



ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE

Égalité femmes-hommes, j'agis dans mon entreprise

2025



Syndicat

cftc

Sommaire

Les obligations de l'employeur	3
Informer	3
S'interdire et interdire	3
Agir	4
Mon rôle en tant qu'acteur syndical en entreprise	6
Je suis membre d'une section syndicale CFTC : j'informe, je renseigne, je conseille et j'agis	7
En cas de non-respect par l'employeur de l'obligation d'égalité de traitement	7
En cas de non-respect par l'employeur du principe d'interdiction des discriminations	8
Je suis membre du CSE : je mobilise les moyens mis à ma disposition et fais respecter les obligations	9
Faire respecter les obligations qui incombent à l'employeur	9
Faire respecter le principe d'égalité de traitement	9
Faire respecter le principe d'interdiction des discriminations	10
Faire respecter les obligations d'information-consultation du CSE en matière d'égalité professionnelle	10
S'appuyer sur des experts	12
Focus : l'index de l'égalité professionnelle	13
Prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel ou les agissements sexistes	15
Je suis délégué syndical : je négocie pour atteindre l'égalité	16
Les informations à connaître avant de négocier	16
L'engagement de la négociation	17
Le contenu de l'accord	17
L'issue de la négociation	22

Les obligations de l'employeur

Informer

L'employeur doit :

- afficher (ou informer par tout moyen) les textes relatifs à l'égalité de rémunération et à l'interdiction des discriminations ainsi que les sanctions ;
- mettre à disposition des représentants du personnel et des DS les informations relatives à l'égalité professionnelle dans la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) ;
- publier chaque année sur le site internet de l'entreprise au plus tard le 1^{er} mars le résultat global obtenu par l'entreprise aux différents indicateurs d'écart salariaux femmes-hommes (index égalité professionnelle) ainsi que le résultat obtenu pour chaque indicateur de l'index ;
- publier, dans les entreprises de 1000 salariés et + (pour le 3^e exercice consécutif), chaque année le 1^{er} mars au plus tard, les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instance dirigeantes (comités de direction, exécutifs...), c'est-à-dire la proportion respective de femmes et d'hommes ;
- porter à la connaissance des salariés les textes qui punissent le harcèlement sexuel, les informer des actions en justice qui peuvent être menées contre leur auteur et mentionner les coordonnées des services compétents en matière de harcèlement sexuel (médecin du travail, inspection du travail, Défenseurs des droits).

Textes de référence : art. L. 1132-1, L. 3221-1 à 7, L. 1142-6, L. 1142-8, L. 1142-10, L. 1142-11, L. 2312-18, L. 2312-36, L. 1153-1 à 6 du Code du travail ; art 225-1 à 225-4 et 222-33 du Code pénal

S'interdire et interdire

L'employeur ne doit pas :

- discriminer en raison du sexe, à l'embauche et durant toute la relation de travail ;
- faire de différence entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
- discriminer en raison de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle ou de la situation de famille ;

Les obligations de l'employeur

- prendre en considération l'état de grossesse d'une salariée pour :
 - refuser son embauche,
 - résilier sa période d'essai,
 - prononcer une mutation d'emploi temporaire, sauf sur prescription médicale ;
- licencier une salariée pendant la période de congé de maternité, des congés payés pris immédiatement après et pendant les 10 semaines suivant la fin de ces périodes ;
- affecter une salariée enceinte à certains postes dangereux.

L'employeur doit :

- prévenir et faire cesser les faits de harcèlement sexuel et les agissements sexistes (tenir un document unique d'évaluation des risques professionnels), sensibiliser les salariés à la question du harcèlement sexuel et sexiste, proposer des formations en matière de santé et sécurité au travail ;
- entreprendre une enquête en cas d'accusation de harcèlement sexuel ou sexiste pour établir les faits et sanctionner l'auteur du harcèlement le cas échéant.

Textes de référence : art. L. 1132-1, L. 1132-3, L. 1142-1, L. 1142-2-1, L. 1225-1, L. 1225-4, L.1225-12, L. 1142-6, L. 1146-1, L. 1153-1 à 6 L. 2242-1, L. 2242-17, L. 2314-1 du Code du travail ; art. 222-33, 225-1 et 225-4 du Code pénal

Agir

L'employeur doit :

- protéger la santé physique et mentale et la sécurité des salarié(e)s ;
- assurer une égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- dans toutes les entreprises, avoir des objectifs en matière d'égalité femmes-hommes ;
- ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle (entreprises de 50 salariés et +) ;
- adopter unilatéralement un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en l'absence d'accord à ce sujet ;
- mesurer et supprimer les écarts de rémunération (entreprises de 50 salariés et +) ;
- respecter un objectif de parité au conseil d'administration et de surveillance des sociétés commerciales (proportion minimale de 40% du sexe le moins représenté) ;
- réévaluer le salaire de la salariée de retour de congé maternité ou d'adoption, compte tenu des augmentations générales dont les salariés de la même catégorie professionnelle ont bénéficié durant son congé ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
- mettre en place une commission de l'égalité professionnelle au sein du CSE (entreprises de 300 salariés et +).

