

L'égalité professionnelle en 8 questions

Cette fiche, élaborée par la commission femmes de Solidaires, est à destination des équipes syndicales pour les aider à négocier l'égalité professionnelle. Elle s'adresse essentiellement aux salarié-es du privé (dans le cadre des NAO ou des accords égalité pro).

Elle sera suivie de fiches spécifiques traitant des différents domaines de négociations (égalité salariale par exemple), comme d'une fiche s'adressant au secteur public

1. Quelles sont les entreprises concernées par la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle ?

> Les entreprises privées d'au moins 50 salarié-es
> Les établissements publics à caractère industriel et commercial ou à caractère administratif en cas d'emploi de personnel dans les conditions de droit privé.

> Entreprises avec une section syndicale représentative : obligation de négocier

Pour les entreprises où est constituée au moins une section syndicale d'une organisation représentative, il y a obligation à négocier (art. L2245-5) un accord collectif sur l'égalité professionnelle et un accord sur l'égalité salariale dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) (art.L2242-7). (Attention à la différence entre égalité professionnelle et égalité salariale ! L'égalité professionnelle est beaucoup plus large que l'égalité salariale qui ne porte que sur les rémunérations).

> Entreprises sans délégué-e syndical-e et non couverte par un accord de branche : pas d'obligation de négociation, mais un plan d'action

L'employeur n'a pas obligation de négocier mais doit mettre en place un plan d'action avec des objectifs en matière d'égalité professionnelle et les mesures pour les atteindre.

2. La négociation doit-elle se faire chaque année ?

Oui, la négociation doit être engagée chaque année tant qu'un accord n'a pas été conclu dans l'entreprise. Dès lors qu'un accord est conclu, celui-ci vaut pour trois ans.

3. Si la négociation échoue : le Plan d'action unilatéral de l'employeur

Si les négociations échouent, l'employeur doit écrire unilatéralement un plan d'action dans lequel doivent figurer des indicateurs par catégories professionnelles. Il doit être intégré au RSC (entre-

prises de plus de 300 salarié-es) ou au rapport unique (entreprises de moins de 300 salarié-es). Ce plan d'action est soumis à la procédure de consultation du CE ou à défaut des délégué-es du personnel.

Les plans d'action doivent être déposés auprès de l'inspection du travail-DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

4. Quelles sont les sanctions et les recours ?

Depuis le 1er janvier 2012, les entreprises non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action, sont soumises à une pénalité financière.

Malheureusement, la pénalité financière n'a pas de caractère automatique, ni forfaitaire et n'est pas rétroactive. En cas de constatation d'une carence par l'inspection du travail, cette dernière met en demeure l'entreprise, en faisant courir un délai de 6 mois, durant lesquels l'entreprise peut régulariser sa situation. La pénalité n'interviendra, le cas échéant, qu'après notification de la pénalité par la DIRECCTE, dans le mois qui suit l'expiration du délai de 6 mois et ne sera due que pour chaque mois entier civil suivant le terme de la mise en demeure.

Le montant de la pénalité, au maximum 1% de la masse salariale, est fixé – à l'issue d'une procédure d'échanges contradictoires entre l'entreprise et l'inspection du travail – par la DIRECCTE au regard des efforts constatés de l'entreprise en matière d'égalité salariale et des motifs de son éventuelle défaillance. Son produit est affecté au fonds de solidarité vieillesse (FSV).

5. Sur quoi porte la négociation ?

Les 8 thèmes de l'égalité professionnelle (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre vie professionnelle et res-

ponsabilités familiales (art L.2323-57)).

Pour les entreprises de moins de 300 salarié-es, trois thèmes minimum doivent être négociés. Pour les entreprises de plus de 300 salarié-es, minimum 4 thèmes. Le thème de la rémunération effective doit forcément en faire partie.

- > L'égalité salariale dans le cadre de la NAO
- > La durée et l'organisation du temps de travail, la GPEC, la formation... dans le cadre des NAO
- > La prise en charge par l'employeur de la sur-coûtisation des salarié-es à temps partiel pour améliorer leurs droits en matière de retraite, et ce depuis la loi sur les retraites de novembre 2010

6. Que comprend l'accord (ou le plan d'action) ?

L'accord doit comprendre :

- > les objectifs de progression qui doivent être fixés, des actions permettant d'atteindre ces objectifs, les coûts de ces actions
- > des indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions, et leur réalisation
- > un suivi de l'accord (ou du plan d'action) doit être défini

7. Comment démontrer les inégalités entre femmes et hommes dans son entreprise ?

Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise (RSC) art. L.2323-57 est un document majeur pour les entreprises de plus de 300 salarié-es

Le rapport annuel unique sur la situation économique de l'entreprise (RUP) remplace le RSC pour les entreprises de moins de 300 salarié-es.

Le RSC comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes dans les 8 domaines de l'égalité professionnelle (les mêmes 8 domaines que pour l'accord, cf question 3).

La liste des indicateurs du RSC n'est pas limitative, les représentant-es du personnel peuvent demander des informations complémentaires pour prendre en compte la situation particulière de l'entreprise (art. L. 2323-57). Il en va de même pour le rapport annuel unique (entreprises de moins de 300 salarié-es), les représentant-es du personnel peuvent demander une information complémentaire au rapport simplifié nécessaire à la négociation.

Les autres documents fournissant des informations sur les inégalités :

> le bilan social annuel, le bilan emploi, le bilan obligatoire sur la formation professionnelle, les données CE sur le temps partiel.

> le recrutement et ses processus, mixité des niveaux, qualifications, métiers

> les données rémunération et promotion de la NAO

> les éléments de droits ou conventionnels sur la conciliation vie privée vie professionnelle

> le règlement intérieur (Le règlement intérieur a des clauses obligatoires contre le harcèlement sexuel et moral. Il doit être soumis à consultation en CE ou en DP.)

> les informations de la négociation annuelle obligatoirement

> document unique d'évaluation des risques professionnels et programme de prévention

Au delà des questions légales, il est important de rechercher les inégalités en utilisant l'expérience du syndicat, des élu-es délégué-es du personnel, CHSCT, CE, des adhérent-es. Il faut analyser le contexte de l'entreprise, sa communication à destination des salarié-es et vers le public (publicité, site internet). Ce travail collectif permet d'avoir une vision de la politique menée par l'employeur en matière d'égalité professionnelle.

8. Importance de construire des revendications et mobiliser collectivement

Il est important de pointer que les lois sur l'égalité professionnelle n'ont rien de très contraignant puisqu'elles portent sur le fait que l'entreprise se dote d'un accord ou d'un plan d'action, mais aucunement sur les résultats des actions mises en œuvre par l'entreprise pour aboutir à l'égalité professionnelle (c'est-à-dire sur le fait que l'accord ou le plan d'action soit appliqué et aboutisse réellement à l'égalité professionnelle). De même les sanctions financières, en raison du délai de 6 mois accordé à l'entreprise pour régularisation, sont peu contraignantes, car souvent peu appliquées.

C'est pourquoi l'action syndicale et la mobilisation collective des salarié-es est primordiale. Tous les secteurs sont concernés que les salariées y soient majoritaires ou minoritaires. Il faut partir des difficultés concrètes des femmes salariées, de leur parole. Mobiliser plus largement et construire avec elles et collectivement des revendications sur ces questions.

Il est primordial de déterminer ses priorités, d'en faire un diagnostic précis, et de mettre en place un suivi.