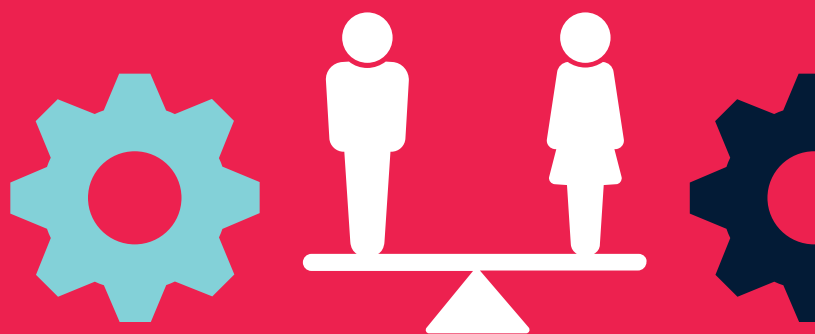


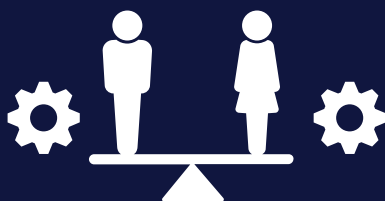
ALISFA

Commission Paritaire Permanente
de Négociation et d'Interprétation

► Négocier un accord égalité professionnelle



Négocier un accord égalité professionnelle



En route vers l'égalité professionnelle femmes-hommes

L'égalité professionnelle est un enjeu essentiel dans le monde du travail. La mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans les structures est non seulement une obligation légale¹ mais aussi une obligation conventionnelle² pour toutes les structures de la branche des acteurs du lien social et familial (Alisfa).

Pour les structures ayant un délégué syndical (DS), le code du travail impose des négociations annuelles obligatoires (NAO). Ces NAO sont réparties en deux blocs de négociation :

- les salaires effectifs
- la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle

Il existe donc une obligation légale de négocier sur l'égalité professionnelle pour certaines entreprises, vous pouvez retrouver toutes les informations [sur le site](#)³.

La loi tend de plus en plus à encadrer l'égalité professionnelle, comme en témoigne la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » adoptée en septembre 2018 qui prévoit notamment l'obligation de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Même si toutes les entreprises ne sont pas concernées par les obligations légales, l'égalité professionnelle est un enjeu qui concerne toutes les entreprises de la branche professionnelle.

Les entreprises de plus de 50 salariés équivalent temps plein (ETP) sont tenues de mesurer ces écarts de rémunération

Les entreprises d'au moins 50 salariés ETP ont l'obligation de mesurer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de publier chaque année leur niveau de résultat global. En cas d'anomalie, ils devront apporter des corrections.

Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés ETP, seuls 4 indicateurs sont à prendre en compte et pour celles de plus de 250 salariés ETP, il y a 5 indicateurs à mesurer.

Chaque indicateur apporte un certain nombre de points, le tout constituant une note sur 100 points, comme indiqué dans le tableau à côté.