Textes de référence : art. L. 1142-5, L. 1142-7, L. 1142-9, L. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-7 à 13, L. 2242-17, L. 1225-26, L. 2315-56, L. 3221-2 et 6, L. 4121-1 du Code du travail



De nouvelles obligations sous l'impulsion du droit européen

Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gouvernance de certaines sociétés

Par ordonnance du 15 février 2024, la France a transposé la directive européenne relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées, dite « directive Women on Boards » (WOB).

La France s'était déjà dotée de mesures relatives à la place des femmes dans les organes d'administration et de direction de certaines sociétés (loi Copé-Zimmermann et loi Rixain). Les conseils d'administration et de surveillance de sociétés, cotées ou non, de plus de 250 salariés et présentant un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros doivent comporter une proportion minimale de 40% pour le sexe le moins représenté.

Sous l'impulsion du droit européen, ce dispositif est renforcé.

Il avance notamment la date à laquelle le respect de l'obligation sera requis. Ainsi au 30/06/2026, les organes d'administration des sociétés cotées visées par la directive (les plus importantes) devront être composés en respectant un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes. Les entreprises devront communiquer à une autorité les mesures prises en vue de cette représentation équilibrée et à les publier sur leur site internet.

Par ailleurs, la règle d'équilibre intègre les administrateurs représentants des salariés, exclus jusqu'alors. Enfin, l'obligation est étendue aux sociétés commerciales dans lesquelles l'État détient des participations.

Transparence des rémunérations pour une meilleure égalité salariale femmes hommes

Les pouvoirs publics ont entamé les travaux de transposition d'une directive adoptée le 10 mai 2023 en vue de l'application de ces dispositions d'ici au 1^{er} juin 2026. Ce texte prévoit un **droit à la transparence des rémunérations avant et après l'embauche**. Cette obligation permettra également aux salariés d'avoir connaissance des écarts salariaux par sexe et catégorie de travailleurs accomplissant un travail de même valeur. Enfin, la directive instaure un droit à indemnisation pour tout travailleur ayant subi une discrimination salariale.

Directive : texte européen qui doit être transposé en droit français pour pouvoir être directement applicable.

Ordonnance : texte du Gouvernement français qui a valeur de loi et est applicable immédiatement.

Mon rôle en tant qu'acteur syndical en entreprise

La CFTC est un acteur indispensable de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle en entreprise.

Quelle que soit votre responsabilité syndicale en entreprise, vous avez le moyen d'agir pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Vous pouvez :

- agir pour libérer la parole sur les écarts salariaux injustifiés ;
- agir pour qu'existe une réelle politique d'égalité salariale dans l'entreprise ;
- agir pour qu'existe une véritable représentation paritaire au sein des cadres dirigeants et postes de direction au sein des entreprises > 1000, des organes de direction, aux élections du CSE et au sein de la représentation élue des salariés de certaines sociétés (administrateurs salariés) ;
- faire évoluer les grilles de classification à partir d'un travail d'analyse objective ;
- faire respecter le rattrapage salarial des salariées rentrant d'un congé de maternité ou d'adoption en cas d'augmentation de salaire éventuelle pendant leur absence ;
- agir pour revaloriser les emplois à prédominance féminine ;
- négocier pour augmenter le montant des enveloppes de rattrapage en cas d'inégalités constatées ;
- proposer un droit d'expression collective dans l'accord égalité ;
- agir pour favoriser un meilleur équilibre des temps de vie et prendre en compte les questions de parentalité, d'aïdance et de soutien aux victimes de violences conjugales ;
- prévenir les agissements de harcèlement sexuel et sexistes.

Je suis membre d'une section syndicale CFTC : j'informe, je renseigne, je conseille et j'agis

Au sein d'une section syndicale CFTC, je peux répondre aux questions des salariés, sur leurs droits, les orienter vers les acteurs concernés : les élus du CSE, les DS ou les RSS ou les représentants de proximité, le référent harcèlement sexuel du CSE et de l'employeur (entreprises d'au moins 250 salariés), l'inspecteur du travail, le Défenseur des droits. Je fais connaître l'action de la CFTC sur l'égalité, je distribue ou j'envoie les outils et plaquettes d'information destinées au grand public.

