



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité professionnelle (EP) entre les femmes et les hommes est intégrée dans le champ de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise. »

Quelle obligation d'information de l'employeur ?

- Un diagnostic et un rapport de la situation comparée homme-femme, intégré dans la BDESE (rubrique égalité professionnelle)
- Le calcul de l'index de l'égalité professionnelle (qui doit être communiqué aux salariés et sur le site internet de l'entreprise). Si l'employeur n'atteint pas un score d'au moins 75 points basé sur 5 critères définis par le Code du Travail, il peut se voir infliger une pénalité financière allant jusqu'à 1% de la masse salariale. Si jamais il a été condamné pour discrimination au regard de l'égalité Femmes-Hommes, l'entreprise peut être interdite de soumissionnement aux marchés publics

Quelles obligations de résultat et de négociation pour l'employeur ?

- En matière de prévention des risques, leur évaluation doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe,
- Négociation d'un accord d'entreprise en présence d'organisations syndicales représentatives, portant notamment sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, l'égalité de rémunération et sur la QVT,
- A défaut d'accord, un plan d'action portant sur un nombre de thèmes obligatoires selon l'effectif de l'entreprise.

Quelle est la fréquence de négociation de l'accord ?

- Tous les ans en l'absence d'accord venant régir la fréquence de négociation,
- Il est possible d'aménager, par accord, une autre fréquence de négociation avec une limite maximale de 4 ans entre deux négociations.

Quelles sont les domaines d'actions dans l'accord ou plan d'action ?

- Embauche
- Formation
- Promotion professionnelle
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail
- Sécurité et santé au travail
- Rémunération effective (obligatoire)
- Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Plusieurs missions éligibles à la désignation d'un expert-comptable portent sur l'égalité professionnelle

Voici les 2 missions portant directement sur l'égalité professionnelle :

Préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (C. Trav. art. L.2315-94) : dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. Cette expertise est financée à 100% par l'employeur en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la BDESE. Elle sera par contre co-financée à hauteur de 20% par le CSE et 80% si des indicateurs existent.

Politique sociale de l'entreprise (C. Trav. art. L.2312-26) : cette consultation donne droit à l'assistance d'un expert-comptable prise en charge par l'employeur à 100% (C. Trav. art. L.2315-91 et L.2315-80), qui, au vu des besoins de compétence en SSCT, peut « *s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise* » (C. Trav. art. R.2315-48).

La procédure de désignation dans le cadre de la consultation sur la Politique Sociale

Phase 1 : inscription à l'ordre du jour de la réunion du CSE

La désignation doit être portée à l'ordre du jour de la réunion du CSE qui doit statuer sur cette question :

« Point X de l'ordre du jour – Désignation et vote de l'expert-comptable chargé d'assister le CSE en vue de la consultation sur **la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**, conformément aux articles L.2312-26 et L.2315-91 du Code du Travail. »

Phase 2 : la désignation de l'expert

Au cours de sa séance plénière, le CSE délibère et vote sur l'opportunité de recourir à un expert ainsi que sur le choix du cabinet.

Ces délibérations donnent lieu **pour chaque désignation** à deux résolutions qui doivent figurer dans le procès-verbal de la réunion du CSE :

« Conformément à l'article L.2315-91 du Code du Travail, le CSE décide de se faire assister d'un expert-comptable en vue de la consultation annuelle prévue à l'article L.2312-26 du Code du Travail qui porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit. »

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix.

« Conformément à l'article L.2315-91 du Code du Travail, le CSE désigne le cabinet Callentis Expertise pour l'assister en vue de la consultation annuelle prévue à l'article L.2312-26 du Code du Travail. »

Dans le cadre de cette mission, l'expert devra aborder plus particulièrement les points suivants :

- ...
- ...

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix.

Phase 3 : le lancement de la mission

Le secrétaire informe, au plus vite, le cabinet de ces désignations et lui envoie l'extrait du procès-verbal actant la désignation, car à compter de sa désignation, l'expert du CSE dispose d'un délai de 3 jours pour faire parvenir à l'employeur la liste des informations qu'il juge nécessaire à l'exécution de sa mission ;

Dès qu'il est informé, le cabinet adresse, pour chaque mission, deux courriers :

- Une lettre de mission au secrétaire du CSE qui précise le programme de travail, le contenu et le déroulement de la mission ainsi que son budget prévisionnel ;
- Une lettre au président du CSE l'informant des interlocuteurs qu'il souhaite rencontrer et des premiers documents nécessaires à la réalisation de la mission.

