

# EGALITE PROFESSIONNELLE

Juridiquement les femmes et les hommes ont les mêmes droits et devoirs. Mais ce principe est notoirement non respecté. Au point que le gouvernement a édicté une loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006 qui complète les lois des 22 décembre 1972, 13 juillet 1983, 9 mai 2001.

Une circulaire ministérielle du 19 avril 2007 concerne son application dans les branches professionnelles et dans les entreprises.

Certaines dispositions de la loi créent des obligations notamment en matière d'embauche, de licenciement et du renforcement des sanctions des discriminations en raison de l'état de grossesse. Au delà des seuls salariés, la loi protège également les candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation dans l'entreprise.

Cette loi dispose que les entreprises sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des NAO (négociations annuelles obligatoires).

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structures qui concourent aux écarts de rémunération.

La loi ouvre des aides financières en faveur des entreprises où sera négociée l'égalité professionnelle. Il est à noter qu'elle introduit le temps partiel dans les négociations collectives et tend à assurer une prise en compte dans les entreprises de

l'articulation des temps de vie professionnelle et des temps de vie personnelle.

**Lors de chaque NAO** la négociation doit être engagée par la partie patronale une fois par an.

Comme les autres thèmes de la NAO il y a une **obligation de négocier non de signer un accord**. Ce qui réduit a priori l'efficacité des dispositions de cette loi.

Le législateur a eu beau mettre l'accent sur le caractère sérieux et loyal que doivent revêtir les négociations, les résultats obtenus en NAO ne peuvent laisser que dubitatifs les délégués syndicaux FO.

Notons également que l'employeur peut appliquer d'une manière unilatérale des dispositions qui n'ont pas obtenu l'aval des organisations syndicales. Sa seule contrainte sera de remettre ce point à l'ordre du jour de la prochaine NAO... un an plus tard.

L'obligation de négocier porte :

- sur les écarts de rémunération au sens de l'article L.140-2 du code du travail.
- Les conditions d'accès à l'emploi ;
- Les conditions d'accès à la formation professionnelle ;
- Les conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
- Les conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel ;
- L'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Un autre thème de négociation peut être celui du rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption.

### Sommaire :

Pages 1 à 4 : Egalité professionnelle

28, rue des Petits Hôtels  
75010 PARIS

Site Internet : [www.fecfo.fr](http://www.fecfo.fr)  
[fecfo.commerce@wanadoo.fr](mailto:fecfo.commerce@wanadoo.fr)

Tél. : 01.48.01.91.32

Fax. : 01.48.01.91.98

Le périmètre retenu pour la négociation est celui de l'entreprise, toutefois elle peut être engagée par établissement ou par groupe d'établissements si aucune organisation syndicale représentative dans l'établissement ou le groupe d'établissement ne s'y oppose.

Le législateur a prévu des moyens pour mener à bien cette négociation.

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce document doit être soumis à l'**avis motivé du CE**. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles, de fixer les objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener et d'évaluer leur coût. Il présente également des explications sur les mesures précédemment envisagées mais non réalisées.

Il est important de bien motiver l'avis du CE car celui-ci accompagné du rapport précité est obligatoirement transmis à l'inspection du travail.

C'est également sur ce rapport que se basera la négociation sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le contenu de ce rapport diffère selon les effectifs des entreprises.

**Dans les entreprises d'au moins 300 salariés** il doit comprendre des indicateurs définis par décret qui s'articulent autour de 4 thèmes :

1. les conditions générales d'emploi ;
2. les rémunérations ;
3. la formation ;
4. les conditions de travail (L.432-3-1 et D.432-1 du code du travail).

Il comprend les données chiffrées par sexe réparties selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification et relatives aux éléments suivants s'agissant de la rémunération :

- l'éventail des rémunérations ;
- la rémunération mensuelle moyenne ;
- le nombre de femmes dans les 10 plus hauts salaires.

La liste de ces indicateurs doit également permettre de traiter la question de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale autour de trois axes :

- 1) les congés liés à l'exercice de la « parentalité » ;
- 2) l'organisation du temps de travail dans l'entreprise ;
- 3) les services de proximité développés par l'entreprise pour faciliter l'articulation des temps de vie.

