



CONSEIL SUPÉRIEUR  
DE L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Le 30 mai 2016

**Saisine du CSEP sur le projet de décret relatif aux modalités de consultation des institutions  
représentatives du personnel (articles 5 et 6)**

Le Conseil supérieur est consulté sur le présent décret concernant les articles 5 et 6 pris en application :

- des dispositions des articles 15, 16 et 18 (BDES, Infos/consultation, Négociation) de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,
- de l'article 19 (santé et sécurité au travail, évolution de carrière en fonction de l'âge de l'ancienneté et de la qualification) de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et relatif aux indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes et,
- de l'article 5 de l'ordonnance n°2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties constituant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur.

Le Conseil supérieur avait été chargé, par lettre en date du 4 décembre 2014 de la Secrétaire d'Etat chargée des droits des femmes, madame Pascale Boistard, de faire des propositions d'indicateurs pour les rapports de situation comparée et les rapports uniques, dans deux domaines nouveaux ajoutés par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la santé et la sécurité au travail d'une part, la prise en compte de l'âge, de la qualification et du déroulement de carrière dans le calcul des écarts de rémunération (article 19 de la loi du 4 août 2014), d'autre part. Deux avis avaient été publiés en 2015 et avaient vocation à enrichir les travaux d'élaboration du décret relatif à l'article 19 de la loi suscitée.

Une première saisine du CSEP avait été faite en novembre 2015 sur un projet de décret relatif aux nouveaux indicateurs devant figurer dans le RSC. Toutefois, la prise de ce décret, qui reprenait largement les propositions faites par le CSEP dans ses avis, avait été repoussée afin de prendre en compte les modifications apportées par la loi 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi en

matière d'information, de consultation et de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La présente saisine a donné l'occasion aux différents membres du CSEP de faire part de leurs positions respectives.

Au-delà des différentes positions développées ci-dessous, la très grande majorité des membres soulignent deux points positifs relatifs au contenu du présent décret :

- le premier porte sur le fait que les indicateurs retenus dans le présent décret reprennent dans une large mesure les travaux issus des groupes de travail du CSEP sur les nouveaux domaines et indicateurs en matière d'égalité professionnelle introduits à l'occasion de la loi du 4 août 2014.
- le second porte sur la prise en compte des recommandations du rapport du CSEP sur les accords en matière d'égalité professionnelle qui faisait état de la confusion induite par l'utilisation du terme « plan d'action » à la fois pour le document rédigé par l'employeur dans le cadre du rapport de situation comparée et « le plan d'action » unilatéral de l'employeur élaboré à défaut d'accord.

La CFDT donne expressément un avis favorable et la CFTC souligne son accord global de même que Françoise Milewski, Saïd Darwane et Christiane Théry

La CGT, la CFE-CGC et la CGPME, pour des raisons différentes, expriment un avis défavorable.

Fo et le MEDEF expriment quelques réserves sur le texte, de même que l'UPA, la CNMCCA Rachel Silvera, Michel Miné, Sophie Pochic et Laurent Depond

\*\*\*

## **I – L'Article 5**

### **1- Sur les dispositions relatives au contenu de la base de données économique et sociale**

#### **a) Le contenu de la base de données économiques et sociales est complété par l'ajout d'un A bis égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux articles R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4**

- *Une meilleure lisibilité du dispositif*

**Pour la CFTC**, l'ajout du « A bis Egalité professionnelle » aux articles R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 reprend les points prévus dans ce qui était anciennement le rapport de situation comparée. Cette nouvelle rubrique précise également les nouveaux domaines introduits par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

**Pour la CFDT**, les 9 domaines de l'ancien RSC et RU sont bien intégrés dans la BDES, ainsi que l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification

et de l'ancienneté et l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise. Pour la CFTD, ces ajouts sont conformes au projet de décret de novembre 2015 pris en application de l'article 19 de la loi du 4 août 2014 sur lequel le CSEP avait été consulté et à propos duquel la CFDT avait donné un avis favorable.