Petit
+

Informez votre employeur des trois possibilités suivantes pour faire progresser l'égalité dans l'entreprise !

1. **Le contrat pour l'égalité professionnelle** : toute entreprise de moins de 300 salariés peut conclure avec l'État une convention d'étude lui permettant de recevoir une aide financière afin de faire procéder à une étude portant sur :
 - sa situation en matière d'égalité professionnelle ;
 - les mesures à prendre pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
2. **Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** : ce contrat est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Il peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par des hommes.
3. **Le plan pour l'égalité professionnelle** : l'employeur peut prendre des mesures temporaires au bénéfice des femmes pour remédier aux inégalités de fait qui affectent leurs chances. Ce plan peut être négocié ou, à défaut, pris par l'employeur après consultation du CSE.

En cas de non-respect par l'employeur de l'obligation d'égalité de traitement

Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, à la place du salarié.

En pratique, la section syndicale n'ayant pas la personnalité juridique, il appartient au syndicat d'engager l'action aux lieu et place du salarié sans qu'il ait à justifier d'un mandat de l'intéressé. La seule condition est que le salarié ait été averti par écrit et ne se soit pas opposé à la démarche dans les 15 jours.

Le délai pour agir en justice en rappel de salaire devant le conseil de prud'hommes (CPH) est de 3 ans.

Si l'action collective trouve une issue favorable, l'avantage financier qui en ressort devient applicable à tous les salariés placés dans une situation identique.

Textes de référence : art. L.1144-2, L.2132-3, L.3245-1 du Code du travail

En cas de non-respect par l'employeur du principe d'interdiction des discriminations

Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise peuvent agir en justice à la place du salarié discriminé pour contester toute discrimination liée au sexe (discrimination salariale) ou à la grossesse (action en substitution).

En pratique, la section syndicale n'ayant pas la personnalité juridique, il appartient au syndicat d'engager l'action aux lieu et place du salarié sans qu'il ait à justifier d'un mandat de l'intéressé. La seule condition est que le salarié ait été averti par écrit et ne se soit pas opposé à la démarche dans les 15 jours.

Le délai de prescription pour contester une discrimination devant le CPH est de 5 ans.

La discrimination est un délit pénal pouvant faire l'objet d'une plainte.

À noter ! L'action de groupe

Lorsque plusieurs salariés sont placés dans une situation similaire, les syndicats représentatifs peuvent également engager une action de groupe devant le tribunal judiciaire contre un même employeur pour faire cesser la discrimination collective et obtenir la réparation du préjudice subi.

Les syndicats représentatifs (ou l'un d'eux) demandent à l'employeur de faire cesser la discrimination. Dans le mois suivant, l'employeur informe le CSE et les organisations syndicales représentatives. Si ces derniers le demandent, l'employeur engage une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la discrimination collective.

L'action en justice (tribunal judiciaire) ne peut être engagée qu'après un délai de 6 mois à compter de cette demande (en l'absence de régularisation de l'employeur) ou à compter de la notification de son rejet par l'employeur.

Textes de référence : art. L. 1134-2, L. 1134-5, L. 1134-7 à 10, L. 1142-1, L. 1144-2 du Code du travail

Je suis membre du CSE : je mobilise les moyens mis à ma disposition et fais respecter les obligations

Faire respecter les obligations qui incombent à l'employeur

Dès lors que vous percevez qu'une disposition n'est pas appliquée, qu'une obligation n'est pas respectée, vous devez en faire part à l'employeur ! Vos points de vigilance sont les suivants :

- votre entreprise (de 50 salariés et +) n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action de résorption des inégalités ;
- votre entreprise (de 50 salariés et +) ne publie pas son index ni ses indicateurs d'écart de salaire pendant une ou plusieurs années ou ne les met pas à jour ;
- votre entreprise (de 50 salariés et +) n'a pas programmé de mesures de rattrapage bien qu'elles soient nécessaires ;
- des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes persistent ;
- votre entreprise fait preuve d'un défaut d'information (absence de mise à disposition d'informations dans la base de données économiques, sociales et environnementales) ;
- votre entreprise ne respecte pas ses obligations/interdictions liées à la maternité.

À défaut d'action de la part de l'employeur pour corriger la situation sur laquelle vous l'aurez alerté, vous pourrez saisir l'inspection du travail pour qu'il soit mis en demeure de se conformer à ses obligations.

Faire respecter le principe d'égalité de traitement

En votre qualité de membre du CSE, vous devez veiller au respect de l'application des dispositions du Code du travail en matière d'égalité professionnelle.

Vous pouvez saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions du Code du travail.

Vous pouvez également présenter à votre employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires.

