Négocier

l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre
www.cftc.fr

Avant propos

Les femmes ont toujours participé à la vie économique, professionnelle et syndicale. Leur poids dans le fonctionnement économique est primordial. En se regroupant (dès 1886) pour former les premiers syndicats féminins chrétiens, les femmes sont d'ailleurs à l'origine de la CFTC (1887).

Si le droit des femmes a considérablement évolué depuis le 19ème siècle, nous sommes aujourd'hui encore loin d'une véritable égalité professionnelle, notamment salariale, entre les femmes et les hommes.

Malgré une hausse du taux d'emploi des femmes ainsi que de leurs qualifications et une abondance de textes législatifs toujours plus précis, les inégalités professionnelles subsistent, avec des répercussions sur leur salaire et leur retraite.

C'est pourquoi les dispositifs existants ont été complétés par la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites et le décret du 7 juillet 2011, qui instaurent, pour la première fois, une pénalité financière à l'égard des entreprises qui ne prennent pas de mesures pour les faire disparaître.

Par la suite, la loi du 26 octobre 2012 sur les emplois d'avenir et le décret du 18 décembre 2012 ont renforcé la négociation collective, et les obligations des employeurs en matière d'égalité : la rémunération effective devient un domaine d'action obligatoirement retenu ; l'égalité salariale doit être systématiquement prise en compte. Enfin, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vient d'être promulguée ; elle concerne, entre autres, l'égalité dans l'entreprise et la conciliation des temps de vie. La CFTC a été entendue dans ses propositions pour renforcer l'efficacité de la négociation, en améliorant le contenu des rapports de situation comparée, et en permettant une meilleure information des DS.

Comprendre, et savoir appliquer les règles juridiques, est indispensable pour combattre ces inégalités. Mais il faut également savoir établir un diagnostic précis, analyser les données pour déterminer des objectifs de progression, connaître la procédure, ainsi que le contenu des règles de négociation, et enfin, s'approprier les positions de la CFTC.

De plus, le chantier de l'égalité, qui est avant tout sociétal, nécessite une prise de conscience ainsi qu'une volonté de modifier les comportements. Les femmes ne peuvent se contenter de rester le « parent pauvre de l'égalité ». Elles doivent s'imposer dans la sphère professionnelle car le plafond de verre demeure bien présent, et la CFTC ne peut accepter qu'il se transforme en acier !

Pour ce faire, les entreprises ne doivent pas avoir peur de risquer de s'engager dans des changements d'organisation pour parvenir, notamment, à une meilleure conciliation des temps de vie.

La CFTC, très attachée aux valeurs familiales et à l'égalité des salaires, est convaincue qu'avec un peu de bonne volonté et d'imagination, grâce à la négociation et à un bon dialogue social, les salariés tout comme les employeurs, y gagneront en motivation au travail, en qualité de vie au travail, et au final en productivité.

En tant que délégués syndicaux, vous êtes des moteurs pour faire bouger les mentalités et les pratiques.

Ce guide pratique vous accompagnera dans votre négociation : il propose les axes de la démarche à suivre, des conseils stratégiques et des éléments de positionnement CFTC.

Pascale Coton
Secrétaire générale

Sommaire

L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes — p. 2

Un dossier important pour la CFTC — **p. 2**

Les obligations légales et au-delà — **p. 4**
- Les principaux articles du Code du travail en matière d'égalité — p. 4
- Les principales sanctions en matière de non-respect du principe d'égalité — p. 4
- La négociation obligatoire dans l'entreprise — p. 6
- La négociation triennale de branche — p.12

Les acteurs de l'égalité professionnelle et salariale — **p. 15**
- La politique nationale d'égalité professionnelle et salariale — p. 15
- Les acteurs dans l'entreprise — p. 15

Les grands principes de la négociation collective — p. 17

Négocier l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes — p. 20

Avant la négociation : s'informer et définir une stratégie — **p. 20**
- Élaborer un diagnostic à partir du rapport annuel sur la situation économique (RSE) et du rapport de situation comparée (RSC) (selon la taille de l'entreprise) — p. 20
- Conseils pratiques — p. 25
- Élaborer une stratégie — p. 26

Pendant la négociation — **p. 27**
- Thèmes de la négociation sur l'égalité professionnelle et salariale — p. 28
- Propositions CFTC allant au-delà des textes — p. 29
- Quelques exemples d'objectifs de progression et de mesures d'action — p. 32

Après la négociation : formalités, communication et suivi — **p. 35**
- Formalités : le dépôt de l'accord ou du plan d'action — p. 35
- Élaborer un plan de communication — p. 35
- Action en justice — p. 36

Annexes — p. 37

Textes et dates clés sur l'égalité professionnelle et salariale — **p. 37**

Pour aller plus loin — **p. 38**

Étapes de conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou d'un plan d'action unilatéral – Tableau récapitulatif — **p. 39**

Exemple type d'un accord sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes — **p. 40**

Glossaire & sigles — **p. 46**

L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Un dossier important pour la CFTC

Pour la CFTC, défendre l'égalité professionnelle, c'est permettre aux femmes de ne plus être pénalisées du simple fait d'être femme et de s'épanouir dans leur vie personnelle et leur vie professionnelle, au même titre que les hommes. La CFTC revendique notamment pour tous les salariés, femmes et hommes, un revenu de dignité qui corresponde à la juste valeur du travail effectué, sans distinction de sexe.

Négocier cette égalité repose sur un **droit fondamental**, inscrit dans plusieurs textes de loi européens et français.

Le principal texte européen est le **Traité de Rome (1957**) qui intègre le principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale.
À noter ! Les apports de l'Union européenne en termes de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ont contribué à l'amélioration du quotidien des citoyens européens. Et même si des inégalités subsistent, l'Union européenne a réalisé d'importantes avancées, et ce principalement grâce à :

- la législation relative à l'égalité de traitement ;
- l'intégration de la dimension du genre dans toutes ses politiques ("gender mainstreaming") ;
- l'adoption de mesures spécifiques en faveur de l'émancipation des femmes.

Parmi les tendances positives, on note une augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail et des progrès en termes d'éducation et de formation.

Bon nombre de textes législatifs français ont été mis en place suivant ces principes européens :

- le préambule de la **Constitution du 27 octobre 1946**, qui indique que la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ;
- l'article 1er de la **Constitution du 4 octobre 1958**, qui pose que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- **la loi Roudy du 13 juillet 1983** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui crée une obligation de produire un rapport de la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'emploi et de formation ;
- **la loi Génisson du 9 mai 2001** qui crée une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches ;

• **la loi du 16 novembre 2001** sur la lutte contre les discriminations en matière de recrutement, rémunération, formation, reclassement, promotion professionnelle, etc. ;
• **la loi du 23 mars 2006** relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui fixe notamment pour objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que de promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision ;
• **la loi du 9 novembre 2010** (n° 2010-1330) portant réforme des retraites qui complète le contenu des rapports annuels remis au CE (obligation d'établir un plan d'action unilatéral de l'employeur, communication d'une synthèse de celui-ci, prise en compte de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle dans les entreprises de moins de 300) et instaure une sanction financière à l'encontre des entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle ;
• **le décret du 7 juillet 2011** (n° 2011-822) relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises en faveur de l'égalité, qui précise le contenu de l'accord ou du plan d'action ainsi que les modalités de contrôle et de mise en œuvre de la pénalité financière ;
• **la circulaire du 28 octobre 2011** relative à la pénalité financière ;
attention ! cette circulaire a été modifiée par la circulaire du 18/01/2013 (relative à la pénalité financière) renforçant les obligations des employeurs en matière d'égalité (points 2.1 et 3.3) : elle rend obligatoire le domaine de la rémunération et augmente le nombre de domaines d'action ;
• **la loi du 26 octobre 2012**, art. 6 (n° 2012-1189) portant création des contrats d'avenir ;
• **le décret du 18 décembre 2012** (n° 2012-1408) et **la circulaire DGT du 18 janvier 2013** qui renforcent les obligations des employeurs en matière d'égalité professionnelle ;
• **la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi** (n°2013-504) modifiant, entre autre, la législation sur le temps partiel ;
• **la loi du 4 août 2014** (n° 2014-873) **pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** qui prévoit de nouvelles mesures pour mieux assurer l'égalité professionnelle et salariale, permettre un partage plus équilibré des responsabilités parentales (nouveaux droits pour les couples et parents, réforme du congé parental, négociation unique sur l'égalité professionnelle et salariale, enrichissement des rapports de situation comparée (RSE et RSC), obligation pour l'employeur de mettre fin au harcèlement sexuel et alourdissement des sanctions en cas de harcèlement moral, évaluation des risques pour la santé et la sécurité en fonction du sexe).

Les obligations légales et au-delà

Les principaux articles du Code du travail en matière d'égalité

• **art. L. 1132-1 et suivants :** relatifs au principe de non-discrimination dans l'emploi notamment en raison du sexe, de la grossesse et de la situation de famille ;
• **art. L. 1142-1 et suivants et R. 1142-1 et suivants :** relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (égalité de traitement dans l'ensemble de la relation salariale) ;
• **art. L. 1152-4 :** relatif à la prévention du harcèlement moral ;
• **art. L. 1153-5 :** relatif à l'obligation pour l'employeur de prévenir, mettre un terme et sanctionner le harcèlement sexuel ;
• **art. L. 1221-6 et suivants :** relatifs au recrutement sans discrimination ;
• **art. L. 1225-1 et suivants et R. 1225-1 et suivants :** relatifs à la protection de la grossesse et de la maternité ; par exemple, l'employeur est tenu, en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise prévoyant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées en congé maternité, de majorer à la suite de ce congé, la rémunération de ces salariées des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (art. L. 1225-26) ;
• **art. L. 2242-1 et suivants et R. 2242-1 et suivants :** relatifs aux négociations obligatoires en matière d'égalité ;
• **art. L. 2323-47 et L. 2323-57 :** relatifs aux rapports de situation comparée à communiquer par l'employeur au CE ;
• **art. L. 3221-1 et suivants et R. 3221-1 et suivants :** relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
• **art. L. 4121-3 :** relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité en fonction du sexe ;
• **art. L. 4152-1 et suivants et R. 4152-1 et suivants :** relatifs à la protection des femmes enceintes ou venant d'accoucher ou allaitant.

Les principales sanctions en matière de non-respect du principe d'égalité

Sanctions civiles

• Tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des articles L. 1132-1 à 3 du Code du travail (relatifs à la discrimination fondée sur le sexe, la grossesse ou la situation de famille) est nul (art. L. 1132-4 C. trav.).
• Toute clause conventionnelle ou contractuelle discriminatoire est nulle (art. L. 1142-3 et L. 3221-7 C. trav.).
• Toute sanction ou licenciement fondé sur le sexe, la grossesse ou la situation de famille est nul (art. L. 1132-4 C. trav.).
• Est nul le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue, en fait, une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit (art. L. 1144-3 C. trav.).

Sanctions pénales

• Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle prévues par les articles L. 1142-1 et 2 du Code du travail est puni d'un an de prison et d'une amende de 3 750 euros (art. L. 1146-1 à 3 C. trav.).

• Le fait de ne pas engager la négociation annuelle sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale et les mesures permettant de les atteindre est passible des mêmes peines (art. L. 2243-1 et 2 C. trav.).

• Le fait de ne pas présenter au CE le rapport annuel sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (prévu par les articles L. 2323-57 et 47 du Code du travail) est passible des mêmes peines (art. L. 2328-1 C. trav.).

• Le fait de refuser d'embaucher, le fait de sanctionner ou de licencier pour un motif lié au sexe est passible d'un emprisonnement de 3 ans et d'une amende de 45 000 euros (art. 225-1 à 4 C. pén.).

• Le fait de harceler toute personne, notamment une femme enceinte (art. 222-33-2, 222-33-2-2 C. pén.), est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

À côté des sanctions civiles et pénales, il existe aussi une **pénalité financière** à l'encontre des entreprises qui n'ont pas d'accord d'entreprise ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (art. L. 2242-5-1 C. trav.) **(voir page 12)**.

Quelques chiffres clés sur l'égalité professionnelle et salariale

- 51 % des femmes sortent diplômées de l'enseignement supérieur contre 37 % des hommes (entre 2007 et 2009).
- 24%, c'est l'écart moyen de rémunération (annuelle brute) entre les femmes et les hommes en France (19% pour le salaire horaire brut, 9% toutes choses égales par ailleurs). Dans l'Union européenne, l'écart moyen (rémunération annuelle brute) est de 16%.
- 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes ; 30 % des femmes salariées sont à temps partiel, contre 7 % des hommes.
- entre 65 et 69 ans, la retraite globale d'une femme est en moyenne de 932 €, contre 1 603 € pour un homme (Rapport du COR du 23/01/2013).

