



FO
FGTA

**LE GUIDE DE
LA COMMISSION
ÉGALITÉ
FGTA-
FORCE OUVRIÈRE**

**CONNAÎTRE ET FAIRE APPLIQUER L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE DANS VOTRE ENTREPRISE**



Agir, c'est déjà réussir

Prix OCIRP Acteurs Économiques & Handicap > 4^e édition



ACCESSIBILITÉ
ÉDUCATION
CULTURE
LOISIRS
EMPLOI
FORMATION
SPORT

Bytheway Creacom - Crédit photo - Corbis

Vous vous engagez et vous agissez de façon concrète pour le bien-être et le mieux-vivre des personnes en situation de handicap dans votre structure. Entreprises privées, publiques et acteurs de l'économie sociale, nous devons tous nous unir pour faire connaître et échanger nos idées et nos actions. L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est spécialisé dans la protection sociale complémentaire de la famille.

Pour participer, contactez-nous par téléphone : 01 44 56 22 56
par mail : exemplesuivre@ocirp.fr ou sur le site : www.exemplesuivre.com
Dossier à remettre avant le 10 avril 2011.

Sous le haut patronage du

En partenariat avec

En association avec



EDITO



Janine LECOT-LOTHORÉ
Secrétaire fédérale, responsable
de la commission égalité

«L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EST LA GARANTE D'UNE SOCIÉTÉ QUI AVANCE»

Le retard pris par certaines branches professionnelles et entreprises dans les travaux de négociations en vue d'un accord sur la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes est dû en partie à la loi du 23 mars 2006. Elle fixait pour échéance le 31 décembre 2010 sans prévoir de sanction pour les entreprises si aucun accord n'avait été conclu à cette date.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme sur les retraites a débouché sur une issue peu convaincante. Elle supprime l'échéance du 31 décembre 2010 pour la remplacer par celle du 1^{er} janvier 2012.

Elle modifie la nature de l'obligation qui pèse sur l'employeur. Une sanction financière égale au plus à 1% de la masse salariale sera désormais applicable aux entreprises de plus de cinquante salariés qui ne seront pas couvertes par un accord collectif. **Toute infraction aux dispositions en vigueur relative à l'égalité entre les hommes et les femmes sera donc sanctionnée.**

Cependant, le projet de décret qui détermine les conditions d'application de cette sanction financière semble pour le moins minimaliste. Ainsi, une entreprise qui ne respecterait pas ses obligations en matière d'égalité professionnelle hommes / femmes pourra bénéficier d'un délai de six mois pour régulariser sa situation. En cas de difficultés économiques, celle-ci pourrait même échapper à la pénalité financière.

Pour FO, la sanction financière n'est pas suffisamment dissuasive pour contraindre les entreprises à faire le nécessaire.

A la date d'aujourd'hui :

1. Des négociations sont en cours dans certaines branches et entreprises, d'autres n'ont pas encore commencé.
2. Il est urgent d'ouvrir les travaux, afin d'éviter un planning resserré sur ce thème à la rentrée de septembre. Ce travail nécessite du temps pour l'analyse du rapport.
3. Le RSC (Rapport de situation comparée) ou un rapport unique a dû être remis aux élus.

Dans la suite logique de ma prise de parole au nom de la FGTA sur l'égalité hommes/femmes au cours du Congrès confédéral de février 2011, la Commission égalité H/F fédérale FGTA-FO a rédigé ce guide pour rappeler les informations légales dont vous aurez besoin pour négocier vos accords d'entreprise. Nous vous présentons également des indicateurs pour vous repérer ainsi que quelques pistes de travail pour préparer vos négociations. Ce guide s'adresse donc aux négociateurs de branches et en entreprises.

L'égalité entre les hommes et les femmes est aussi importante à négocier dans les entreprises que d'autres accords, et ce quels qu'ils soient.

