LES MOYENS DU CSE DÉDIÉS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS

DANS QUELLES ENTREPRISES PEUT-ON METTRE EN PLACE UNE COMMISSION DU CSE DÉDIÉE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'INFORMATION/CONSULTATION DU CSE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

DANS QUEL CAS LE CSE PEUT-IL RECOURIR À UN EXPERT HABILITÉ DANS LE DOMAINE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.

AVANT-PROPOS

La présente fiche a pour but de présenter les moyens dédiés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui sont à disposition des élus du CSE, tels qu'ils sont issus de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. Cette ordonnance a créé le comité social et économique (CSE), qui se substitue aux anciennes institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégation unique du personnel).

Ainsi, sont développées dans cette fiche :

- les règles sur la mise en place des commissions du CSE dédiées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les règles relatives à l'information/consultation du CSE dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les règles relatives au recours du CSE à un expert habilité en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les ordonnances laissent une grande place à la négociation collective pour mettre en place et faire vivre le CSE. Si vous vous interrogez sur le type d'accord à négocier, nous avons créé une fiche dédiée « La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ? » pour vous aider à vous y retrouver.

DANS QUELLES ENTREPRISES PEUT-ON METTRE EN PLACE UNE COMMISSION DU CSE DÉDIÉE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Les nouvelles dispositions applicables ont un impact considérable sur les modalités de mise en place des commissions au sein du CSE. La priorité est laissée à l'accord d'entreprise, autorisant ainsi une mise en place « à la carte » des commissions.

Mes notes

1. Articles L. 2315-45 et L. 2232-12 du Code du travail.

POSSIBILITÉ DE METTRE EN PLACE PAR ACCORD D'ENTREPRISE UNE COMMISSION DÉDIÉE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE[1]

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord d'entreprise majoritaire, qui n'est pas susceptible de référendum, peut prévoir de créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

Ce sont les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et l'employeur qui décident du nombre et des attributions de ces commissions, lesquelles peuvent respectivement porter sur diverses thématiques telles que les activités sociales et culturelles, ou encore la prévoyance.

Aujourd'hui, la création des commissions ne relève pas de l'initiative du CSE (comme cela pouvait être le cas pour le CE) : seule la conclusion d'un accord d'entreprise majoritaire est nécessaire !

À défaut d'accord collectif mettant en place une ou plusieurs commissions, des dispositions supplétives fixent les règles applicables.

RÉFLEXE MILITANT

Dans le cas où un accord collectif serait conclu en vue de mettre en place des commissions au sein du CSE, nous vous recommandons de prévoir dans l'accord la mise en place d'une commission dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

EN L'ABSENCE D'ACCORD D'ENTREPRISE, MISE EN PLACE OBLIGATOIRE D'UNE COMMISSION DÉDIÉE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE UNIQUEMENT DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIÉS[2]

Dans les entreprises entre 50 et 300 salariés, à défaut d'accord d'entreprise, aucune commission ne peut être mise en place au sein du CSE.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce sont les anciennes commissions obligatoires du comité d'entreprise qui doivent être mises en place, parmi lesquelles nous retrouvons la commission dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette commission dédiée à l'égalité professionnelle a pour mission de préparer les délibérations du CSE relatives à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

2. Article L. 2315-56 du Code du travail.

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'INFORMATION CONSULTATION DU CSE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

ATTENTION

La périodicité n'est plus nécessairement annuelle pour ces trois blocs. Elle le reste seulement à défaut d'accord.

LA PÉRIODICITÉ ET LE CONTENU DE L'INFORMATION/CONSULTATION[3]

Le CSE est obligatoirement consulté sur **trois blocs** :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi : **nous retrouvons dans ce bloc la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Toutefois, pour ces trois blocs de consultation, un accord d'entreprise conclu avec une majorité absolue (sans référendum) ou, en l'absence de DS dans l'entreprise, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, peut définir :

- le contenu de chacun des blocs ;
- la périodicité des blocs de consultation, dans la limite de trois ans ;
- les modalités de consultation ;
- la liste et le contenu des informations nécessaires aux consultations ;
- les niveaux de consultation et le cas échéant leur articulation.