Source de ces chiffres : la brochure Chiffres-clés 2014 "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes", disponible sur www.femme.gouv.fr.

Malgré une abondance de textes, des inégalités dans les inégalités professionnelles persistent, **l'une des causes étant la persistance de l'environnement dans lequel les femmes évoluent : il est construit sur un modèle masculin emprunt de stéréotypes très anciens et ancrés dans la société comme dans l'entreprise.**

Pour la CFTC, la négociation sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes doit enfin permettre d'aboutir à faire disparaître toutes ces inégalités de traitement présentes dans nos entreprises, ainsi que leurs conséquences.

La négociation obligatoire dans l'entreprise

Les deux négociations d'entreprise qui existaient précédemment (art. L. 2242-5 et L. 2242-7) ont été fusionnées par la loi du 04/08/2014. Dorénavant, il n'existe plus qu'une seule et unique négociation au niveau de l'entreprise : la négociation annuelle sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale. Au niveau de la branche, la négociation triennale demeure **(voir p.12)**.

La négociation annuelle d'entreprise sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale, et les mesures permettant de les atteindre : faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes et programmer la suppression des écarts de rémunération

L'obligation pour toute entreprise d'au moins 50 salariés d'être couverte par un accord collectif ou un plan d'action annuel sur l'égalité professionnelle et salariale (art. L. 2242-5-1 et R. 2242-2 C.trav.).

La loi du 4 août 2014 (n° 2014-873) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes fusionne les négociations antérieures sur l'égalité professionnelle (art. L. 2242-5 C. trav.) et sur les salaires (art. L. 2242-7 C. trav.) en une seule et unique négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale et les mesures permettant de les atteindre.
Aux thèmes de négociation précédents, sont ajoutés **deux nouveaux thèmes** de négociation :
• le **déroulement des carrières** ;
• la **mixité des emplois**.
Par ailleurs, les termes **"responsabilités familiales"** sont remplacés par ceux de **"vie personnelle"**.
À noter ! Cette nouvelle rédaction n'a pas encore été transposée dans tous les articles du Code du travail qui évoquent encore l'articulation entre l'activité professionnelle et "l'exercice de la responsabilité familiale". Nous nous sommes donc permis, dans ce guide, de modifier la rédaction de ces articles pour être en conformité avec l'esprit de la nouvelle loi.
D'autre part, les rapports de situation comparée entre les femmes et les hommes sont enrichis d'un **nouveau domaine d'action : la santé et sécurité au travail**.
Ces rapports doivent analyser les écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté des salariés. Ils doivent également décrire l'évolution des taux de promotion par sexe et par métiers (art. L. 2323-47 et L. 2323-57 C. trav.).
Afin d'améliorer l'information préalable à communiquer aux DS, les rapports de situation comparée doivent être actualisés avant la négociation (art. L. 2242-2 C. trav.).
La négociation doit porter également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération.
En cas d'accord, un suivi annuel des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière doit être effectué lors de la NAO sur les salaires (art. L. 2242-5 C. trav.).

Rappelons que l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, une obligation d'être couvertes par un accord collectif pour 3 ans ou, à défaut d'accord, par un plan d'action unilatéral de l'employeur annuel relatif à l'égalité professionnelle et salariale.
Cet accord ou, à défaut d'accord, ce plan d'action doit fixer des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre dans un nombre de domaines déterminés choisis **au sein des 9 domaines d'action** inscrits dans le rapport de situation comparée ou dans le rapport sur la situation économique (dit rapport annuel unique). En outre, les domaines d'action retenus doivent obligatoirement comprendre la **rémunération** effective.
Ces objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs de suivi chiffrés.

Les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord collectif ou un plan d'action annuel sont passibles d'une **pénalité financière** spécifique, qui est fixée au maximum à 1 % des rémunérations et gains versés aux salariés **(voir p.12)**.
À noter ! Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en cas d'échec de la négociation, un PV de désaccord doit être établi pour que l'employeur puisse recourir au plan d'action unilatéral et être exonéré de la pénalité de 1%.

Rappel ! Toutes les autres négociations obligatoires annuelles (durée du travail, régime de prévoyance maladie, intéressement, participation, épargne salariale, travailleurs handicapés) ou triennales (GPEC) **doivent prendre en compte l'objectif d'égalité** (art. L. 2242-6 C. trav.).
En outre, dans l'ensemble des négociations obligatoires, l'employeur doit communiquer aux délégués syndicaux des informations qui doivent permettre une analyse comparée des femmes et des hommes, compte tenu de la dernière mise à jour des données figurant dans les rapports de situation comparée prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Elles font apparaître les raisons de ces situations (art. L. 2242-2 C. trav.).

Les thèmes de la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale et les mesures permettant de les atteindre (art. L. 2242-5 C. trav.)

Cette négociation annuelle porte notamment sur :

- **les conditions d'accès à l'emploi :** favoriser la mixité dans les métiers notamment en diffusant une large information sur le contenu réel et les conditions d'exercice des métiers, réaliser des outils de communication interne destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle, équilibrer le recrutement entre les hommes et les femmes, élaborer des définitions de postes non discriminantes pour favoriser le recrutement d'autant de femmes que d'hommes, etc. ;
- **les conditions d'accès à la formation professionnelle :** permettre un même accès des femmes et des hommes à la formation, formations tenant compte des contraintes familiales, éviter les formations hors temps de travail ;

- **les conditions d'accès à la promotion professionnelle :** ne pas pénaliser l'évolution de carrière des femmes ayant des enfants (maternité), permettre des modes d'organisation du travail favorisant l'accès des femmes aux postes à responsabilité, proposer des modalités de mise en œuvre de la mobilité tenant compte des contraintes liées à la parentalité, etc. ;
- **le déroulement des carrières (nouveau thème de négociation) ;**
- **les conditions de travail et d'emploi, en particulier celles des salariés à temps partiel :** ne pas pénaliser les femmes à temps partiel, proposer prioritairement les postes à temps plein qui se libèrent ... ; **sur la situation des salariés à temps partiel concernant l'assurance vieillesse** (possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein) et sur les conditions dans lesquelles l'employeur pourra prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations (art. L. 2242-5 C. trav. et art. L. 241-3-1 C. séc. soc.) : donner la possibilité à ces salariés de maintenir l'assiette des cotisations comme s'ils avaient travaillé à temps plein ;

  à noter ! la loi du 14/06/2013 sur la sécurisation de l'emploi prévoit des dispositions pour lutter contre le temps partiel subi (instauration, depuis le 1er juillet 2014, d'une durée minimale de 24 heures par semaine mais des dérogations sont permises, majoration des heures complémentaires, priorité pour obtenir un emploi à temps complet même non équivalent, encadrement des interruptions d'activité, obligation de négocier sur le temps partiel dans les branches dont 1/3 des salariés est à temps partiel) ;
- **l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle** (congés de paternité, congés de maternité, congé parental, organisation de travail) : limiter ou interdire les réunions tardives, permettre un temps partiel choisi, rechercher des modes de garde et des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, rechercher le maintien d'un lien avec l'entreprise pendant le congé maternité et parental, proposer un entretien spécifique avant et après les congés maternité et parental, etc. ;
- **la mixité des emplois (nouveau thème de négociation) ;**
- **la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;**
- **la retraite complémentaire :** sous réserve qu'un accord collectif le prévoit, favoriser la possibilité pour l'employeur de verser intégralement ou, en partie (partage avec le salarié), les cotisations de retraite complémentaire pendant certains congés pour évènements familiaux (congé parental, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial, congé de présence parental) afin de permettre au salarié d'acquérir des points de retraite complémentaire.

Cette négociation aborde également d'autres **thèmes prévus par l'ANI du 01/03/2004** **(voir p. 28)**.

Le diagnostic préalable des écarts de rémunération

Pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, un diagnostic préalable des écarts éventuels, au sens des articles L. 3221-2 et 3 du Code du travail (« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes »), doit être établi

sur la base des éléments figurant dans les rapports de situation comparée (art. R. 2242-2 C. trav.). **Ce diagnostic est obligatoire avant l'ouverture de la négociation.**

Pour élaborer un diagnostic des écarts, l'employeur doit prendre en compte le salaire de base, ainsi que tous les avantages et accessoires de salaire, en espèces ou en nature, versés directement ou indirectement aux salariés et qui constituent la rémunération (art. L. 3221-3 et R. 2241-2 C. trav.).
À savoir ! Il faut prendre en compte les salaires bruts par catégorie, ainsi que les primes et les avantages en nature conventionnels, mais pas les décisions salariales individuelles.

La part des femmes dans tel ou tel type d'emploi peut expliquer des écarts de salaire. À partir de ce constat, les négociateurs peuvent convenir de modifier les pratiques de recrutement et de promotion afin de faciliter l'accès des femmes à certains postes (exemple : veiller lors d'un recrutement à ce que la répartition F/H reflète au minimum celle de l'ensemble des candidats ou celle des diplômés pour le poste).

L'égalité de rémunération est contrôlée par l'inspecteur du travail qui est chargé de veiller à l'application de ce principe et de constater les inégalités.

Le salarié peut également soulever devant le conseil des prud'hommes une inégalité de salaires entre les femmes et les hommes. Il lui faudra présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une inégalité, à charge pour l'employeur de rapporter la preuve que sa décision est justifiée par des éléments objectifs et pertinents. Si cette preuve n'est pas rapportée, l'employeur devra verser un rappel de salaire.
À noter ! La Cour de cassation a jugé qu'en cas de discrimination salariale, un salarié peut demander en justice que l'employeur lui communique les bulletins de salaire de ses collègues effectuant un travail identique (Cass. soc. 19/12/2012, n° 10-20526 et 10-20528).

Les domaines de négociation

Important ! Si tous les domaines de négociation doivent être débattus, seuls certains (3 ou 4 selon la taille de l'entreprise) doivent faire l'objet de mesures obligatoires dans l'accord, ou à défaut, dans le plan d'action **(voir p. 10 et suivantes)****.**

La négociation s'appuie sur les rapports de situation comparée (art. R. 2242-2, L. 2323-47, L. 2323-57 C. trav.) et sur la base de données unique (art. L. 2323-7-2 C. trav.)

L'accord collectif (ou le plan d'action) fixe les objectifs de progression et les actions pour les atteindre parmi les 9 domaines d'action figurant dans les rapports de situation comparée

Chaque année, l'employeur soumet au CE un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui comporte une analyse permettant d'appécier, par catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes dans 9 domaines **(voir page 22)**.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit fixer les objectifs de progression - et les actions permettant de les atteindre - portant sur au moins **3** des 9 domaines d'action énumérés à l'article L. 2323-47 du Code du travail **pour les entreprises de moins de 300 salariés**, et sur au moins **4** de ces domaines énumérés à l'article L. 2323-57 du Code du travail **pour les entreprises d'au moins 300 salariés** :

- embauche,
- formation,
- promotion **(nouveau ! un indicateur de l'évolution des taux de promotion selon le sexe et par métier est créé)**,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective **(domaine d'action obligatoire)**,
- sécurité et santé au travail **(nouveau domaine d'action)**,
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Ces domaines sont inscrits :

- dans le rapport annuel sur la situation économique (RSE - **voir infra**), dit rapport annuel unique, pour les entreprises entre 50 et moins 300 salariés (art. L. 2323-47 C. trav.) ;
- dans rapport de situation comparée (RSC - **voir infra**) pour les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L. 2323-57 C. trav.).

Ces rapports doivent désormais analyser les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge des femmes et des hommes, de leur qualification et de leur ancienneté. Ils doivent également décrire l'évolution de leurs taux de promotion respectifs par sexe et par métiers dans l'entreprise.

En cas de conclusion d'un accord, un suivi annuel des mesures est effectué dans le cadre de la NAO salaires (art. L. 2242-5 C. trav.)

En cas de signature d'un accord, celui-ci est valable 3 ans et la négociation devient donc triennnale. Les mesures visant à supprimer les écarts de salaire et de déroulement de carrière n'ont pas à être renégociées chaque année lors de la NAO salaires. Seule la mise en oeuvre de ces mesures est suivie dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-8.
À noter ! Dès lors qu'un accord a été conclu, les objectifs de progression, les actions pour les atteindre et les indicateurs de suivi chiffrés doivent être repris dans les rapports de situation comparée de l'année suivante (à remettre au CE). Par ailleurs, la négociation doit aussi porter sur les domaines répertoriés dans l'ANI du 1er mars 2004, étendu le 22 avril 2005 **(voir page 24)**.

