

# GUIDE PRATIQUE



## NÉGOCIER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

Tout savoir pour  
appuyer vos  
revendications  
sur l'égalité  
professionnelle  
entre les femmes  
et les hommes



Édition : mars 2023



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

**Pour toute information complémentaire,  
contactez le service emploi formation et travail  
eft@cfecgc.fr**

## **Contacts**

### **Mireille Dispot**

Secrétaire nationale en charge du secteur  
Égalité des chances et Santé au travail  
mireille.dispot@cfecgc.fr  
Tél. : 01 55 30 12 06

---

**ÉDITEUR**  
CFE-CGC  
59 rue du Rocher  
75008 Paris

**RÉDACTION**  
Service Emploi formation  
et travail de la CFE-CGC  
Anaïs Filsoofi  
Sayifan Meah

**RELECTURE**  
Service communication  
de la CFE-CGC

**CONCEPTION**  
Service communication  
de la CFE-CGC  
Adrien Vinet

**CRÉDIT PHOTOS**  
Adobe stock

**IMPRIMEUR**  
ITF Imprimeurs  
Z.A. Le Sablon  
72230 Mulsanne  
Labellisé Imprim'vert.  
Certifié PEFC et FSC.

DÉPÔT LÉGAL : mars 2023  
ISBN : 978-2-38340-031-8

---

[WWW.CFECGC.ORG](http://WWW.CFECGC.ORG)



# ÉDITO

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue l'un des axes forts de la politique engagée par la CFE-CGC en matière d'emploi. De nombreuses lois tentent de l'assurer, que ce soit avec la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle ou encore, plus récemment, au travers la loi Rixain du 24 décembre 2021 qui a étendu l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes aux instances dirigeantes dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.



**Mireille Dispot**  
Secrétaire nationale en  
charge du secteur Égalité des  
chances et Santé au travail

Si, sur le plan législatif, ces avancées sont réelles, elles se révèlent néanmoins insuffisantes pour une concrétisation effective. Là où la loi ne parvient pas à établir cette égalité professionnelle, il est indispensable que la négociation collective d'entreprise prenne le relai pour atteindre cet objectif. Si cette ambition est une trajectoire communément partagée entre les parties prenantes du dialogue social en entreprise, reste, que les leviers mis en œuvre pour y parvenir peuvent diverger entre les organisations syndicales et les membres de la direction des entreprises et se révéler inopérants en pratique.

Pour la CFE-CGC, afin d'optimiser la stratégie visant à mettre fin aux inégalités entre les femmes et les hommes dans le cadre du dialogue social en entreprise, il est nécessaire qu'elle s'inscrive dans une approche méthodologique structurée. En effet, pour mener une négociation efficace sur le sujet il est primordial d'identifier tout d'abord les sources d'inégalités sur la base d'éléments objectivés et proposer, ensuite, des solutions concrètes et adaptées qui contribuent à y remédier.

C'est précisément l'objet de ce guide : accompagner les négociateurs d'accord collectif en entreprise pour atteindre ensemble l'égalité professionnelle. La CFE-CGC porte à cœur de défendre ce sujet de justice sociale et compte sur ses militantes et militants pour le défendre ensemble !

Si vous faites partie de ceux-là : ce guide est fait pour vous !

Bonne lecture.

**Mireille Dispot**  
Secrétaire nationale  
en charge du secteur  
Égalité des chances  
et Santé au travail



## INTRODUCTION

- 10. L'égalité professionnelle et la CFE-CGC
- 10. La philosophie du guide
- 11. Méthodologie du guide
- 13. La négociation sur l'égalité professionnelle dans la loi
- 14. Les interactions entre la négociation en entreprise et la branche
- 15. Les appuis extérieurs à la négociation

## EMBAUCHE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- 18. Pourquoi lier recrutement et égalité professionnelle ?
- 18. Informations pertinentes au niveau de l'entreprise
- 19. Documents externes à l'entreprise
- 20. Exemples de revendications

## FORMATION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- 24. Pourquoi lier la formation et l'égalité professionnelle ?
- 24. Informations pertinentes au niveau de l'entreprise
- 25. Documents externes à l'entreprise
- 26. Exemples de revendications

## LA PROMOTION ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- 30. Pourquoi lier la promotion et l'égalité professionnelle ?
- 30. Informations pertinentes au niveau de l'entreprise
- 31. Documents externes à l'entreprise
- 32. Exemples de revendication

## LA QUALIFICATION / LA CLASSIFICATION ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- 36. Définitions
- 36. Pourquoi lier les sujets de qualification et de classification avec celui de l'égalité professionnelle ?
- 38. Informations pertinentes au niveau de l'entreprise
- 38. Documents externes à l'entreprise
- 39. Exemples de revendication

## CONDITIONS DE TRAVAIL, SÉCURITÉ, SANTÉ AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- 42. Pourquoi lier les sujets de conditions de travail, sécurité et de santé au travail avec celui de l'égalité professionnelle ?
- 42. Informations pertinentes au niveau de l'entreprise
- 43. Documents externes à l'entreprise
- 44. Exemples de revendications



## RÉMUNÉRATION EFFECTIVE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- 48. Pourquoi lier la rémunération effective et l'égalité professionnelle ?
- 49. Informations pertinentes au niveau de l'entreprise
- 50. Documents externes à l'entreprise
- 50. Exemples de revendications

## L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- 54. Pourquoi lier le sujet de l'articulation de la vie professionnelle et personnelle avec celui de l'égalité professionnelle ?
- 54. Informations pertinentes au niveau de l'entreprise
- 55. Documents externes à l'entreprise
- 56. Exemples de revendications

## LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

- 60. Pourquoi négocier sur le sujet du harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise ?
- 61. Informations pertinentes au niveau de l'entreprise
- 61. Documents externes à l'entreprise
- 62. Exemples de revendications

## TÉLÉTRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- 66. Pourquoi lier le télétravail et l'égalité professionnelle ?
- 66. Informations pertinentes au niveau de l'entreprise
- 67. Documents externes à l'entreprise
- 69. Exemples de revendications

## TEMPS DE TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- 72. Pourquoi lier le temps de travail  
et l'égalité professionnelle ?
- 72. Informations pertinentes au niveau de l'entreprise
- 73. Documents externes à l'entreprise
- 74. Exemples de revendications







# INTRODUCTION

# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA CFE-CGC

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une des grandes causes de la CFE-CGC. Pour contribuer à sa mise en œuvre ce guide propose des pistes qui permettent d'améliorer la situation dans le cadre de **la négociation collective en entreprise**. La négociation sur l'égalité permet de faire état des constats propres à chaque

entreprise et de faire émerger des solutions en faveur de l'égalité professionnelle. Si la loi prévoit une négociation obligatoire d'entreprise sur le sujet, pour la CFE-CGC **l'égalité professionnelle** ne doit pas être circonscrite à cette négociation, au contraire, **elle doit être appréhendée dans chacune des négociations collectives en entreprise**.

## LA PHILOSOPHIE DU GUIDE

C'est dans cette démarche que s'inscrit le présent guide, il s'agit d'analyser comment le sujet de l'égalité professionnelle peut irriguer l'ensemble des négociations dans l'entreprise.

Ce guide a vocation à accompagner les négociateurs en entreprise pour les armer dans leurs revendications et présenter, lors des négociations, des arguments convaincants.

Ce guide ne concerne donc pas que la négociation d'un accord « égalité professionnelle », mais plutôt des pistes à prendre en compte au travers de toutes les négociations, car le traitement de la plupart des sujets (temps de travail, épargne salariale, temps partiel, formation, rémunération etc...) peut et doit conduire à une meilleure égalité professionnelle.