Textes de référence : art. L. 2312-5, L. 2312-8 et 9 du Code du travail

Faire respecter le principe d'interdiction des discriminations

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, lorsqu'une atteinte aux droits des personnes résulte d'une mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement, les membres du CSE ont le devoir de saisir l'employeur en vertu de leur droit d'alerte.

L'employeur est alors tenu de procéder sans délai à une enquête avec le CSE et de prendre les dispositions nécessaires pour faire cesser cette situation.

Le CSE, lorsque le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, peut saisir le conseil de prud'hommes si l'employeur n'agit pas ou si aucune solution n'est trouvée.

Lorsqu'il a connaissance de faits de discrimination collective, le CSE peut également demander à l'employeur de faire cesser cette situation.

Le CSE peut demander l'engagement de discussions sur les mesures permettant de faire cesser la discrimination collective.

Si l'employeur rejette la demande, ou en l'absence de régularisation de sa part, le CSE peut alors engager une action de groupe devant le tribunal judiciaire 6 mois (à compter de la demande de cessation de la discrimination ou de la notification du rejet).

L'action de groupe engagée par une organisation syndicale représentative a pour objet de faire cesser le manquement et de réparer les préjudices subis de ce fait.

Le CSE peut enfin saisir l'inspection du travail dans le cadre de ses missions générales ou de son droit d'alerte.

Petit
+

Le CSE peut proposer qu'un dispositif d'alerte interne soit mis en place dans l'entreprise permettant la dénonciation de faits de discrimination.

Textes de référence : art. L. 1134-7 à 10, L. 2312-5 et 8, L. 2312-59 du Code du travail

Faire respecter les obligations d'information-consultation du CSE en matière d'égalité professionnelle

Information du CSE

La BDESE est un outil incontournable pour disposer d'une information complète.

Mise en place dans les entreprises de plus de 50 salariés, la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise.

La BDESE est donc indispensable pour vous faire une idée de la situation dans laquelle se trouve votre entreprise au regard de l'égalité professionnelle (embauche, formation, promotion...) en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise (à défaut d'accord collectif prévoyant une autre périodicité).

Elle doit vous être rendue accessible en permanence et doit être régulièrement mise à jour. Ses modalités d'accès et d'utilisation (jours et plages horaires de consultation) peuvent être fixées par accord collectif et, à défaut, par l'employeur.

À noter ! L'employeur qui n'établit pas de BDESE est passible du délit d'entrave (un an d'emprisonnement et 7 500€ d'amende). Si la BDESE est incomplète, le CSE peut saisir le tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond pour obtenir les informations manquantes. Le CSE peut également agir en délit d'entrave à son fonctionnement.

Le contenu de la BDESE varie selon la taille de l'entreprise (+/- 300 salariés). Elle doit contenir les informations nécessaires concernant les indicateurs relatifs à l'égalité, les résultats obtenus, les mesures de correction envisagées ou déjà mises en oeuvre et les objectifs de progression de chaque indicateur en vue de supprimer les écarts ainsi que les modalités de publication de ces mesures et objectifs.

Les données à renseigner sont globalement les suivantes :

- l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, santé sécurité au travail, rémunération, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- l'analyse des écarts de salaire 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 ;
- la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;
- la part des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes (entreprises > 1000).

Attention ! Vous êtes tenus à une obligation de discrétion à l'égard de certaines informations (présentées comme confidentielles par l'employeur) contenues dans la BDESE !

Petit
+

Le contenu de la BDESE peut être enrichi par accord d'entreprise.

Textes de référence : art. L. 2312-18, L. 2312-21, L. 2312-26, L. 2312-36, 2°, L. 2317-1 du Code du travail

Consultation du CSE

L'employeur doit mettre à disposition du CSE, via la BDESE, des informations spécifiques et différentes selon la taille de l'entreprise (+/ - 300 salariés) :

- les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise rassemblés dans la BDESE ainsi que les éventuelles mesures de correction et objectifs de progression ;
- l'accord égalité professionnelle ou, à défaut, le plan d'action de l'employeur.

Le CSE doit être informé et consulté de manière récurrente sur la politique sociale de l'entreprise et l'égalité professionnelle, une fois par an (à défaut d'accord prévoyant une autre périodicité de 4 ans maximum). Le CSE est informé/consulté sur plusieurs aspects de l'index égalité professionnelle (voir focus ci-après) :

- il est destinataire des résultats de l'index et de chaque indicateur avant la 1^{ère} réunion qui suit la publication de l'index ; le lien vers le site internet où est publié l'index de l'entreprise doit également être transmis au CSE ;
- des consultations ponctuelles du CSE doivent également avoir lieu préalablement à la répartition des salariés par catégorie de postes équivalents pour le calcul de l'indicateur relatif aux écarts de rémunération ;
- si l'index est < 75 points et qu'aucun accord prévoyant des mesures de correction n'a été conclu, l'employeur doit consulter le CSE sur les mesures qu'il entend prendre unilatéralement.