Janine LECOT-LOTHORÉ

SOMMAIRE

L'ÉGALITÉ HOMME/FEMME AU TRAVAIL

P. 4-6

NÉGOCIER L'ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE

P. 8-12

LA FGTA-FO ET L'UNI - FORMATIONS / INFOS

P. 13

GLOSSAIRE

P. 14



L'ÉGALITÉ HOMME/FEMME AU TRAVAIL

LES INDICATEURS OBLIGATOIRES POUR LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS

LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE : UN OUTIL MAJEUR ■

Le **Rapport de Situation Comparée** constitue un outil privilégié de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises. Il doit répondre à trois objectifs :

- **Mesurer** : identifier les écarts par une lecture croisée des indicateurs,
- **Comprendre** : analyser les causes directes et indirectes des écarts, les phénomènes structurels influant sur le déroulement de carrière et comparer les conditions générales de l'emploi,
- **Agir** : recenser les actions menées au cours de l'année écoulée pour assurer l'égalité professionnelle ainsi que les objectifs et actions prévus pour l'année à venir.

METHODOLOGIE POUR ÉTABLIR LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE■

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les trois axes de travail proposés pour le RSC sont :

- 1/ Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération,
- 2/ Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour améliorer les évolutions de carrière des femmes,
- 3/ Comparaison des conditions d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise pour atteindre l'objectif d'égalité professionnelle.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur doit soumettre le rapport RSC pour avis au Comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit si elle existe, par l'intermédiaire de la Commission de l'égalité professionnelle (Art. L.2323-57 du Code du travail).

Ce rapport comporte **une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.**

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise (Art.D.2323.12).

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport annuel unique remplace le RSC. Il propose deux axes de travail :

- 1/ Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération et d'évolution de carrière,
- 2/ Informations relatives aux conditions générales d'emploi des femmes et des hommes pour améliorer la situation des femmes au regard de l'objectif d'égalité professionnelle.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'entreprise doit analyser les données chiffrées par catégorie professionnelle en matière d'embauche, de formation, de promotion, professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective (Art.R.223-9).

Ces axes complémentaires permettent d'analyser les éventuels écarts de salaires entre les femmes et les hommes, leurs causes directes ou indirectes, les phénomènes structurels qui influencent plus globalement des déroulements de carrière différenciés et enfin, de comparer les conditions d'emploi dans l'entreprise.

L'accompagnement proposé aux entreprises aborde successivement pour chaque axe :

- ▷ L'aide au constat (par une lecture croisée des indicateurs),
- ▷ L'aide à l'analyse,
- ▷ L'aide à l'élaboration de plans d'action.

LES INDICATEURS RÉGLEMENTAIRES DU RAPPORT ANNUEL DE SITUATION COMPARÉE DES HOMMES ET DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS ■

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 du Code du travail comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

● CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

▷ Effectifs :

Données chiffrées par sexe :

// Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;

// Age moyen par catégorie professionnelle.

▷ Durée et organisation du travail :

Données chiffrées par sexe :

// Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;

// Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.

▷ Données sur les congés :

Données chiffrées par sexe :

// Répartition par catégorie professionnelle ;

// Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

▷ Données sur les embauches et les départs :

Données chiffrées par sexe :

// Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;

// Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

▷ Positionnement dans l'entreprise :

Données chiffrées par sexe

// Répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

▷ Promotion :

Données chiffrées par sexe :

// Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; // Durée moyenne entre deux promotions.

▷ Ancienneté :

Données chiffrées par sexe :

// Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ; // Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

● RÉMUNÉRATIONS

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

// Eventail des rémunérations ;

// Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;

// Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

LES INDICATEURS RÉGLEMENTAIRES DU RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET LES PERSPECTIVES DE L'ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS ■

Le Ministère du Travail recommande, sur la question de l'égalité professionnelle, de remettre aux CE des entreprises de moins de 300 salariés les mêmes informations et suivant les mêmes indicateurs réglementaires que pour les entreprises de plus de 300 salariés (*Circulaire Ministérielle du 19 avril 2007 parue au JORF n°114 du 17 mai 2007, texte n°33, concernant l'application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre femmes et hommes*).

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise prévu à l'article L.2323-47 porte sur :

- L'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- Le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;
- La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

INDICATEURS SUR L'ACTIVITÉ ET LA SITUATION FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE

● DONNÉES CHIFFRÉES

- // Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés ;
- // Résultats d'activité en valeur et en volume ;
- // Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
- // Situation de la sous-traitance ;
- // Affectation des bénéfices réalisés ;
- // Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat ou les collectivités locales, et leur emploi ;
- // Investissements.

