemple).
- ↳ Communiquer largement sur l'accord.

8

Négociation relative à l'égalité professionnelle en entreprise

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, doit prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre⁵⁹. Dans celles de 50 salariés et plus, une négociation spécifique doit être menée sur le sujet. Elle constitue une véritable opportunité pour pousser nos revendications et faire avancer significativement l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

OBLIGATIONS DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

À NOTER

Si l'entreprise ne conclut pas d'accord, elle peut (sous certaines conditions) élaborer un plan d'action unilatéral.

Chaque année, l'employeur doit engager une négociation relative à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Basée sur les éléments du RSC (et toutes informations jugées utiles aux négociateurs), la négociation doit notamment définir et programmer des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. La mise en œuvre de ces mesures est ensuite suivie dans le cadre de la NAO salaires⁶⁰.

Au minimum, l'employeur doit traiter dans l'accord 3 (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ou 4 (pour celles de 300 salariés et plus) des 9 domaines d'action suivants⁶¹ :

- ↳ embauche ;
- ↳ formation ;
- ↳ promotion professionnelle ;
- ↳ qualification ;
- ↳ classification ;
- ↳ conditions de travail ;
- ↳ sécurité et santé au travail ;
- ↳ rémunération effective ;
- ↳ articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

⁵⁹ Art. L1142-5 du Code du travail.

⁶⁰ Art. L2242-5 du Code du travail.

⁶¹ Art. R2242-2 du Code du travail.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus. Évidemment, en plus de ces domaines, la négociation peut porter sur d'autres thématiques liées à l'égalité (notamment sur les questions de mixité, de temps partiel, de violence...).

Pour chacun des domaines d'action choisis, l'accord collectif fixe :

- ↳ des objectifs de progression ;
- ↳ des actions permettant de les atteindre ;
- ↳ des indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi et l'évaluation des objectifs et actions⁶².

Dès lors qu'un accord relatif à l'égalité est conclu, les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés qu'il détermine sont repris dans le RSC de l'année suivante⁶³.

IMPORTANT

PLAN D'ACTION UNILATÉRAL

Si l'entreprise ne conclut pas d'accord, un plan d'action sur l'égalité doit être établi. Il doit reprendre les objectifs et les mesures contenus dans le plan d'action du RSC. Autrement dit, le plan d'action de l'employeur se base sur le plan d'action du RSC mais ne se confond pas avec celui-ci (c'est un document à part du RSC).

Acte unilatéral de l'employeur, le plan d'action doit, comme l'accord, traiter 3 ou 4 des domaines d'action listés ci-contre (selon la taille de l'entreprise). La rémunération effective est obligatoirement incluse. Il fixe, pour chaque domaine d'action choisi, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés⁶⁴. Sa durée maximale est d'un an.

ATTENTION !

La négociation collective est prioritaire sur le plan d'action.

Ce n'est qu'à défaut d'accord collectif sur l'égalité que l'employeur pourra établir unilatéralement un plan d'action en la matière⁶⁵.

⁶² Art. R2242-2 du Code du travail.

⁶³ Circulaire DGT n°1 du 18 janvier 2013 concernant le renforcement de l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle et salariale.

⁶⁴ Art. R2242-2 du Code du travail.

⁶⁵ Circulaire DGT n°1 du 18 janvier 2013 concernant le renforcement de l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle et salariale.

PÉRIODICITÉ DE L'ACCORD

Lorsqu'un accord est signé, l'obligation de négocier devient **triennale**. En l'absence d'accord, l'employeur est tenu d'engager une négociation tous les ans.

ENGAGEMENT DE LA NÉGOCIATION

L'initiative d'engager la négociation revient à l'employeur.

À défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de 3 ans suivant la conclusion du précédent accord (ou tous les ans s'il n'y a pas d'accord), toute organisation syndicale représentative (OSR) peut demander l'ouverture de la négociation. L'employeur doit alors envoyer les convocations aux différentes organisations dans les 15 jours⁶⁶.

Le non-respect de ces dispositions est pénalement sanctionné comme une entrave au droit syndical.

COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION

La constitution de la délégation syndicale a une grande importance. Selon le Code du travail, la délégation est ainsi composée :

- s'il y a un délégué syndical FO, celui-ci pourra être accompagné par un ou deux salariés de l'entreprise ;
- s'il y a plusieurs délégués syndicaux FO, quand les effectifs le justifient ou en fonction des prévisions de certaines conventions collectives, les délégués syndicaux peuvent être accompagnés par le même nombre de salariés⁶⁷.