Textes de référence : art. L. 1142-9, L. 2312-22, L. 2312-26, L. 2312-36, 2° du Code du travail

À savoir ! La commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, elle est chargée de préparer les délibérations du CSE pour la consultation sur la politique sociale.

S'appuyer sur des experts

Un expert sait interpréter et faire parler les chiffres concernant la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale. Il est fortement conseillé de faire appel à ses services. Cet expert est compétent pour analyser le fichier des rémunérations transmis par la direction. Il pourra livrer une analyse fine, service par service.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur « la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi », ce qui inclut la résorption des inégalités entre les sexes. Le financement de cet expert est assuré par l'employeur.

Dans le cadre de la préparation à une négociation, **dans les entreprises d'au moins 300 salariés**, le CSE peut faire appel à un expert sur la partie égalité professionnelle. L'expertise diligentée est prise en charge à hauteur de 20% par le CSE sur son budget de fonctionnement et 80 % par l'employeur.

En revanche, les frais d'expertise sont entièrement à la charge de l'employeur s'il n'a renseigné aucun indicateur chiffré relatif à l'égalité professionnelle dans la BDESE.

De même, si le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour payer l'expert et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget des activités sociales et culturelles au cours des 3 années précédentes, l'employeur finance à 100 % le coût de l'expertise.

Pour la préparation de ses travaux, le CSE peut faire appel à un expert de son choix rémunéré à 100% sur son budget de fonctionnement.

Textes de référence : art. L. 2315-80, L. 2315-91, L. 2315-94 et 95 du Code du travail

Focus : l'index de l'égalité professionnelle

Il s'agit d'un outil pour diagnostiquer et mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. À partir de cela, les entreprises doivent adopter les mesures de rattrapage et objectifs de progression nécessaires.

Chaque année, au 1^{er} mars, les entreprises de 50 salariés et plus doivent avoir calculé et **vous avoir communiqué** leur index de l'égalité professionnelle ainsi que le résultat de chaque indicateur. Ces résultats doivent **vous être transmis** en amont de la première réunion qui suit la publication de l'index via la BDESE. **L'employeur doit également transmettre ces éléments à l'inspection du travail (Dreets).**

L'employeur doit publier - de manière visible, lisible et accessible - **sur le site internet de l'entreprise** une note sur 100 obtenue après l'analyse d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération figurant dans l'index et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Les résultats obtenus pour chaque indicateur doivent également être publiés.

Si la note est insuffisante (< 75 points), l'employeur doit également publier au 1^{er} mars des mesures de correction et (si note < 85 points) des objectifs de progression pour chaque indicateur n'ayant pas obtenu la note maximale.

Textes de référence : art. L. 1142-9, L. 1142-9-1 et L. 3221-2 du Code du travail

Son calcul

Selon que l'entreprise atteint ou non 250 salariés, 4 ou 5 indicateurs sont à renseigner pour obtenir une note sur 100 points selon le barème suivant :

Dans les entreprises de 50 à 250, 4 indicateurs :

- écart de rémunération ;
- écart de taux d'augmentations individuelles ;
- pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation suivant leur retour de congé de maternité ou d'adoption ;
- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, 5 indicateurs :

- écart de rémunération ;
- écart de taux d'augmentations individuelles ;
- écart de taux de promotions ;
- pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation suivant leur retour de congé de maternité ou d'adoption ;
- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Écart de rémunération F/H	40 points
Écart de taux d'augmentation individuelle	35 points (entreprises 50 à 250) et 20 points (entreprises + de 250 salariés)
Écart de taux de promotion	15 points (uniquement pour entreprise + de 250 salariés)
% de salariées augmentées au retour du congé maternité ou d'adoption	15 points
Nombre de personnes salariées du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 points

Les mesures de correction

En cas de note globale inférieure à 75 points sur 100, l'employeur doit adopter des mesures correctrices via la négociation ou, à défaut d'accord, par une décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE (enveloppe de rattrapage salarial, plan de promotion...) pour atteindre les 75 points dans un délai maximal de 3 ans.

L'entreprise qui ne respecterait pas l'obligation de publier son index, de définir des mesures correctrices, ou d'obtenir des résultats via celles-ci après 3 ans s'expose à une pénalité financière pouvant atteindre 1% de sa masse salariale.

Les objectifs de progression

En cas de note globale comprise entre 75 et 85 points, la négociation doit fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs n'ayant pas atteint la note maximale requise par indicateur.

Ces mesures et objectifs doivent être publiés sur le site internet de l'entreprise.