En cas d'échec des négociations, la NAO salaires programme les mesures permettant de supprimer les écarts de salaire et les différences de déroulement de carrière (art. L. 2242-5 C. trav.)

En l'absence d'accord, la NAO sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-8 doit porter également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

D'autre part, à défaut d'accord entre les négociateurs, l'employeur est tenu d'élaborer un plan d'action annuel unilatéral.

Ce plan d'action doit être cohérent mais distinct de celui défini dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique. Ce plan d'action doit comprendre les mêmes exigences de contenu que celles applicables à l'accord d'entreprise (art. L. 2242-5-1 C. trav. et circ. min. 18/03/2013, p. 4).

Attention ! L'employeur ne peut recourir à l'établissement d'un plan d'action unilatéral pour éviter la pénalité financière qu'à défaut d'accord d'entreprise mentionné à l'article L. 2242-5 précité. De plus, l'élaboration d'un plan d'action unilatéral n'exonère pas l'employeur d'engager chaque année la négociation obligatoire sur l'égalité.

Ce plan d'action unilatéral doit donc être cohérent avec les objectifs et mesures constituant le plan d'action défini dans ces rapports **(voir page 20 et suivantes sur le contenu du RSC et du RSE)**.

À noter ! Les entreprises d'au moins 300 salariés qui n'ont pas conclu d'accord sur l'égalité doivent produire le procès-verbal (PV) de désaccord (art. L. 2242-5-1 C. trav.). En effet, pour favoriser la négociation collective par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur dans les grandes entreprises, les textes prévoient qu'un plan d'action déposé à la DIRECCTE, non accompagné d'un tel PV, n'est pas recevable. En revanche, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur n'est pas tenu de produire le PV de désaccord en même temps que le dépôt du plan d'action.

La mise en demeure préalable des entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral de l'employeur

Depuis le 1er janvier 2012, l'inspecteur du travail, qui constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action unilatéral de l'employeur, **met en demeure l'employeur de remédier à cette situation dans un délai de 6 mois** (art. R. 2242-3 C. trav.).
Dans ce délai, l'employeur lui communique l'accord ou le plan d'action. S'il n'est pas en mesure de le faire, il doit justifier des motifs de sa défaillance (art. R. 2242-4 C. trav.).
À l'issue de ce délai, le DIRECCTE (Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité **(voir ci-après)** et en fixe le taux (art. R. 2242-5 C. trav.).

Il tient compte, pour la fixer, des motifs de défaillance de l'employeur, des mesures prises en matière d'égalité et de sa bonne foi. Les motifs doivent être indépendants de la volonté de l'employeur (difficultés économiques, restructurations, etc.) (art. R. 2242-6 C. trav.).
La pénalité est due jusqu'à réception par l'inspecteur du travail de l'accord ou du plan d'action (art. R. 2242-7 C. trav.).

Le DIRECCTE adresse par courrier une notification motivée du taux de la pénalité dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure (art. R. 2242-8 C. trav.).

La pénalité financière (art. L. 2242-5-1 C. trav.)

Depuis le 1er janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'ont pas conclu d'accord ou mis en place un plan d'action unilatéral comprenant **des objectifs de progression relatifs à l'égalité professionnelle et des mesures** pour les atteindre, doivent payer une **pénalité financière égale au maximum à 1% de la masse salariale** au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par ledit accord ou plan.
Le montant de la pénalité est fixé par le DIRECCTE et peut être modulé en fonction des efforts constatés dans l'entreprise et des motifs de défaillance.
À noter ! L'accord ou le plan d'action doit également être conforme aux dispositions de l'article R. 2242-2 du Code du travail (porter sur 3 ou 4 domaines d'action selon la taille de l'entreprise). À défaut, l'employeur encourt la pénalité financière.

Actualité ! Au 15 juillet 2014, 1 195 entreprises ont été mises en demeure et 33 sanctionnées.

La négociation triennale de branche

Une négociation sur l'égalité professionnelle est obligatoire tous les 3 ans au niveau de la branche. Elle porte sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La mise en oeuvre des mesures de rattrapage salarial est suivie dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires **(voir ci-après)**. La négociation sur l'égalité professionnelle s'élabore à partir de la situation de la branche en la matière, sur la base d'indicateurs définis au niveau de chaque branche (art. L. 2241-3 C. trav.).
La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professsionnelle continue et à la promotion, les conditions de travail et d'emploi, notamment celles des salariés à temps partiel.

La négociation sur le temps partiel doit être engagée dès lors que dans une branche professionnelle, 1/3 de l'effectif travaille à temps partiel. Les employeurs liés par la convention de branche doivent négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel (qui touche principalement les femmes). Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires (art. L. 2241-13 C. trav.).

À noter ! Deux autres négociations de branche traitent de l'égalité professionnelle et salariale : **la négociation annuelle sur les salaires** qui prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle et les mesures permettant de l'atteindre (art. L. 2241-1 C. trav.) ;

la négociation sur les classifications obligatoire tous les 5 ans.
Cette dernière prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, sa réduction doit être une priorité.
De plus, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux qui pourraient induire des discriminations entre les femmes et les hommes et de prendre en compte l'ensemble des compétences des salariés (art. L. 2241-7 et 9 C. trav.).
À l'issue de la négociation sur les classifications, les organisations liées par une convention de branche remettent à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques (art. L. 3221-6 C. trav.).

FOCUS SUR LA POSITION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

Le principe « à travail égal, salaire égal » figure dans les traités depuis 1957. Mais ce principe ne s'applique qu'aux emplois occupés en même temps et au même titre par des hommes et des femmes. Or, les hommes et les femmes n'occupent pas toujours exactement les mêmes emplois. Aussi la directive 75/117/CEE a-t-elle rappelé le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en y intégrant la notion de **travail de valeur égale**. Plus large que le principe « à travail égal, salaire égal », le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale permet d'assurer une égalité de rémunération entre salariés de sexe différent, y compris lorsqu'ils occupent des emplois radicalement différents, dès lors que ces emplois sont considérés comme d'égale valeur ou de valeur comparable. C'est le cas par exemple pour "UN" directeur financier et "UNE" DRH. L'intérêt de ce principe est qu'il permet de comparer la valeur du travail effectivement accompli (nature des tâches, qualification, effort, responsabilité ...).

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit dans son article 23 un principe d'égalité entre les hommes et les femmes en matière « d'emploi, de travail et de rémunération ». La Commission européenne a adopté une stratégie le 21 septembre 2010 pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes : attirer les femmes sur le marché du travail, organiser chaque année une Journée européenne de l'égalité salariale pour sensibiliser l'opinion au fait que les femmes continuent à gagner en moyenne près de 18 % de moins que les hommes dans l'Union et proposer des initiatives ciblées pour que davantage de femmes occupent des postes de décision.

Elle a également engagé, dans le cadre de sa stratégie 2010-2015, un dialogue annuel de haut niveau sur l'égalité entre les femmes et les hommes, auquel participeront le Parlement européen, les présidences du Conseil, les partenaires sociaux européens et la société civile, en vue de mesurer les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie.

Les acteurs de l'égalité professionnelle et salariale

La politique nationale d'égalité professionnelle et salariale

Le Ministère des droits des femmes. Il prépare et met en oeuvre la politique du Gouvernement relative aux droits des femmes, à la parité et à l'égalité professionnelle.

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP). Créé par la loi "Roudy" de 1983 et présidé par le/la ministre des Droits des femmes, cette instance consultative participe à la définition et à la mise en oeuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle. Tripartite, le CSEP a une mission juridique, une mission d'évaluation et de suivi. Il est aussi une force de proposition reconnue.

L'Observatoire de la parentalité en entreprise (OPE). Créé en 2009, il a permis au terme "parentalité" d'entrer dans le vocabulaire des entreprises. Après la signature de plus de 500 "chartes de la parentalité", il a élargi en 2014 son champ d'intervention en devenant l'**Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise**.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE/fh). Créé par un décret du 3 janvier 2013, il s'est substitué à l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes. Institué auprès du Premier ministre, le Haut Conseil a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile, et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité.

Le "Label Égalité". Créé en 2005 à l'initiative des pouvoirs publics, il est susceptible d'être décerné à toute entreprise, association ou administration, quelles que soient sa taille ou son activité. Le dossier de labellisation présenté par les organismes candidats est instruit par l'Afnor Certification qui apprécie la mise en œuvre par le candidat des actions en faveur de l'égalité professionnelle et soumet un rapport à la commission de labellisation, laquelle est composée à parité de représentants de l'État, des syndicats de salariés et des organisations patronales.

Les acteurs dans l'entreprise

Une bonne mise en œuvre des pratiques de prévention des discriminations et de promotion de la diversité dans les entreprises ou les branches professionnelles suppose l'engagement de la direction, et l'implication de l'ensemble des acteurs au niveau de l'entreprise.

La direction générale et les structures de suivi. Leur rôle est déterminant pour l'engagement de l'entreprise dans une démarche de prévention des discriminations et de promotion de la diversité. Cet engagement peut se manifester d'une façon unilatérale (signature de charte) et/ou d'une façon contractualisée, avec les syndicats.

La direction des ressources humaines (DRH). L'initiative d'une démarche de non discrimination peut venir de la part de la DRH, qui sensibilise la direction générale, et l'accompagne dans la définition et la mise en pratique de la politique de prévention dans tous les processus de gestion des ressources humaines.

Le comité d'entreprise. Un accord sur l'égalité hommes-femmes relève des compétences du CE en termes de conditions de travail et d'emploi. L'employeur devra obligatoirement le consulter avant de le conclure. Le CE doit analyser et donner un avis motivé sur le rapport de situation comparée.

La commission de l'égalité professionnelle, commission au sein du CE (obligatoire dans les entreprises d'au moins 200 salariés).

Les grands principes de la négociation collective

Niveau de la négociation

La négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale, et sur les mesures permettant de les atteindre, a lieu tous les ans au niveau de l'entreprise (art. L. 2242-5 C. trav.) . Toutefois, si celle-ci comprend plusieurs établissements, l'employeur peut engager la négociation au niveau de l'établissement dès lors qu'il existe un délégué syndical dans chaque établissement et qu'aucun des syndicats représentatifs dans l'établissement ne s'y oppose (Cass. soc. 21/03/1990, n°88-14794).

Initiative de la négociation

L'initiative de la négociation appartient à l'employeur qui doit convoquer chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise. Si l'employeur n'a pas pris l'initiative d'organiser une nouvelle négociation depuis plus de douze mois à compter de la dernière négociation, une négociation s'engage obligatoirement à la demande d'un syndicat présent dans l'entreprise. Dans ce cas, la demande de négociation doit être transmise aux autres organisations syndicales représentatives dans les huit jours, et toutes les organisations doivent être convoquées dans un délai de quinze jours suivant la demande (art. L. 2242-1 C. trav.). Aucun délai légal n'est, cependant, prévu entre la date de la convocation et la tenue de la première réunion lors de laquelle sont précisés le lieu et le calendrier des réunions ainsi que les informations à communiquer aux délégués syndicaux (art. L. 2242-2 C. trav.).

Parties à la négociation d'un accord d'entreprise

Délégation patronale : l'employeur peut lui-même négocier ou être représenté par l'un de ses collaborateurs à qui il a délégué ses pouvoirs (le directeur des ressources humaines par exemple).

Délégation salariale : chaque délégation syndicale qui participe à la négociation comprend obligatoirement le délégué syndical ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux. La délégation peut être complétée par des salariés de l'entreprise dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales. À défaut d'accord, ce nombre est au moins égal à celui des délégués. Néanmoins, s'il n'y a qu'un seul délégué, celui-ci peut se faire accompagner de deux salariés (art. L. 2232-17 C. trav.).

Déroulement de la négociation

La négociation doit être **sérieuse et loyale**. Cela signifie, notamment, que l'employeur doit communiquer aux organisations syndicales les informations nécessaires pour négocier en toute connaissance de cause et qu'il ait répondu de manière motivée à leurs éventuelles propositions (art. L. 2242-10 C.trav.). En règle générale, la date de la transmission de ces informations est fixée lors de la réunion préparatoire.

À noter ! Tant que la NAO est en cours, l'employeur ne peut pas prendre unilatéralement de décisions collectives portant sur l'un des thèmes de négociation, sauf cas d'urgence (art. L. 2242-3 C. trav.).