En vertu de la loi, l'égalité professionnelle peut être atteinte au travers de huit axes énumérés à l'article R. 2242-2 du Code du travail, dans les domaines suivants :

- d'embauche ;
- de formation ;
- de promotion professionnelle ;
- de qualification et classification ;
- de conditions de travail, sécurité et santé au travail ;
- de rémunération effective (ce thème doit nécessairement être abordé lors de la négociation obligatoire d'entreprise) ;
- d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

À ces thématiques légales peuvent être ajoutés :

- la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- le télétravail ;
- le temps de travail.

# MÉTHODOLOGIE DU GUIDE



Des fiches relatives à chacune des thématiques susmentionnées sont élaborées afin d'explicitier les enjeux de ces négociations. Dans chacune des fiches sont abordés :

- **l'intérêt de lier l'égalité professionnelle avec la thématique en question** – cette rubrique a pour objet de renseigner les négociateurs d'entreprise sur les enjeux de la négociation ;
- **une liste des informations pertinentes au niveau de l'entreprise** – cette rubrique permet de préparer la négociation en s'assurant d'avoir les informations préalables à la négociation ;
- **une liste de documents externes à l'entreprise pouvant servir d'appui aux négociateurs** – cette rubrique permet d'approfondir les connaissances liées au sujet de négociation et de soulever des arguments d'autorité lors des négociations ;
- **un recensement des principales revendications innovantes** – cette rubrique permet d'inspirer les négociateurs dans leurs revendications.

## À SAVOIR

Le législateur prévoit la communication de nombreuses informations dans le cadre des consultations du CSE qui sont utiles également pour la négociation collective. Ces informations sont recensées, en principe au sein de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) s'agissant des consultations récurrentes. Les délégués syndicaux ont accès à cette base<sup>1</sup>.

Le contenu de cette base de données peut être aménagé par accord collectif, à défaut d'accord un contenu supplétif est fixé aux articles R. 2312-8 et -9 du Code du travail. .../...

<sup>1</sup> Article L. 2323-7-2 du Code du travail.



# LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA LOI

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La périodicité de cette négociation peut être aménagée par accord collectif, mais doit avoir lieu au moins tous les 4 ans. À défaut d'accord, cette négociation est tenue tous les ans.

Les thèmes des négociations obligatoires d'entreprise peuvent être aménagés par accord collectif. À défaut d'accord, l'égalité professionnelle est traitée à au moins deux moments :

- lors de la négociation du « bloc 1 » sur la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise est abordé dans le « suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. » ;

- lors de la négociation du « bloc 2 » sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail sont abordés : *« 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 ».*

Si la négociation du « bloc 2 » n'aboutit pas à un accord, l'employeur doit élaborer un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord ou le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, en portant sur au moins **trois domaines d'action mentionnés à l'article R. 2242-2 du Code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus.**

Ces domaines d'actions sont les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.



## ATTENTION

La rémunération effective est cependant le seul domaine qui est nécessairement prévu dans l'accord ou le plan d'action. Le Code du travail prévoit d'ailleurs que les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Si ces obligations de négociations au niveau de l'entreprise sont pertinentes, elles ne limitent pas le dialogue social en la matière à ce cadre. La vision de la CFE-CGC est plus large, l'égalité professionnelle doit être abordée dans chacune des négociations collectives d'entreprise pour être assurée pleinement.

Pour plus de précisions sur le cadre légal de la négociation, consulter la fiche « La négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » consultable sur l'intranet CFE-CGC réservé à nos adhérents).

La CFE-CGC a mis également en place un [MOOC](#) sur l'égalité professionnelle pour informer et sensibiliser sur la situation des hommes et des femmes dans le monde du travail.

## LES INTERACTIONS ENTRE LA NÉGOCIATION EN ENTREPRISE ET LA BRANCHE

Au niveau de la branche, il est institué une obligation de négocier sur la thématique de l'égalité professionnelle. Le fruit de cette négociation intéresse particulièrement les salariés et les négociateurs au niveau des entreprises de la branche dans la mesure où **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une thématique où l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise.**<sup>2</sup>

**Un préalable à la négociation dans l'entreprise** est ainsi de vérifier si

un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique et de veiller à ce que cela soit le cas au sein de l'entreprise. En outre, les stipulations dans l'accord d'entreprise qui contreviennent à l'accord de branche ne sont pas applicables aux salariés, sauf garanties au moins équivalentes.

En revanche, au niveau de l'entreprise, des garanties supplémentaires peuvent être prévues, ce guide est l'occasion de les aborder.

<sup>2</sup> Code du travail, article L. 2253-1.



En outre, au sein de chaque branche, doit être réalisé un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes<sup>3</sup>.

## RÉFLEXE MILITANT

Les négociateurs au niveau de l'entreprise ont intérêt à se rapprocher de leur interlocuteur au niveau de la branche pour solliciter ce document qui est utile pour appréhender la situation du secteur d'activité.

## LES APPUIS EXTÉRIEURS À LA NÉGOCIATION

À l'occasion de la négociation sur l'égalité professionnelle, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, **le CSE peut faire appel à un expert habilité pour appuyer les négociateurs au niveau de l'entreprise.** Cette expertise peut être un appui pertinent aux négociateurs, notamment lorsque sont évalués les incidences et les coûts de leurs revendications, ou des propositions de l'employeur.

En outre, pour un accord collectif d'entreprise ambitieux il est utile de rappeler à l'employeur l'intérêt du dispositif du **contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes (articles D1143-7 à D1143-18 du Code du travail). Ce dispositif a pour but de favoriser la diversification

des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise afin de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. L'employeur peut, en sollicitant la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) obtenir un soutien financier, pour l'application notamment d'un accord collectif **comportant des actions exemplaires** en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Inscrire une entreprise dans **une démarche de labélisation** (Label national égalité ou/et diversité gérée par l'Afnor) est un vecteur d'avancé sur le sujet. Dans le processus d'obtention des labels, l'entreprise devra mettre en œuvre une politique proactive sur le long terme, ce qui peut faciliter les négociations sur le sujet.

<sup>3</sup> Code du travail, article L. 2232-9.







**EMBAUCHE ET ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**

# POURQUOI LIER RECRUTEMENT ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Lier l'embauche et l'égalité professionnelle permet de prévenir des **discriminations à l'embauche qui** sont susceptibles d'exister dans l'entreprise. Cela permet **d'analyser les besoins en formation du personnel de recrutement ou du personnel d'encadrement** amenés à participer au processus de recrutement.

Aborder l'égalité professionnelle au moment de la négociation d'un accord qui porte sur l'embauche (par exemple un accord GPEC) permet de **s'interroger sur la mixité de certains métiers** de l'entreprise.

Pour certains postes, les difficultés de recrutement sont fortes, et face à cette **raréfaction des talents**, il est pertinent de **se tourner vers les candidats potentiels ou de susciter des vocations du sexe sous-représenté pour élargir le vivier de candidats**<sup>4</sup>.

Interroger le processus d'embauche permet également de questionner **les partenariats potentiels entre l'entreprise et le milieu scolaire et universitaire**.

Cela conduit à anticiper les besoins de recrutements sur le moyen terme.

## INFORMATIONS PERTINENTES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Au sein de la base de données économiques sociales et environnementales<sup>5</sup> figure **l'analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche** (rubrique 2A). Les informations au sein de cette rubrique varient selon que l'entreprise comporte moins de 300 salariés ou au moins 300 salariés. Les données de cette rubrique permettent d'ajuster les

propositions et revendications au niveau de l'entreprise.

En outre l'employeur doit indiquer au sein de la BDESE (rubrique 2B) les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle en la matière, un bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Doit figurer également une évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus ainsi que des explications sur les actions prévues non réalisées.