**Dans les entreprises de moins de 300 salariés** le rapport de situation comparée est un rapport simplifié (L.434-4-2 et R.432-19). Toutefois il apparaît pertinent, compte tenu de l'obligation nouvelle, de fournir le même rapport que celui des entreprises de 300 salariés au moins, ne serait-ce que comme gage de bonne foi et de volonté réelle de négocier.

**Dans les entreprises d'au moins 200 salariés le CE doit constituer une commission de l'égalité professionnelle** chargée de préparer les délibérations du CE (L.434-7).

L'employeur doit également communiquer annuellement au CE, à défaut aux DP, **un bilan du travail à temps partiel** portant sur le nombre, le sexe, la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires à temps partiel pratiqués, les heures complémentaires et supplémentaires (sic) effectuées par les salariés à temps partiel.

Il doit également fournir des explications sur ses refus de passer des salariés à temps partiel à temps complet et vice versa (L.212-4-9).

Quels sont les indicateurs d'écarts de rémunération pertinents ?

- L'écart salarial moyen selon le sexe calculé à partir du ratio du salaire moyen ou médian des femmes et de celui des hommes calculé pour chaque coefficient hiérarchique, chaque niveau, chaque catégorie socioprofessionnelle, chaque type d'emploi ;
- La part des femmes dans chaque type d'emploi en essayant de déterminer les différentes formes d'inégalité :
  - les écarts salariaux pour un même emploi ;
  - l'enclavement des femmes dans les professions les moins bien rémunérées ;
  - le cantonnement des femmes dans les plus bas niveaux de qualification.

Certaines questions, que se posera la section FO, permettront de mieux évaluer les causes de discrimination :

- Le système de rémunération est-il discriminatoire en fonction du type de contrat ou du nombre d'heures de travail ?
- Les critères de classification des salariés sur l'échelle salariale sont-ils non sexistes ?
- Le système de rémunération permet-il de garantir en pratique l'égalité de rémunération ?
- Les augmentations salariales pour des emplois équivalents sont-elles égales ?
- Les hommes et les femmes bénéficient-ils des mêmes avantages en nature, primes et autres suppléments ?
- La rémunération est-elle accessible à tous, sans distinction basée sur le sexe ?
- L'accès à la formation est-il équilibré entre les femmes et les hommes ?
- La parentalité ne nuit-elle pas à l'accès à la formation ou à la promotion ?

Les délégués du personnel devront également veiller à l'application des articles L.122-45 et L.123-1. Ces deux articles réglementent l'embauche, les candidatures de stages ou à une période de formation dans l'entreprise. La protection contre la discrimination est renforcée. Les discriminations sont sanctionnées par le code pénal par des peines pouvant aller jusqu'à une amende de 45 000 € et 3 ans d'emprisonnement, ces sanctions s'appliquent aujourd'hui au cas de discrimination de l'état de grossesse.

Il y a également une obligation de mettre en œuvre un rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant les congés et de la moyenne des augmentations individuelles dont ont bénéficié les autres salariés de l'entreprise, de sa catégorie professionnelle, dès leur retour dans l'entreprise.

La détermination des salariés relevant de la même catégorie s'effectue à la date de départ en congé du salarié concerné.

La circulaire donne une définition des salariés de même catégorie : *ce sont les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métier est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent) ;*

*Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas eu au moins 2 personnes de même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socio professionnelle du salarié (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) ;*

*S'il n'y a pas au moins 2 salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.*

Le périmètre ne peut en aucun cas être celui d'une UES, d'un groupe ou de l'établissement.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont exclues de la base de calcul :

- les mesures de participation d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites ou d'options sur actions,
- les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie,
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, dimanche...),
- les primes exceptionnelles liées à la personne du salarié (événements familiaux, ancienneté, médaille du travail...).

Les salariés n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Cette mesure est applicable depuis l'entrée en vigueur de la loi soit le 25 mars 2006 (L.122-26).

