



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

A noter ! Jusqu'à la mise en place du CSE, les anciennes dispositions demeurent applicables (fonctionnement, attributions et moyens des CE, CHSCT, DP et DUP)

CE

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

« Agissez pour l'égalité femmes-hommes dans votre entreprise »

Toutes les entreprises sans exception sont soumises à l'obligation de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de prévoir les mesures nécessaires pour y parvenir. Le comité d'entreprise a un rôle à jouer dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Il suggère des pistes d'amélioration des mesures en faveur de l'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est intégrée dans le champ de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise (article L.2323-15 et suivants du Code du travail)

L'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, **non plus par l'intermédiaire du rapport de situation comparée, mais via la base de données économiques et sociales, les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes** au sein de l'entreprise (article L.2323-8 du Code du travail) :

- Diagnostic et analyse 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, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité familiale ;
- Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière, évolution des taux de promotion par métiers dans l'entreprise.

Il leur fournit également **l'accord ou, à défaut, le plan d'action** en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, le CE peut se faire assister d'un **expert-comptable** de son choix (article L. 2325-35 du Code du travail).

La commission égalité professionnelle devient obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus

La loi du 17 août 2015 relève le seuil de mise en place de la commission égalité professionnelle, qui doit désormais être créée au sein du comité d'entreprise dans les entreprises de **300 salariés et plus** (article L.2325-34 du Code du travail).

Cette commission prépare les délibérations du comité d'entreprise sur la situation comparée des femmes et des hommes afin que celui-ci rende un avis motivé. Les travaux de la commission peuvent aussi servir de base aux délégués syndicaux pour négocier l'accord sur l'égalité professionnelle et mener la négociation annuelle sur les salaires.

L'égalité professionnelle est intégrée dans la négociation sur la qualité de vie au travail

La loi relative au dialogue social crée trois négociations obligatoires, et intègre **l'égalité professionnelle dans la négociation relative à la qualité de vie au travail** (article L.2242-8 du Code du travail).

Cette négociation est organisée **annuellement dans les entreprises**, et porte sur **l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière, de conditions de travail et d'emploi (en particulier celles des salariés à temps partiel) et de mixité des emplois. Elle porte également sur la possibilité pour les salariés à temps partiel de bénéficier d'une cotisation sur la base d'un temps plein pour l'assurance vieillesse.

Dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord majoritaire peut **modifier la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle, dans la limite de trois ans** (article L.2242-20 du Code du travail). Dans ce cas, l'entreprise est considérée, pendant la durée de l'accord, comme remplissant l'obligation d'être couverte par un accord ou un plan d'action, et est alors **exonérée de la pénalité financière** due par les entreprises non couvertes, pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le comité d'entreprise peut **recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle**. Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité (article L.2325-38 du Code du travail).

La représentation équilibrée des femmes et des hommes devient un enjeu dans l'exercice du droit syndical et les élections professionnelles

La législation relative à l'exercice du droit syndical intègre la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, un accord d'entreprise doit déterminer les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à **favoriser l'égal accès des femmes et des hommes** (article L.2141-5 du Code du travail).

Enfin, la loi du 17 août 2015 se fixe pour objectif de **renforcer la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances représentatives du personnel**. Pour les élections professionnelles organisées à compter du 1^{er} janvier 2017, les organisations syndicales doivent respecter, dans la composition de leurs listes, une obligation de parité en cohérence avec la composition du collège électoral. Les têtes de liste devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Callentis vous accompagne

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, la préparation de vos négociations, ou pour des missions spécifiques pour le comité d'entreprise et la commission d'égalité professionnelle, **CALLENTIS vous accompagne et apporte son expertise :**

- Pour faire un état des lieux de la situation respective des femmes et des hommes dans votre entreprise et identifier les sources d'inégalités ;
- Pour vous apporter un éclairage à la fois sur la démarche à mettre en œuvre et la pertinence des indicateurs permettant de suivre les mesures visant à réduire les écarts ;
- Pour préparer les négociations sur l'égalité professionnelle et les salaires, en fonction de la réalité de votre entreprise et de votre secteur d'activité ;
- Pour être force de proposition en matière d'égalité professionnelle.