Par ce même accord, il est possible de regrouper tout ou partie des thèmes de consultation afin que le CSE formule un avis unique.

L'INFORMATION/CONSULTATION DU CSE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE L'INDEX RELATIF AUX ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES[4]

3. Articles L. 2312-17, L. 2312-19, L. 2312-26 du Code du travail.
4. La loi « liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 et l'instruction du 25 janvier 2019 ont introduit de nouvelles dispositions dans le Code du travail en matière d'égalité salariale : art. L. 1142-7 et suivants du Code du travail.

Dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur a l'obligation de publier chaque année la note globale obtenue au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces indicateurs constituent ce que l'on appelle « l'index de l'égalité femmes-hommes » (si vous souhaitez en savoir plus sur la mesure de l'égalité salariale, reportez-vous à la fiche pratique dédiée, disponible sur l'intranet de la CFE-CGC).

Parmi ces indicateurs, le plus important fait directement référence « aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ». Sa mise en œuvre nécessite pour l'employeur de répartir les salariés dans des catégories de postes équivalents.

Cette répartition peut se faire, soit en utilisant les catégories socioprofessionnelles (CSP), soit par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. Dans ce dernier cas, l'employeur doit impérativement consulter le CSE. En revanche, la consultation du CSE n'est pas obligatoire dans le cas d'une répartition des salariés par CSP ou si l'employeur choisit de regrouper entre elles une des 4 CSP existantes.

(Pour en savoir sur la procédure d'information/consultation du CSE, reportez-vous à la fiche pratique dédiée n° 14).

RÉFLEXE MILITANT

Dans le cas où un accord d'entreprise serait conclu sur la liste et le contenu des informations nécessaires à la consultation du CSE, nous vous recommandons de reprendre au minimum ces dispositions légales supplétives.

LES MOYENS D'INFORMATION/ CONSULTATION DU CSE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les informations que l'employeur doit fournir au CSE lors de la consultation[5]

En vue de la consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE une liste d'informations spécifiques. Cette liste d'informations doit être intégrée dans la BDES.

En vue de cette consultation, et concernant en particulier la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les membres du CSE doivent pouvoir disposer :

- des informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ;
- de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation ou, en l'absence d'accord, du plan d'action.

5. Article L. 2312-26, II, 2° du Code du travail.

Les informations contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES)[6]

La BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Ces informations comprennent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cela inclut les indicateurs de l'index relatifs aux écarts de rémunération ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces informations doivent nécessairement être accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension. Dans le cas où certains indicateurs de l'index n'ont pas pu être calculés, l'employeur doit en indiquer les raisons.

La BDES doit comporter au moins les thèmes suivants :

1. l'investissement social ;
2. l'investissement matériel et immatériel ;
3. l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
4. les fonds propres ;
5. l'endettement ;
6. l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
7. les activités sociales et culturelles ;
8. la rémunération des financeurs ;
9. les flux financiers à destination de l'entreprise.

Un accord d'entreprise conclu avec une majorité absolue d'engagement (sans référendum), ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :

- l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES (dans le respect des thèmes obligatoires) ;
- les modalités de fonctionnement de la BDES, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

En l'absence d'accord, **dans les entreprises de moins de 300 salariés**, la BDES comporte, pour la thématique de l'égalité professionnelle, les informations suivantes :

6. Art. L. 2312-18 du Code du travail ; Art. L. 2312-21 du Code du travail ; Art. R. 2313-7, R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail ; Art. D. 1142-5 du Code du travail.

1. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

A - Analyse des données chiffrées

Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de 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 santé

et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

B - Stratégie d'action

À partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées au A, la stratégie comprend les éléments suivants :

- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ; bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente ; évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus ; explications sur les actions prévues non réalisées ;
- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés ; définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2 ; évaluation de leur coût ; échéancier des mesures prévues.

En l'absence d'accord, **dans les entreprises d'au moins 300 salariés**, la BDES comporte, pour la thématique de l'égalité professionnelle, les informations suivantes :

1. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

A - Conditions générales d'emploi

a) Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD).