● FORMATION

Données chiffrées par sexe :

▷ Répartition par catégorie professionnelle selon :

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

● CONDITIONS DE TRAVAIL

Données générales par sexe :

▷ Répartition par poste de travail selon :

- // L'exposition à des risques professionnels ;
- // La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

INDICATEURS RELATIFS À L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

● CONGÉS

- // Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;

Données chiffrées par catégorie professionnelle :

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

● TEMPS DE TRAVAIL

- // Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
- // Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- // Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
- ▷ **Services de proximité :**
 - // Participation de l'entreprise et du Comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
 - // Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Pour Réunica,
créer du lien c'est essentiel.



Humain, juste, solidaire...

Pour plus de 8 millions de clients, les experts Réunica font de ces valeurs une réalité quotidienne. Grâce à un conseiller dédié, un suivi personnalisé et des garanties et services performants, vous disposez d'une protection sociale solide et sur mesure.



Certification
Qualité pour
la Prévoyance
et l'Accueil

Prévoyance ★ Santé ★ Épargne ★ Retraite ★ Action sociale

Contact au 01 40 22 36 76
www.reunica.com



RÉUNICA

Des idées en + pour mieux vous protéger

NÉGOCIER L'ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE

LES ACTEURS INTERNES DE L'ÉGALITÉ

- La Direction
- Les Managers
- Les Institutions représentatives du personnel
- Les salariés

LES ACTEURS EXTERNES DE L'ÉGALITÉ

- Les Branches Professionnelles
- Le Référent de l'UD
- Le Référent de la FGTA-FO
- Le Secteur Egalité Confédéral FO

La démarche de l'entreprise en faveur de cette politique peut se traduire par la création de structures de suivi destinées à assurer la mise en place et le contrôle des actions, initiatives qui s'inscrivent :

1/ soit dans un cadre légal : Commission égalité professionnelle créée au sein du Comité d'entreprise pour assurer le suivi et la mise en œuvre de l'accord (entreprises de 200 salariés et plus).

2/ soit dans un cadre volontaire :

Commission éthique pour la prévention de la discrimination et la sensibilisation du personnel sur l'égalité professionnelle,
- Commission de suivi de l'accord égalité professionnelle,
- « Observatoire paritaire de la diversité » au sein de l'entreprise avec la participation des organisations syndicales.

LES NEGOCIATIONS DANS LES ENTREPRISES

● Négociation spécifique

La loi du 23 mars 2006 fait obligation aux entreprises d'engager des négociations portant sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

● Négociation intégrée

Les entreprises doivent prendre en compte l'égalité professionnelle :

▷ Dans le cadre de l'ensemble des négociations annuelles obligatoires (durée et organisation du temps de travail, GPEC, formation...);

▷ Lors de la négociation annuelle portant sur les salaires.

Celle-ci doit viser à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

● Délai de négociation

A défaut d'initiative de l'employeur pour engager la négociation annuelle obligatoire, celle-ci s'engage dans les 15 jours suivant la demande formalisée par une organisation représentative dans l'entreprise. Le non-respect de ces dispositions est pénalement sanctionné comme une entrave au droit syndical (*article L 2242-7 du Code du Travail*).

● Périmètre de négociation

Les entreprises appartenant à un groupe ont le choix entre :

▷ Laisser leurs filiales négocier pour tenir compte dans certains cas des spécificités métiers. C'est le cas notamment des groupes Carrefour (par entité juridique) ;

▷ Négocier un accord cadre pour le groupe avec une déclinaison négociée par société ;

▷ Négocier un accord entreprise avec application sur chaque établissement.

C'est le cas des entreprises Auchan, Coca-Cola, Casino...

IMPLICATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Information des représentants(e)s du personnel

▷ Pour les entreprises de 50 salariés ou plus :

Chaque année, le chef d'entreprise doit soumettre pour avis motivé au Comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

▷ Pour les entreprises de plus de 200 salariés :

Ce rapport doit être remis à la Commission d'égalité professionnelle du Comité d'entreprise qui doit être créée et qui prépare les délibérations du Comité d'Entreprise sur le Rapport de Situation Comparée.