2 pénalités différentes en cas de manquement de l'employeur

- qui n'a pas publié les informations relatives aux écarts de rémunération ou pas défini de mesures de correction >> l'inspecteur du travail peut le mettre en demeure de le faire dans un délai minimum d'un mois >> pénalité de 1% maximum de la masse salariale ;
- qui a toujours des résultats insuffisants (< 75 points) sans avoir agi dans un délai de 3 ans >> pénalité de 1% maximum de la masse salariale.

Textes de référence : art. L 2242-8, al.2 et L 1142-7 à 10 Code du travail

Prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel ou les agissements sexistes

Le CSE a une mission de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Les élus sont chargés de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. En cas de harcèlement, si un élu du CSE constate un problème de harcèlement, il doit immédiatement saisir l'employeur qui doit mener une enquête conjointe avec lui. Si l'employeur est l'auteur du harcèlement, le CSE alerte l'inspection du travail qui pourra saisir le procureur de la République.

Dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés, le CSE doit désigner parmi ses membres (titulaires ou suppléants) un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes ». Cette désignation se fait sous forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Ce référent est chargé d'orienter, d'informer et accompagner les salariés. Il a droit à une formation payée par l'employeur. Il revient à l'employeur de faire connaître aux salariés, par tout moyen, son adresse et numéro de téléphone. Les élus du CSE et le référent harcèlement bénéficient d'une formation de 5 jours minimum sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, financée par l'employeur.

Attention ! À ne pas confondre avec le référent « harcèlement » que doit désigner l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

Textes de référence : art. L. 1142-2-1, L. 1153-1 à 6, L. 2312-9, L. 2312-59, L. 2314-1 Code du travail

Je suis délégué syndical : je négocie pour atteindre l'égalité

La négociation égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un outil essentiel pour avancer dans la suppression des écarts de salaire et atteindre l'égalité.

Une obligation de négocier existe pour les entreprises d'au moins 50 salariés où il y a des sections syndicales d'organisations syndicales représentatives et un ou plusieurs DS.

Pour ces entreprises, l'employeur engage loyalement au moins une fois tous les 4 ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération - et la qualité de vie et des conditions de travail (QVTC).

Textes de référence : art. L. 2242-1, L. 2242-17 du Code du travail

Les informations à connaître avant de négocier

La négociation devra s'appuyer sur les données de la base de données économiques, sociales et environnementales qui permet d'établir un diagnostic préalable.

Vous devez donc vous y référer !

Dans le cadre du CSE, vous pouvez solliciter l'aide d'un expert pour préparer la négociation (entreprises 300 et +).

Des accords existent certainement au niveau de votre branche, renseignez-vous !

Avant de négocier sur l'égalité professionnelle, il est important de savoir si des dispositions conventionnelles ont été prises au niveau de la branche sur ce thème (obligation de négocier au moins une fois tous les 3 ans).

En tant que délégué syndical, n'hésitez pas à vous référer à votre convention collective et aux accords de branche sur l'égalité femmes/hommes ou la qualité de vie et des conditions de travail. En effet, les branches se mobilisent aussi sur ces questions et les accords qu'elles négocient doivent constituer votre point de départ de négociation. L'accord d'entreprise ne pourra pas aller en deçà de ce qui est prévu par la branche. Votre objectif de négociation sera donc de faire mieux et plus que la branche ! Un premier travail sera de vérifier que votre entreprise applique bien les dispositions prévues par la branche avant d'entamer les négociations.

Textes de référence : art. L. 2312-36, 2°, L. 2253-1, 9°, L. 2241-1, L. 2315-94, 3° Code du travail

L'engagement de la négociation

L'initiative de la négociation revient à l'employeur.

Au niveau de l'entreprise, l'employeur doit prendre l'initiative de la négociation tous les ans sauf si un accord de méthode prévoit une autre périodicité (4 ans maximum).

S'il ne prend pas cette initiative plus de 12 mois après la dernière négociation, vous devez demander l'engagement des négociations.

L'employeur doit alors réagir immédiatement et transmettre cette demande aux autres organisations syndicales représentatives dans les 8 jours, puis convoquer les parties à la négociation dans les 15 jours.

L'employeur qui n'engagerait pas la négociation malgré cette demande peut être déclaré civilement responsable des préjudices subis par les salariés et par les organisations syndicales, et condamné à des dommages et intérêts.

La négociation doit être **sérieuse et loyale**.

Vous avez également la possibilité d'assigner l'employeur en référé devant le tribunal judiciaire pour faire cesser le trouble manifestement illicite qui peut résulter de son refus d'ouvrir la négociation. Le juge des référés peut ordonner l'ouverture des négociations, le cas échéant sous astreinte.