Il faut également veiller à la mixité de la délégation autant que possible.

DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION

Au cours de la première réunion, seront définis le lieu, le calendrier des réunions et les informations nécessaires que l'employeur doit remettre aux négociateurs.

Rappelons que la négociation doit s'appuyer au minimum sur les éléments du RSC⁶⁸.

⁶⁶ Art. L2242-7 du Code du travail.

⁶⁷ Art. L2232-17 du Code du travail.

⁶⁸ Art. L2242-2 du Code du travail.

Au moment de la négociation, le CE doit être consulté pour avis avant la conclusion de tout accord.

IMPORTANT

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme du temps de travail effectif. En plus des heures de délégation accordées aux DS dans les entreprises (entre 10 et 20 heures selon la taille de l'entreprise), les sections syndicales des entreprises de plus de 500 salariés disposent d'un crédit d'heures global supplémentaire.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD

Pour être valide (au-delà du respect des règles spécifiques à l'égalité professionnelle), l'accord doit réunir les deux conditions suivantes :

- ➔ être signé par une ou plusieurs OSR ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés ;
- ➔ ne pas faire l'objet d'une opposition d'une ou plusieurs OSR ayant obtenu au moins 50% des suffrages exprimés.

Si FO n'a pas signé l'accord, il faut vérifier que les signataires ont le poids nécessaire pour conclure un accord. Une des mobilisations contre l'accord conclu peut se traduire par l'exercice du droit d'opposition. Pour exercer ce droit, il faut avoir recueilli la majorité absolue des suffrages exprimés (la moitié des voix plus une) seul ou à plusieurs.

À L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION

À NOTER

Dans les entreprises de 300 salariés et plus dépourvues de DS ou DP désigné, le plan d'action doit être déposé auprès de la Direccte accompagné d'un P-V de carence de premier tour attestant de l'impossibilité d'engager une négociation.

Dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier, les accords ou plans d'action doivent être déposés auprès de la Direccte⁶⁹ dans le ressort de laquelle ils ont été conclus, en deux exemplaires (version papier et support numérique)⁷⁰. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur qui a établi un plan d'action unilatéral doit aussi joindre un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec de la négociation engagée en matière d'égalité professionnelle⁷¹. Pour ces entreprises, un plan d'action déposé sans ce P-V ne sera donc pas recevable.

⁶⁹ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

⁷⁰ Circulaire DGT n°1 du 18 janvier 2013 concernant le renforcement de l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle et salariale.

⁷¹ Art. L2242-5-1 du Code du travail.

PÉNALITÉ FINANCIÈRE ET SANCTIONS

Les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action, sont soumises à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale⁷².

Le contrôle est effectué par un inspecteur ou un contrôleur du travail. En cas d'absence d'accord ou de plan d'action, l'employeur est mis en demeure pour combler cette carence dans un délai de 6 mois. Passé ces 6 mois, si la situation n'est pas régularisée, l'employeur peut être entendu et demander une prise en compte des motifs de défaillance (prise en compte, par exemple, des motifs tels que la survenance de difficultés économiques, une restructuration/fusion en cours...). Il appartient à la Direccte de décider ou non de la sanction⁷³.

IMPORTANT

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le recours au plan d'action n'exonère l'employeur de la pénalité financière qu'en cas d'échec des négociations sur l'égalité. Ce défaut d'accord doit être attesté par un P-V de désaccord. La présentation d'un RSC ou encore la présence d'un accord de branche n'exonère pas l'entreprise de la pénalité⁷⁴.

Depuis la loi du 4 août 2014, une autre sanction a été ajoutée. Pour pouvoir soumissionner à un marché public, à un contrat de concession de travaux publics, aux contrats de partenariats ou aux délégations de services publics, l'entreprise doit respecter ses obligations en matière d'égalité professionnelle. Autrement dit, elle devra, au minimum, avoir ouvert la négociation sur l'égalité et ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale définitive depuis moins de 5 ans pour discrimination ou pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle.

NAO SALAIRES ET AUTRES NÉGOCIATIONS

En l'absence d'un accord sur l'égalité, la négociation annuelle obligatoire (NAO) relative aux salaires⁷⁵ doit définir et programmer des mesures pour

⁷² Art. L2242-5-1 du Code du travail.

⁷³ Art. R2242-3 à R2242-8 du Code du travail.

