

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons aux **négociations sur l'égalité professionnelle**. En vous souhaitant une bonne lecture.

Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et [abonnez-vous](#) pour recevoir chaque mois la Newsletter.

## ACTUALITÉ



Lutter en faveur de l'égalité professionnelle, c'est viser à garantir un traitement égal entre les femmes et les hommes. Dans le monde de l'entreprise, cela passe par un accès identique à la formation, à l'emploi, à la mobilité, à la promotion interne, au salaire... Cet objectif amène à la naissance de nombreuses lois, le Code du travail prévoit en effet tout une succession de mesures pour garantir son effectivité.

Le 24 décembre 2021, est entré en vigueur la [Loi dite Rixain](#)[1], qui s'inscrit dans la volonté de renforcer la représentation des femmes sur les postes importants dans l'entreprise. Pour ce faire, cette loi met en place plusieurs mesures, dont certaines ont été précisées par un [décret du 25 février 2022](#)[2] et un [décret du 26 avril 2022](#)[3].

### Article 1 de la Loi Rixain, applicable à compter du **26 décembre 2022**

Il n'est plus possible pour les entreprises de verser le salaire d'un salarié sur un compte autre que le sien. Ce versement ne peut plus avoir lieu sur le compte d'un tiers (en pratique le mari ou compagnon), mais uniquement sur un compte dont le salarié est titulaire ou cotitulaire[4].

### Article 5 de la Loi Rixain, applicable **immédiatement**

L'accord collectif, ou à défaut la charte élaborée par l'employeur, qui met en place le télétravail dans l'entreprise, doit nécessairement préciser les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail[5].

### Article 13 de la Loi Rixain, applicable à compter du **1er septembre 2022**

Si le score de l'index obtenu est inférieur à 85 points, l'employeur doit fixer et publier sur le site internet de l'entreprise (à défaut, porter à la connaissance des salariés) les objectifs de progression pour chaque indicateur n'ayant pas eu la note maximale. Les mesures de correction prises dans les entreprises ayant eu une note inférieure à 75 points sont publiées dans les mêmes conditions [6].

### Article 14 de la Loi Rixain et articles 1 et 2 de son décret d'application, partiellement applicables **immédiatement**

Les entreprises qui emploient au moins 1000 salariés pour le 3ème exercice consécutif doivent désormais calculer et publier chaque année sur leur site internet (au plus tard le 1er mars) leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes. Pour la première année d'application, les entreprises ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour mettre en oeuvre cette obligation[7].

Les entreprises devront atteindre un taux de 30% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes à partir du 1er mars 2026. Cet objectif sera fixé à 40% à partir du 1er mars 2029, les entreprises disposeront alors d'un délai de 2 ans pour se mettre en conformité sous peine de pénalités financières. Pour en savoir plus, se reporter au [Question/Réponse du Ministère du travail](#).

Cette obligation diffère et s'inspire de celle posée par la [Loi dite Copé-Zimmermann en 2011](#)[8], qui impose un quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance. Le bilan dressé l'an passé à l'occasion des 10 ans de la loi est positif : la féminisation de ces conseils a plus que triplé en 10 ans pour atteindre près de 50% aujourd'hui.

[1] [Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021](#) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

[2] [Décret n° 2022-243 du 25 février 2022](#) relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise [...]

[3] [Décret n° 2022-680 du 26 avril 2022](#) relatif aux mesures visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

[4] Article [L.3241-1](#) du Code du travail

[5] Article [L.1222-9](#) du Code du travail

[6] Articles [L.1142-9-1](#) et [D.1142-6-1](#) du Code du travail

[7] Articles [L.1142-11](#), [D.1142-16](#) et [D.1142-19](#) du Code du travail

[8] [Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011](#) relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

## PRÉSENTATION



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'une des thématiques de négociation obligatoire en entreprise. A ce titre, elle doit chaque année faire l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux dans les entreprises dotées d'au moins une section syndicale (à moins qu'un accord de méthode ne prévoit une périodicité supérieure)[1]. En pratique, cette négociation a souvent lieu en même temps que celle sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)[2].

Pour en savoir plus sur la négociation sur ce thème, se reporter à la [Fiche du Ministère du Travail](#), au [Guide de la DREETS du Grand-Est](#) et aux [10 Questions/Réponses de l'ANACT](#).

La particularité de l'égalité professionnelle est qu'en l'absence d'accord à l'issue de la tenue de cette négociation, l'employeur devra élaborer un plan d'action[3]. Par ailleurs, **toutes les entreprises d'au moins 50 salariés**, quelle que soit la présence syndicale, doivent être couvertes par un texte (un accord ou à défaut un plan d'action) sur l'égalité professionnelle, sous peine de s'exposer à une pénalité[4].