Crédit d'heures pour préparer la négociation

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, chaque section syndicale dispose d'un crédit global d'heures pour la préparation de la négociation. Ce crédit est réparti librement entre le ou les délégués syndicaux et les salariés appelés à participer à la négociation. Il est de 10 heures par an pour les entreprises de moins de 1 000 salariés, et de 15 heures par an pour celles de plus de 1 000 salariés (art. L. 2143-16 C. trav.).
Le temps passé à négocier est payé comme temps de travail à l'échéance normale (art. L. 2143-17 C. trav.). Si la négociation implique un dépassement de la durée légale du travail, les heures au-delà de cette durée légale sont des heures supplémentaires.

Issue de la négociation

… signature d'un accord

Depuis le 1er janvier 2009, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec un ou plusieurs DS est subordonnée à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants ;
- et à l'absence d'opposition écrite et motivée, dans un délai de 8 jours, d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP (à défaut des DP) quel que soit le nombre de votants (c'est-à-dire ceux qui ont recueilli plus de 50% des suffrages au 1er tour des dernières élections du CE) (art. L. 2232-12 C. trav.).

L'opposition régulière entraîne la nullité de l'accord.
Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce

collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.
Enfin, tout accord signé, dans le cadre d'une négociation dans l'entreprise, est déposé à la DIRECCTE dans le ressort de laquelle il a été conclu (siège de l'entreprise ou du groupe) et au greffe du conseil de prud'hommes (art. D. 2231-2 et 4 C. trav.).

… ou échec des négociations

Lorsqu'aucun accord n'a été conclu dans le cadre des négociations obligatoires dans l'entreprise, un procès-verbal de désaccord doit être établi : il consigne les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (art. L. 2242-4 et R. 2242-1 C. trav.).
Attention ! Ces mesures peuvent se situer en-deçà des dernières propositions de l'employeur.
Ce PV doit être déposé à la DIRECCTE en 2 exemplaires (version papier et électronique) et au greffe du conseil de prud'hommes en un exemplaire (art. L. 2242-4, R. 2242-1, D. 2231-2 et 4 C. trav.).

Pour plus d'informations, voir le guide CFTC sur la négociation collective, disponible sur www.cftc.fr espace adhérent.

Négocier l'égalité professionnelle et salariale

La négociation sur l'égalité professionnelle est une exercice difficile :

- il faut tout d'abord réaliser un diagnostic chiffré qui soit complet et qui permette d'avoir une vision claire de la réalité de l'entreprise ;
- il faut ensuite interpréter les données chiffrées tirées de ce diagnostic, indentifier les situations présentant des écarts entre les femmes et les hommes, de façon à construire des objectifs de progression et des mesures d'action permettant de les atteindre ;
- enfin, la dernière difficulté est de formaliser verbalement les objectifs de progression et de rédiger de manière claire et précise un accord ou un plan d'action en maîtrisant tous les concepts et les exigences prévus par la loi.

La négociation devra donc se dérouler en trois temps :

1) réaliser un diagnostic chiffré sur la base d'indicateurs pertinents ;
2) construire un plan d'action autour d'objectifs de progression, de mesures d'action et d'indicateurs associés en établissant un lien précis avec le diagnostic chiffré ;
3) négocier un accord ou, à défaut, établir un plan unilatéral sur la base des deux exercices précédents.

Avant la négociation : s'informer et définir une stratégie

Élaborer un diagnostic à partir du RSE ou du RSC

Lors de la première réunion, à l'occasion de la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale, et les mesures permettant de les atteindre, l'employeur transmet au CE les informations permettant une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes : ces informations tiennent compte de la dernière mise à jour des données figurant dans les rapports à remettre au CE, et sont complétées par tout document permettant une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes, avec les raisons des écarts constatés (art. L. 2242-2 C. trav.).

À savoir ! Le site internet www.ega-pro.fr a été élaboré en novembre 2012 à la suite de la Grande conférence sociale de juillet. Conçu pour aider les entreprises à s'emparer de la négociation sur l'égalité professionnelle depuis la réalisation du diagnostic jusqu'à la négociation d'un accord, il a été jugé trop complexe et pas assez adapté aux PME, il est donc en cours de réactualisation.

Pour négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale et les mesures permettant de les atteindre, on doit donc au préalable élaborer un diagnostic sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise, à partir d'éléments chiffrés figurant :

- **pour les entreprises de moins de 300 salariés, dans le rapport sur la situation économique (RSE)**, dit rapport annuel unique, qui doit intégrer un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle (art. L. 2323-47 et R. 2323-9 C. trav.) ;
- **pour les entreprises d'au moins 300 salariés, dans le rapport de situation comparée (RSC)** des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise qui doit intégrer également un **plan d'action** (art. L. 2323-57 et R. 2323-12 C. trav.) et dans le **rapport d'ensemble sur la situation économique** (art. L. 2323-55 C. trav.), soumis par l'employeur au CE et qui contient une **note** faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, dans le bilan social (art. L. 2323-68 et R. 2323-17 C. trav.). Ces deux documents sont soumis au CE.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, une synthèse du plan d'action doit être affichée **(voir ci-après « Contenu de la synthèse du plan d'action » p. 24)**.

Contenu obligatoire du rapport annuel sur la situation économique (RSE) pour les entreprises de moins de 300 salariés (art. L. 2323-47, R. 2323-9, D. 2323-9-1, D 2323-9-2 C. trav.)

Le rapport sur la situation économique doit comporter une **analyse de données chiffrées permettant d'apprécier**, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, **la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail (nouveau thème de comparaison), de rémunération effective et d'articulation vie professionnelle/vie personnelle** (art. L. 2323-47 C. trav.).

Rappel ! Sur ce point précis (articulation vie professionnelle/vie personnelle), la nouvelle loi de 2014 n'a pas encore été transcrite dans tous les articles du Code du travail. Les deux expressions ("articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale" et "articulation vie professionnelle/vie personnelle") coexistent donc encore.

De plus, le rapport doit désormais comporter une **analyse des écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté.**
Il doit également **décrire l'évolution des taux de promotion respectifs** des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.
Enfin, ce rapport doit être **actualisé au moment de la négociation** (art. L. 2242-2 C. trav.).

À noter ! La loi du 04/08/2014 impose que l'évaluation des risques tienne compte de l'impact différencié de l'exposition en fonction du sexe (art. L. 4121-3 C. trav.).

Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie professionnelle figurant dans le rapport sur la situation économique de l'entreprise
(art. R. 2323-9 C. trav.)
À noter ! Ces indicateurs se trouvent également dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
1. effectif et embauche
• la répartition des effectifs par type de contrat ;
• les embauches et départs ;
2. formation
• le nombre de personnes formées ;
• le type d'actions de formation et leur durée moyenne ;
3. promotion
• le nombre de promotions ;
• la durée moyenne entre deux promotions ;
4. qualification (aptitudes du salarié à occuper un emploi déterminé – par exemple : chargé d'études, conseiller technique...) ;
5. classification (grille hiérarchique des emplois figurant dans la convention collective et qui sert à positionner le salarié – par exemple : chargé d'études niveau 1, 2 ou 3, conseiller technique coefficient x, y ou z) ;
• le positionnement dans la grille de classification de l'entreprise ;
• l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles ;
6. conditions de travail
• la répartition selon la durée du travail ;
• la répartition selon l'organisation du travail ;
• les congés (supérieurs à 6 mois) ;
7. rémunération effective
• l'éventail des salaires ;
• la rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
8. articulation vie professionnelle / vie personnelle
• **l'organisation du temps de travail :** existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle (nombre de salariés étant passés à temps partiel choisi, nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris à temps plein), services de proximité (participation de l'entreprise et du CE aux modes d'accueil de la petite enfance, évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille) ;
• **les congés :** existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité, maternité, adoption, données chiffrées par catégorie professionnelle (nombre de jours de paternité pris par rapport au nombre de jours théoriques) ;
9. santé et sécurité au travail
• nombre d'accidents du travail ;
• nombre de maladies professionnelles.

Le rapport doit établir un plan d'action fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.
Ce plan d'action, que l'employeur doit remettre au CE, doit comporter :
- **les mesures prises au cours de l'année écoulée :** bilan des actions de l'année écoulée, évaluation du niveau de réalisation des objectifs et explications sur les actions prévues et non réalisées ;

- **les objectifs de progression prévus pour l'année à venir dans certains domaines précités** et les indicateurs associés, la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre, l'évaluation de leur coût, l'échéancier des mesures prévues (art. L. 2323-47 et R. 2242-2, R. 2323-9 C. trav.).
  Par exemple : faire progresser la rémunération des femmes en 2015 de 3% et la formation de 4% en veillant à ce que les femmes qui n'ont pas eu d'augmentation depuis 3 ans aient un entretien et que celles qui rentrent d'un congé de maternité suivent une formation.
  Autre exemple : veiller, lors d'un recrutement, à ce que la répartition F/H reflète au minimum celle de l'ensemble des candidats ou celle des diplômés pour le poste.

À noter ! Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le bilan sur la situation comparée des femmes et des hommes est intégré dans le rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise.

Contenu obligatoire du rapport de situation comparée (RSC) pour les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L. 2323-57 C. trav.)

Le rapport doit comporter une **analyse permettant d'apprécier, par catégorie professionnelle, la situation des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et santé au travail (nouveau thème de comparaison), de rémunération effective et d'articulation vie professionnelle/vie personnelle.** De plus, il doit désormais comporter une **analyse des écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté.**
Il doit également décrire **l'évolution des taux de promotion** respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.
Enfin, ce rapport doit être **actualisé au moment de la négociation** (art. L. 2242-2 C. trav.).

D'autre part, le rapport de situation comparée, rapport annuel, comporte des indicateurs (art. R. 2323-12 C. trav.) permettant d'analyser, par catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution ainsi que des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent **l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées** **(voir encadré p. 22)****.**

À noter ! La loi du 04/08/2014 impose que l'évaluation des risques tienne compte de l'impact différencié de l'exposition en fonction du sexe (art. L. 4121-3 C. trav.).

À savoir ! Si la liste de ces indicateurs est fixée par l'article R. 2323-12 du Code du travail, cette liste peut être complétée par d'autres indicateurs propres à l'entreprise.

Le rapport de situation comparée doit établir un plan d'action annuel pour assurer l'égalité professionnelle, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.
Ce plan d'action, que l'employeur doit remettre au CE, doit comporter :
• **les mesures prises au cours de l'année écoulée :** bilan des actions de l'année écoulée, évaluation du niveau de réalisation des objectifs et explications sur les actions prévues et non réalisées ;
• **les objectifs de progression prévus pour l'année à venir dans certains domaines précités** et les indicateurs associés, la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre, l'évaluation de leur coût, l'échéancier des mesures prévues (art. L. 2323-57, R. 2242-2, et R. 2323-12 C. trav.).
Exemple : axer les embauches sur une plus grande mixité des métiers pour aboutir à un recrutement équilibré des femmes et des hommes, pour favoriser la présence des femmes dans les domaines où elles sont sous-représentées.
Autre exemple : veiller, lors d'un recrutement, à ce que la répartition F/H reflète au minimum celle de l'ensemble des candidats ou celle des diplômés pour le poste.

À noter ! Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le rapport de situation comparée, qui est un document à part, doit être remis au CE en plus du rapport annuel économique.
Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport de situation comparée dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise (art. L. 2323-57 C. trav.).

Contenu de la synthèse du plan d'action

Dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, une synthèse du plan d'action, contenu dans les rapports précités (RSE et RSC), est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise (ex : intranet). Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande.

Cette synthèse comporte des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes, par rapport (art. L. 2323-47, L. 2323-57, D. 2323-9-1 et D. 2323-12-1 C. trav.) :
• **au salaire médian ou au salaire moyen ;**
• **à la durée moyenne entre deux promotions ;**
• **à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.**
Ces **indicateurs doivent être détaillés par catégories professionnelles** (l'employeur ne peut donc plus les établir de manière globale pour l'ensemble des salariés).

La synthèse comprend également **les objectifs de progression et les actions retenues permettant de les atteindre, accompagnés d'indicateurs chiffrés**.

À noter ! Ces indicateurs permettent de détecter avec plus d'acuité les inégalités professionnelles dont les négociateurs n'avaient pas conscience. D'une part, ils permettent de repérer la discrimination salariale envers les femmes (ils mettent en évidence la concentration des femmes dans les emplois sous-payés). D'autre part, ils permettent de mettre en relief le plafond de verre. En effet, ils mettent en évidence le fait que, à partir d'un certain niveau hiérarchique, les femmes deviennent très rares ! Ils seront donc un outil utile pour démontrer que les femmes n'accèdent malheureusement pas aux postes de direction.