4 En ce sens, Rapport Women Matter 2007, p. 10.

5 Il s'agit du contenu de la BDESE à défaut d'accord collectif sur le sujet.

En outre, le CSE est informé, préalablement à leur utilisation, **sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.** Cette information peut être utile aux négociateurs

pour faire évoluer les processus de recrutement susceptibles de générer des discriminations (en portant une attention particulière sur les algorithmes de recrutement et le recours à l'intelligence artificielle).

## DOCUMENTS EXTERNES À L'ENTREPRISE



- **Conseil supérieur de l'égalité professionnelle**, [Kit pour agir contre le sexisme, trois outils pour le monde du travail](#), mai 2019.
- **ANACT**, [Fiche repère – Axe mixité](#), septembre 2014.
- **Conseil économique social et environnemental**, [Agir pour la mixité des métiers](#), novembre 2014.
- **Défenseur des droits**, [Pour un recrutement sans discrimination](#), 18 juin 2019.
- **ISM Corum**, [Guide de bonnes pratiques relatif aux actions mises en œuvre pour prévenir les risques de discrimination dans les recrutements](#), mars 2017.

### À SAVOIR

La CFE-CGC est référencée au sein de la plateforme mise en place par le défenseur des droits <https://www.antidiscriminations.fr/discriminations-trouver-de-l-aide/trouver-des-acteurs-nationaux>, pour signaler notamment des faits de discrimination à l'occasion du recrutement.

6 Code du travail, article L. 2312-38.

## EXEMPLES DE REVENDICATIONS

Revendications	Objectif	Indicateurs
Dispenser une formation par les membres du service des ressources humaines auprès du personnel d'encadrement qui est amené à participer au processus de recrutement pour la première fois	Créer une expertise sur le sujet de l'égalité professionnelle parmi le personnel des ressources humaines tout en sensibilisant le personnel d'encadrement	Nombre de salariés amenés à participer à un processus de recrutement (hors ressources humaines) et nombre de bénéficiaires de la formation
Transformation de X % par an de contrat précaire en CDI – en prenant en compte un objectif de mixité professionnelle	Lutter contre l'emploi précaires tout en maintenant un objectif d'égalité professionnelle	Nombre de contrats précaires transformés en CDI
Rédiger dans chaque annonce d'emploi, un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'entreprise et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité	Informar les candidats des valeurs de l'entreprise sur le sujet et lever certains freins aux candidatures	Pourcentage d'offres d'emploi qui contient le paragraphe
Mettre en place des périodes de découverte des métiers traditionnellement sexués dans l'entreprise pour le genre minoritaire pour les salariés en interne (inscrites au plan de développement des compétences)	Amener les salariés à prendre conscience de leur capacité à tenir ces postes, quel que soit leur sexe et à se positionner en cas de recrutement interne	Nombre de salariés ayant bénéficiés de ces périodes de découvertes par année

Revendications	Objectif	Indicateurs
Organiser des journées portes ouvertes dans l'entreprise pour présenter les métiers aux collégiens, lycéens et étudiants	Amener les plus jeunes à prendre conscience de leur capacité à tenir ces postes, quel que soit leur sexe	Nombre de journées portes ouvertes organisées et nombre de participants

## ATTENTION

### Est-il possible d'instaurer dans l'accord collectif un des avantages en faveur d'un sexe dans l'entreprise ?

Un accord d'entreprise peut réserver temporairement un avantage aux femmes dans le but de corriger une inégalité sociale<sup>7</sup> sous conditions :

- **une inégalité** entre les femmes et les hommes doit être constatée dans l'entreprise, ce qui implique qu'elle repose sur **des données factuelles** ;
- **la mesure doit permettre de corriger la situation au cours de la vie professionnelle**, ce qui exclut les mesures de rattrapage une fois la vie professionnelle terminée ; .../...

- .../... la mesure doit être **apte à corriger l'inégalité constatée et limitée au strict nécessaire** (principe de proportionnalité). Elle est temporaire<sup>8</sup>.

En revanche, une telle mesure n'est pas possible pour réserver un avantage aux hommes. Cet article du Code du travail permet de justifier les priorités ouvertes qui imposent qu'à compétences égales la priorité soit donnée aux femmes, sauf si des motifs tenant au profil d'un candidat masculin justifient qu'il soit embauché (clause de sauvegarde).

<sup>7</sup> Code du travail, article L. 1142-4.

<sup>8</sup> **Dreets grand Est**, [La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#), juillet 2021, p. 31.





**FORMATION ET ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**

# POURQUOI LIER LA FORMATION ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Lors d'une négociation sur la formation doit être abordé le sujet de l'égalité professionnelle **car il faut lever les contraintes liées au temps et aux modalités de formation en regard de son impact sur la vie familiale.**

Plusieurs constats statistiques sont faits :

- les femmes peu diplômées suivent moins de formations professionnelles que les hommes. À noter que dans une classe d'âge, les femmes sont en général plus diplômées que les hommes. Ce constat est plus fort dans les jeunes générations ;

- avoir des enfants à charge constitue un frein à la formation pour les femmes, et ce bien davantage que pour les hommes ;
- les salariés à temps partiel suivent moins de formation que les autres, or en proportion, il y a davantage de femmes que d'hommes, concernées par ces contrats.

À caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles identiques, le fait que les femmes se forment moins que les hommes se confirme<sup>9</sup>. Négocier sur le sujet permet de corriger ces inégalités.

## INFORMATIONS PERTINENTES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Une consultation récurrente dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise sur les conditions de travail et l'emploi porte sur le plan de développement des compétences. Ce document, émis par l'employeur, recense l'ensemble des actions de formations menées dans l'entreprise. Les documents transmis au CSE à l'occasion de cette consultation et l'avis du CSE sont des éléments qui permettent de comprendre les besoins de l'entreprise en termes de formation.

Le CSE est également informé et consulté en cas de projets ponctuels ayant une incidence sur la formation professionnelle.

Les données devant figurer dans la BDSE doivent être établies par sexe : le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an, ainsi que la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences. Toutes inégalités apparentes dans ces statistiques peuvent nourrir les négociations d'entreprise pour y remédier.

<sup>9</sup> Dares analyses, [La formation professionnelle continue, une autre facette des inégalités femmes-hommes ?](#), juillet 2020.





## EXEMPLES DE REVENDICATIONS

Revendications	Objectif	Indicateurs
Accès prioritaire pour les salariés justifiants de contraintes liées à la vie personnelle et familiale aux formations sur le site de l'entreprise ou en e-learning	Lever les freins liés à la conciliation de la vie personnelle et familiale pour pouvoir bénéficier de la formation	Nombre de formations sur le site de l'entreprise ou en e-learning et le nombre de salariés bénéficiaire de cette priorité
Privilégier les formations qui nécessitent peu de déplacements et peu de changement d'horaires	Lever les freins liés à la conciliation de la vie personnelle et familiale pour pouvoir bénéficier de la formation	Nombre de formation ayant eu lieu à moins de X km, et à plus de X km de l'entreprise
Organiser un suivi rigoureux des formations des salariés en temps partiel	S'assurer de l'égalité dans l'accès aux formations pour les salariés à temps partiel (qui sont majoritairement des femmes)	Taux d'accès aux actions de formation en fonction du temps de travail prévu au contrat de travail
Organiser une réunion annuelle pour sensibiliser les catégories de salariés qui bénéficient le moins d'actions de formation ainsi que leur supérieur hiérarchique	Amener les salariés à prendre conscience de la possibilité de bénéficier d'actions de formation et investir le supérieur hiérarchique dans la démarche	Nombre de participants à la réunion annuelle

Revendications	Objectif	Indicateurs
Proposer un <a href="#">CESU (chèque emploi-service)</a> préfinancé d'un montant de X euros pour la participation à une formation proposée par l'entreprise qui a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail	Lever les freins liés à la conciliation de la vie personnelle et familiale pour pouvoir bénéficier de la formation en s'appuyant sur le CESU	Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif
Abondement du CPF pour les salariés à temps partiel	Permettre une alimentation rapide du CPF pour les salariés à temps partiel	Nombre de salariés à temps partiel/ nombre de salariés ayant bénéficié d'un abondement/ montant moyen de l'abondement

## À SAVOIR

La jurisprudence légitime les cas où le salarié refuse de partir en formation, notamment dans les situations suivantes :

- la formation entraîne la réalisation d'heures supplémentaires non payés ;
  - l'employeur refuse de prendre en charge les frais de déplacements inhérents à la formation ;
- .../...