L'élaboration de ce texte doit partir d'un diagnostic, comprenant des données objectives et fiables permettant de mettre en avant les écarts entre les femmes et les hommes qui peuvent exister dans l'entreprise. Pour établir ce diagnostic, il est conseillé de s'appuyer sur les données figurant dans :

### Sa base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)[5]

- Le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise 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 la vie personnelle et familiale ;
- L'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- L'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
- La part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

### Son dernier index égalité femmes-hommes[6]

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Entreprises de plus de 250 salariés : L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- Entreprises de plus de 250 salariés : L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.
- Entreprises de 50 à 250 salariés : (fusion des 2 indicateurs précédents) ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations ;

Ces données vont permettre de dresser un état des lieux des écarts et des domaines concernés. Les axes d'amélioration envisagés dans l'accord ou le plan d'action devront partir des besoins de l'entreprise, besoins mis en évidence par ces données. Exemple : si dans son index, l'entreprise obtient un faible score en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire si des écarts importants sont mis en évidence, il sera pertinent que l'accord ou le plan d'action reparte des écarts constatés et prévoit de les corriger avec des mesures précises.

[1] Pour en savoir plus sur les négociations obligatoires en entreprise : [Newsletter n°16](#) et [Articles L.2242-1 et suivants](#) du Code du travail

[2] Pour en savoir plus sur la QVCT : [Newsletter n°21](#)

[3] [Article L.2242-3](#) du Code du travail

[4] [Article L.2242-8](#) du Code du travail

[5] Pour en savoir plus sur le contenu de la BDES en lien avec l'égalité professionnelle : [Article L.2312-36](#) du Code du travail

[6] [Articles L.1142-8, D.1142-2](#) et [L.1142-2-1](#) du Code du travail

## FOCUS SUR DES ACCORDS DE LA RÉGION



Affirmer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en droit ne suffit pas. Ce principe a été posé il y a maintenant bien des années, pourtant des écarts persistent. Il est donc essentiel pour les entreprises de se saisir de cette thématique et de venir garantir cette égalité dans les faits, avec des mesures pertinentes et adaptées. Rappeler l'ensemble des règles légales n'est en ce sens pas suffisant ; ce qui est attendu des entreprises, c'est l'opérationnalité des actions.

Ainsi, un accord dont la seule mesure en matière d'accès à l'emploi est de "recourir systématiquement à la mention H/F" apparaît insuffisant. Cet exemple est tiré d'une entreprise de 290 salariés opérant dans le Cher (18) dans le domaine de l'action sociale sans hébergement, qui a conclu un accord sur l'égalité professionnelle en décembre 2021 avec des délégués syndicaux de la CFDT, de la CFE-CGC et de FO.

### Un accord pertinent est un accord qui :

1. Dresse un constat de l'état de prise en compte de cette thématique dans l'entreprise ;
2. Se fixe des objectifs de progression concordants avec les informations et les éventuels écarts relevés ;
3. Détermine des moyens d'action clairs et précis pour y parvenir ;
4. Définit des indicateurs chiffrés permettant un suivi des objectifs et des actions mises en oeuvre pour y parvenir.



A charge pour l'accord de l'année suivante de partir de ces résultats (atteints ou pas) pour dresser de nouveaux objectifs. Voici quelques accords construits autour de cette idée :

**Accord** de décembre 2019 conclu avec des membres du CSE, dans une entreprise de 260 salariés du Cher (18), spécialisée dans la production de boissons rafraîchissantes

L'entreprise part du constat selon lequel les classifications et les échelons tels que prévus dans leur convention collective ne correspondent plus à la réalité des emplois, aboutissant en pratique à ce que des emplois dits "supports" occupés par des femmes soient insuffisamment pris en compte.

L'objectif posé est alors celui d'intégrer pleinement le principe d'égalité professionnelle et de mixité des emplois ainsi que de corriger les critères susceptibles d'induire des discriminations à raison du sexe. Les actions mises en oeuvre à cette fin sont élaborées et couplées à des indicateurs chiffrés :

- **Action** : Revoir la grille de classification pour détecter une possible sous-évaluation des emplois féminins ou masculins liées à des représentations stéréotypées des compétences ;
  - **Indicateur** : 100% des niveaux et des échelons revus pour la fin du 1er trimestre de l'année prochaine.
- **Action** : Revoir l'ensemble des fiches de postes afin d'uniformiser et d'homogénéiser leur forme et leur contenu ;
  - **Indicateur** : 100% des descriptions et intitulés d'emplois féminisés et masculinisés.