DIAGNOSTIC

La phase de diagnostic est fondamentale car elle va déterminer les conditions de négociation entre partenaires sociaux. Ce diagnostic qui s'appuiera notamment sur le Rapport de Situation Comparée devra si possible être partagé entre les deux parties à la négociation.

Les partenaires sociaux peuvent recourir à un expert pour définir les éléments de méthodologie de la mesure des écarts de salaires.

Le diagnostic pourra être formalisé dans le cadre d'un accord d'entreprise qui précédera la négociation proprement dite sur les solutions à mettre en œuvre.

INTERVENTION DU CHSCT

Celui-ci peut intervenir sur les évolutions des risques professionnels. Il peut conduire des études en vue d'analyser les situations professionnelles au regard de l'environnement du poste de travail, de l'organisation du travail, puis au vu des résultats s'appuyant sur le Rapport de Situation Comparée, proposer des solutions et des axes d'amélioration.

LA COMMISSION ÉGALITÉ

Qu'est-ce que la Commission égalité ?

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le Comité d'entreprise doit constituer une Commission égalité professionnelle (*L. 2325-34 C. Trav.*). Comme toute commission, il s'agit d'un groupe de travail créé par le Comité d'entreprise et pour le Comité d'entreprise.

Comment mettre en place une Commission égalité ?

Inscrire le point à l'ordre du jour d'une réunion plénière du Comité d'entreprise.

Lors de cette réunion, soumettre au vote la composition et les règles de fonctionnement de la Commission. Les décisions sont acquises à la majorité des voix des membres présents ayant le droit de vote (titulaires).

Quelle est la composition de la Commission égalité ?

C'est au Comité d'entreprise de fixer la composition de la Commission (*R. 2325-4 C. Trav.*). La loi se contente d'ouvrir la possibilité d'y intégrer des membres du Comité (titulaires ou suppléants), mais aussi des salariés « ordinaires ». Elle prévoit aussi que le président de cette Commission doit être un membre du Comité.

Comment fonctionne la Commission égalité ?

La loi reste silencieuse sur le sujet. Elle laisse au Comité d'entreprise le soin de fixer les modalités de fonctionnement de la Commission (périodicité des réunions, modalités de convocation, remplacement des absents...).

Quels sont les moyens de la Commission égalité ?

Selon la loi, le Comité d'entreprise peut adjoindre à la Commission, des techniciens ou experts appartenant à l'entreprise mais qui ne sont pas membres du Comité d'entreprise (L. 2325-22 C. Trav.). En revanche, elle n'accorde aucun crédit d'heure spécifique aux membres de la Commission égalité. La loi reste aussi silencieuse sur le paiement du temps passé en commission comme du temps de travail. Il faudra donc s'accorder avant avec l'employeur sur ce paiement, au moins s'agissant des membres n'ayant pas de mandat. Sinon, le Comité d'entreprise peut prendre en charge leur rémunération sur son budget de fonctionnement (en remboursant l'employeur de la part de rémunération concernée).

Quel est le rôle de la Commission égalité ?

Elle est chargée de préparer les délibérations du Comité d'entreprise en matière d'égalité, notamment sur le RSC. Attention, la Commission n'est qu'une assistance du Comité d'entreprise. En aucun cas elle ne peut se substituer à lui. Ainsi, c'est le Comité d'entreprise et non la Commission qui doit être consulté par l'employeur. La Commission doit se contenter de présenter à la délégation du personnel du CE un projet d'avis motivé.

OUTILS DE MESURE ET DE CONTRÔLE DES ENGAGEMENTS ■

● Démarches obligatoires

Les entreprises sont obligées par la loi de renseigner les différentes données chiffrées sur l'égalité professionnelle (rapport NRE, bilan social, RSC).

● Le rapport NRE

La loi sur les nouvelles régulations économiques de 2001 demande aux entreprises cotées de droit français de fournir des informations sociales dans leur rapport annuel, notamment dans le cadre de l'égalité professionnelle.