- *Un effort manqué de simplification*

La base de données constitue désormais le support des trois consultations issues de la loi Rebsamen, et non plus seulement de la consultation sur les orientations stratégiques. Elle contient désormais les informations intéressantes non seulement le comité d'entreprise mais également le CHSCT. Toutes les informations relatives à ces consultations doivent donc y figurer.

**Le MEDEF**, s'agissant de l'article R. 2323-1-3, considère que les informations relatives à l'égalité professionnelles étaient déjà prévues dans la base de données à la rubrique « A. 1° c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ». L'ajout du « A bis » aurait dû donner lieu à une réécriture afin d'éviter les redondances, ce qui n'a pas été fait. Le contenu de cette rubrique ne fait que reprendre les termes de la loi, à l'article L. 2323-8 et n'apporte donc rien. Le MEDEF regrette que l'on ne retrouve pas directement à l'article R. 2323-1-3, le détail des informations à fournir, détail renvoyé aux articles R. 2323-9 et R. 2323-12.

Il regrette également que les articles du décret ne correspondent pas aux articles de la loi, rendant la lecture du dispositif difficile. Ainsi, le L. 2323-17 est relatif à la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi et le R. 2323-17 concerne le bilan social.

**La CNMCCA** souhaite que, pour être lisibles et effectivement mis en œuvre, les indicateurs portant sur des données identiques ou des contenus très proches figurent une seule fois dans les textes et portent les mêmes intitulés au risque de compromettre leur cohérence lors de leur élaboration par les systèmes d'information des entreprises et leur compréhension et donc leur analyse par les différents acteurs du dialogue social.

Plus généralement, le Secrétariat général constate que les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle sont libellés différemment suivant qu'il s'agit de la BDES, de la synthèse obligatoire en cas de défaut d'accord, du bilan social, du rapport au CHSCT. Le libellé de toutes ces données gagnerait à être harmonisé pour faciliter la tâche des entreprises et des négociateurs.

- *Une inflation des indicateurs demandés*

**Pour la CGPME**, s'agissant de l'article R. 2323-1-4 relatif aux entreprises de moins de 300 salariés, ces dernières sont désormais soumises aux mêmes obligations que les entreprises de plus de 300 salariés. Ce n'est pas moins de 23 nouvelles données chiffrées qu'il va falloir collationner et ces modifications vont à l'encontre des annonces faites par le gouvernement d'une prise en compte des particularités des PME. Ce sera une tâche supplémentaire pour les chefs d'entreprise qui n'ont pas à leur disposition les services RH nécessaires pour collecter les données.

**L'UPA** observe également que ce projet de décret ne s'inscrit pas véritablement dans une démarche de simplification pour les entreprises. Les effets de seuil constituent d'ores et déjà un frein au

développement des entreprises. Il est à craindre que ces nouvelles obligations ne viennent renforcer cet état de fait.

- *Des précisions nouvelles à apporter*

**Sophie Pochic**, indique que dans le « A bis » la rubrique du domaine d'action « Embauche » devrait être complétée par « Embauche et type de contrats de travail » ce qui permettrait de réintégrer la question de la précarité de l'emploi, qui touche particulièrement les femmes. Cela permettrait d'être plus cohérent avec les indicateurs qui sont par la suite demandés.

De manière plus générale, elle demande s'il est possible de donner des définitions dans la rubrique égalité professionnelle sur le modèle des définitions du bilan social avec des appels de note, notamment s'agissant de la notion de rémunération, souvent interprétée de manière restrictive, et de celles de qualification et de classification.

S'agissant de l'article 2323-1-3 (300 salariés et plus), **Laurent Dépond** trouve le décret insuffisamment précis sur les informations à fournir pour maximiser l'efficacité des analyses et notamment pour la question de la rémunération où il convient de ventiler entre les différents éléments. Les parts variables des vendeurs, par exemple, expliquent un écart de rémunération très significatif dans un cas qu'il a eu à connaître. Les hommes acceptaient de travailler aux heures de forte affluence commerciale, le mercredi et en soirée, et ainsi ils maximisaient leur rémunération avec du variable.