**Accord** conclu en décembre 2021 avec des délégués syndicaux de la CGT, la CFE-CGC, l'UNSA et FO, dans une entreprise de 470 salariés du Loiret (45), spécialisée dans le façonnage et la transformation du verre plat

Le constat ici est la difficulté de recruter sur certains métiers. L'objectif de l'entreprise est alors d'éviter les biais lors des recrutements et d'aboutir à une meilleure représentation des femmes sur certains métiers. Les actions mises en oeuvre et les indicateurs chiffrés sont les suivants :

- **Action** : Si seules des candidatures d'un sexe sont retenues, une réévaluation des candidatures du sexe opposé sera faite par le service RH ;
  - **Indicateur** : Nombre de fois où le service RH a dû effectuer un nouvel examen des candidatures pendant la durée de l'accord.
- **Action** : Former aux stéréotypes et aux biais de recrutement tous les managers susceptibles de mener un recrutement et l'équipe RH ;
  - **Indicateur** : Nombre de managers recruteurs formés pendant la durée de l'accord.
- **Action** : Mener des actions de sensibilisation dans des établissements scolaires afin d'attirer des profils du sexe sous-représenté sur certains métiers, avec un minimum d'une par an ;
  - **Indicateur** : Nombre d'actions de sensibilisation menée par la société pendant la durée de l'accord.

## QUESTIONS RH



### Quel lien l'index sur l'égalité professionnelle doit-il entretenir avec les négociations sur ce thème ?

Pour rappel, l'index est une note sur 100 points, calculée chaque année sur la base de 4 ou 5 critères selon l'effectif de l'entreprise, qui permet de mesurer et de suivre dans le temps les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'une entreprise[1].

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque cet index est inférieur à 75 points, la négociation sur l'égalité professionnelle doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation (annuelle ou pluriannuelle) de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE[2]. De plus, lorsque le score est inférieur à 85 points, l'employeur doit fixer et publier sur le site internet de l'entreprise (à défaut, porter à la connaissance des salariés) les objectifs de progression pour chaque indicateur n'ayant pas eu la note maximale.

Au-delà de cette obligation légale, la négociation de mesures de rattrapage semble être un canal pertinent à plusieurs titres. Elle permet de coconstruire une démarche avec l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise suite à un score insuffisant de l'index. Il leur revient alors d'échanger sur les points de l'index pour lesquels on observe des carences et de s'atteler à mettre en place des mesures efficaces pour corriger cela et s'inscrire dans un processus durable de garantie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

[1] Pour en savoir plus sur l'index égalité professionnelle : [Fiche du Ministère du Travail](#), [Newsletter n°6](#) et [Newsletter n°14](#)

[2] Articles [L.1142-9](#) et [D.1142-6](#) du Code du travail

### Qu'est-ce qu'un plan d'action et comment l'élaborer ?

Pour rappel, en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle, l'employeur a l'obligation d'établir un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises :

- Dotées d'une ou plusieurs sections syndicales, quel que soit l'effectif ;
- D'au moins 50 salariés, quelle que soit la présence syndicale.



Avec ce document, l'employeur s'engage à :

- Evaluer les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée ;
- Déterminer, sur la base de critères clairs, précis et opérationnels, les objectifs de progression prévus pour l'année à venir ;
- Définir les actions qualitatives et quantitatives permettant d'atteindre ces objectifs ;
- Evaluer le coût de ces actions ;
- Déposer le plan d'action sur la plateforme [Téléaccords](#) [1] et le mettre à disposition du CSE[2].

Les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés et porter sur au moins 3 ou 4 domaines selon l'effectif de l'entreprise[3].

A noter qu'en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle, la négociation sur les salaires effectifs devra également porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes[4].

[1] Articles [L.1142-8](#), [D.1142-2](#) et [L.1142-2-1](#) du Code du travail

[2] Article [D.1142-5](#) du Code du travail

[3] Article [R.2242-2](#) du Code du travail

[4] Article [L.2242-3](#) du Code du travail

### Quel est le rôle des instances représentatives du personnel en matière d'égalité professionnelle ?

**Les délégués syndicaux :** S'ils existent, les délégués syndicaux sont les seuls compétents dans l'entreprise pour négocier les accords sur l'égalité professionnelle. Ils sont également compétents pour négocier avec l'employeur sur les mesures de correction lorsque l'index est inférieur à 75 et sur les objectifs de progression lorsqu'il est inférieur à 85[1].

**Le CSE :** En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, l'employeur peut négocier sur l'égalité professionnelle avec le CSE. En cas d'échec des négociations (avec les délégués syndicaux), il doit être consulté sur le plan d'action élaboré par l'employeur[3]. Doivent être mis à sa disposition : les résultats pour chaque indicateur de l'index[4], les mesures de correction en cas de score inférieur à 75, les objectifs de progression en cas de score inférieur à 85 et les modalités de publication de ces mesures et objectifs. Enfin, le cas échéant, il doit être informé sur les raisons expliquant l'impossibilité de calculer un indicateur[5].