● Le bilan social

Le bilan social oblige les entreprises de 300 salariés et plus à communiquer des données chiffrées dans le domaine social.

● Le Rapport de Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (RSC)

● Le document unique sur l'évaluation des risques

Les partenaires sociaux s'appuieront sur le document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (*article R.4122-1 du Code du travail*) en faisant le distinguo femmes/hommes pour les indicateurs qui doivent être renseignés.

● Démarches volontaires

Les membres de la commission et l'entreprise qui, au-delà de l'application de la loi, souhaite mettre en place un système de « reporting » sur l'égalité professionnelle, pourront élaborer des indicateurs complémentaires spécifiques les plus pertinents possible (quantitatifs ou qualitatifs, etc.).

Attention :

- ▷ Certaines thématiques sociales sont complexes et difficiles à quantifier,
- ▷ Il est difficile de mettre en place un système de « reporting » dans un cadre international car les enjeux ainsi que les réglementations sont très différentes d'un continent à un autre, d'un pays à un autre.

● Initiative de standardisation mondiale pour les indicateurs de suivi : la GRI

La Global Reporting Initiative (GRI) est une initiative mondiale qui vise une standardisation des indicateurs de développement durable.

Sur l'égalité professionnelle, elle propose les indicateurs suivants :

- ▷ LA13 : composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs diversités,
- ▷ LA14 : rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle.

Vous mouillez votre maillot pour un vrai dialogue social.
Qui est à vos côtés ?



Motiver, reconnaître, partager...
Notre culture paritaire accompagne votre dialogue sur la protection sociale.

Chaque jour, en France et à l'international, NOVALIS est à vos côtés avec des services innovants : formations, conseils...

Plus de 180 000 entreprises et leurs collaborateurs bénéficient de nos contrats santé, prévoyance, épargne, dotés d'une politique active d'action sociale.

Et vous, c'est quand ?

◆ Retraite ◆ Prévoyance ◆ Santé ◆ Épargne


NOVALIS

www.novalistaitbout.com

QUELQUES PISTES SUR LES ACTIONS À MENER EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ■

Pour les femmes

- ▷ Mettre en place des programmes d'ouverture de l'entreprise pour susciter des candidatures à des postes actuellement occupés en majorité ou exclusivement par des hommes ou des femmes ;
- ▷ Améliorer l'organisation du travail (horaires respectant l'équilibre familial ;
- ▷ Réduire la précarité par l'augmentation des bases contrats des temps partiels non choisis ;
- ▷ Passage à temps plein.

Pour les hommes

- ▷ Sensibilisation accrue en direction des salariés masculins sur les dispositifs de congés parentaux et sur les stéréotypes de genre ;
- ▷ Amélioration conventionnelle des dispositifs légaux (par exemple, allongement de la durée du congé paternité et maintien de la rémunération notamment pour les cadres) ;
- ▷ Valorisation (dans les publications internes) d'hommes qui ont pris un congé paternité ou parental.

Pour la rémunération

- ▷ Baser la rémunération sur le principe « à travail égal/salaire égal » ;
Mesurer les écarts des différents composants de la rémunération (salaires, primes diverses...) au travers des données chiffrées (cf. pages 5-6) ;
- ▷ Étendre le principe de non discrimination aux primes bonus, primes de performance, congé paternité, maternité, parentaux, etc. Il faut aussi être vigilant sur les écarts d'augmentation au retour des congés paternité, maternité, parentaux etc.

Pour la normalisation du temps plein

- ▷ La norme de référence doit être le temps plein et, si le temps partiel est imposé, il faut qu'un salaire décent soit défini ;
- ▷ Il faut rendre obligatoire des cotisations patronales sur la base du salaire minimum à temps plein afin que des droits complets soient créés pour les salariés à temps partiel. Ceux-ci doivent être étendus à toutes les formes de protection sociale ;
- ▷ L'accès à la formation doit être aussi librement ouvert aux hommes et aux femmes qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Pour la formation

- ▷ Les hommes et les femmes doivent avoir accès à la formation dans les mêmes conditions. Il faut aussi négocier des aides financières aux salariés en formation destinée à couvrir les frais supplémentaires (ex. : garde d'enfants) ;
- ▷ Certaines actions de formation doivent être décentralisées afin de réduire l'éloignement géographique de certains lieux de formation qui peuvent constituer un frein à l'accès des salariés aux formations. Il est parfois possible de recourir à la formation à distance ;
- ▷ Les pratiques de formation peuvent évoluer en adaptant leur durée et le contenu des modules afin de les rendre accessibles à tous.

