



L'ambition du collectif, la force de notre engagement



CSE

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 social et économique 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.2312-26 et suivants du Code du travail)

L'employeur met à la disposition du CSE directement au moyen de **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.2312-36 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 CSE peut se faire assister d'un **expert-comptable** de son choix (article L. 2315-91 du Code du travail).

La commission égalité professionnelle continue à être obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus

L'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 conserve l'obligation de mise en place de la commission égalité professionnelle au sein des CSE dans les entreprises de **300 salariés et plus** (article L.2315-56 du Code du travail).

Cette commission prépare les délibérations du CSE 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

L'ordonnance n°2017-1385 a modifié les règles entourant la négociation de l'égalité professionnelle dans l'entreprise de sorte qu'une négociation doit avoir lieu au minimum une fois tous les 4 ans (article L.2242-1 du code du travail).

En l'absence d'accord collectif, l'employeur doit engager des négociations annuelles sur l'égalité professionnelle (article L.2242-13 du code du travail).

Elle porte toujours sur **l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, 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 concerne aussi la possibilité pour les salariés à temps partiel de bénéficier d'une cotisation sur la base d'un temps plein pour l'assurance vieillesse.

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, ou ayant conclu un accord modifiant la périodicité de la négociation sont considérées comme remplissant leurs obligations et sont exonérées **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 social et économique 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.2315-95 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**. Les organisations syndicales doivent respecter dans la composition de leurs listes, depuis les élections professionnelles organisées à compter du 1^{er} janvier 2017, 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 social et économique 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.