Toutefois les accords conclus antérieurement ou non, peuvent prévoir un mécanisme de rattrapage salarial différent dès lors qu'ils sont au moins aussi favorables.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, la période de suspension du contrat de travail est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal si l'accouchement est intervenu six semaines avant la date prévue ET exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance.

## **LES AIDES**

Le gouvernement, connaissant le point faible des employeurs, tente encore une fois de les appâter avec des aides diverses que bien sûr les contribuables paieront.

Toutes les entreprises peuvent bénéficier des aides prévues à l'article L.322-7 ainsi que du crédit d'impôt famille.

Quelle que soit la taille des entreprises, dans le cadre du contrat pour l'égalité professionnelle, des aides sont octroyées (D.123-6 et suivants).

Dans le cadre du contrat pour la mixité des emplois, l'aide s'adresse aux entreprises de moins de 600 salariés. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'aide au remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption.

Comme nous le répétons régulièrement, FO ne signe que des accords dans le sens des intérêts des salariés. Un protocole de désaccord n'étant pas un accord nous ne devons pas être signataire.

Pour nous, un constat de désaccord est un échec à la négociation, soit parce que notre interlocuteur n'a pas répondu à nos revendications, soit que les propositions finales étaient inacceptables, soit par son refus de négocier.

Sur le sujet de l'égalité professionnelle et au regard des lois, si l'employeur ne met pas les moyens nécessaires pour y tendre, à nous d'alerter l'inspection du travail sur son comportement et de lui demander d'intervenir.

Cette action doit être conduite en parallèle avec les délégués du personnel qui doivent réclamer l'application de la règle " A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL".

L'action commune CE, DP, Syndicat " FO ", démontrera aux employeurs, notre détermination de voir aboutir ce dossier.

Les textes légaux ne sont pas une limite en soi. Nos revendications particulières doivent aller au-delà. Elles doivent s'appuyer sur nos résolutions.

Nous ne pouvons qu'être d'accord avec la défense de nos droits et le grand principe à travail égal, salaire égal. Mais pour autant, il n'est pas normal que nous autofinancions l'application de nos droits ou de nouveaux droits par des exonérations supportées soit par notre assurance maladie, soit, à cette occasion, par des aides de l'Etat supportées par nous-mêmes (contribuables), source importante des recettes.

### **Extraits de la résolution de la Conférence Nationale Professionnelle de la section fédérale du Commerce réunie du 16 au 19 octobre 2006 à Guitté**

#### **DISCRIMINATION**

La Conférence Nationale Professionnelle **CONDAMNE** :

- les discriminations sous toutes ses formes y compris la discrimination dite « positive »,
- la différence de traitement femmes/hommes en matière de rémunération, de formation, d'évolution de carrière, ...
- l'égalité des chances en opposition à l'égalité des droits à laquelle notre organisation est attachée,
- la répression dont sont encore victimes de nombreux syndicalistes.

La Conférence Nationale Professionnelle **INCITE** tous ses responsables syndicaux à faire appliquer la loi égalité femmes/hommes et à engager toutes les actions nécessaires pour qu'enfin ces pratiques d'une autre époque soient éradiquées, en appliquant en particulier le principe "à travail égal – salaire égal".

#### **FORMATION PROFESSIONNELLE**

La Conférence Nationale Professionnelle **APPELLE** les militants siégeant dans les comités d'entreprise à contrôler sérieusement l'élaboration du plan de formation, à formuler des propositions de formations qualifiantes susceptibles de faire évoluer le classement des salariés, donc leurs rémunérations et à émettre des avis motivés, et à suivre les conditions de formation de tous les stagiaires. De la même manière, elle demande le respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de qualité de formation attribuée en s'assurant que le financement soit proportionnel.

### **Extrait de la Résolution du Conseil National de la FEC des 7 et 8 février 2007 EGALITE PROFESSIONNELLE**

**Pour le Conseil national**, le principe "à travail égal, salaire égal" demeure intangible et l'action syndicale doit s'efforcer de rendre visible toutes les inégalités afin de mieux les combattre. Elle doit conduire les entreprises à favoriser le recrutement sans discrimination.