Pour la préservation de la vie familiale

- ▷ Le père doit pouvoir s'absenter pour assister aux visites prénatales obligatoires ainsi que le jour de la naissance de son enfant avec l'assurance que sa rémunération sera maintenue ;
- ▷ Les pères doivent être encouragés à faire valoir leur droit au congé de paternité et, plus généralement, les avantages du congé de maternité doivent être étendus au congé de paternité ;
- ▷ Dans le cadre des congés payés, les entreprises doivent tenir compte des contraintes liées aux familles monoparentales ou aux familles divorcées ;
- ▷ Il faut essayer d'adapter les vacances des parents aux décisions de justice qui fixent les gardes parentales et aux périodes de congés scolaires ;
- ▷ Maintien de la protection sociale pendant les congés parentaux en partie ou en totalité à charge de l'employeur ;
- ▷ Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaire variable et s'attacheront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale.

LA FGTA-FO ET L'UNI ■

La FGTA-FO est membre de l'UNI, syndicat international regroupant plusieurs secteurs d'activités. Outre la FGTA, d'autres fédérations FO sont impliquées : la FEC, FASAP, FEETS, FO COM, SNAA et l'UCI.

Le secteur « Femmes » est actif dans la plupart des pays du monde et des syndicats adhèrent à l'UNI. En Europe, Force Ouvrière siège dans la zone IV regroupant la France, la Belgique, le Luxembourg, Monaco et les Pays Bas. Martine Saint-Cricq de la FGTA-FO est titulaire d'UNI-Europa et suppléante à UNI-Monde.

Tous les problèmes que connaissent les femmes (discrimination, contrats précaires, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, retraite...) sont abordés et des campagnes de sensibilisation et d'action sont traitées entre les organisations syndicales pour faire en sorte qu'ils soient pris en charge par les Etats.

Bien évidemment, les problèmes sont différents en fonction des continents. Cependant, une constante demeure : les femmes qui sont toujours les premières victimes de la crise. Le constat que font les femmes de l'UNI, c'est qu'aujourd'hui les problèmes d'égalité doivent être réglés, non seulement au niveau du monde du travail mais aussi de la société.



Martine Saint-Cricq, Janine Lecot-Lothoré et Corinne Gosselin ont assisté à la Conférence des Femmes d'UNI-Europa (Zone IV) en juin 2010 à Bruxelles. Le thème évoqué portait sur : « *Egalité, Mission inachevée* ».

FORMATIONS / INFORMATIONS

Afin de favoriser un dialogue constructif, l'entreprise peut dispenser une formation destinée aux membres de la Commission égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du Comité d'Entreprise. Les représentants syndicaux et membres de la Commission peuvent bénéficier de formations dispensées par la confédération Force Ouvrière, de journées d'information, d'analyse du RSC à la fédération FGTA FO, et de journées d'information aux Unions départementales.

Votre référent fédéral FGTA-FO : Jean-Yves Chaussin tél. : 01.40.52.85.10
Responsable de la commission Egalité Fédérale FGTA : Janine Lecot-Lothoré tél. : 01.40.52.85.20
Membres de la commission Egalité FGTA : Cyril Herbin (Coca-Cola) - Corinne Gosselin (Pernod) - Martine Saint-Cricq membre de l'UNI (Carrefour) - Yannick Poirot (Leclerc) - Jean Yves Chaussin (SDNH).

La Commission égalité de la FGTA-FO a un rôle d'accompagnement et relais entre les négociateurs et le secteur confédéral. Des permanences mensuelles à la FGTA-FO vous permettent d'obtenir des renseignements. Chaque mois la date est annoncée sur le site FGTA-FO, rubrique Egalité.