⁷⁴ Circulaire DGT n°1 du 18 janvier 2013 concernant le renforcement de l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle et salariale.

⁷⁵ Art. L2242-8 du Code du travail.

IMPORTANT

supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Dans le cas où un accord existe, seul un suivi annuel de ces mesures devra être effectué lors de cette NAO⁷⁶ (elles ne sont pas renégociées).

Les entreprises doivent prendre en compte l'égalité professionnelle dans l'ensemble des négociations annuelles obligatoires⁷⁷ et dans certaines autres négociations (contrat de génération⁷⁸ par exemple). Bien entendu, cela ne doit pas remettre en cause les dispositions prises dans l'accord ou le plan d'action sur l'égalité.

CONSEILS FO POUR LA NÉGOCIATION

Veiller à construire un accord porteur d'avancées collectives pour les salariés est essentiel. Quelques étapes et conseils peuvent y aider :

- ➔ s'appuyer sur le diagnostic réalisé en amont (notamment sur l'analyse du RSC) et sur les travaux de la commission égalité (si elle existe). Analyser les causes des déséquilibres.
- ➔ S'appuyer sur les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.
- ➔ Veiller à la mixité de la délégation de négociation.
- ➔ S'assurer que, pour chacun des domaines d'action, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés soient définis.
- ➔ Définir un seuil de départ et un seuil d'arrivée pour chaque objectif de progression afin d'engager de manière concrète et mesurable l'entreprise.
- ➔ Mettre en place, dans l'accord, une budgétisation des actions et un calendrier de mise en application.
- ➔ Définir les modalités de suivi de l'accord (par la commission égalité ou une commission de suivi ad hoc, par exemple).
- ➔ Communiquer largement sur l'accord auprès des salariés.

⁷⁶ Art. L2242-5 du Code du travail.

⁷⁷ Art. L2242-6 du Code du travail.

⁷⁸ Art. L5121-11 du Code du travail.

9

Axes de revendications FORCE OUVRIÈRE

Avant de s'engager dans la négociation, une étape est indispensable : la préparation de la plateforme revendicative. Autrement dit, l'élaboration d'une liste de revendications en lien avec les domaines d'action choisis.

Conformément au Code du travail, les entreprises sont tenues de traiter au minimum 3 ou 4 (selon leur taille) des domaines d'action listés (cf. fiche n°8). Dans les branches, les domaines à traiter sont également identifiés (cf. fiche n°7). Connaître la réglementation dans les domaines d'action retenus est essentiel pour s'assurer que l'accord ne soit pas un simple rappel de la loi.

Évidemment, **la plateforme revendicative doit être élaborée sur la base du diagnostic et de l'analyse des écarts** qui ont été réalisés dans la branche ou l'entreprise. Elle s'appuie également sur l'identification des facteurs des inégalités.

À titre indicatif, voici quelques revendications générales par domaine d'action. Cette liste est non exhaustive et à caractère général. **Ce ne sont que des axes de revendications**, les revendications en découlant doivent évidemment être plus précises et adaptées au regard de la situation de la branche ou de l'entreprise. Elles varient d'une structure à l'autre.

RAPPEL

Pour chacun des domaines d'action choisis, des objectifs de progression, des actions concrètes permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés doivent être définis.

EMBAUCHE

- Définir des intitulés, des contenus d'offres d'emploi et des critères de recrutement neutres (supprimer les mentions sous-entendant des stéréotypes, les exigences injustifiées...);
- renforcer l'attractivité des métiers "non-mixtes" pour les candidats du sexe sous-représenté (valorisation des métiers, amélioration des conditions de travail);
- augmenter le nombre de femmes ou d'hommes dans les métiers "non-mixtes" (fixer des objectifs de recrutement);

- assurer une correspondance entre la répartition femmes/hommes dans les recrutements et celle des candidatures ou des filières éducatives ;
- diversifier les canaux de recrutement ;
- favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées de recrutement et les managers, des stéréotypes femmes/hommes (formation, sensibilisation).