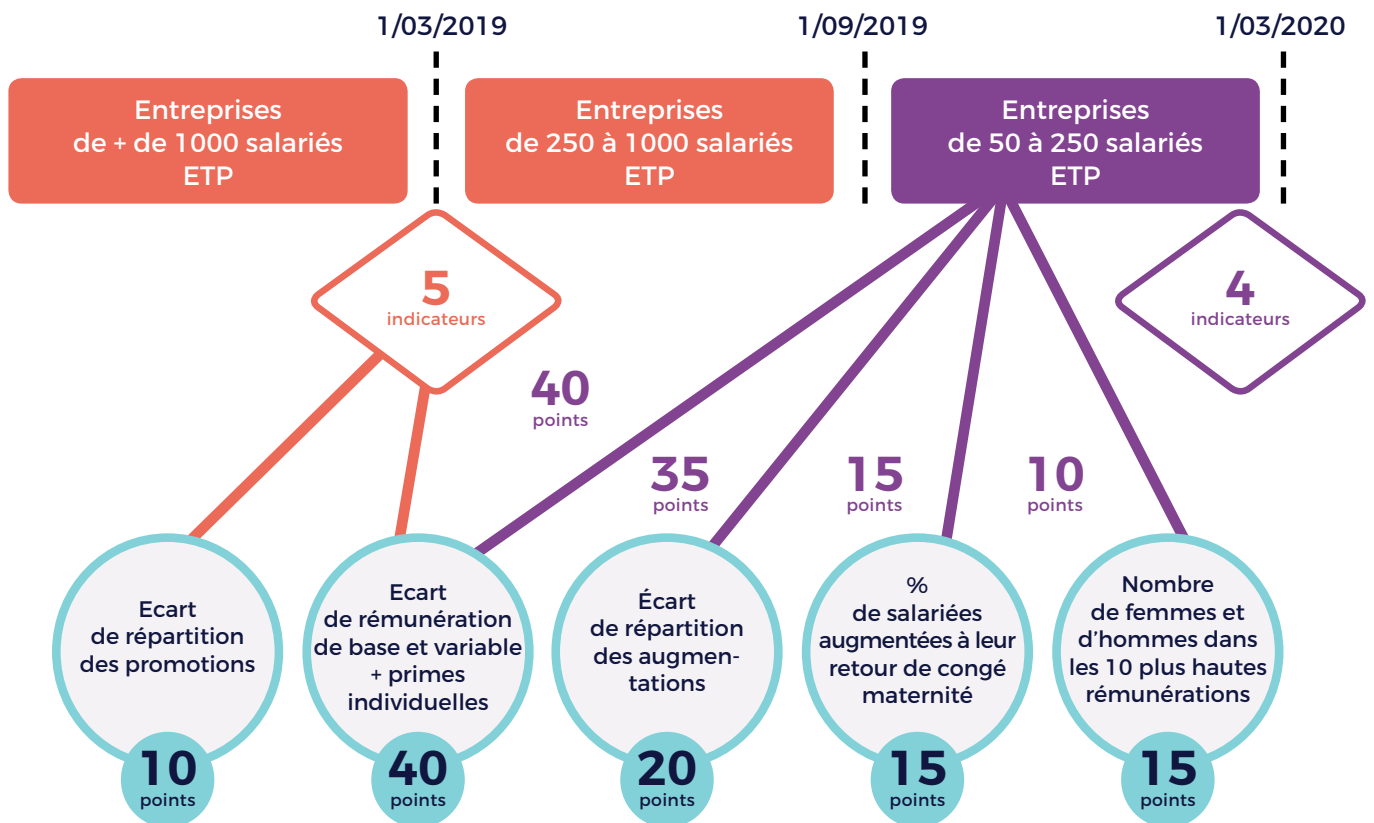
Ces mesures ont une entrée en vigueur différée selon l'effectif de l'entreprise.

1 Article L.1141-1 du code du travail

2 Avenant 01-17 relatif à l'égalité professionnelle

3 <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/>

4 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT000037964765&dateTexte=&categorieLien=id>



Pour chacun des indicateurs, une explication détaillée de l'attribution des points est prévue en annexe du décret, que vous pourrez retrouver [sur le lien suivant](#)⁴ :

Dans ce cadre, l'employeur met à disposition les informations dans la base de données économiques et sociales (BDES), support des consultations annuelles. La BDES doit contenir une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Les informations comprennent, notamment, les éléments suivants :

- Le diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les 9 domaines d'actions
- L'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté
- Les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération
- L'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise

- La part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration
- Les indicateurs chiffrés permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution et les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés
- L'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes ou le plan d'action

Cette liste n'est pas limitative.

FOCUS : L'employeur met dans la BDES les indicateurs précités et le niveau de résultat obtenu lors du calcul. Cette mise à disposition doit avoir lieu chaque année. Les résultats sont présentés par catégorie socioprofessionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon le niveau de la méthode de cotation des postes de l'entreprise.

▶ La publication des résultats

Le niveau de résultat des écarts est publié annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente⁵, sur le site Internet de la structure lorsqu'il en existe un. À défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

▶ Une pénalité

Si les points obtenus sont inférieurs à 75, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour atteindre ce score. Si ce résultat n'est pas atteint au bout de 3 ans, l'employeur encourt une pénalité financière.

La pénalité de 1 % maximum encourue par l'employeur est calculée sur la base des revenus d'activité (ceux pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale⁶), précédant l'expiration du délai de 3 ans laissé à l'entreprise pour se mettre en conformité.