Une infraction pénale est également constituée lorsque l'employeur n'a pas pris l'initiative d'engager la négociation annuelle obligatoire ou lorsqu'il n'a pas donné de suite à une demande formelle présentée par une organisation syndicale.

L'employeur engage aussi sa responsabilité pénale dans l'hypothèse où il n'engage pas la négociation annuelle sur tous les points prévus par la loi ou ne convoque pas toutes les organisations syndicales représentatives.

Textes de référence : art. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-6, L. 2242-10 à 13², L. 2243-1 et 2 du Code du travail

Le contenu de l'accord

Avant toute chose, il faut d'abord faire un diagnostic partagé de la situation existante de l'entreprise, c'est-à-dire s'accorder sur le constat de base, afin de choisir des domaines d'action pertinents.

Ensuite, il faut fixer des objectifs de progression et des actions pour les atteindre, définir des moyens, des domaines d'action et des indicateurs de suivi.

Ces objectifs et actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

À noter ! Un accord de méthode préalable peut aménager la négociation sur l'égalité et préciser les thèmes de négociation et leur contenu. Il doit toutefois avoir le contenu minimal suivant.

Selon la taille de l'entreprise (+/-300 salariés)*, l'accord égalité ou, à défaut, le plan d'action annuel de l'employeur, doit comporter des objectifs de progression, des actions, des indicateurs de suivi chiffrés dans 3 ou 4 des 9 domaines d'action suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, rémunération effective, conditions de travail, sécurité et santé au travail et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

La rémunération effective doit obligatoirement figurer parmi les domaines d'action retenus dans l'accord.

La mise en place d'une commission de suivi est conseillée.

Voici les actions les plus couramment choisies en matière de rémunération (issues d'accords d'entreprise) :

- mise en place d'un observatoire ou réalisation d'enquêtes périodiques ;
- observation et mesures des écarts ;
- traitement des écarts de rémunération signalés ;
- réajustement de la politique salariale pour résorber les inégalités salariales ;
- offre de salaire strictement égalitaire lors de l'embauche, à compétences et expériences équivalentes ;
- méthodologie d'augmentation ou d'attribution des primes ;
- formation des managers à l'égalité pour éviter les dérapages lors de la répartition des augmentations individuelles ;
- attribution d'un budget dédié à la correction des écarts injustifiés (ou, pour les plus petites entreprises, examen au coup par coup des situations suspectes) ;
- attribution d'une augmentation aux femmes revenant d'un congé de maternité ou aux parents de retour d'un congé d'adoption ou parental ;
- maintien 100% du salaire net en cas de congé de paternité.

La rémunération est un sujet incontournable des discussions et la résorption des écarts une obligation de résultat. Mais la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne se résume pas qu'aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération. La qualité de vie et des conditions de travail est un angle de plus en plus important à aborder pour traiter les questions de l'égalité F/H notamment toutes les questions relatives à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés.

* 3 domaines pour les entreprises de moins de 300 salariés, 4 domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus

Voici les mesures les plus couramment choisies en matière d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale (issues d'accords d'entreprise) :

- organisation des déplacements professionnels pour limiter leur impact (ex : recours à la visioconférence pour limiter les temps de déplacement) ;
- aménagement du temps de travail (télétravail, plages variables, semaine de 4 jours, travail hybride...);
- autorisations d'absence/parentalité/aidant familial et incitation à prendre les différents congés pour motif personnel (autorisations d'absence du conjoint dans un projet de parentalité, pour se rendre aux examens médicaux...);
- mesures spécifiques en faveur de l'accompagnement de la grossesse, de l'adoption ou de la PMA, de la maternité (allaitement), du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé parental, du départ et du retour de ces congés liés à la parentalité ;
- mesures spécifiques de soutien aux aidants (aménagement du temps de travail, priorité d'accès au temps partiel, assouplissement des règles de télétravail...);
- mesures portant sur la maladie des enfants, rentrée scolaire, garde d'enfants, souplesses organisationnelles ;
- mesures portant sur la participation de l'employeur au financement de chèques emploi service universels pour une aide aux services à la personne ;
- mesures permettant de réduire les temps de trajet domicile/travail (offre de logements, mise à disposition d'espaces de coworking...).

Peuvent aussi être abordés entre autres les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- en matière d'accès à l'emploi ;
- de formation professionnelle ;
- de déroulement de carrière et de promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel ;
- et de mixité des emplois.

Le site du ministère du travail met en ligne des exemples de bonnes pratiques et de mesures concrètes que vous pouvez intégrer dans vos accords. Ces mesures classées par thématique telle que la formation, la mixité, les conditions de travail, la conciliation des temps de vie etc. N'hésitez pas à vous y référer !