FORMATION

- Veiller au respect des horaires de travail habituels pour la programmation des formations (s'assurer notamment que les salariés à temps partiel puissent y accéder).
- organiser les formations dans un centre de formation proche de l'entreprise ou du domicile du salarié. Elles sont dispensées par des formateurs de métier ;
- veiller à ce que le temps de formation reste assimilé à du temps de travail effectif, avec garantie du maintien de l'intégralité de la rémunération (base et accessoires (primes...)), tout particulièrement pour des actions prévues dans le cadre du plan de formation ;
- fixer des objectifs chiffrés ou un plan pluriannuel de formation des salariés à temps partiel ;
- assimiler à des salariés temps plein pour le calcul de leur CPF⁷⁹, les salariés en temps partiel à 80% (ou moins) ;
- faciliter la participation aux formations des salariés ayant des responsabilités familiales (prise en charge des frais de garde...) ;
- former, sur leur temps de travail, les salariés revenant d'un congé de longue durée pour faciliter leur réintégration (leurs besoins de formation sont détectés pendant l'entretien réalisé à leur retour) ;
- favoriser, grâce à la formation, l'accès dans les métiers "non-mixtes" des salariés du sexe sous-représenté et l'accès à la promotion.
- former à l'égalité, aux stéréotypes et aux questions de conciliation des temps les personnels encadrant.

⁷⁹ À compter du 1^{er} janvier 2015, le DIF n'existe plus. Les heures non utilisées sont inscrites dans le Compte personnel de formation (CPF).

PROMOTION PROFESSIONNELLE

- ↳ Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle entre les femmes et les hommes et entre les salariés à temps complet et à temps partiel (accès sur des critères objectifs, ...) ;
- ↳ assurer une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les catégories professionnelles (identification des freins à l'évolution, constitution d'une mixité...) ;
- ↳ accompagner les salariés en congés de longue durée (entretien au départ et au retour, maintien du lien avec l'entreprise, formation de réintégration ...) ;
- ↳ fixer un objectif d'équilibrage ou de réduction de la durée moyenne entre deux promotions des femmes et des hommes ;
- ↳ informer tous les salariés (sans distinction) des postes disponibles dans l'entreprise ;
- ↳ féminiser les instances dirigeantes et les fonctions d'encadrement.

QUALIFICATION

- ↳ Favoriser et suivre l'accès à un niveau de qualification supérieur les salariés à temps partiel et les salariés revenant d'un congé de longue durée (formation, VAE ...) ;
- ↳ mettre en œuvre un parcours d'intégration des hommes (ou femmes) acceptant d'occuper un emploi à prédominance féminine (ou masculine) ;
- ↳ associer autant que faire se peut l'action de formation à une certification.

CLASSIFICATION

- ↳ Analyser la grille de classification pour détecter si les emplois à prédominance féminine sont sous-évalués en comparaison aux emplois à prédominance masculine, en appliquant le principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale » ;
- ↳ faire reconnaître la valeur égale de deux emplois ;
- ↳ requalifier et réévaluer les emplois dévalorisés ;
- ↳ établir des critères non discriminants de classement des emplois et d'évolution professionnelle dans les grilles de classification (prise en compte de tous les savoir-faire mis en œuvre, détection des compétences non prises en compte, vigilance sur les pondérations ...) ;
- ↳ faire apparaître le féminin et le masculin dans tous les intitulés ;
- ↳ supprimer le poids de l'histoire et des stéréotypes liés aux métiers pouvant induire une sous-valorisation des emplois.

CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ, SÉCURITÉ

- Améliorer l'environnement et les conditions de travail (ergonomie des postes, port de charges lourdes, sanitaires/vestiaires...) au bénéfice des femmes comme des hommes, favorisant ainsi la mixité des postes ;
- réduire voire supprimer les facteurs de pénibilité physique et psychique et de risques professionnels ;
- s'interroger sur l'organisation du travail au regard, notamment, de son impact sur l'égalité professionnelle, les RPS et le présentisme (en observant notamment : le travail réel et prescrit, la charge professionnelle, les moyens mis à disposition, l'autonomie décisionnelle, les délais imposés, les objectifs fixés...) ;
- prendre en compte la grossesse (aménagement d'horaires, de postes...), au-delà des dispositions prévues par la loi ;
- déconstruire les stéréotypes de genre et changer les regards sur le temps de présence au-delà des heures de travail fixées (ne pas valoriser ni favoriser le présentisme).

RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

- Appliquer concrètement le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail et un travail de valeur égale ;
- établir des critères collectifs, transparents et non discriminants de fixation des rémunérations ;
- avoir une analyse fine des écarts de rémunération en y intégrant toutes les composantes de la rémunération (salaire de base, primes...) et détecter l'origine de ces écarts ;
- lorsque des écarts sont constatés, mettre en place un plan d'égalité salariale avec des mesures de rattrapage ;
- garantir la neutralité du sexe ou de la parentalité dans l'évolution salariale et professionnelle ;
- assurer une transparence totale auprès des organisations syndicales dans l'utilisation des enveloppes salariales dédiées à la résorption des écarts de rémunération ;
- veiller à ce que les rattrapages salariaux soient complètement dissociés des dispositifs de promotion professionnelle.

ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

- ↳ Renforcer les congés familiaux prévus par la loi (durée, rémunération, droits à la retraite...);
- ↳ prendre en compte les difficultés de garde (modes, frais..);
- ↳ intégrer les différents modèles familiaux (pacs, concubinage...);
- ↳ faciliter le retour sur le lieu de travail après les congés longs (entretien au départ et au retour, maintien du lien avec l'entreprise, formation de réintégration...);
- ↳ fixer un calendrier prévisionnel annuel des horaires;
- ↳ fixer des délais de prévenance pour toute modification du calendrier prévisionnel;
- ↳ réduire le nombre et le temps des coupures imposées (maximum de 2 heures par exemple);
- ↳ organiser les réunions et les formations sur le temps de travail habituel (prise en compte des salariés en temps partiel, ayant des contraintes personnelles...);
- ↳ instaurer un droit de déconnexion et un usage des NTIC⁸⁰ respectant la vie privée des salariés.

⁸⁰ Nouvelles technologies de l'information et de la communication.

La discrimination

La discrimination consiste à traiter une personne ou un groupe de personnes de manière défavorable en raison des 20 critères prohibés suivants⁸¹ : origine, sexe, mœurs, orientation ou identité sexuelle, âge, situation de famille, état de grossesse, état de santé, handicap, caractéristiques génétiques, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, lieu de résidence.

Dans la sphère professionnelle, il est interdit pour un employeur de baser une décision sur un motif illicite de discrimination (*listés ci-dessus*) s'agissant du recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation, d'une sanction, d'un licenciement. Les mesures discriminatoires, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat sont prohibées⁸².

De plus, le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison des 20 critères prohibés par la loi⁸³.

La discrimination est une infraction pénale punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende⁸⁴.

Plusieurs formes de discrimination existent : directe ou indirecte.

- **Discrimination directe**

Une discrimination directe concerne la situation dans laquelle une personne est traitée, en raison d'un motif prohibé, de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable⁸⁵. La discrimination directe est visible, manifeste.

⁸¹ Art. L1132-1 du Code du travail.

⁸² Art. L1132-1 du Code du travail.

⁸³ Art. L1321-3 du Code du travail.

⁸⁴ Art. 225-1 à 225-4 du Code pénal.

⁸⁵ Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

- **Discrimination indirecte**

Ce type de discrimination est caractérisé lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique, neutre en apparence, est susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés⁸⁶. Une mesure peut donc sembler non-discriminatoire en apparence mais désavantager un groupe de personnes. La discrimination indirecte concerne plus les résultats discriminatoires que l'intention de discriminer.

L'inégalité de traitement

Contrairement à la notion de discrimination, l'inégalité de traitement ne se base pas sur un des 20 critères prohibés listés par la loi (*voir définition de la discrimination*). Elle ne nécessite pas de motivation spécifique. Afin de prouver une inégalité de traitement, il faut donc comparer une situation à une autre (qui fait référence) pour dénoncer des faits.

À NOTER

Certaines différences de traitement sont admises notamment lorsqu'elles sont fondées sur l'âge, l'état de santé ou le handicap, le lieu de résidence⁸⁷ à condition qu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée⁸⁸.

À l'égard du sexe des salariés, le droit du travail admet quatre différences de traitement :

- un traitement plus favorable des salariées mères en raison de la maternité (attention, pas en raison de la parentalité ou de l'éducation qui est le fait des pères comme des mères) ;
- la possibilité d'embaucher une personne en raison de son sexe pour trois professions uniquement : comédien(ne), modèle, mannequin ;
- les mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- les mesures pour favoriser la parité femmes/hommes en politique et dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises cotées en bourse.

⁸⁶ Art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

⁸⁷ Art. L1133-2 à L1133-5 du Code du travail.

⁸⁸ Art. L1133-1 du Code du travail.

Le travail de valeur égale

Tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Selon l'article L 3221-4 du Code du travail, les travaux ayant une valeur égale sont ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Pour déterminer objectivement si deux emplois différents ont une valeur égale, il faut faire un examen minutieux de toutes les fonctions exercées sur les postes de travail, et être attentif à ne pas sous évaluer ni sur évaluer certaines fonctions en reproduisant des stéréotypes sexués qui aboutissent à une discrimination entre femmes et hommes en fonction des postes qu'ils occupent.

