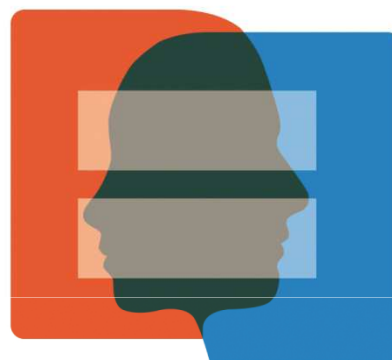


ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES



égalité
FEMMES HOMMES
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

UNE OBLIGATION D'ACCORD
PLAN D'ACTION POUR LES ENTREPRISES
DE 50 SALARIÉS ET PLUS



Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence,
de la Consommation du Travail et de l'Emploi Poitou-Charentes



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL



Le dispositif réglementaire

Patrice POUZET

DIRECCTE Poitou Charentes

Des écarts importants

France

- L'écart de rémunération annuelle brut F/H en 2009 est de 27%
- 82% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes
- 31% des femmes ont un emploi à temps partiel contre seulement 6% des hommes



Pourquoi maintenant ?

⇒ **Le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait consensus.**

Pourtant :

1. L'écart de rémunération, marque l'une des principales **discriminations** frappant les femmes, malgré la loi de **1972** ;
2. Un projet tripartite: Un accord en 2004, une loi en 2006 (31 déc 2010) ;
1. L'Etat en 2010 (Loi portant réforme des retraites) et 2012 (Loi, décret), les organisations patronales et syndicales lors des grandes conférences sociales de 2012 et 2013,

Renforcent le droit pour son effectivité.



Le dispositif juridique Entreprise de 50 salariés et plus : Ce que la loi attend de nous

(Articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 CT)

- Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle F/H prioritaire .
- En cas d'échec ou absence de délégué syndical, un plan d'action.
- A défaut : Pénalité pouvant aller jusqu'à 1% des rémunérations, selon les efforts constatés et les motifs de défaillance.
- Une publication des indicateurs et des objectifs de progression (synthèse du plan d'action affichée et publiée sur l'internet de l'entreprise)
- Entrée en vigueur : le 1er janvier 2012, renforcée au 1^{er} janvier 2013
- (Ou entrée en vigueur à l'échéance de l'accord ou du plan d'action (3 ans après la conclusion de l'accord)).



4 principes d'actions

- ⇒ Le **diagnostic** fondé sur des indicateurs objectifs légaux, qui rendent compte de la réalité des disparités entre les femmes et les hommes.
- ⇒ Les mesures qui composent le plan d'action répondent à des objectifs **opérationnels**
- ⇒ Les **objectifs** et les **actions** doivent être **chiffrés**
- ⇒ Le **dialogue social** est l'outil de mise en œuvre des actions pour atteindre les objectifs



Négociation

- ⇒ Repose sur une information loyale, sérieuse, des étapes et un calendrier.
- ⇒ La négociation a lieu au niveau de l'entreprise Elle peut se dérouler au sein de l'établissement .
- ⇒ Les représentants du personnel (CE-CHSCT) sont consultés.



Négociation

- ❑ La négociation est engagée chaque année tant qu'un accord n'est pas conclu ; Le plan d'action est refait chaque année.
- ❑ L'accord a une durée de 3 ans .
- ❑ La validité de l'accord, tient compte de l'audience des syndicats signataires.



Le diagnostic : entreprises de 50 à 299 salariés

- Le Rapport Annuel sur le Situation Economique de l'Entreprise et l'Emploi ; (art L. 2323-47, R. 2323-9) :

12 indicateurs légaux

Bilan des objectifs et mesures prises de l'année passée.

(R. 2323 – 9 II : données chiffrées ; données explicatives ; prévisions en matière d'emploi ; situations comparées femmes hommes)



Le diagnostic : entreprises de 300 salariés et plus :

(articles L. 2323-47, R. 2323-12, L. 2323-59 et L. 2323-47 du code du travail)

Le **Rapport de Situation Comparée (RSC)** répond à trois objectifs :

- ⇒ **Mesurer** les écarts
- ⇒ **Comprendre** les écarts : y-a-t-il inégalités ? Discrimination ?
- ⇒ **Agir** : se fixer des objectifs de progrès et définir des actions à court et moyen terme



Le diagnostic : entreprises de 300 et plus

- Le Rapport de Situation Comparée F/H est présenté au CE et envoyé à l'inspecteur du travail (L. 2323-57 et D. 2323-12) : 26 indicateurs
 - Conditions générales d'emploi
 - Rémunérations
 - Formations
 - Conditions de travail
 - Congés
 - Organisations du temps de travail dans l'entreprise

(Voir aide sur RSC sur le site internet ega-pro.fr)



Le diagnostic : entreprises de 300 et plus

- La partie bilan du plan d'action :
 - Mesures prises au cours de l'année écoulée ;
 - Bilan des actions année n-1 voire n-2 ;
 - Evaluation des niveaux de réalisation des objectifs selon les indicateurs retenus ;
 - Explications sur les actions prévues non réalisées.



Les actions à la négociation :

8 domaines d'action possibles (L. 2323-47 3^e. L. 2323-57- 2^e), avec indicateurs chiffrés (R. 2242-2) :

- Embauche
- Formation
- Promotion professionnelle
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail
- Rémunération effective
- Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Des critères clairs, précis, opérationnels (art L. 2323-47 et L. 2323-57)



Contenu minimal de l'accord ou du plan d'action : Entreprises de 50 à 299 salariés (R. 2242-2 ; R .2323-9)

L'accord ou le plan d'action fixe :

Les objectifs de progression chiffrés,

- Les actions permettant de les atteindre ; définition qualitative et quantitative ; **avec les indicateurs chiffrés.**
- L'évaluation de leur coût ;
- L'échéancier des mesures prévues ;

sur **au moins 3 domaines d'action,**



Contenu minimal : Entreprises de 300 salariés et plus (R . 2242-2; R . 2323-12)

L'accord ou la plan d'action fixe :

- Les **objectifs de progression chiffrés**,
- Les actions permettant de les atteindre; définition qualitative et quantitative ; **avec les indicateurs chiffrés.**

- L'évaluation de leur coût ;
- L'échéancier des mesures ;

sur **au moins 4** des domaines d'action,



La négociation sur les rémunérations : domaine obligatoire de votre accord (R. 2242-2)

Les indicateurs légaux:

- Eventail des rémunérations : Rémunération minimale/rémunération maximale
- Rémunération moyenne mensuelle (par CSP/classification et par sexe)
- Rémunération médiane (par CSP/classification et par sexe)
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

(R. 2323-12, R. 2323-9)



Trame d'un accord Egalité professionnelle femmes/hommes



En résumé

- Un Accord prioritaire pour 3 ans.
- A défaut un plan d'action annuel (R. 2242-2).
- Au moins 3 ou 4 domaines d'action, dont la rémunération thème obligatoire. Des objectifs chiffrés. Des actions chiffrées. Une mise en œuvre suivie.
- A défaut, mise en demeure de l'inspecteur du travail (R. 2242-3).
- 6 mois pour la mise en conformité de l'employeur (R. 2242-4).
- Décision du DIRECCTE (R 2242-5); Modulation du taux de pénalité (R 2242-6); mode de calcul (R 2242-7); notification (R 2242-8).
- R 2323-9 (RASEEE modifié); D 2323-9-1 Synthèse du plan d'action; R 2323-12 (RSC modifié); D 2323-12-1 Synthèse du plan d'action.