- .../... le départ en formation coïncide avec la période des élections des représentants du personnel ;
- le suivi de la formation est contraignant pour la vie personnelle du salarié.

Pour tout ce qui est formation hors temps de travail, le consentement du salarié est requis et le refus n'est pas considéré comme une faute.





**LA PROMOTION  
ET L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**

# POURQUOI LIER LA PROMOTION ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Les accords sur la gestion de carrière et les promotions professionnelles sont l'occasion d'aborder l'égalité professionnelle. Cette nécessité se justifie notamment par **l'index sur l'égalité professionnelle qui prévoit pour les entreprises d'au moins 250 salariés, la mesure de l'écart de répartition des promotions** (c'est-à-dire une analyse genrée des promotions professionnelles dans l'entreprise).

Sur le fond, négocier une politique de promotion permet de pallier certaines inégalités professionnelles.

De manière générale, les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois peu ou pas qualifiés : en 2020, 23,5 % d'entre elles sont employées ou ouvrières non qualifiées, contre 14,3 % des hommes. En outre, en 2021, 63 % des encadrants sont des hommes, alors que ces derniers représentent 50 % des salariés. La négociation collective peut y remédier.

En outre, certaines études témoignent du fait que la diversité de genre dans les postes à responsabilité est un atout pour la performance de l'entreprise<sup>10</sup>.

## INFORMATIONS PERTINENTES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Au sein de la base de données économiques sociales et environnementales, dans les entreprises de moins de 300 salariés figure **l'analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière de promotion professionnelle** (rubrique 2A). Doit également figurer au sein de cette même rubrique la description de l'évolution **des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers** dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ces informations sont davantage détaillées : doivent figurer le nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ainsi que la durée moyenne entre deux promotions (rubrique 2B). L'ensemble de ces informations permettent d'appréhender la situation de l'entreprise, pour ensuite formuler des revendications pertinentes.

<sup>10</sup> Institut Montaigne, [Agir pour la parité, performance à la clé](#), juillet 2019.

**Les résultats de l'index sur l'écart des répartitions des promotions, ainsi que l'analyse du CSE figurant au procès-verbal de la réunion** pendant laquelle celui-ci a été consulté permettent également de saisir la situation spécifique de l'entreprise en la matière.



## ATTENTION

L'index égalité n'est pas une fin en soi d'autant plus que les résultats encourageants de l'index peuvent être faussés par les pratiques de certaines entreprises, habituées au « pilotage d'indicateurs ». D'où l'importance d'exiger des entreprises de communiquer au CSE la méthodologie de calcul de cet index, afin de pouvoir assurer un contrôle sur les chiffres.

## DOCUMENTS EXTERNES À L'ENTREPRISE

- **INSEE**, [La promotion professionnelle : un ascenseur à deux vitesses ?](#), février 2015.
- **INSEE**, [Encadrer : une tâche peu féminisée qui n'est pas réservée aux cadres](#), septembre 2022.
- **Institut Montaigne**, [Agir pour la parité, performance à la clé](#), juillet 2019.

## EXEMPLES DE REVENDICATION

Revendications	Objectifs	Indicateurs
Établir un « plan de succession » pour les postes d'encadrement pour lesquels au moins un profil de chaque sexe doit être présenté	Anticiper le remplacement des postes clés pour prendre en compte un objectif d'égalité professionnelle dans les promotions	Nombre de plan de succession/nombre de plan de succession avec au moins un profil de chaque sexe
Création d'un comité des carrières pour promouvoir des profils plus diversifiés	Réfléchir sur la gestion des carrières avec un objectif d'égalité professionnelle	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion grâce au comité de carrière
Renforcer les actions de formation pour les salariés n'ayant pas obtenu de promotion depuis les X dernières années	Faire évoluer la situation des salariés bénéficiant rarement de promotion professionnelle par la formation	Nombre de salarié n'ayant pas obtenu de promotion depuis les X dernières années/ nombre de salariés ayant bénéficié de formations en vertu de ce dispositif



Revendications	Objectifs	Indicateurs
<p>Suivi renforcé des métiers pour lesquels l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes présentent un écart de X %</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>Fixer un objectif de réduction des écarts de promotions entre les femmes et les hommes pour les métiers bénéficiant du suivi renforcé, assorti d'une enveloppe de X euros destinée à la formation des salariés du sexe sous représenté si l'objectif n'est pas atteint</p>	<p>Mettre en lumière les situations les plus attentatoires à l'égalité professionnelle (à partir de la rubrique 2A de la BDESE)</p> <p>Sanctionner le défaut d'atteinte des objectifs par une plus grande contribution à la formation des salariés qui ne sont pas promus</p>	<p>Énumération des métiers concernés</p> <p>Nombre de métiers pour lesquels les objectifs de réduction du taux de promotion entre les femmes et les hommes sont atteints/<i>idem</i> pour les métiers dont les objectifs n'ont pas été atteints/montant alloué pour les actions de formation dans le cadre de ce dispositif</p>





**LA QUALIFICATION /  
LA CLASSIFICATION  
ET L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**

## DÉFINITIONS

Les notions de classification des emplois et de qualifications individuelles sont distinctes.

**La classification s'applique aux emplois** (classement hiérarchique des emplois dans les conventions collectives) alors que **la qualification s'applique au salarié** (selon son niveau de diplôme et son expérience). La qualification professionnelle correspond à l'aptitude du salarié

à remplir tel ou tel emploi défini dans la classification des emplois. La qualification professionnelle se définit comme les fonctions réellement exercées par le salarié. Elle est notamment la conséquence de la formation (initiale ou continue), du niveau de diplôme, ou encore de l'expérience professionnelle acquise par le salarié.

## POURQUOI LIER LES SUJETS DE QUALIFICATION ET DE CLASSIFICATION AVEC CELUI DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Les sujets de classification et de qualification font peu l'objet d'accord collectif en entreprise, pourtant les entreprises sont chargées de **mettre en œuvre les accords de branche** sur le sujet, notamment en les adaptant au travers de négociations<sup>11</sup>.

En effet, au niveau de la branche au moins une fois tous les 5 ans, une négociation porte sur la révision des classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois<sup>12</sup>. **L'entreprise peut également mettre en place sa propre grille de**

**classification**, elle devra alors veiller à présenter des garanties au moins équivalentes à celle prévue au niveau de la branche.

La négociation d'entreprise permet, au travers de l'analyse de la classification de rendre visible **une sous-évaluation des emplois à prédominance féminine en comparaison des emplois à prédominance masculine**, de pallier ces inégalités.

La négociation peut ainsi permettre **une réévaluation des emplois à prédominance féminine**.

---

11 L'accord d'entreprise ne pourra déroger à l'accord de branche que s'il présente des garanties au moins équivalentes (Code du travail, article L. 2253-1).