[1] Articles [L.1142-9](#) et [L.1142-9-1](#) du Code du travail

[2] Article [L.1142-9](#) du Code du travail

[3] Article [D.1142-5](#) du Code du travail

[4] Article [D.1142-6-2](#) du Code du travail

## QUELQUES CHIFFRES SUR DES ACCORDS SIGNÉS EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

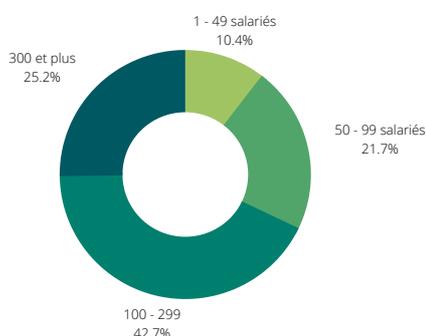


Certaines entreprises de la région sont couvertes par un accord négocié dans le groupe ou par le siège situé hors de la région (donc non comptabilisées dans les données suivantes).

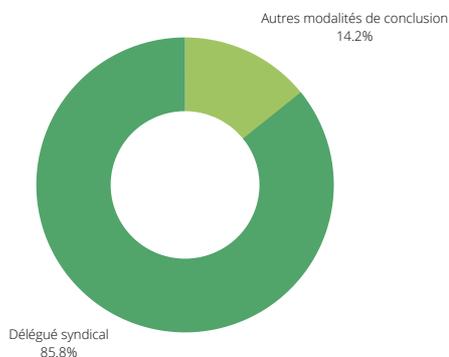
Entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2021, 602 accords sur l'égalité professionnelle ont été conclus en région Centre-Val de Loire, soit 6% du nombre total d'accords. Au niveau national sur cette même période, 20 433 accords sur l'égalité professionnelle ont été conclus, soit 6,66% du nombre total d'accords.

Sur cette même période, nous recensons 292 plans d'action. (Sources : DGT - base D@ccord NG - données 2021 provisoires)

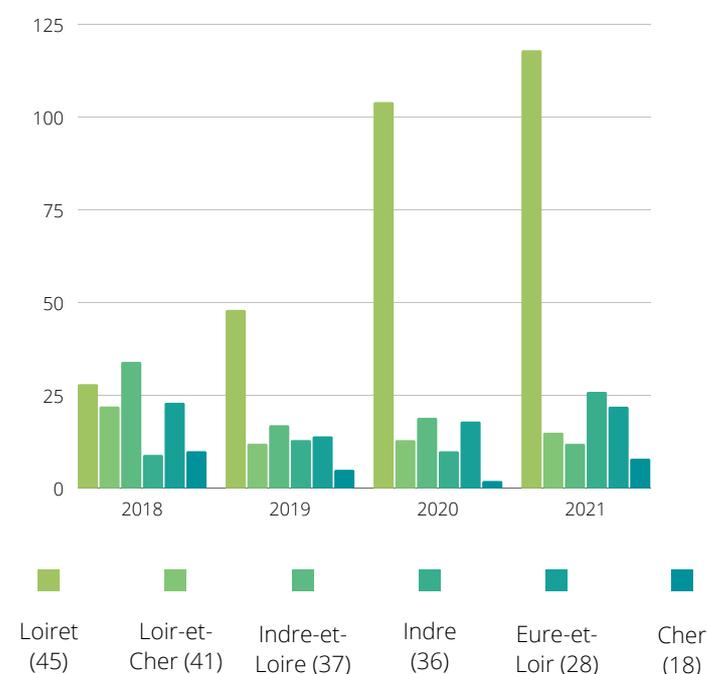
### Tailles des entreprises :



### Signataires des accords :



### Évolution du nombre d'accords sur l'égalité professionnelle par département, du 01/01/2018 au 31/12/2021 :



## INFORMATIONS


**Le DU Dialogue social** : ce diplôme a pour objectif de former les acteurs de l'entreprise au dialogue social, à ses enjeux, à son cadre juridique et aux stratégies de négociation. Il est destiné aux partenaires sociaux en entreprise (chef d'entreprise, DRH, DS, membre du CSE...). La première session est sur le point de se terminer, les candidatures pour la seconde session, qui devrait débiter en janvier 2023, seront bientôt ouvertes (contact : [sefco@univ-orleans.fr](mailto:sefco@univ-orleans.fr)).




**Le Forum Santé au travail** : le 16 septembre se déroulera ce forum à destination des employeurs, membres du CSE, responsables HSE, professionnels de la prévention des risques, étudiants. Les ateliers, tables rondes et conférences vous permettront de :

- Mieux appréhender les récentes évolutions du cadre réglementaire de la Loi santé au travail (Loi du 2 août 2021) ;
- Découvrir les bonnes pratiques de prévention et des démarches de prévention innovantes déployées en entreprise ;
- Dialoguer avec les organismes préventeurs régionaux qui accompagnent au quotidien les entreprises dans la promotion de la santé et de la sécurité au travail.