



Point sur la réglementation



Direccte Nord - Pas-de-Calais Picardie

L'égalité professionnelle femmes/hommes



Historique de la réglementation égalité professionnelle

L'égalité entre les sexes un principe constitutionnel depuis 1946

« La loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes ».

Une réglementation qui évolue pas à pas

Depuis 1972, avec l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes inscrite dans le code du travail ...

...À aujourd'hui, par la loi sur l'égalité réelle d'Aout 2014 et celle sur le dialogue social et l'emploi d'Aout 2015.





Toutes les entreprises sont concernées

- ✓ Une interdiction de toutes discriminations en raison du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse.
- ✓ Interdiction des agissements sexistes
- ✓ Un principe fondamental: « à travail égal salaire égal »



Les entreprises concernées...

...par la négociation

- ✓ Toutes celles de 50 salariés-es et plus
- ✓ Avec des spécificités à partir de 300 salariés-es
- ✓ négociation au niveau de l'entreprise





1^{ER} JANVIER 2016 / 1^{ER} SEPTEMBRE 2019: DU CHANGEMENT POUR LES N.A.O ET DANS L'INFO/CONSULTATION DU C.E



Direccte Nord - Pas-de-Calais Picardie

Matinale égalité professionnelle

18 janvier 2018



1^{er} Janvier 2016: du changement pour les N.A.O et dans l'info/consultation du C.E (1)

2 thèmes de N.A.O

- « Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée »
- « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail »
- Par un accord majoritaire ,et si un accord ou un plan d'action est en place, ces négociations peuvent avoir lieu tous les 3 ans





1er Janvier 2016: du changement pour les N.A.O et dans l'info/consultation du C.E (2)

2 thèmes de N.A.O liés:

la négociation sur la rémunération doit porter sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, si pas d'accord



1er Janvier 2016: du changement pour les N.A.O et dans l'info/consultation du C.E (3)

3 consultations annuelles du C.E dont:

« Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et l'emploi »

↳ comprenant l'égalité professionnelle



Changements issus de la loi du 8 Aout 2016 dite « loi travail »

- Obligation de passer par un accord majoritaire
- OU procédure de consultation des salariés-es du L2232-12

**A COMPTER DU 1^{er}
Septembre 2019**





CONTENU DE LA NÉGOCIATION ET LIEN AVEC LE C.E



Direccte Nord - Pas-de-Calais Picardie

Matinale égalité professionnelle

18 janvier 2018



Contenu de la négociation et lien avec le C.E (1)

4
domaines
si + de
300
salariés-
es

3
domaines
si – de
300
salariés-
es

- Les domaines possible de négociation:
- embauche
- formation
- Promotion professionnelle
- Qualification
- classification
- Condition de travail
- sécurité et santé au travail
- **Rémunération effective ! !** Domaine obligatoire
- Articulation activité professionnelle et vie personnelle



Contenu de la négociation et lien avec le C.E (2)

Basée sur:

- Diagnostic et analyse de la situation F/H par catégorie
- une analyse des écarts de salaire et du déroulement de carrière



Informations issues de la BDES servant pour la consultation « politique sociale »



Contenu de la négociation et lien avec le C.E (3)

Elle fixe

Des objectifs et mesures pour atteindre l'égalité professionnelle sur les domaines précédents.

Elle élabore

- Des objectifs de progression
- Des actions en découlant
- des indicateurs chiffrés

Comprend obligatoirement la rémunération effective





DANS QUEL CAS UN PLAN D'ACTION? ET QUEL CONTENU?



Direccte Nord - Pas-de-Calais Picardie

Matinale égalité professionnelle

18 janvier 2018



Dans quel cas un plan d'action? ...

- Absence de syndicats représentatifs dans l'entreprise
- Impossibilité d'arriver à un accord
Pour les entreprises >300 un PV de désaccord est obligatoirement joint.



... Et quel contenu?

- ✓ Evaluation des objectifs et mesures antérieures

- ✓ Comme l'accord, articulation objectifs > actions > indicateurs chiffrés

- ✓ Construit sur:
 - critères clairs précis opérationnels
 - Objectifs de progression/année
 - Définition d'actions quantitatives et qualitatives pour ces objectifs
 - Évaluation du coût des actions



Dépôt et publicité de l'accord ou du plan d'action

- Déposé à l'unité départementale de la Directe
- Synthèse du P.A affiché dans l'entreprise et publié sur son site internet*.
- Fourni au C.E pour la consultation annuelle « politique sociale de l'entreprise »



LA PÉNALITÉ

POUR ABSENCE OU INSUFFISANCE DE L'ACCORD OU DU PLAN



Direccte Nord - Pas-de-Calais Picardie

Matinale égalité professionnelle

18 janvier 2018



La pénalité

Survient après une mise en demeure laissant 6 mois de délais

Maximum 1% du total des rémunérations et gains par mois non couverts

Ou

2x plafond mensuel de la sécurité sociale/salarié





Panorama de situation et objectif

- environ 2000 entreprises assujetties
- Taux de couverture en NPDC de 30%
- Un taux de couverture inversement proportionnel à la taille de l'entreprise



LE RESCRIPT ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Direccte Nord - Pas-de-Calais Picardie

Le titre du diaporama

18 janvier 2018



Le rescrit égalité professionnelle

- Permet à l'entreprise d'avoir une réponse de l'administration sur la conformité ou non de son accord/P.A égalité professionnelle
- L'avis lie l'administration jusqu'au terme de la 1^{er} année suivant la conclusion de l'accord ou le dépôt du plan
- Durant cette période pas de pénalité possible si accord/P.A conforme

Contrôle
engagé
sur ce
thème
=
Pas de
rescrit