12 Code du travail, article L. 2241-1.



## INFORMATIONS PERTINENTES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

La BDESE prévue à défaut d'accord d'entreprise prévoit **la communication de l'analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière de qualification et de classification.**

Cette information permet d'appréhender la situation de l'entreprise par rapport à la

branche, **cette dernière doit en effet produire un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle<sup>13</sup>.

## DOCUMENTS EXTERNES À L'ENTREPRISE

- **Défenseur des droits**, [Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine](#), mars 2013.
- **Dreets grand Est**, [La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#), juillet 2021.
- **CFDT, IRES**, [Quelle application des accords de classification de branche en entreprise ?](#), décembre 2016.
- **La revue de l'IRES**, [Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes](#) Résultats de comparaisons d'emplois, mars 2010.

---

<sup>13</sup> Code du travail, article L. 2232-9.

## EXEMPLES DE REVENDICATION

Revendications	Objectifs	Indicateurs
Mettre en place un comité d'évaluation des emplois de l'entreprise dont la représentation est équilibrée <sup>14</sup>	Permettre la valorisation des métiers à prédominance féminine	Nombre d'emplois à prédominance féminine ayant bénéficié d'un réajustement et d'une réévaluation/composition du comité
Favoriser et suivre l'accès à un niveau de qualification supérieur les salariés à temps partiel et les salariés de retour d'un congé de longue durée	Réduire les inégalités professionnelles en facilitant l'avancement des carrières des salariés à temps partiel et de retour d'un congé de longue durée	Comparaison de l'évolution du niveau de qualification des salariés à temps partiel, des salariés ayant été en congé de longue durée, et des autres salariés dans l'entreprise
Mettre en place des actions de formation qualifiantes permettant une reconversion ou une évolution professionnelle en ciblant les emplois où un genre est sous-représenté	Adapter la politique de formation de l'entreprise pour résorber les inégalités en matière de qualification	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation qualifiante. Par sexe
Mise en place, dans l'entreprise, de sessions d'information sur les métiers de l'entreprise et sur le dispositif conventionnel de classification	Informers les salariés des perspectives d'évolution en lien avec la classification de branche	Nombre de sessions d'information/Nombre de salariés formés
Instituer une priorité d'accès à une formation qualifiante pour les salariés de retour d'un congé pour motif familial de X mois dans l'année qui suit la reprise d'activité	Compenser les incidences sur la carrière que peuvent avoir un congé pour motif familial	Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure

<sup>14</sup> Le rôle du comité est alors d'évaluer l'application de la classification dans l'entreprise, en assurant une représentation équilibrée, le classement des salariés présente moins de risque d'être en faveur d'un sexe ou d'un autre.







**CONDITIONS DE TRAVAIL,  
SÉCURITÉ, SANTÉ AU  
TRAVAIL ET ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**



# POURQUOI LIER LES SUJETS DE CONDITIONS DE TRAVAIL, SÉCURITÉ ET DE SANTÉ AU TRAVAIL AVEC CELUI DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Les femmes et les hommes sont **exposés différemment aux conditions de travail pénibles et aux risques psychosociaux**.

Ces différences sont dues d'une part à la prédominance d'un des deux sexes dans certaines professions ou fonctions, et d'autre part, à une affectation des femmes et des hommes à des tâches différentes au sein d'une même profession<sup>15</sup>.

**Les hommes sont plus exposés aux sollicitations physiques.**

Ils sont davantage présents dans les métiers les plus soumis à la pénibilité physique. **Les femmes sont plus exposées aux risques psychosociaux.**

Elles exercent plus souvent des métiers de service, exposant à des contraintes d'organisation du temps de travail, à des exigences émotionnelles ou encore à une faible latitude décisionnelle.



## À SAVOIR

L'employeur doit prendre en compte lors de l'évaluation des risques en entreprise « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

La négociation collective peut permettre d'adapter les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail en fonction du sexe.

## INFORMATIONS PERTINENTES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

**Au sein de la BDESE** prévue à défaut d'accord l'employeur doit faire figurer une « *analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail* » (la rubrique 2A).

Si le contenu de ces informations paraît vague aux premiers abords, la rubrique 1A f) apporte des précisions sur les informations qui doivent être communiquées. Ainsi les informations en matière de *conditions de travail, de santé et de sécurité au travail comprennent celles sur la durée du travail dont le travail à temps partiel et les aménagements du temps de travail, les données sur l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité,*

<sup>15</sup> La question du harcèlement sexuel et des agissements sexistes qui peut être incluse dans cette thématique fait l'objet d'une fiche spécifique.

**(accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité).**

Ces éléments sont également transmis dans le cadre du rapport annuel émis lors de la consultation du CSE sur la politique sociale.

**Le document unique d'évaluation des risques professionnels**

répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. Il permet d'analyser les risques que fait peser l'activité de l'entreprise sur les travailleurs. Si les risques tenant à l'activité affectent de manière plus singulière un sexe plutôt que l'autre, la négociation collective peut être un moyen de pallier la situation.

La négociation collective peut également inspirer **le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.**

Ces statistiques et données permettent d'appréhender la situation de l'entreprise pour adapter les revendications.

**Pour la CFE-CGC la prise en compte des risques psychosociaux et des contraintes particulières des managers dans le cadre des organisations du travail hybrides doivent particulièrement être analysés et ce d'autant plus pour les femmes qui cumulent les contraintes (temps partie, maternité, famille monoparentale etc...).**

## DOCUMENTS EXTERNES À L'ENTREPRISE

- **Réseau Anact - Aract**, [Photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe](#), juillet 2022.
- **Réseau Anact - Aract**, [Égalité professionnelle et QVCT : 10 recommandations pour négocier un accord](#), septembre 2022.
- **INSEE**, [Femmes et hommes, l'égalité en question – Conditions de travail et pénibilité](#), mars 2022.
- **DARES**, [Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ?](#), mars 2022.
- **DARES**, [Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?](#), janvier 2023.

---

16 Article L. 2312-27 du Code du travail.  
Le contenu des informations varie selon que l'entreprise à un effectif de moins ou d'au moins 300 salariés.

## EXEMPLES DE REVENDICATIONS

Revendications	Objectifs	Indicateurs
Information par le service des ressources humaines de la possibilité de solliciter une visite auprès du service de santé au travail pour chaque salariée ayant déclaré sa grossesse	Permettre aux salariées ayant déclaré une grossesse de solliciter un aménagement de poste et ainsi améliorer ses conditions de travail	Nombre de salariées ayant déclaré une grossesse/ nombre de salariés ayant bénéficié de l'information/ nombre de visites consécutives/Nombre d'aménagements de postes de travail
Sensibiliser les entreprises et salariés au droit à la déconnexion, et mettre en place des périodes d'astreintes lorsque des connexions sont envisagées en dehors du temps de travail <sup>17</sup>	Lutter contre la surcharge de travail en offrant une compensation pour les salariés et un surcoût pour l'employeur et ainsi lutter contre les risques psychosociaux	Nombre de connexions en dehors du temps de travail/Nombre de salariés ayant bénéficié d'une indemnité d'astreinte
Versement d'une contribution pour les activités sociales et culturelles (ASC) spéciale pour le financement d'activités améliorant la qualité de vie et des conditions de travail	Inclure le CSE (qui a une bonne connaissance des besoins des salariés sur le terrain) afin d'améliorer des conditions de travail	Montant de la contribution de l'employeur/activités organisées par le CSE en faveur des conditions de travail

17 En cas de potentielle nécessité d'intervention d'un salarié en dehors de ses horaires de travail, notamment pour traiter d'une urgence, l'entreprise possède la solution de l'astreinte, qui doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos. En ce sens, les juges ont condamné une entreprise à un rappel de salaire pour astreinte, d'un directeur d'agence dont le poste prévoyait de rester joignable soirs et week-ends pour intervenir en cas d'urgence auprès des clients. Il avait l'obligation de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir en cas de besoin (Cass. soc., 12 juill. 2018, n°17-13.029).