FOCUS : L'entreprise qui souhaite accéder à un marché public ou à un contrat de concession de travaux publics, mais aussi aux contrats de partenariats ou aux délégations de services publics, devra avoir respecté ses obligations de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

A défaut, elles ne pourront pas soumissionner à un contrat de la commande publique.

▶ Toutes les entreprises sont concernées par l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas à appliquer le dispositif exposé ci-dessus. Toutefois, elles sont tout de même soumises à une obligation générale de prise en compte de l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les objectifs d'égalité professionnelle et de prévoir des mesures nécessaires pour y parvenir.

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur.

A l'embauche :

l'employeur doit respecter le principe de non-discrimination en adaptant les mesures de recrutement.

- **L'offre d'emploi** : il est interdit de mentionner, dans une offre d'emploi, des critères discriminatoires tels que le sexe ou la situation de famille du/de la candidat(e) recherché(e), ou de prendre en compte son appartenance à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement.

⁵ Les indicateurs sont calculés à partir des données de la période de référence annuelle que l'employeur a choisie. Cette période de référence, de 12 mois consécutifs, est celle qui précède l'année de publication.

⁶ Les salaires, primes, gratifications

La rédaction de l'offre d'emploi doit être neutre c'est-à-dire destinée aux hommes et aux femmes comme par exemple « Animateur/Animatrice » ou « Chargé(e) de mission F/H ».

- **Le recrutement** : les critères de recrutement doivent uniquement reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification sans discrimination notamment liée au sexe.

Pendant le contrat de travail :

l'employeur doit tout au long de la relation contractuelle respecter le principe de non-discrimination.

- **La rémunération** : il est interdit de faire une différenciation de salaire en fonction du sexe. Ainsi, l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par exemple, un directeur ou une directrice d'un centre social doit avoir la même pesée s'ils ont la même ancienneté, les mêmes qualifications et la même fonction.

- **L'évolution professionnelle** : il est interdit de faire une différenciation fondée sur le sexe pour l'accès à la formation, la promotion ou la mobilité.

- **La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes** : aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ou assimilés au harcèlement sexuel. L'employeur doit rappeler dans le règlement intérieur les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel. Il doit aussi informer les salariés des dispositions applicables sur le harcèlement sexuel et sur les agissements sexistes. Elle peut prendre la forme d'un affichage ou de tout autre moyen (ex. : intranet de l'entreprise, notes d'information) dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche.

FOCUS : Dans les entreprises dotées d'un CSE, celui-ci désignera parmi ses membres élus, titulaire ou suppléant, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est désigné pendant toute la durée de son mandat⁷.

Il est désigné sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

⁷ Article L.2314-1 du code du travail

A la rupture du contrat de travail :




l'employeur doit aussi respecter le principe de l'égalité des sexes lorsque les relations contractuelles cessent.





- **Le motif de la rupture du contrat de travail** : il doit respecter le principe de non-discrimination au moment de la rupture du contrat, le licenciement ne peut pas être fondé sur la nature du sexe ou sur la situation de famille du/de la salarié(e).
- **L'indemnisation de la rupture** : l'employeur ne peut pas faire de distinction selon le sexe pour le versement des indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle dues au moment de la rupture du contrat de travail.



Quelques outils pour aller plus loin

Pour aider les structures de la branche professionnelle dans la négociation ou dans le respect de ce principe, voici quelques outils :

- ▶  L'état des lieux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la branche par l'observatoire CPNEF : http://www.cpnef.com/images/stories/maquette/observatoire/CPNEF_Depliant_mixite_et_egalite_VERSION_FINALE.PDF
- ▶  La présentation de l'outil diagnostic égalité de l'Aract : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/08/PresentationOutilDiagnosticEgaliteSurExcel-Anact-Aract-Avril2015.pdf>
- ▶  <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>

- ▶  <https://solen1.enquetes.social.gouv.fr/cgi-bin/HE/SF?P=1162z18z2z-1z-1zFD0365AA36>
- ▶  <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/>
- ▶  Articles L. 1142-8 à L. 1142-10 du code du travail
- ▶  Le décret <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT000037964765>

▶ Négocier un accord
égalité professionnelle