Définir et programmer des mesures pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (voir ci-avant, p. 10 et suivantes)

Conseils pratiques (source : cabinet Sextant Expertise, brève de l'AEF octobre 2010)

- **vérifier** (en tant que DS) que l'on dispose des informations nécessaires pour négocier (grilles salariales, classifications, salaires effectifs, données sur les salaires pratiqués dans le secteur d'activité, prévisions d'augmentation, statistiques, etc.),
- **faire un diagnostic** pour pouvoir élaborer des revendications,
- **être attentif** à ce que la négociation porte sur l'ensemble des salariés et sur les salaires effectifs (salaire de base, primes, avantages en nature, tickets restaurant, ...),
- **obtenir de l'employeur** des informations sur l'impact des mesures individuelles sur la masse salariale,
- **ne pas se contenter** de moyennes ni de données médianes (cf. glossaire) ; les données doivent être décomposées par classification et par genre pour avoir la vision la plus fine possible du système de rémunération de l'entreprise (se servir des documents remis toute l'année au CE),

  À noter ! L'indicateur présentant la part des femmes dans chaque type d'emploi est très important. En effet, le fait que les femmes se retrouvent fortement représentées dans les professions considérées comme peu qualifiées est un facteur pouvant expliquer une partie de l'écart salarial éventuel.

  Il convient donc d'identifier les catégories d'emploi à prédominance féminine et celles à prédominance masculine et de les évaluer en fonction notamment du niveau de formation, de responsabilité, des qualifications requises, de l'expérience professionnelle, des conditions de travail... pour déterminer si une classification conçue en méconnaissance du principe "un salaire égal pour un travail de valeur égale" peut expliquer des différences salariales. Par exemple, l'employeur va reprendre les éléments chiffrés contenus dans le RSC, en particulier les données réparties par sexe et par catégorie professionnelle : l'éventail des rémunérations, la rémunération moyenne ou médiane mensuelle, le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

  Nouveauté ! Un indicateur de l'évolution des taux de promotion par sexe et par métier est créé.
- **savoir évaluer** combien coûtera à l'entreprise 1% d'augmentation et combien cela rapportera aux salariés (se concentrer sur des ordres de grandeur),

- **poser des questions** sur les enveloppes d'augmentations individuelles en sachant qu'il est interdit d'exclure une catégorie entière de la négociation (combien de personnes sont concernées, quel est le montant global de l'enveloppe, le montant moyen attribué, la répartition par tranche, par exemple de 0 % à 1 %, de 1 % à 2 %...),
- **poser des questions** sur le système d'augmentations individuelles qui doit être transparent (quel est le processus d'évaluation, comment est-il exploité, quel est le lien entre le résultat de l'évaluation et l'augmentation et, en cas d'absence de lien, selon quels critères sont définies les augmentations... ?).

À suggérer à votre employeur : les aides pour l'égalité en faveur de l'entreprise !
L'employeur peut solliciter l'aide de l'État pour faire procéder à une étude sur la situation de l'entreprise (<300) et les mesures à prendre pour rétablir l'égalité (art. R. 1143-1 C. trav.).
Il peut aussi bénéficier d'un dispositif gratuit pour l'aider à négocier : le réseau Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) a lancé le dispositif « Travail, Emploi, Populations » (Tempo). Le but est d'aider les entreprises à négocier les accords pénibilité et **égalité professionnelle**. Des actions collectives regroupant les entreprises par secteur géographique ou professionnel sont organisées par les Aract (Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail). Elles favorisent ainsi les échanges de pratiques. Le dispositif est financé par le Fonds social européen et l'Anact. Les entreprises intéressées peuvent contacter l'Aract de leur région et s'informer sur le site tempo.anact.fr.
Par ailleurs, une entreprise peut bénéficier d'une « aide à l'action » (aide financière de l'État) si elle signe un contrat pour l'égalité professionnelle avec l'État après avoir conclu un accord collectif comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité ou un plan pour l'égalité (art. L. 1143-1, art. D. 1143-8 et art. D. 1143-12 C. trav.).
Enfin, une aide à la mise en place de la GPEC (prise en charge d'une partie des frais liés aux études préalables à la conception du plan) peut être accordée par l'État aux entreprises (de moins de 300 salariés non soumises à l'obligation de négocier un accord GPEC) qui, dans ce cadre, mettent en place des mesures favorisant l'égalité ou améliorant l'articulation entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle (art. L. 5121-3 et D. 5121-4 à 13 C. trav.).
À savoir ! Pour avoir plus d'informations sur les aides financières, vous pouvez consulter le site : http://www.ega-pro.fr/?page_id=127

Élaborer une stratégie

- **maîtriser** les textes et dispositifs applicables à votre entreprise
- **s'imprégner** des valeurs et positionnements CFTC
- **définir** la marge de manœuvre : les objectifs à atteindre, les points sur lesquels on peut céder et le point de rupture
- **cerner** la personnalité des autres négociateurs en face de vous ; identifier leurs positionnements, mettre en place des coopérations
- **communiquer**, dès la négociation engagée : informer les salariés afin de les sensibiliser et de les mobiliser.

Pendant la négociation

Pour bien aborder cette négociation, il est important de bien appréhender les termes utilisés par la loi pour construire ce type d'accord. Les obligations nouvelles fixées pour les entreprises sont fondées sur deux éléments : **des objectifs de progression** et **des mesures d'action**, tous deux accompagnés de leurs **indicateurs de suivi**. En effet, l'article R. 2242-2 du Code du travail précise que les "objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés". Ces indicateurs doivent donc permettre de faire un suivi de l'objectif de progression (pour estimer s'il a été atteint ou pas) mais aussi de faire un suivi des mesures d'action mises en œuvre durant les 3 ans de validité de l'accord.

Pour que les propositions contenues dans l'accord puissent être appliquées concrètement et que leurs effets puissent être évalués à la fin de la durée de l'accord, les négociateurs devront être particulièrement **attentifs à la manière de formaliser ces différents éléments**.

1) En ce qui concerne les objectifs de progression, les négociateurs doivent s'inscrire dans une dynamique de mouvement et utiliser des verbes comme "augmenter", "diminuer", "faire progresser", "atteindre", améliorer " ...
Les expressions comme "veiller à", "s'assurer que", "garantir", "maintenir" ... sont à éviter car elles ne permettent pas d'estimer les progrès effectués à la fin de l'accord.
Attention ! Chaque objectif de progression doit être accompagné d'un ou deux indicateurs de suivi qui indiquent une réduction ou une augmentation par rapport au point de départ.

Un exemple d'objectif de progression
Prenons le domaine de la formation, par exemple : "les chiffres du RSE/RSC montrent un déséquilibre important dans le nombre de formations qualifiantes suivies par les hommes et les femmes dans la catégorie des ouvriers." Si les chiffres font état, par exemple, d'un taux de 65% pour les hommes et de 35% pour les femmes, l'objectif de progression pourrait être : "augmenter de 15% la part des formations qualifiantes suivies par les femmes dans la catégorie ouvriers au terme de l'année n+3".
L'indicateur de suivi correspondant pourrait alors être : "part des formations qualifiantes suivies par les femmes dans la catégorie ouvriers en pourcentage du total de cette catégorie".

2) En ce qui concerne les mesures d'action, elles ont pour but de permettre à l'entreprise de progresser par rapport au seuil de départ tiré du RSE/RSC. Elles doivent donc être concrètes, efficaces et directement liées à l'objectif de progression qu'elles ont pour but de décliner. Elles traduisent des engagements précis et aussi détaillés que possible et doivent être assorties d'un ou deux indicateurs de suivi qui auront pour but de révéler si les salariés concernés se sont saisis des nouvelles

opportunités créées par cette mesure d'action. Ces indicateurs doivent permettre de faire une comparaison par rapport à un tout. Ils s'expriment donc de manière relative, en ratios ou en pourcentages.

Un exemple de mesure d'action

En restant sur l'exemple précédent, les négociateurs peuvent estimer que la différence de formation des femmes et des hommes est due au fait que ces formations se font en dehors des heures habituelles de travail et dans un lieu éloigné, ce qui peut poser problème pour les femmes qui ont des responsabilités familiales avant ou après leur journée de travail. Les négociateurs pourront décider d'atteindre l'objectif de progression à travers une action telle que : "dans le cas des formations qualifiantes effectuées en dehors des horaires habituels de travail ou dans un lieu éloigné, prendre totalement en charge les frais de garde d'enfants éventuellement entraînés pour suivre cette formation".

L'indicateur de suivi pourrait alors être : "nombre de salariés ayant bénéficié de la prise en charge totale des frais de garde entraînés par une période formation qualifiante, par rapport au nombre total de salariés pouvant en bénéficier".

Thèmes de la négociation sur l'égalité professionnelle prévus par l'ANI de 2004

En plus des thèmes prévus par l'article L. 2242-5 (négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale), **la négociation sur l'égalité professionnelle et salariale porte aussi sur les thèmes suivants (liste non exhaustive) prévus par l'ANI du 01/03/2004** relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, étendu le 22 avril 2005 et consultable sur le site internet de la CFTC www.cftc.fr/ewb_pages/a/ani.php :

- **conditions d'accès à l'emploi :** lutter contre les stéréotypes, le harcèlement sexuel ; mettre en place des outils de communication interne destinés à promouvoir l'égalité professionnelle ; favoriser les recrutements équilibrés et non discriminants entre les hommes et les femmes (avec une attention accordée au suivi et aux mesures de progression à prendre en cas de déséquilibres constatés) ;
- **formation professionnelle :** prendre des mesures pour assurer aux femmes une réelle égalité d'accès à des formations qualifiantes (lieux et horaires des formations, prise en charge des frais de garde éventuels) ;
- **promotion professionnelle et mobilité :** prendre des mesures pour faire sauter le « plafond de verre » ; faire attention à ce que les mesures prises pour favoriser la conciliation vie professionnelle et la vie familiale ne soient pas un obstacle aux évolutions de carrière ;
- **conditions de travail et d'emploi :** favoriser le temps partiel choisi ;
- **articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :** porter une attention à la mobilité par rapport aux contraintes de la parentalité ; maintenir un lien avec l'entreprise pendant le congé maternité ou parental ; proposer un entretien avant et après le congé maternité ou parental ;

Cet ANI oblige également les partenaires sociaux à :

- analyser les causes des déséquilibres révélés par les indicateurs pour pouvoir les résorber ;
- assurer un suivi des mesures adoptées par l'entreprise et évaluer les résultats.

Propositions CFTC allant au-delà des textes

Important ! Toutes les propositions doivent être accompagnées d'indicateurs chiffrés.

Conditions d'accès à l'emploi

- formation des managers à l'élargissement du choix des filières professionnelles ;
- mise en place de partenariats avec des écoles ou des établissements scolaires, journées portes ouvertes de l'entreprise pour faire connaître un maximum de métiers différents ;
- adaptation des postes et des équipements de travail de certaines filières professionnelles (ex : BTP) afin que ces postes puissent être exercés de manière indifférenciée par un homme ou par une femme.

Égalité (entre femmes et hommes)

- garantir l'égalité salariale, et marquer ainsi le respect de la dignité de la femme et de son travail ;
- s'engager à faire en sorte que, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes soit assurée et que les écarts de rémunération soient justifiés par des critères objectifs ;
- susciter des candidatures du sexe sous-représenté pour l'accès aux promotions ;
- sensibiliser les managers à la lutte contre les stéréotypes et le sexisme ;
- favoriser la parité des institutions représentatives du personnel afin que les femmes puissent elles-mêmes négocier les salaires ;
- favoriser une utilisation dynamique du rapport de situation comparée ;
- s'assurer qu'une enveloppe spécifique de rattrapage, en plus de celle allouée pour la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, est bien prévue ;
- briser le plafond de verre pour permettre aux femmes l'accès à des postes à responsabilité ;
- revaloriser les métiers majoritairement exercés par des femmes ;
- faire bénéficier des augmentations collectives et de la moyenne des augmentations individuelles les femmes qui rentrent de congé parental comme cela existe pour le congé de maternité, prévoir des augmentations individuelles au 1er janvier et/ou au 1er juillet afin que les femmes qui partent en congé de maternité hors période traditionnelle d'attribution des augmentations individuelles ne soient pas pénalisées ;
- conserver son droit à congés payés ou à indemnité compensatrice au retour d'un congé parental, même si la période de prise de CP est close ;
- pour revaloriser la retraite des femmes, impératif de société, prévoir la prise en charge intégrale par l'employeur, pour les salariés à temps partiel, du supplément de cotisations à l'assurance vieillesse (maintien des cotisations comme s'ils avaient travaillé à temps plein) ;

- prévoir le versement intégral par l'employeur des cotisations de retraite complémentaire (part patronale et part salariale) durant certains congés pour évènements familiaux (congé parental, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial, congé de présence parentale) ;
- proposer des primes de naissance ;
- effectuer une journée "découverte métier" ayant pour but de déconstruire les stéréotypes sexués et de faciliter la projection des salariés vers des emplois très marqués comme masculins (métiers de la logistique, par exemple), ou au contraire comme féminins (métiers de la santé, par exemple).