Mes notes

b) Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.

c) Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

d) Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

e) Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
- répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique.

B - Rémunérations et déroulement de carrière

a) Promotion

Données chiffrées par sexe :

- nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre deux promotions.

b) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ;
- ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique.

b) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- âge moyen par catégorie professionnelle ;
- âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique.

Mes notes

d) Rémunérations

Données chiffrées par sexe :

- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

C - Formation

Données chiffrées par sexe, répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

D - Conditions de travail, santé et sécurité au travail

Données générales par sexe : répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

Données chiffrées par sexe, accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles :

- nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ;
- nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ;
- répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17 ;
- nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ;
- nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ; maladies : nombre d'arrêts de travail ; nombre de journées d'absence ;
- maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3°(e) l'article R. 4624-22 : nombre d'arrêts de travail ; nombre de journées d'absence.

II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

A - Congés

a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.

b) Données chiffrées par catégorie professionnelle

Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

B - Organisation du temps de travail dans l'entreprise
a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
c) Services de proximité : participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.
Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant : a) les ouvriers, les employés, techniciens, agents de maîtrise et les cadres ; b) ou les catégories d'emplois définies par la classification ; c) ou toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise. Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison, dont celui mentionné au ci-dessus.
III. Stratégie d'action
À partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants : • mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ; bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente ; évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus ; explications sur les actions prévues non réalisées ; • objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés ; définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2 ; évaluation de leur coût ; échéancier des mesures prévues.

RÉFLEXE MILITANT

Dans le cas où un accord d'entreprise serait conclu sur le contenu de la BDES, nous vous recommandons de reprendre au minimum ces dispositions légales supplétives concernant la thématique de l'égalité professionnelle.

DANS QUEL CAS LE CSE PEUT-IL RECOURIR À UN EXPERT HABILITÉ DANS LE DOMAINE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE[7] ?

Le CSE peut solliciter le recours à un expert habilité, en vue de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Cela montre encore l'implication du CSE dans le domaine de l'égalité professionnelle, puisqu'il peut, en sollicitant le recours à une expertise, favoriser la négociation sur l'égalité professionnelle.

En faisant appel à un expert, celui-ci va apporter aux organisations syndicales en charge des négociations toutes les analyses utiles dans le cadre de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La désignation de l'expert doit être faite en un temps utile à la négociation. Cette expertise peut tout à fait être ordonnée quand bien même la négociation a commencé à être engagée.

En revanche, cette expertise ne peut être étendue à d'autres champs de la négociation, comme par exemple la qualité de vie au travail (Cass. Soc., 14 avril 2021, n° 19-23589).

L'expertise est cofinancée lorsque l'employeur a renseigné des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle dans la BDES. S'il n'a renseigné aucun indicateur, l'expertise sera intégralement à la charge de l'employeur.

En revanche, même s'il a renseigné des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle dans la BDES, ce sera à l'employeur de prendre en charge intégralement le financement de cette expertise dans les deux cas suivants :

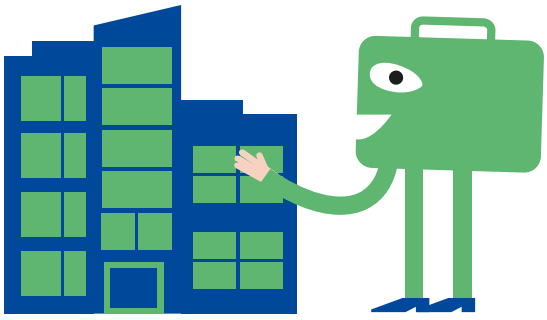
- le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise ;
- le budget de fonctionnement n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget ASC au cours des trois années précédentes.

ATTENTION

L'article L. 2315-95, qui prévoit le recours à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés, n'a pas été abrogé.

Or cette même expertise est reprise à l'article L. 2315-94 modifié au titre de l'expert habilité.

Il nous semble qu'il s'agit d'un oubli que le législateur devrait régulariser.



7. Articles L. 2315-80, L. 2315-94 du Code du travail.

Mes notes