Les stéréotypes

Les stéréotypes sont des représentations sociales standardisées, des croyances globales. Ces opinions toutes faites sont acceptées et véhiculées, souvent de manière inconsciente, et assignent aux femmes et aux hommes des caractéristiques qui leur sont soi-disant spécifiques. Parce qu'ils allouent à chacun, sans justification réelle, des rôles et compétences, les stéréotypes sexués participent aux inégalités entre les femmes et les hommes et aux discriminations. Leur « déconstruction » est fondamentale.

Le sexisme

Le sexisme se manifeste par des propos, comportements ou attitudes discriminatoires adoptés en raison du sexe. Les manifestations du sexisme peuvent se trouver aussi bien dans l'entreprise que dans les médias et les sphères de socialisation (famille, école...).

La parité et les quotas

La parité entre femmes et hommes impose qu'un groupe soit composé de 50% de femmes et de 50% d'hommes. Lorsque ce pourcentage est différent de 50%, on parle alors de quota et non plus de parité.

La représentativité à l'égard du sexe correspond quant à elle à une proportionnalité de femmes et d'hommes, élus ou désignés, égale à la proportion de femmes ou d'hommes composant le groupe de référence.

FO est réservée sur la question des quotas. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une mesure temporaire, progressive et réaliste, les quotas peuvent parfois permettre de faire avancer les choses.

Le harcèlement moral

Défini par le Code du travail⁸⁹, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés⁹⁰.

L'auteur de harcèlement moral risque 2 ans d'emprisonnement et une amende de 30 000 euros⁹¹. De plus, tout salarié ayant procédé à des agissements constitutifs de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire⁹².

Rappelons que les DP et le CHSCT ont également un rôle à jouer en matière de prévention du harcèlement⁹³.

IMPORTANT

Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le Code du travail⁹⁴. Et, l'employeur est tenu d'organiser la prévention concernant le harcèlement moral⁹⁵ et sexuel⁹⁶, dans son entreprise.

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante⁹⁷.

L'article L1153-1 du Code du travail précise également qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

⁸⁹ Art. L1152-1 du Code du travail.

⁹⁰ Art. L1152-2 du Code du travail.

⁹¹ Art. 222-33-2 du Code pénal.

⁹² Art. L1152-5 du Code du travail.

⁹³ Le CHSCT peut proposer à l'employeur des mesures de prévention concernant le harcèlement moral et sexuel. Les DP disposent d'un droit d'alerte en cas d'agissements constitutifs de harcèlement. Ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation.

⁹⁴ Art. L1321-2 du Code du travail.

⁹⁵ Art. L1152-4 du Code du travail.

⁹⁶ Art. L1153-5 du Code du travail.

⁹⁷ Art L1153-1 du Code du travail.

- ↳ soit de harcèlement sexuel, comme défini ci-contre ;
- ↳ soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les faits ci-dessus sont passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Ces peines peuvent, dans certains cas, être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende⁹⁸. De plus, tout salarié ayant procédé à des agissements constitutifs de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire⁹⁹.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel¹⁰⁰.

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner¹⁰¹.

⁹⁸ Art. 222-33 du Code pénal.

⁹⁹ Art. L1153-6 du Code du travail.

¹⁰⁰ Art. L1153-2 du Code du travail.

¹⁰¹ Art. L1153-5 du Code du travail.

Table des sigles

ANI

Accord national interprofessionnel

CCE

Comité central d'entreprise

CDD

Contrat à durée déterminée

CDI

Contrat à durée indéterminée

CE

Comité d'entreprise

CEDEF/CEDAW

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes

CET

Compte épargne temps

CHSCT

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CIF

Congé individuel de formation

CNAV

Caisse nationale d'assurance vieillesse

CNNC

Commission nationale de la négociation collective

CSEP

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

DADS-U

Déclaration automatisée des données sociales unifiée

DDD

Défenseur des droits (ex HALDE)

DGT

Direction générale du travail

DIF

Droit individuel à la formation

DIRECCTE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DP

Délégué du personnel

DPE

Diagnostic égalité professionnelle

DS

Délégué syndical

GPEC

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

HALDE

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (actuel DDD)