Conciliation des temps de vie

- sensibiliser les managers à une organisation du travail respectant les temps des salariés, améliorer les conditions de départ et de retour de congés ;
- prendre en compte à 100% la durée du congé parental pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté ;
- maintenir le salaire à 100% pendant le congé de paternité ;
- allonger les congés accordés aux salariés en cas de décès d'un proche ;
- permettre à la salariée enceinte de travailler moins d'heures ou de faire plus de pauses ;
- neutraliser les périodes d'absence (congé de maternité, congé de paternité, congé parental) pour les droits liés à l'attribution des primes (13è mois...) ;
- créer une crèche d'entreprise, aide financière à la garde d'enfants ;
- favoriser le télétravail ;
- augmenter le nombre de jours enfants malades avec maintien de salaire (la loi ne prévoit que 3 jours par an ou 5 jours pour les enfants de moins d'un an ou si le salarié a 3 enfants de moins de 16 ans) ;
- favoriser le véritable temps partiel choisi ;
- faire reculer la culture du présentéisme ;
- développer le temps partiel choisi pour les hommes ;
- rembourser intégralement les frais de garde lorsque le salarié se trouve contraint d'engager ces frais dans le cadre d'une formation qualifiante ;
- améliorer les possibilités de formation pour les temps partiel ;
- aménager les rythmes et les horaires de travail, notamment en cas de problèmes familiaux ;
- empêcher la connexion aux outils de travail en dehors du temps de travail (droit à la déconnection).

Lutte contre les discriminations

Les discriminations dans le parcours professionnel peuvent se manifester par des stagnations dans l'évolution de la carrière et des écarts de rémunération. Ces discriminations peuvent être directes ou indirectes, simples ou multiples.
Il appartient à l'entreprise et aux délégués syndicaux d'être vigilants et :

- d'identifier les écarts dans l'évolution de la carrière et dans la rémunération de ces salariés ;
- de réparer ces préjudices (enveloppes financières, rattrapage des formations, rattrapage des promotions et repositionnement pour une future évolution de carrière...) ;

- de mettre en place des dispositifs qui empêchent ces situations de se reproduire et qui couvrent le fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble ;
- de réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion, de manière à faciliter l'accès des femmes à des postes mieux rémunérés ;
- de remettre à plat l'organisation du travail pour rendre les postes compatibles avec les contraintes familiales (limitation des dépassements d'horaires, de l'amplitude de travail, etc.) ;
- d'inciter les employeurs à s'engager à prendre en charge au bénéfice des parents/salariés une garantie prévoyance pour la garde d'enfants malades (cf. accord du 11/12/2006 du groupe Editis).

Mesures en faveur des salariés à temps partiel (majoritairement des femmes)

- restreindre le temps partiel subi pour lutter contre la précarité des emplois féminins et rappeler la priorité d'accès au travail à temps complet ;
- prévoir, pour les salariés à temps partiel :
  - une indemnité mensuelle complémentaire égale à 10 % de la rémunération brute pour compenser la précarité de cette forme d'emploi ;
  - une suppression du délai de préavis lorsque le salarié a trouvé un emploi à temps complet (comme c'est le cas pour un CDD qui trouve un CDI) ;
  - la mise en place d'un complément de rémunération pour les salariés à temps partiel qui prennent un CIF à temps plein ;
  - un accès facilité à la formation professionnelle et à la VAE afin de favoriser les trajectoires professionnelles ;
  - les mêmes possibilités d'évolution de carrière que les salariés à temps plein, l'accessibilité à l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité ;
  - l'amélioration des délais de prévenance en cas de modification des horaires de travail ou du nombre ou de la durée des périodes d'interruption d'activité ;
  - une majoration allant de 10% à 25% pour les heures complémentaires effectuées sans avenant au contrat de travail (au-delà du 1/10è de l'horaire contractuel) lorsqu'un accord de branche prévoit un taux < 25% ;
  - la majoration pour les heures comprises dans le cadre de la durée prévue par un avenant "compléments d'heures" ;
  - une information à donner au CE, dans le cadre du bilan du travail à temps partiel, sur le nombre de salariés à temps partiel subi/choisi, par sexe, qui souhaiteraient travailler plus, avec un objectif chiffré de progression.

Quelques exemples d'objectifs de progression et de mesures d'action

Source : rapport du CSEP « la négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 50 à 300 salariés en 2012 et 2013 » publié le 2 décembre 2014

EMBAUCHE	
objectifs de progression	**mesures d'action**
• Augmenter la proportion de femmes dans le métier non mixte de la logistique afin d'obtenir au minimum 30% de femmes d'ici au 31/12/2014. Indicateur de suivi : pourcentage de femmes dans le métier non mixte de la logistique, afin d'évaluer s'il est au minimum de 30%.	• Embaucher une proportion importante de femmes dans la logistique par rapport au vivier disponible, en faisant une campagne de communication sur les postes disponibles sur les forums emploi. Indicateur de suivi : part de femmes embauchées par rapport aux candidatures féminines reçues pour les postes en logistique. • Organiser une journée « découverte métier » ayant pour but de déconstruire les stéréotypes sexués et de faciliter la projection des salariées vers des emplois très marqués comme masculins tels que le métier de la logistique. Indicateur de suivi : nombre de salariés ayant participé à une journée découverte métier sur le nombre de journées « découverte métier » organisées annuellement. • Ajouter, dans la formation professionnelle des managers et recruteurs, un volet sur les apports de la mixité dans les métiers de production et sur l'importance d'embaucher des femmes dans ces métiers. Indicateur de suivi : nombre de formations des managers incluant un point sur les apports de la mixité par rapport au nombre total des formations des managers.
• Augmenter de 15% la part de candidatures féminines reçues pour les postes offerts par l'entreprise dans la production au terme de l'accord. Indicateur de suivi : part des candidatures féminines sur le total des candidatures reçues pour des postes à pourvoir, afin de constater si celle-ci a augmenté de 15% en 3 ans.	• Faire une intervention trimestrielle dans un lycée de la région afin de présenter les métiers de la production aux élèves de terminale et de première, et insister sur la déconstruction des stéréotypes sexués liés à ces métiers. Indicateur de suivi : nombre de visites/an par rapport à l'année précédente

FORMATION	
objectifs de progression	**mesures d'action**
• Réduire l'écart entre les taux de formation qualifiante des femmes et les hommes de 10% dans la catégorie des cadres au terme des 3 ans de durée de l'accord. Indicateur de suivi : écart de taux de formation entre les femmes et les hommes par rapport au total des différentes catégories professionnelles en pourcentage (afin de constater s'il a diminué de 10%). • Diminuer le nombre total de formations organisées en dehors des horaires de travail et/ou imposant un long déplacement pris sur le temps personnel du salarié pour que ces dernières ne dépassent pas 5% du nombre total de formations réalisées par des organismes extérieurs. Indicateur de suivi : pourcentage des formations organisées en dehors des horaires/lieux de travail sur le total des formations organisées par des organismes extérieurs.	• Remboursement intégral lorsque le(la) salarié(e) doit engager des frais de garde d'enfant dans le cadre d'une formation qualifiante. Indicateur de suivi : nombre de remboursements effectués par rapport au nombre de salariés ayant des enfants et ayant suivi des formations qualifiantes en dehors des horaires ou lieux de travail. • Rendre prioritaires pour l'accès aux formations les salariés reprenant leur activité après un congé pour raisons familiales de plus de 6 mois. Indicateur de suivi : nombre de salariés de retour de congé ayant suivi une formation sur le nombre de salariés en retour de congé en ayant fait la demande. • Distribuer un guide d'information sur les formations qualifiantes disponibles à tous les salariés concernés. Indicateur de suivi : nombre de guides distribués par rapport au nombre de salariés. • Développer les formations à distance ou de e-learning en faisant appel à des sociétés extérieures spécialisées dans les formations en ligne. Indicateur de suivi : nombre de formations s'effectuant en ligne sur le nombre total de formations dans l'entreprise.

RÉMUNÉRATION EFFECTIVE	
objectifs de progression	**mesures d'action**
• Réduire annuellement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans chaque catégorie professionnelle pendant trois ans (durée de validité de l'accord). Indicateur de suivi : pourcentage de réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans chaque catégorie professionnelle.	• Dans les notes de cadrage destinées aux managers, rappeler que les décisions relatives aux rémunérations reposent uniquement sur les compétences du salarié et non pas sur ses périodes d'absence pour raisons familiales ou sa présence sur des horaires tardifs. Indicateur de suivi : nombre de notes de cadrage sur l'égalité de rémunération en année n+3 par rapport au nombre de notes de cadrage sur le sujet en année n.

PROMOTION	
objectifs de progression	**mesures d'action**
• Augmenter le nombre de femmes dans des postes d'encadrement afin de parvenir à un taux de féminisation des postes d'encadrement de 40% en année N+3. Indicateur de suivi : pourcentage de femmes dans les postes d'encadrement.	• Identifier les potentiels féminins en vue d'une prochaine promotion et leur proposer une formation aux métiers à responsabilité. Indicateurs de suivi : • nombre de potentiels féminins identifiés par rapport au nombre de potentiels total identifiés en vue d'une prochaine promotion, • nombre de femmes ayant suivi une formation aux métiers à responsabilité par rapport au nombre de femmes qui en ont reçu la proposition. • Organiser des tutorats en mettant en place un parrainage entre les femmes ayant des postes d'encadrement et les femmes souhaitant y parvenir. Indicateur de suivi : nombre de tutorats mis en place sur le nombre de femmes ayant un poste dans l'encadrement.
• Diminuer de X mois le temps moyen de promotion des femmes par rapport au temps moyen de promotion de leurs collègues masculins. Indicateur de suivi : temps moyen de promotion des femmes par rapport à celui des hommes pour chaque niveau de qualification.	• Organiser une formation à l'attention des managers sur les difficultés d'articulation des temps de vie pour les salariés ayant des responsabilités familiales, afin que celles-ci soient prises en compte de manière favorable envers les femmes et les parents lors des promotions. Indicateur de suivi : nombre de formations sur les difficultés d'articulation rencontrées par les parents par rapport au nombre total de formations organisées.

CONDITIONS DE TRAVAIL	
objectifs de progression	**mesures d'action**
• Diminuer la pénibilité physique dans certains métiers de production, notamment pour permettre d'augmenter de 20% la part de femmes dans ces métiers. Indicateur de suivi : pourcentage de femmes dans l'effectif total des métiers de production.	• Soulager les activités de portage en se dotant de nouveaux équipements tels que les machines X. Indicateur de suivi : nombre de machines X en année n plus 3 par rapport à l'année n. • Lutter contre l'idée que les métiers de production sont « physiques » en élaborant un document de présentation de ces métiers insistant sur leur accessibilité aux femmes à distribuer à l'ensemble des salariés. Indicateur de suivi : nombre de documents de présentation des métiers de production distribués sur le nombre total de salariés. • Créer un partenariat entre le médecin du travail, le CHSCT et l'ARACT pour trouver des solutions efficaces d'amélioration de l'ergonomie des postes. Indicateur de suivi : nombre de mesures mises en place en année n +3 par rapport à l'année n.

Après la négociation : formalités, communication et suivi

Important ! La décision de signer ou non appartient au syndicat ou à la section syndicale CFTC, c'est-à-dire à ses adhérents ou au conseil syndical, en fonction des pratiques habituelles. C'est un acte fort qui engage le syndicat tout entier qui doit se prononcer en fonction de l'atteinte ou non de ses objectifs et des marges de manœuvre qu'il s'était fixés. En cas d'accord, un comité de suivi de l'accord peut être recommandé pour vérifier la bonne application des décisions auprès des salariés.