Vous pourrez trouver d'autres informations sur l'égalité dans le bulletin du secteur égalité professionnelle confédéral FO ainsi bien sûr que dans le Code du travail :

- ▷ Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes art.L1141-1 et suivants.
- ▷ Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes art.L3221-2 et suivants.
- ▷ Non-discrimination art.1132-1 et suivants.
- ▷ Code pénal 221-1 et suivants.
- ▷ Le rôle des délégués du personnel face aux discriminations L2313-2.
- ▷ L'institution par le CE d'une Commission de l'égalité professionnelle art.L2325-3.
- ▷ Site ministère du travail www.emploi-santé.gouv.fr, cf. Fiches pratiques droit au travail---Egalité---Le guide du RSC (à télécharger).
- ▷ Legifrance.gouv.fr version consolidée 03/06/2011.
- ▷ L'ORSE.
- ▷ L'Observatoire des branches.

GLOSSAIRE

ÉGALITÉ

Le fait d'être sur le même rang et d'avoir les mêmes droits et les mêmes devoirs.

DIVERSITÉ

Dans l'entreprise, la diversité renvoie à la présence de salariés de sexes, de religions et d'origines différentes.

MIXITÉ

Le fait d'être formé de deux éléments, voire plus, de nature différente, sans que ces deux éléments soient forcément d'importance égale.

PARITÉ

Le fait d'assurer une répartition égale entre deux groupes.

ÉQUITÉ

Le fait de traiter de manière juste et équilibrée, de manière impartiale.

NON DISCRIMINATION

Refus d'établir une différence dans le traitement des salariés en fonction de leurs origines, de leur sexe, de leur religion, etc.

▷ **OIT** : convention internationale (n°100/1953) sur la non-discrimination entre travailleurs masculins et féminins.

Différencier :

▷ discrimination directe = situation comparable—traitement moins favorable.
Ou situation non comparable—traitement identique

▷ discrimination indirecte = situation neutre en apparence mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des salariés d'un sexe, ou des salariés ayant une activité syndicale, ou des salariés d'un âge donné, etc.

Comme vous le savez, chaque mot à son importance. Bien souvent dans les propositions patronales ces termes ne sont pas à leur juste place, c'est pourquoi nous attirons votre attention sur ces définitions.

À SAVOIR

Les entreprises dont la convention collective de branche professionnelle a négocié un accord sur l'égalité s'appuieront sur cet accord. Celui-ci sert de socle à la négociation et, bien entendu, ne pourra qu'être amélioré et adapté aux spécificités des secteurs d'activités ainsi qu'au regard des écarts constatés dans le rapport.

Avant tout accord sur l'égalité, une politique sur la diversité devra être mise en place par accord spécifique et non intégré dans l'accord Égalité.

Cet accord « Diversité » permettra l'égalité des chances et des traitements au cours du recrutement. L'égalité commence à ce moment et se poursuit par l'Égalité professionnelle, salariale, etc.

En quelques clics sur le site internet de la FGTA-FO,
vous avez accès à l'ensemble des informations indispensables
concernant votre branche et la Commission égalité (accords, dates, etc.).

WWW.FGTAFO.FR

Composez avec nous
votre protection sociale



RETRAITE - PRÉVOYANCE - SANTÉ - ÉPARGNE - ACTION SOCIALE

Chaque jour, les équipes du Groupe Mornay se mobilisent pour accompagner les partenaires sociaux. Nous mettons à leur disposition une gamme de garanties modulables et innovantes : décès, incapacité, dépendance, complémentaires santé, épargne salariale et retraite... Pour composer ensemble la protection sociale d'aujourd'hui et de demain. LE GROUPE MORNAY À L'ÉCOUTE DES PARTENAIRES SOCIAUX.

Contact : 01 40 02 81 32 - www.groupemornay.com



LA PROTECTION SOCIALE GLOBALE DES SALARIÉS
PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE – PRÉVOYANCE CONVENTIONNELLE
ACTION SOCIALE – RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

HÔTELS | CAFÉS | RESTAURANTS

Pour en savoir plus



N° Vert 0800 427 000

DU LUNDI AU VENDREDI DE 8H30 À 18H30



N° Vert 0800 427 001

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 18H

www.hcrprevoyance.fr