NAO

Négociation annuelle obligatoire

NTIC

Nouvelles technologies de l'information et de la communication

Table des sigles

OIT

Organisation internationale du travail

ONU

Organisation des Nations Unies

OSR

Organisations syndicales représentatives

PME

Petites et moyennes entreprises

P-V

Procès-verbal

RPS

Risques psychosociaux

RSC

Rapport de situation comparée

RSE

Rapport annuel de la situation économique de l'entreprise

TGI

Tribunal de grande instance

TEXTES INTERNATIONAUX ET EUROPÉENS

Traité de Rome (1957)

Traité d'Amsterdam (1997)

Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006

Convention de l'OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951)

Convention de l'OIT n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) (1958)

Convention de l'OIT n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

Convention de l'OIT n° 183 sur la protection de la maternité (2000)

Convention de l'ONU de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF/CEDAW)

LOIS

Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Loi n°75-625 du 4 juillet 1975 modifiant et complétant le Code du travail en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes.

Loi n°82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.

Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 dite « loi Roudy », portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Loi n°89-488 du 10 juillet 1989 portant dispositions concernant les accords relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi, l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, les contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre, les travailleurs étrangers et le travail clandestin.

Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « loi Génisson ».

Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Loi n°2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

ANI

ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (signé par FO)

ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (non signé par FO)

ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL CITÉS DANS LE GUIDE

► Branches

Négociations de branche :

- art. L2122-8 du Code du travail
- art. L2241-9 ; L2241-11 et L2241-12 du Code du travail
- art. L2261-20 et L2261-22 du Code du travail
- art. D2241-7 du Code du travail

NAO salaires : art. L2241-1 ; rapport annuel : art. L2241-2 du Code du travail.

Négociation sur l'égalité professionnelle : art. L2241-3 du Code du travail.

Formation professionnelle : art. R2241-9 du Code du travail.

Classification : art. L2241-7 du Code du travail.

► Entreprises

Égalité de rémunération : art. L3221-2 et L3221-6 du Code du travail.

Notion de « valeur égale » : art. L3221-4 du Code du travail.

Prise en compte de l'objectif d'égalité dans toutes les entreprises : art. L1142-5 du Code du travail.

Négociation d'entreprise : art. L2242-2 et L2232-17 du Code du travail.

Négociation relative à l'égalité professionnelle :

- art. L2242-5 ; L2242-5-1 ; R2242-2 ; L2242-7 du Code du travail
- Circulaire DGT n°1 du 18 janvier 2013 concernant le renforcement de l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle et salariale.

NAO : art. L2242-6 du Code du travail.

NAO salaires : art. L2242-8 du Code du travail.

Rapports : RSC/RSE, base de données unique :

- RSE (entreprises de moins de 300 salariés) : art. L2323-47 ; R2323-9 (indicateurs) du Code du travail
- RSC (entreprises de 300 salariés et plus) : art. L2323-57 ; L2323-58 ; R2323-12 (indicateurs) du Code du travail
- Synthèse du plan d'action : art. D2323-9-1 (entreprises de moins de 300 salariés) et D2323-12-1 (300 salariés et plus) du Code du travail
- Base de données économiques et sociales : art. L2323-7-2 du Code du travail.

Sanction financière : art. R2242-3 à R2242-8 du Code du travail.

Commission de l'égalité professionnelle : art. L2325-22 ; L2325-34 et R2325-4 du Code du Travail.

CE, délit d'entrave : art. L2328-1 du Code du travail.

Contrat de génération : art. L5121-11 du Code du travail.

DISCRIMINATIONS

- art. L1132-1 du Code du travail
- art. L1133-1 à L1133-5 du Code du travail
- art. 225-1 à 225-4 du Code pénal
- art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Règlement intérieur : art. L1321-2 et L1321-3 du Code du travail.

Harcèlement sexuel : art. L1153-1 ; L1153-2 ; L1153-5 et L1153-6 du Code du travail ; art. 222-33 du Code pénal.

Harcèlement moral : art. L1152-1 ; L1152-2 ; L1152-4 ; L1152-5 du Code du travail ; art. 222-33-2 et 222-33-2-2 du Code pénal.