Formalités : le dépôt de l'accord ou du plan d'action

Une fois **l'accord** sur l'égalité professionnelle négocié et signé, il doit être déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans le ressort de laquelle il a été conclu en deux exemplaires, une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Un exemplaire doit aussi être transmis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (art. L. 2242-4, R. 2242-1, D. 2231-2 et 4 C. trav.).
Depuis le 01/01/2013, **le plan d'action unilatéral**, à défaut d'accord conclu, doit également être déposé dans les mêmes conditions (art. L. 2323-47, L. 2323-57, D. 2323-9-2, D. 2323-12-2, L. 2242-5-1 C.trav.).
Attention ! Ce plan d'action peut comporter des mesures pouvant se situer en-deçà des dernières propositions de l'employeur lors de la négociation.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés : à défaut d'accord conclu, **le procès verbal (PV) de désaccord** attestant de l'échec de la négociation doit être **annexé au plan d'action**. Ce PV consigne les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (art. L. 2242-5-1 et L. 2242-4 C. trav.).
À savoir ! Dans ces entreprises, un plan d'action déposé sans être accompagné d'un tel PV sera déclaré irrecevable. Le législateur a ainsi rappelé la primauté de la négociation par rapport à la décision unilatérale de l'employeur.

À noter ! L'accord sur les salaires (art. L. 2242-8 C. trav.) doit être déposé auprès de la DIRECCTE et du conseil de prud'hommes **accompagné d'un PV d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** consignant les propositions respectives des parties (art. L. 2242-10 C. trav.).

Élaborer un plan de communication

Il est indispensable pour les négociateurs d'informer les adhérents et les salariés des résultats de la négociation.
Pour valoriser le travail effectué, le plan de communication devra rendre compte :

- de la stratégie de consultation avant l'ouverture de la négociation,
- du déroulement de la négociation,
- de la prise en compte par les négociateurs des revendications et préoccupations des adhérents et des salariés,

- des acquis, des avancées, de l'atteinte ou non des objectifs fixés,
- de la recherche d'un accord gagnant-gagnant,
- des raisons pour lesquelles il a accepté cet accord en le signant ou, au contraire, pourquoi il l'a rejeté, en ne le signant pas,
- des points sur lesquels il a fallu céder et de ceux sur lesquels il a été décidé de tenir...

Cette information passe par la création de supports de communication adaptés aux différents destinataires (adhérents, salariés, presse, FD, Confédération, UD, UR...).

Enfin, pour que tous les salariés puissent se saisir des nouvelles opportunités négociées dans l'accord, il est impératif qu'ils les connaissent précisément. Le plan de communication doit donc prévoir une synthèse de toutes les mesures prévues. Il ne peut y avoir de mise en oeuvre efficace de l'accord sans une communication ciblée.

Action en justice

Lorsqu'une convention ou un accord collectif est conclu, il engage les signataires qui doivent le respecter et donc l'appliquer.
Ainsi, les personnes liées par ce texte (salariés et employeurs) peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés dans le texte signé et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres personnes ou les organisations, liées par la convention ou l'accord, qui violeraient à leur égard ces engagements (art. L. 2262-12 C. trav.).
Tout salarié peut donc demander en justice (conseil de prud'hommes) la réparation d'un préjudice causé par la non-application des dispositions d'une convention ou d'un accord collectif, par l'employeur ou une fédération patronale, par exemple.

Annexes

Textes et dates clés sur l'égalité professionnelle

- Préambule de la Constitution de 1946, article 3 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».
- Loi du 22 décembre 1972 : elle inscrit dans le Code du travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
- Loi du 13 juillet 1983, dite loi Roudy, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : elle crée une obligation de produire un rapport de la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'emploi et de formation.
- Loi du 9 mai 2001, dite loi Génisson : elle crée une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches.
- Loi du 16 novembre 2001 : elle porte sur la lutte contre les discriminations en matière de recrutement, rémunération, formation, reclassement, promotion professionnelle, etc.
- Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : elle fixe notamment pour objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que de promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision.
- Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites : elle complète le contenu des rapports annuels remis au CE (obligation d'établir un plan d'action, communication d'une synthèse de celui-ci, prise en compte de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle dans les entreprises de moins de 300) et instaure une sanction financière à l'encontre des entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle.
- Décret du 7 juillet 2011 et circulaire du 28 octobre 2011, relatifs à la mise en œuvre des obligations des entreprises en faveur de l'égalité : ils précisent le contenu de l'accord ou du plan d'action ainsi que les modalités de contrôle et de mise en œuvre de la pénalité financière. **Attention !** Cette circulaire a été modifiée par la circulaire du 18 janvier 2013 (points 2.1 et 3.3).
- Loi du 27 janvier 2011, dite loi Copé-Zimmermann, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle : elle prévoit que les conseils des sociétés cotées et de celles employant au moins 500 salariés, présentant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros, devront compter au moins 20 % de femmes d'ici 2014 et au moins 40 % de femmes d'ici 2017.
- Loi du 26 octobre 2012, notamment art. 6, portant création des emplois d'avenir : elle a, d'une part, rendu obligatoire, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'élaboration d'un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec des négociations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ce, afin de pouvoir recourir au plan d'action unilatéral et être ainsi exonérées de la pénalité 1%, et, d'autre part, rendu obligatoire le dépôt du plan d'action unilatéral auprès de l'autorité administrative compétente (DIRECCTE).
- Décret du 18 décembre 2012 et circulaire du 18 janvier 2013, renforçant les obligations de la négociation relative à l'égalité : le nombre des domaines d'action est augmenté, la rémunération doit être nécessairement traitée et l'employeur doit, dans la synthèse du plan d'action, insérer des indicateurs par catégories professionnelles.
- Loi du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, modifiant la législation sur le temps partiel (JO du 16 juin 2013).
- Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : elle prévoit de nouvelles mesures pour mieux assurer l'égalité professionnelle et salariale et permettre un partage plus équilibré des responsabilités parentales.

Pour aller plus loin

- Site de l'égalité professionnelle : www.ega-pro.fr
  Site élaboré par les services de l'État en concertation avec les partenaires sociaux.
  Voir notamment l'onglet « Passer à l'action » qui explique les étapes de la négociation.

- Site www.travail-emploi.gouv.fr : fiches pratiques, fiche égalité professionnelle, négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle.

- Site www.egaliteprofessionnelle.org sur les accords égalité professionnelle de branche et entreprise : il recense les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.

- Site de l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises) : www.orse.org
  notamment les deux répertoires réalisés par l'ORSE auxquels la CFTC a été associée :
  - Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises (2009, mise à jour en 2012)
  - Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises (février 2011)
    Voir notamment fiche 14 sur l'égalité professionnelle, qui donne des exemples concrets de dispositifs pour dresser un état des lieux, en matière de recrutement, d'accès des femmes aux postes à responsabilité, de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et fiche 7 sur l'évolution professionnelle

- Site de l'Observatoire de la parentalité : www.observatoire-parentalite.com

- Site du ministère des droits des femmes : www.femmes.gouv.fr
  Voir notamment dans l'onglet « informations pratiques », les fiches pratiques relatives à l'égalité professionnelle.

Étapes de conclusion d'un accord d'entreprise ou de mise en place d'un plan d'action unilatéral – tableau récapitulatif

<table>
<tr><th colspan="3">1ère étape : élaboration du rapport annuel et consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, sur celui-ci</th></tr>
<tr><td colspan="3">Intégration des mesures prises au cours de l'année écoulée, bilan de l'année écoulée et éventuellement de l'année précédente, évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus et explications de la non-réalisation d'actions prévues le cas échéant.
Rapport unique (entreprise de moins de 300 salariés).
RSC (entreprise de 300 salariés et plus).</td></tr>
<tr><td colspan="3">Transmission au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.
Transmission à la commission égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 200 salariés avant transmission au comité d'entreprise.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</td></tr>
<tr><th colspan="3">2ème étape : négociation de l'accord collectif</th></tr>
<tr><td>Engagement d'une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale portant sur :
• la fixation d'objectifs chiffrés de progression en matière d'égalité professionnelle :
– dans au moins 3 domaines (dont la rémunération) si l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et moins de 300 salariés;
– dans au moins 4 domaines (dont la rémunération) si l'effectif de l'entreprise est égal ou supérieur à 300 salariés
• les actions et mesures permettant de les atteindre avec des indicateurs chiffrés pour mesurer leur suivi.</td><td rowspan="2">Si échec des négociations

à attester par un PV de désaccord dans les entreprises de 300 salariés et plus
→</td><td>Adoption d'un plan d'action unilatéral portant sur :
• La fixation d'objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle :
– dans au moins 3 domaines (dont la rémunération) si l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et moins de 300 salariés ;
– dans au moins 4 domaines (dont la rémunération) si l'effectif de l'entreprise est égal ou supérieur à 300 salariés
• les actions et mesures permettant de les atteindre avec des indicateurs chiffrés pour mesurer leur suivi.</td></tr>
<tr><td>Signature de l'accord et dépôt de l'accord ou, à défaut, du plan d'action unilatéral auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle il a été conclu, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4.</td><td>Dépôt du plan d'action auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle il a été conclu, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4.</td></tr>
<tr><th colspan="3">3ème étape : publicité de l'accord ou du plan d'action</th></tr>
<tr><td colspan="3">Information des salariés et des représentants du personnel
Publicité de la synthèse du plan d'action par affichage, ou tout autre procédé adapté.
• Publication de la synthèse sur le site internet de l'entreprise s'il existe.
• Mise à disposition de la synthèse à toute personne la demandant.</td></tr>
</table>

Exemple type d'un accord sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Cet accord est conclu entre les soussignés :
L'employeur
La société ..... dont le siège social est à ....., représentée par .....

D'une part,

Et **les organisations syndicales représentatives de salariés** :
L'organisation syndicale ..... représentée par son délégué syndical, M. ..... ;
L'organisation syndicale ..... représentée par son délégué syndical, M. ..... ;
L'organisation syndicale ..... représentée par son délégué syndical, M. ..... .

D'autre part.

Préambule
Le présent accord est conclu en application des articles L. 2242-5 et suivants du Code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Il s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, complété du décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Il s'inscrit également dans le cadre de l'accord de Branche du .....(date) ..... qui décline au niveau de la Branche les obligations prévues dans les lois précitées et fixe des principes et un cadre communs pour les négociations d'entreprise.

- Présenter brièvement l'entreprise

Les résultats des deux précédents accords montrent l'efficacité et le dynamisme des actions réalisées. Considérant que la mixité dans les équipes apporte de la complémentarité, de la richesse et de l'innovation dans la réalisation du travail, la société ..... a favorisé le recrutement de femmes dans toutes les filières et tous les collèges, en particulier le collège encadrement. Ainsi le taux de femmes en CDI est passé de x % en 2012 à x % en 2014. Le taux de femmes dans le collège cadre est passé de x % en 2012 à x % en 2014.

Les parties au présent accord entendent donc réaffirmer leur attachement au principe de l'égalité professionnelle, sous toutes ses formes, entre les femmes et les hommes. Ils soulignent leur volonté de la développer en favorisant la diversité et la mixité professionnelle et en luttant contre toute forme de discrimination.

Article 1 – Bilan des mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle.

L'entreprise a pris les mesures suivantes au cours des années écoulées :

a) En matière d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle :
   a. Tous les salariés à temps partiel le sont à leur demande. Pour autant, l'entreprise garantit que le fait d'être à temps partiel ne représente pas un obstacle à l'évolution professionnelle.
   b. .....

b) En matière de condition d'accès à l'emploi :
   a. Dans le cadre de notre politique de recrutement, les offres d'emploi sont rédigées de façon à ce que les postes soient accessibles indifféremment aux femmes et aux hommes.
   b. .....

c) En matière de rémunération :
   a. Au vu de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes, les signataires reconnaissent qu'il n'existe aucune inégalité de traitement entre les femmes et les hommes du point de vue salarial : une rémunération identique est garantie quel que soit le genre, à niveau de formation, de compétence et de postes équivalents.
   b. .....

- Rappel des différents engagements de l'entreprise sur le sujet.
- Rappel des actions déjà réalisées en la matière.

Article 2 – Analyse sur la situation comparé (diagnostic)

L'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes amène aux conclusions suivantes :

- L'entreprise conserve actuellement des postes fortement masculinisés, notamment dans les métiers de maintenance ainsi que sur les emplois d'agents magasiniers, chauffeurs ..... (à préciser en fonction du RSC).....
- De la même manière, certains postes sont largement féminisés, c'est la cas des emplois d'agent d'entretien, de secrétaire ..... (à préciser en fonction du RSC).....
- Sur l'année n 4,3% de la population féminine a bénéficié d'une promotion contre 7,4 % de la population masculine (par exemple)
- Un taux de recrutement féminin de 10,5% sur les 3 dernières années (par exemple)
- ..... (à compléter en fonction du RSC).....
- .....(à préciser en fonction du RSC).....