Revendications	Objectifs	Indicateurs
Inscrire l'entreprise dans une démarche d'obtention de labels certifiant et exigeant sur la qualité de vie et de conditions au travail (QVCT)	Pousser l'entreprise à améliorer la QVCT pour répondre au cahier des charges des labels	Avancée du projet de l'obtention des labels



## ATTENTION

Un des rôles des négociateurs est également de veiller à l'application de la loi, notamment s'agissant de la prise en compte au sein du DUERP :

- de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ;
- des risques psychosociaux.

Ces volets permettent en effet de s'assurer que l'employeur prennent en compte ces dimensions lorsqu'il évalue les risques.





**RÉMUNÉRATION  
EFFECTIVE ET ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**

# POURQUOI LIER LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

L'obligation d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972 : « *Tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* »<sup>18</sup>. Dans le respect de ce principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises ont l'obligation de prendre en compte la rémunération effective dans l'accord d'égalité. **Les écarts de rémunération sont pourtant encore prégnants aujourd'hui dans les entreprises** : en 2019, les femmes touchent un salaire 22 % moins élevé que celui des hommes. Ces inégalités qui persistent tout au long du parcours professionnel participent également à creuser les écarts de pension de retraite entre les femmes et les hommes.

La CFE-CGC rappelle que la rémunération ne se limite pas au salaire mais englobe les primes, les éléments statutaires (smartphone, voiture de fonction...), l'intéressement, participation etc...

La négociation salariale sert de base pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération.

Et, en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires porte également sur **la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière**<sup>19</sup>. Il est ainsi essentiel de tirer profit des discussions sur la politique salariale de l'entreprise pour veiller à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

<sup>18</sup> Article L. 3221 du Code du travail.

<sup>19</sup> Article L. 2242-15 du Code du Travail.



# INFORMATIONS PERTINENTES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Au sein de **l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, l'un des critères mesurés est l'écart de rémunération femmes-hommes, de répartition des augmentations individuelles, les négociateurs peuvent avoir des informations supplémentaires en analysant la documentation fournie par l'employeur lors de la consultation du CSE sur le sujet et le procès-verbal de la réunion qui s'y rattache.

La BDESE prévue à défaut d'accord collectif comporte nombre d'informations intéressantes dans le cadre d'une négociation sur la rémunération : l'éventail des salaires, rémunération moyenne et médiane, nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations (rubriques 2A et 4A de la BDESE). Il est primordial de bien penser à regarder les inégalités de rémunérations globales (salaires de base et toutes les primes et avantages en nature).



## ATTENTION

L'utilisation de l'index par les entreprises n'est pas une fin en soi d'autant plus que les résultats encourageants de l'index peuvent être faussés par les pratiques de certaines entreprises, habituées au « pilotage d'indicateurs ». D'où l'importance d'exiger aux entreprises de communiquer au CSE **la méthodologie de calcul de cet index**, afin de pouvoir assurer un contrôle et éviter l'invisibilisation par les chiffres de ces inégalités.



## À SAVOIR

Le fait de regarder les salaires médians plutôt que moyens permet d'observer la répartition des salariés dans l'échelle des salaires, car le salaire médian sépare en deux groupes égaux les salariés, ce qui élimine le poids plus important des gros salaires, qui ont tendance à tirer vers le haut la moyenne des salaires.

## DOCUMENTS EXTERNES À L'ENTREPRISE

- **CFE-CGC**, [Fiche pratique – mesure de l'égalité salariale femmes-hommes](#), mars 2019.
- **Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion**, [Calcul et questions réponses sur l'index de l'égalité professionnelle](#), publié en novembre 2019 et mis à jour régulièrement.
- **INSEE**, [Femmes et Hommes l'égalité en question](#), édition 2022, mars 2022.
- **DARES**, [Index de l'égalité professionnelle : quel bilan depuis son entrée en vigueur ?](#), novembre 2021.
- **Observatoire des inégalités**, [Quel est l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en France ?](#), mars 2022.
- **Michel Miné**, [Égalité salariale entre les femmes et les hommes : que dit le droit ?](#), décembre 2022.

## EXEMPLES DE REVENDICATIONS

Revendications	Objectifs	Indicateurs
Obtenir des données les plus précises sur la situation des salaires dans l'entreprise en intégrant toutes les composantes de la rémunération (salaire de base, prime etc.)	Réaliser un diagnostic éclairé afin de détecter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes	Moyenne et médiane des rémunérations des femmes et des hommes, par classification, métiers, niveau et coefficient hiérarchique
Analyser la politique d'attribution des augmentations individuelles (AI) et des promotions par sexe	S'assurer de la transparence des critères de fixation des AI et des promotions	Nombre et moyenne des AI versées aux femmes en comparaison à celles versées aux hommes

Revendications	Objectifs	Indicateurs
<p>Si nécessaire, mettre en place un plan d'égalité salariale avec des mesures de rattrapage et exiger un suivi</p>	<p>Corriger les écarts salariaux en veillant à ce que l'attribution de l'enveloppe de rattrapage se fasse en toute transparence</p>	<p>Écarts à corriger, budget de l'enveloppe de rattrapage, nombre de salariées concernées, montants distribués et répartition</p>
<p>Distinguer l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles et collectives de celle destinée aux rattrapages salariaux</p>	<p>Veiller à ce que la correction des écarts de rémunération n'empiète pas sur les dispositifs d'évolution professionnelle et de hausse salariale</p>	<p>Écarts à corriger, montants des enveloppes d'AI, d'AG et de rattrapage salariaux. Demander les données sans l'intégration de l'enveloppe de rattrapage pour vérifier que la finalité de celle-ci n'est pas détournée.</p>
<p>Renseigner le montant moyen des augmentations des salariées de retour de congé maternité</p>	<p>Assurer l'égalité salariale au retour de congé maternité</p>	<p>Moyenne des augmentations des salariées revenant de congé maternité/ moyenne des augmentations dans l'entreprise</p>





**L'ARTICULATION  
ENTRE L'ACTIVITÉ  
PROFESSIONNELLE ET  
LA VIE PERSONNELLE ET  
FAMILIALE ET L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**

# POURQUOI LIER LE SUJET DE L'ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE AVEC CELUI DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

L'équilibre temps de travail-temps personnel est un enjeu d'égalité. Les charges domestiques (ménage, courses...) et familiales (soin des enfants et personnes à charge) restent encore principalement assumées par les femmes, ce qui a des incidences sur la vie professionnelle. En effet, **ces obligations incontournables peuvent s'avérer difficilement conciliables avec des impératifs professionnels et contraindre les femmes au temps partiel.**

Dans des cultures organisationnelles souvent basées sur de longues journées de travail, les femmes sont particulièrement pénalisées en termes d'évolution de carrière et salariale et d'accès aux postes à responsabilités. La négociation sur l'articulation de la vie professionnelle et personnelle est ainsi un aspect central de l'égalité professionnelle.

## INFORMATIONS PERTINENTES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Au sein de la BDESE doivent figurer des indicateurs<sup>20</sup> relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Ceux-ci sont relatifs :

- à l'existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité,

le congé de maternité, le congé d'adoption ;

- au nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques ;
- à l'existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
- au nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein ;
- à la participation de l'entreprise et du CSE aux modes d'accueil de la petite enfance.