En l'absence d'accord égalité professionnelle dans l'entreprise, la négociation égalité professionnelle/QVCT doit avoir lieu chaque année et porter sur 8 thèmes :

1. l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
2. les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois) ;
3. les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle (suivi d'une action de formation, progression salariale ou professionnelle...) ;
4. les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
5. les modalités de définition d'un régime de prévoyance et de garantie des frais de santé ;
6. l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
7. les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ;
8. dans les entreprises d'au moins 50 salariés et dont 50 au moins sont employés sur un même site, les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail.

Petit +

Dans mon entreprise de moins de 300 salariés où elle n'est pas obligatoire, je peux négocier la mise en place d'une commission égalité professionnelle.

Je peux aussi négocier un contenu BDESE enrichi de certaines données par rapport aux obligations légales.

Textes de référence : art. L. 2242-17, L. 2312-21, L. 2315-94, 3° du Code du travail



Lutter contre le harcèlement sexuel

Voici des actions proposées en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (issues d'accords d'entreprise) :

- mettre en place un dispositif d'alerte, de suivi, de protection et d'accompagnement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes (actions de communication, de sensibilisation et de prévention auprès des salariés et du management) ;
- signer la charte #StOpE (stop au sexisme ordinaire au travail) ;
- communiquer noms et rôle des référents harcèlement et agissements sexistes sur la page internet dédiée de l'entreprise et au sein des supports internes ;
- informer les personnes ayant émis un signalement qu'elles ont la possibilité de se faire accompagner par un représentant du personnel ;
- former les équipes RH au traitement des signalements de situations de harcèlement.



Lutter contre les violences conjugales et intrafamiliales

Voici quelques exemples d'actions :

- mettre en place des mesures en vue de contribuer à faire les démarches nécessaires (autorisations d'absences rémunérées), et à assurer la sécurité des victimes (possibilité de quitter son poste en urgence sans préavis, changement de poste, mobilité accélérée...) et à financer la prise en charge de 2 nuits d'hôtel (avec justificatif d'un dépôt de plainte, ordonnance de protection, signalement au procureur de la République...);
- développer les actions de sensibilisation et d'information sur le sujet, notamment en matière d'orientation vers des interlocuteurs spécialisés en interne et des ressources possibles ;
- financer un service de prise en charge dans un logement d'urgence, aider la victime à pouvoir être accompagnée dans la recherche d'une solution d'hébergement pérenne.

L'issue de la négociation

Accord signé

Lorsqu'un accord est signé pour une durée fixée, l'égalité professionnelle n'a pas à être renégociée chaque année. La durée de l'accord ne saurait être supérieure à 4 ans.

En pratique, de nombreux accords ont une durée de 3 ans.

Aucun accord conclu

Lorsqu'un accord n'a pu être conclu dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit établir, chaque année, un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle. Il doit définir les actions permettant d'atteindre ces objectifs et évaluer leur coût. Le contenu du plan doit comprendre les dispositions obligatoirement prévues par accord : objectifs de progression, actions et indicateurs de suivi dans 3 ou 4 domaines d'actions selon la taille de l'entreprise.

L'employeur qui n'est couvert ni par un accord ni par un plan d'action sur l'égalité professionnelle est passible d'une sanction financière qui peut atteindre 1% de la masse salariale.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, une autre occasion vous sera donnée pour aborder ces points. En effet, la négociation annuelle sur la rémunération notamment sur les salaires effectifs doit porter également sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière.

Textes de référence : art. L. 2242-1, 1° et 2°, L. 2242-3, L. 2242-5, L. 2242-8, L. 2242-13, L. 2242-17, L. 2242-15 4° du Code du travail

Pour aller plus loin

- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement> (MAJ décembre 24/janv.25)
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/l-egalite-professionnelle-femmes-hommes> (MAJ 18/12/24)
- <https://travail-emploi.gouv.fr/la-negociation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-legalite-professionnelle> (MAJ 18/12/24)
- <https://travail-emploi.gouv.fr/le-harcelement-sexuel> (MAJ 18/12/24)
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/la-protection-contre-les-discriminations> (MAJ le 18/12/24)
- https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2024-02/DDD_colloque_8-02-2024.pdf
- <https://travail-emploi.gouv.fr/legalite-professionnelle-femmes-hommes>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/index-de-legalite-professionnelle-calcul-et-questionsreponses>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/la-negociation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l-egalite-professionnelle>

Rédaction : Marie-Laure Barbé / Elise Guillaume

Maquette : Ada Seferi

Photo de couverture : AdobeStock

Impression : Illico

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession
CS 82348
75739 Paris Cedex 15



Syndicat

cftc