- Rappel des engagements pris au niveau de la branche
- Rappel de certains chiffres clés issus notamment des rapports sur la situation comparée entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise et au niveau de la branche

---

Article 3 – Engagement des parties

Au vu des données issues de l'analyse de la situation comparée entre le femmes et les hommes et en cohérence avec les textes en vigueur et avec leurs ambitions pour les 3 années à venir, les signataires du présent accord ont choisi quatre domaines d'action parmi ceux fixés à l'article L.2223-47 du Code du travail : l'embauche, la

rémunération (thème obligatoire), la formation et l'articulation vie privée/vie professionnelle.
Les réunions du ...(date)....., ...(date)....., ...(date)....., ont permis de définir pour chacun de ces domaines d'action des objectifs de progression ainsi que des actions et des mesures permettant de les atteindre. Ces objectifs et ces mesures d'action sont accompagnés d'indicateurs chiffrés qui ont pour but de permettre le suivi de l'objectif de progression dans chaque domaine et d'évaluer si les résultats ont été atteints pour chaque mesure retenue.

Article 4 - Premier domaine d'action choisi : embauche
L'équilibre entre les femmes et les hommes dans le recrutement constitue un élément essentiel de la politique de mixité et d'égalité dans l'accès à l'emploi des différents métiers de l'entreprise. C'est pourquoi les parties signataires tiennent à rappeler que les recrutements ne peuvent être fondés que sur les seules compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications des candidates ou candidats.

Objectifs de progression	**Indicateur de suivi**	**Mesure d'action**	**Indicateur de suivi**
Augmenter la proportion de femmes dans le métier non mixte de la logistique afin d'obtenir au minimum 30% de femmes d'ici au 31/12/2015	Pourcentage de femmes dans le métier non mixte de la logistique, afin d'évaluer s'il est au minimum de 30%	Embaucher une proportion importante de femmes dans la logistique par rapport au vivier disponible, avec une campagne de communication sur les postes disponibles dans les forums emploi Organiser des journées « découverte métier » ayant pour but de déconstruire les stéréotypes sexués et permettre aux salariées de se projeter vers des emplois très marqués comme masculins, tels que le métier de la logistique	Part de femmes embauchées par rapport aux candidatures féminines reçues pour les postes en logistique Nombre de salariées ayant participé à une journée « découverte métiers » sur le nombre de journées « découverte métiers » organisées annuellement
Augmenter de 15% la part de candidatures féminines reçues pour les postes offerts dans l'entreprise dans la production, au terme de l'accord	Part des candidatures féminines sur le total de candidatures reçues pour les postes à pourvoir à production, afin de constater si celle-ci a progressé de 15% en 3 ans	Ajouter, dans la formation professionnelle des managers et recruteurs, un volet sur les apports de la mixité dans les métiers de la production et sur l'importance d'embaucher des femmes dans ces métiers Faire une visite trimestrielle dans un lycée de la région, afin de présenter les métiers de la production aux élèves de terminale et de 1ère, en insistant sur la déconstruction des stéréotypes sexués liés à ces métiers	Nombre de formation des managers incluant un point sur les apports de la mixité par rapport au nombre total des formations des managers Nombre de visites par an par rapport à l'année précédente
.....	.....	.....	.....

Article 5 – Deuxième domaine d'action choisi : rémunération effective
Les parties signataires écartent expressément - à fonction, qualification et expérience professionnelle égale – toute différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Elles rappellent que les périodes de congé maternité ou paternité ne sauraient priver les salariés d'un élément de rémunération et s'engagent à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à supprimer tout écart injustifié qui pourrait apparaître, et ceci aussi bien pour les rémunérations principales, variables que complémentaires.

Objectifs de progression	Indicateur de suivi	Mesure d'action	Indicateur de suivi
Réduire annuellement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans chaque catégorie professionnelle pendant la durée de l'accord, de façon que cet écart ne soit pas supérieur à 10%	Pourcentage de réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans chaque catégorie	Dans les notes de cadrage destinées aux managers, rappeler que les décisions relatives aux rémunérations reposent uniquement sur les compétences du salarié et non sur ses périodes d'absence pour raisons familiales ou sa présence sur des horaires tardifs	Nombre de notes de cadrage sur l'égalité de rémunération
.....	.....	.....	.....

Article 6 – Troisième domaine d'action choisi : formation
La formation professionnelle constitue un levier majeur pour favoriser l'évolution des compétences et du professionnalisme de chaque salarié. Elle constitue, de plus, un moyen efficace pour contribuer à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi les parties signataires s'engagent à garantir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Objectifs de progression	Indicateur de suivi	Mesure d'action	Indicateur de suivi
Réduire l'écart entre les taux de formation qualifiante des femmes et des hommes de 10% dans la catégorie des cadres au terme de l'accord	Écart de taux de formation entre les femmes et les hommes par rapport au total des différentes catégories professionnelles en pourcentage (afin de constater s'il a diminué de 10%)	Remboursement intégral lorsque le salarié doit engager des frais de garde d'enfant dans le cadre d'une formation qualifiante Rendre prioritaires pour l'accès aux formations les salariés reprenant leur activité après un congé pour raisons familiales de plus de 6 mois	Nombre de remboursements effectués par rapport au nombre de salariés ayant des enfants et ayant suivi des formations qualifiantes en dehors des horaires ou lieux de travail Nombre de salariés de retour de congé ayant suivi une formation sur le nombre de salariés en ayant fait la demande

Objectifs de progression	Indicateur de suivi	Mesure d'action	Indicateur de suivi
Diminuer le nombre total de formations organisées en dehors des horaires de travail ou imposant un long déplacement pris sur le temps personnel du salarié. Ces formations ne devront pas dépasser 5%.	Pourcentage des formations organisées en dehors des horaires/lieux de travail sur le total des formations réalisées par des organismes extérieurs	Développer des formations à distance ou en e-learning en faisant appel à des sociétés extérieures spécialisées dans les formations en ligne	Nombre de formations en ligne sur le nombre total de formations réalisées
.....	.....	.....	.....

Article 7 – Quatrième domaine d'action choisi : articulation vie professionnelle/vie privée
L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle (qui inclut les responsabilités familiales mais qui ne se limite plus à ce seul aspect) est source de bien-être et d'épanouissement au travail. Ce principe de gestion des ressources humaines permet une performance sociale qui participe alors à la performance économique de l'entreprise. C'est dans ce sens que l'entreprise sera attentive à tous modes d'aides ou d'organisation facilitant la conciliation vie professionnelle/vie personnelle au travers des dispositions suivantes :

Objectifs de progression	Indicateur de suivi	Mesure d'action	Indicateur de suivi
Permettre aux salariés ayant la charge de responsabilités familiales de rester à temps plein pour éviter le passage à temps partiel forcé. Pour cela, diminuer le temps partiel pour les femmes de 5% annuellement pendant 3 ans	Nombre de passages à temps partiel effectués par les femmes en années n par rapport à l'année n+3	Mettre en place un partenariat avec les collectivités locales pour créer une crèche d'entreprise Mettre en place le télétravail pour les salariés (femmes et hommes) qui en font la demande Élaborer un document d'information sur les services d'aide à la personne (CESU, accès crèches, conciergerie d'entreprise ...) à distribuer à l'ensemble du personnel	Nombre de places de crèche créées par rapport au nombre de partenariats créés Nombre de salariés ayant bénéficié du télétravail par rapport au nombre de salariés qui en ont fait la demande Nombre de documents distribués sur le nombre total de salariés

Objectifs de progression	Indicateur de suivi	Mesure d'action	Indicateur de suivi
Permettre aux salariés ayant des enfants en garde alternée d'aménager leurs horaires de travail	Objectif : minimum 70% des demandes accordées chaque année	Bénéficier d'un week-end sur deux quand le salarié a la garde de ses enfants. La demande devra être déposée (accompagnée d'un justificatif) auprès du responsable hiérarchique au moins 6 semaines avant le week-end en question	Nombre de demandes acceptées remplissant les conditions par rapport au nombre de demandes déposées
.....	.....	.....	.....

Article 8 – Suivi du présent accord

Une commission de suivi du présent accord, composée de deux membres de chaque organisation syndicale signataire, se réunira une fois par an, en mai (par exemple), pour examiner le bilan annuel de l'accord et constater la réalisation des actions décrites aux articles précédents.

À la suite de l'examen de ce bilan, l'entreprise mettra en œuvre des actions concrètes pour corriger les éventuels écarts constatés.

Article 9 – Durée et date d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de ..... ans (3 ans maximum), à compter du ...(date)..... En application de l'article L2222-4 du Code du travail, à l'échéance de ce terme, il cessera de produire ses effets.

Article 10 – Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies pour les accords collectifs à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Il sera déposé auprès de la DIRECCTE de ..... (lieu) en deux exemplaires, dont un sous forme électronique. Un dépôt sera également effectué auprès du conseil de prud'hommes de ..... (lieu).

Le présent accord sera également publié sur le site intranet de l'entreprise.

Article 11 – Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Fait le ..... (date), en ...x... exemplaires Signatures

Glossaire & sigles

ACSE : agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

BDES (base de données économiques et sociales) ou BDU (base de données unique) : rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle est mise à disposition des représentants du personnel. Elle est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés (pour celles < 300, à compter du 15/06/2015).

Défenseur des droits : depuis le 1er mai 2011, le Défenseur des droits succède au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS). Pour le saisir, voir son site : www.defenseurdesdroits.fr.

DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Diversité : c'est la présence et la valorisation de populations différentes par leur sexe, âge, leur handicap, leur origine, leur orientation sexuelle, etc. (source : www.ega-pro.fr).

Égalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, le déroulement de carrière, l'articulation des temps de vie, la mixité des emplois et la rémunération, dite égalité salariale (source : www.ega-pro.fr).

Égalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre (source : www.ega-pro.fr).

FPC : formation professionnelle continue.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Indicateurs : données chiffrées en pourcentage ou en taux propres à l'entreprise servant à mesurer l'égalité professionnelle et salariale (ex : part des femmes en CDI/CDD, dans l'effectif cadres, etc.) - ces données permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes et de mesurer les écarts.

Indicateurs de suivi chiffrés : données permettant d'évaluer l'évolution d'un engagement pris dans un accord ou plan d'action et permettant une comparaison (ex : nombre de candidatures reçues femmes/hommes et nombre de candidatures retenues, nombre de demandes de passage à temps partiel et nombre de temps partiels accordés, etc.).

ORSE : observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises.

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire. Un métier est dit "mixte" quand il comprend 40 à 60 % de salariés d'un même sexe. Par exemple : 40 % d'hommes et 60 % de femmes (source : www.ega-pro.fr).

NAO : négociation annuelle obligatoire.

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. Par exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100% des hommes cadres et 100% des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois (source : www.ega-pro.fr).

Plafond de verre : terminologie imagée pour désigner le phénomène qui entrave la carrière des femmes et dont la conséquence est la rareté de leur présence au sommet des entreprises, des organisations et des institutions publiques. Il constitue un ensemble de barrières invisibles, créées à la fois par des préjugés et stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations.

Rapport sur la situation économique (entreprises < 300) : dans ces entreprises, le rapport sur l'égalité professionnelle est fondu dans le rapport sur la situation économique qui est un rapport annuel unique portant notamment sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires. Les données sur l'égalité professionnelle sont donc intégrées dans ce rapport.

Rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, ou « RSC » (entreprises > 300) : chaque année, l'employeur doit soumettre pour avis au CE un rapport écrit spécifique sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, le RSC est présenté à chaque établissement d'au moins 50 salariés et transmis au CCE (comité central d'entreprise) accompagné de l'avis des comités d'établissements (art. L. 2323-58 C. trav.).

À noter ! Il existe sur le site du ministère du Travail (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_RSC_aout_2008.pdf) des modèles de rapport annuel unique sur la situation économique (entreprises < 300) et de RSC (entreprises > 300) ainsi qu'un guide de réalisation (qu'il faut mettre à jour en fonction des nouveautés de la loi du 04/08/2014).

Salaire médian : le salaire médian est le palier divisant l'ensemble des salariés en deux parties égales : 50% des salariés gagnent moins que le salaire médian et l'autre moitié gagne plus.

Salaire moyen : moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée.

TAM : techniciens agents de maîtrise.

Notes

Rédaction
Marie ABDALI
Marie-Laure BARBÉ

Secrétariat de rédaction
Elise PAUVRET

décembre 2014

Supplément à la Lettre Confédérale n°1475

Création graphique
Céline Dulauroy - Angelart
37, rue d'Angiviller - 78000 Versailles
06 64 09 97 14

La CFTC, syndicat de construction sociale,
est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts
et vous conseiller dans vos démarches.

Une publication de :

128, avenue Jean Jaurès - 93697 Pantin Cedex - Tél. : 01 73 30 49 00

www.cftc.fr