Astuce

Pour trouver les différents textes législatifs et réglementaires en vigueur, il existe le site internet
Legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>

OBLIGATIONS DANS LES BRANCHES

Tous les ans,

prise en compte de l'objectif d'égalité dans la **NAO salaires**. Si des mesures de rattrapage liées aux salaires sont définies dans un accord sur l'égalité, elles sont seulement suivies dans le cadre de cette NAO ;

Tous les 3 ans,

- **négociation sur l'égalité professionnelle** ;
- prise en compte de l'objectif d'égalité dans la **négociation sur la formation professionnelle** ;

Tous les 5 ans,

- examen de la nécessité de **réviser les classifications** avec une prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

OBLIGATIONS DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET +

Tous les ans,

- **négociation sur l'égalité professionnelle et salariale**. Si un accord est signé : tous les 3 ans ;
- définition de mesures pour supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière dans la **NAO salaires**. Si un accord égalité existe, seul un suivi annuel de ces mesures est effectué dans la NAO ;
- prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle dans **les différentes NAO** ;
- transmission au CE (à défaut au DP) d'un **rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes** (RSC) par l'employeur.

Tous les 3 ans,

si un accord a été signé, **négociation sur l'égalité femmes-hommes**.

Dans les conseils d'administration et de surveillance,

la proportion d'administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 20% en 2014 et 40% en 2017. Il existe aussi un objectif de représentation équilibrée pour les élections aux CE et DP.





ÉTAPES PRÉALABLES À LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ

- 1 Connaître la législation et la réglementation.
- 2 S'appuyer sur les différents accords existant sur l'égalité.
- 3 Avoir un poids suffisant pour négocier face à l'employeur.
- 4 Se rapprocher de la commission de l'égalité professionnelle du CE (si elle existe).
- 5 Faire un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes et analyser les écarts.
- 6 Choisir 2 ou 3 domaines d'action prioritaires en plus de celui de la rémunération.
- 7 Connaître la réglementation dans les domaines d'action retenus.
- 8 Préparer une plate-forme revendicative avec des actions à mener, des objectifs de progression et des indicateurs chiffrés.
- 9 Repérer les aides possibles techniques et financières.
- 10 Définir des mesures de suivi de l'accord.
- 11 Construire une trame d'accord.
- 12 Veiller à la mixité des équipes de négociation.





LE RSC

- Obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus.
- Diagnostic indispensable pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.
- Périodicité : tous les ans.
- Transmission de l'information :
 - pour avis au CE ou DP
 - aux DS
 - aux salariés (affichage de la synthèse, site internet, sur demande)
 - à l'inspection du travail (ou mis à disposition).
- Divisé en 2 parties :
 - une analyse de données chiffrées et non-chiffrées par sexe et catégories professionnelles ;
 - un plan d'action.





LA COMMISSION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- À partir de 200 salariés et plus.
- Groupe de travail créé par le CE.
- Présidé par un membre du CE.
- Tout salarié de l'entreprise peut être membre.
- Aucun crédit d'heure spécifique.
- Ne peut se substituer au CE.





LA NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR L'ÉGALITÉ

- Obligatoire dans les branches.
- Tous les 3 ans.
- Basée sur l'analyse d'un rapport de situation comparée.
- Négociation portant sur :
 - les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
 - les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.
- Accord devant faire l'objet d'une procédure d'extension.





LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE SUR L'ÉGALITÉ

- Obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus.
- Tous les ans, puis tous les 3 ans si un accord est conclu.
- Basée sur l'analyse du RSC.
- Doit définir et programmer des mesures pour l'égalité.
- 3 ou 4 des domaines d'action suivants doivent être traités :
 - embauche ;
 - formation ;
 - promotion professionnelle ;
 - qualification ;
 - classification ;
 - conditions de travail ;
 - sécurité et santé au travail ;
 - rémunération effective (obligatoire) ;
 - articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.
- Pour chacun des domaines d'action choisis, l'accord collectif fixe :
 - des objectifs de progression ;
 - des actions permettant de les atteindre ;
 - des indicateurs chiffrés.
- Pénalité financière prévue en cas de non-respect de l'obligation (sous conditions).



Vos outils :

- Un site internet dédié : <http://egalitepro.force-ouvriere.org>
- Un compte twitter : <https://twitter.com/FOegalite>
- Une newsletter : la lettre FO Egapro
- Un clip vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=38TA4te6DIg>
- Des stages de formation : 2 stages par an dédiés à l'égalité
- Un appui : les référent(e)s égalité dans vos UD et fédérations



Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE
Secteur de l'Égalité professionnelle

141 avenue du Maine – 75680 PARIS cedex 14
Tél. : 01 40 52 85 53 / anne.baltazar@force-ouvriere.fr
<http://egalitepro.force-ouvriere.org>
www.force-ouvriere.fr