---

<sup>20</sup> Ces indicateurs sont précisés au sein de la BDESE applicable aux entreprises d'au moins 300 salariés, à défaut d'accord collectif aménageant la question (Code du travail, article R. 2312-8). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur fournit des informations relatives à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Le champ de ces informations étant vague, en pratique, l'employeur va s'inspirer du contenu plus précis qui est détaillé par le législateur pour les entreprises d'au moins 300 salariés.



## EXEMPLES DE REVENDICATIONS

Revendications	Objectifs	Indicateurs
Organiser un suivi des réunions avant 8 h 30 et après 17 h par service, former les managers qui organisent plus de X réunions pendant ces heures	Favoriser l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle sous le prisme des réunions	Nombre de réunions organisées avant 8 h 30 et après 17 h/ nombre de managers ayant bénéficié de la formation
Organiser la possibilité pour chaque salarié de finir plus tôt ou commencer plus tard un jour et de les récupérer un autre jour de travail, dans la limite des durées maximales de travail	Lever les freins d'une organisation du travail rigide ne permettant pas la conciliation des temps professionnels, personnels et familiaux	Nombre de demandes effectuées dans le cadre de ce dispositif
Accorder un <a href="#">CESU (chèque emploi-service)</a> préfinancé d'un montant de X euros pour chaque naissance ou adoption d'un salarié (jusqu'à 2301 euros cette somme bénéficie d'exonération)	S'appuyer sur le CESU et de ses exonérations pour s'assurer de la conciliation de la vie personnelle et familiale	Nombre de salariés, par sexe, ayant bénéficié de la mesure ; Montant des sommes versées au titre du CESU préfinancé par salarié
Création d'une crèche d'entreprise ou inter-entreprise	Bénéficier d'une crèche répondant aux besoins de flexibilité des salariés et dans les environs de l'entreprise	Avancée du projet



Revendications	Objectifs	Indicateurs
<p>Accorder un aménagement des horaires les jours de rentrées scolaires pour les parents</p>	<p>Accorder une flexibilité aux parents le jour de rentrées scolaires</p>	<p>Détail de l'aménagement d'horaires</p>
<p>Accorder X jours de congés enfant malade rémunérés par an</p>	<p>Réduire les inégalités liées au sexe en rémunérant les congés pour enfant malade</p>	<p>Nombre de demandes de jours de congés enfant malade</p>





**LA LUTTE CONTRE LE  
HARCÈLEMENT SEXUEL  
ET LES AGISSEMENTS  
SEXISTES**

# POURQUOI NÉGOCIER SUR LE SUJET DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES EN ENTREPRISE ?

Plus d'un actif sur quatre à une **connaissance « quasi-nulle »** de la notion de harcèlement au travail<sup>21</sup>. Or, la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est un enjeu fondamental de la sécurité au travail. Elle est une **composante de l'obligation de sécurité de l'employeur**. Les représentants du personnel sont étroitement associés à la question, les droits d'alertes dont ils disposent permettent d'informer l'employeur d'une telle situation. En outre, un **référént en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** est désigné par le comité social et économique parmi ses membres. Et dans toute entreprise employant **au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référént** (côté direction) qui est également chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes<sup>22</sup>.

La négociation collective sur le sujet permet d'**acter un processus clair en la matière**, en associant les représentants du personnel et en s'assurant d'avoir des moyens rapides et adaptés à la situation de l'entreprise.

21 Étude Qualisocial, du 12 octobre 2022, <https://www.aefinfo.fr/depeche/680600-plus-d-un-actif-sur-quatre-a-une-connaissance-quasi-nulle-de-la-notion-de-harcelement-au-travail-qualisocial>

22 Ces deux référents interviennent aux 3 niveaux de prévention dans l'entreprise. Au 1<sup>er</sup> niveau, dit de prévention primaire : pour éradiquer les causes ou les limiter par la préconisation de mesures préventives. Un 2<sup>e</sup> niveau, de prévention secondaire, pour sensibiliser, informer sur la nature des violences sexistes et sexuelles et un 3<sup>e</sup> niveau, de prévention tertiaire, pour accompagner la personne victime dans leurs démarches, les informer de leurs droits.

# INFORMATIONS PERTINENTES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Le Code du travail n'organise pas la communication des signalements relatifs à des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Des informations plus globales sur les données chiffrées par sexe des accidents de travail figurent néanmoins dans la BDESE.

En outre, le document unique d'évaluation des risques professionnels et le **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** doivent lister toutes les actions de

prévention à mettre en œuvre face aux risques identifiés en matière de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste en précisant :

- leurs conditions d'exécution ;
- l'identification des ressources mobilisables ;
- les coûts générés ;
- un calendrier de déploiement des mesures avec des indicateurs de suivi.

La communication d'informations plus précises sur le sujet peut faire l'objet de revendications.

## DOCUMENTS EXTERNES À L'ENTREPRISE

- **CFE-CGC**, [Fiche pratique référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes »](#), janvier 2019.
- **DARES**, [Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils les plus fréquents ?](#) Septembre 2016.
- **Ministère du travail**, [Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner](#), mars 2019.
- **Défenseur des droits**, [Harcèlement au travail : livret du formateur et de la formatrice](#), novembre 2020.
- **INED**, [Présentation de l'enquête Virage et premiers résultats sur les violences sexuelles](#), janvier 2017.
- **Branche de la publicité**, [Avenant n°1 de l'accord sur les harcèlements au travail et violences sexistes dans la branche de la publicité](#), 31 janvier 2022.
- **HCE**, [Rapport 2023 sur l'état du sexisme en France](#), janvier 2023.

## EXEMPLES DE REVENDICATIONS

Revendications	Objectifs	Indicateurs
Organiser une formation financée par l'employeur pour les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes	Pallier l'absence de formation spécifique dans la loi <sup>23</sup>	Nombre de référents harcèlement sexuel et agissements sexistes/nombre de personnes formées
Dans les entreprises de moins de 250 salariés, désignation d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes côté direction	Avoir un interlocuteur dédié à ces questions centrales côté direction même si la loi ne le prévoit pas dans ces entreprises	Nom du salarié désigné côté direction
Assurer une journée de sensibilisation animée conjointement par les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes (CSE et direction) auprès des services ayant une proportion d'un sexe surreprésenté	Informers les salariés sur ces problématiques et faire connaître les référents harcèlement dans les services potentiellement à risque	Nombre de salariés, par sexe, ayant assisté à la journée de sensibilisation
Dans les services où un ou plusieurs signalements de harcèlements sexuels ou d'agissements sexistes a été effectué, désignation d'un représentant de proximité formé sur la question	Assurer la présence d'un représentant des salariés formé pour prévenir et gérer le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Nombre de signalement par service/nombre de représentant de proximité en charge de ces questions

23 L'article L. 2315-18 du Code du travail prévoit une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour les membres du CSE et notamment le référent harcèlement. Celle-ci doit en principe prendre en compte le rôle du représentant au CSE (article R. 2315-10 du Code du travail), toutefois en pratique la formation qui sera dispenser avec d'autres membres du CSE est rarement approfondie sur le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Dès lors, une formation plus précise sur le sujet peut être pertinente.

Revendications	Objectifs	Indicateurs
Assurer un suivi des signalements en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes qui sera communiqué sous forme de bilan au CSE	Avoir une vision statistique de la situation de l'entreprise en la matière, par nature des violences exercées	Nombre de signalements, nature des violences sexistes et sexuelles et réponses de l'employeur
Octroi de 5 h de délégation par mois pour le référent harcèlement et agissement sexiste CSE	Permettre au référent d'avoir les moyens d'exercer son rôle	
Associer de manière systématique les référents harcèlement et agissements sexistes dans le processus de traitement des signalements	Permettre aux référents d'avoir les moyens d'exercer leurs rôles	Nombre de signalements/nombre de signalements où les référents harcèlement et agissements sexistes ont été associés



## À SAVOIR

Il existe au sein de la CFE-CGC un réseau des référents harcèlement sexuel, ce qui permet la mise en commun de bonnes pratiques.







# TÉLÉTRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

# POURQUOI LIER LE TÉLÉTRAVAIL ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Le télétravail exacerbe certaines inégalités liées au sexe<sup>24</sup>. Cela a été mis en évidence par l'enquête faite en 2021 par la CFE-CGC auprès de 4000 salariés. Malgré un nombre plus élevé de demande de télétravail, les femmes se voient plus fréquemment refuser cette possibilité. Elles bénéficient moins souvent que les hommes d'un espace de travail et d'un équipement adapté à leur domicile. En outre, **le télétravail**

**conduit à une plus grande porosité des temps de vie professionnelle et personnelle qui conduit les femmes à travailler davantage à des heures décalées.** Par ailleurs, ces déséquilibres ont été amplifiés au cours de la continuité d'activité à domicile durant les périodes de confinement. Ces inégalités existant dans les faits témoignent de l'intérêt de lier la thématique du télétravail et de l'égalité professionnelle.

## INFORMATIONS PERTINENTES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Aucun article dans le Code du travail ne contraint l'employeur à suivre et communiquer des statistiques sur la situation du télétravail, et en particulier la situation comparée entre les femmes et les hommes.

**Lorsqu'un accord ou une charte met en place le télétravail, cette source peut suggérer de suivre des indicateurs.** Il faudra alors les demander à l'occasion de la négociation.

Des indicateurs intéressants sont le taux de demande de recours au télétravail par sexe, le taux d'acceptation de ces demandes par sexe ainsi que le nombre de salariés éligibles au télétravail par sexe.

---

<sup>19</sup> Anact, [Télétravail et égalité professionnelle, chiffres clés](#), février 2022.





# La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,  
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir  
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**



La Macif,  
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

## EXEMPLES DE REVENDICATIONS

Revendications	Objectifs	Indicateurs
Accorder un <a href="#">CESU (chèque emploi-service)</a> préfinancé d'un montant de X euros pour chaque X jours de télétravail dans la limite du plafond d'exonération annuel	S'appuyer sur le CESU pour favoriser la conciliation de la vie personnelle et familiale en situation de télétravail	Nombre de salariés, par sexe, ayant bénéficié de la mesure ; Montant des sommes versées au titre du CESU préfinancé par salarié
Assouplir et augmenter le nombre de jours de télétravail pour les femmes en période de grossesse	User des souplesses du télétravail pour améliorer les conditions de travail des femmes pendant leur grossesse	Nombre de salariés ayant bénéficiés d'un régime dérogatoire pendant leur grossesse
Mesure des indicateurs permettant de suivre les inégalités entre les femmes et les hommes en télétravail	Pallier l'insuffisance d'informations prévues légalement pour mesurer les inégalités en télétravail	Nombre de demandes de recours au télétravail par sexe/taux d'acceptation de ces demandes par sexe/nombre de salariés éligibles au télétravail par sexe
Assurer l'accès au télétravail en fonction des tâches et non en fonction du poste (si le poste ne peut pas être exercé en télétravail, il suffit qu'un nombre de tâches suffisant le soit pour permettre l'accès au télétravail)	Lutter contre l'inégal accès au télétravail entre les femmes et les hommes	Nombre de salariés éligibles au télétravail en fonction du poste/nombre de salariés éligibles au télétravail en fonction des tâches
Former les managers sur le management en télétravail et sur les inégalités qu'il engendre	Sensibiliser les salariés qui mettent en œuvre le télétravail au quotidien et qui peuvent prévenir les inégalités	Nombre de managers formés sur l'année





# **TEMPS DE TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

# POURQUOI LIER LE TEMPS DE TRAVAIL ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Le temps de travail des femmes est très **différent du temps des hommes. Le temps partiel** concerne plus d'une femme sur quatre contre moins d'un homme sur dix. Elles ont également **moins la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires** pour des raisons de conciliation de vie personnelle et de vie professionnelle. En outre, les femmes sont moins concernées par **le travail de nuit, cependant elles travaillent davantage en week-end que les hommes.**

Ainsi toute négociation sur l'organisation du temps de travail en entreprise peut avoir des incidences différentes pour les salariés selon les sexes. Il est primordial de prendre en compte les conséquences sur l'égalité professionnelle lors de la négociation de tels accords. Cette négociation est d'autant plus importante que le temps de travail à des **conséquences sur la rémunération, l'avancement de carrière et ensuite la retraite** (niveau de pension et l'âge de départ).

## INFORMATIONS PERTINENTES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Au sein de la BDESE prévue à défaut d'accord, dans les entreprises de moins de 300 salariés doit figurer :

- le nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ;
- horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les informations qui doivent figurer au sein de la BDESE à défaut d'accord sont plus précises :

- 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.





## EXEMPLES DE REVENDICATIONS

Revendications	Objectifs	Indicateurs
Abondement du CPF pour les salariés à temps partiel	Permettre une alimentation rapide du CPF pour les salariés à temps partiel	Nombre de salariés à temps partiel/ nombre de salariés ayant bénéficié d'un abondement/ montant moyen de l'abondement
Instaurer une prime en cas de travail le samedi	Compenser le travail en horaires dits « atypiques » et qui est souvent un jour de forte activité	Nombre de salariés ayant bénéficié de la prime, montant total des primes versés
Priorité en faveur des salariés volontaires pour effectuer des heures complémentaires (sur les heures supplémentaires) en cas de surplus d'activité	Permettre aux salariés à temps partiel de compenser les écarts de rémunération avec les salariés à temps plein	Nombre de salariés volontaires dans le cadre du dispositif/ nombre d'heures complémentaires dans l'année/ nombre d'heures supplémentaire dans l'année
Augmenter le nombre de salariés à temps partiel occupant des postes à hautes responsabilités	Éviter la création d'un plafond de verre en permettant aux salariés à temps partiel (qui sont le plus souvent des femmes) de bénéficier de promotions	Nombre de postes à hautes responsabilités à temps plein et à temps partiel

Revendications	Objectifs	Indicateurs
Faire cotiser l'employeur à hauteur d'un temps plein pour les salariés à temps partiel pour la retraite complémentaire <sup>25</sup>	Réduire les inégalités à la retraite entre les temps complet et temps partiel concernant l'acquisition des points Agirc-Arrco	Nombre de salariés bénéficiant de la mesure/nombre de temps partiel selon le sexe

### Retrouver nos vidéos sur l'égalité professionnelle :

- Égalité professionnelle : les propositions de la CFE-CGC pour un vrai changement : <https://www.youtube.com/watch?v=XtlaWLZzLLc>
- 8 mars : 8 raisons d'agir pour l'égalité professionnelle : <https://www.youtube.com/watch?v=bKS3BmlKws4>
- Charge mentale : les femmes demeurent davantage impliquées dans les tâches domestiques : <https://www.youtube.com/watch?v=o7NqKg9MeVs>
- Égalité salariale : la France encore loin du compte : <https://www.youtube.com/watch?v=XvWZ8OiVg68>
- Harcèlement au travail : les femmes, premières victimes : <https://www.youtube.com/watch?v=pB3w7Hb2Yfw>

<sup>25</sup> Le salarié devra alors également cotiser davantage.



Maison de la CFE-CGC  
59 rue du Rocher  
75008 Paris  
Tél.: 01 55 30 12 12

[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