#### **b) La mise en place et le fonctionnement de la base de données (Article R.2323-1-6)**

- *La nécessité de conserver un certain temps les données récoltées*

**Pour la CGT**, il semble nécessaire de préciser que les données annuelles sont conservées pendant une période à déterminer, pour permettre de suivre les évolutions dans le temps et alimenter ainsi la négociation. Cette conservation des données pourrait se faire comme pour le registre unique du personnel, soit 5 ans après le départ des personnes de l'entreprise.

Même demande de la part de **Sophie Pochic** qui propose d'ajouter la phrase suivante : « *Les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le présent code. Les données annuelles, comprises au sens des données du mois de décembre, sont conservées au minimum pendant 3 ans et accessibles au comité d'entreprise, pour permettre de diagnostiquer les évolutions dans le temps* ».

Le Secrétariat général rappelle, sur cette question des conditions de pérennité des données, que l'alinéa 13 de l'article L. 2323-8 dispose que « Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes ».

## **2- Sur les dispositions relatives aux informations en vue de la consultation annuelle en matière d'égalité professionnelle**

Le présent décret apporte des modifications aux articles R. 2323-9 (moins de 300 salariés) et R. 2323-12 (300 salariés et plus) qui correspondent aux anciens articles relatifs au contenu des indicateurs du rapport de situation unique et du rapport de situation comparée. Ces articles actent la disparition de la notion de « rapport », intègrent les nouveaux indicateurs imposés par la loi du 4 août 2014 et fait référence à la notion de « stratégie d'action » qui se substitue à la notion de « plan d'action ». Le présent décret prend largement en compte les avis du CSEP.

- *Une meilleure qualité de l'information mise à la disposition du CE*

**Pour la CFTC**, il est important de noter que dorénavant les indicateurs sont clairement indiqués aussi bien pour les entreprises de plus de 300 salariés que pour celles de moins de 300 salariés, ce qui devrait améliorer la qualité de l'information à la disposition du CE.

- *Des articles qui font double emploi avec les articles concernant la base de données*

**Pour le MEDEF**, comme dit plus haut, les informations à remettre en vue de la consultation sur les politiques sociales sont inscrites dans un tableau qui fait double emploi avec la base de données, alors que l'article L. 2323-17 2° (bilan social), renvoie bien à l'article L. 2323-8, 1°.

- *Des éléments de précision qui ont disparu du texte proposé ou qui semblent manquer*

**Le MEDEF** regrette que les précisions contenues à l'article R.2323-12 sur la notion de catégorie professionnelle semblent aient disparu. Il conviendrait de les réintroduire. Même remarque de la part de **Michel Miné**.

Le secrétariat général souligne une différence dans les appellations retenues pour l'indicateur « Evolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise », dans l'article R. 2323-1-3, A bis, 3°, l'article R. 2323-1-4, A bis, 3° et R. 2323-9, 4° et celle retenue dans l'article R. 2323-12,2° « nombre et taux de promotion par catégorie professionnelle).

Il conviendrait de plus de définir ce que l'on entend par le terme « métiers », lorsqu'on constate la confusion entre les notions de catégorie professionnelle et de classification à l'article L. 2323-17 relatif au bilan social. Ainsi **Rachel Silvera** souligne que la notion retenue dans une note (p.37 du tableau détaillé) renvoie à celle de catégories professionnelles (cadres, employés...) et qu'une confusion apparaisse entre qualification/ catégorie et classification.

**a) Sur les indicateurs relatifs à la prise en compte des écarts de rémunération et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de l'ancienneté et de la qualification :**

Le CSEP, dans son avis en date du 11 mai 2015 avait retenu une position commune sur les indicateurs relatifs à la prise en compte des écarts de rémunération et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de l'ancienneté et de la qualification, en retenant, pour la prise en compte de la qualification, le niveau ou le coefficient hiérarchique, et non la formation au sens de la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Education nationale.

- *Un accueil généralement positif de ces nouveaux indicateurs*

**Saïd Darwane**, notamment, estime que ce décret doit permettre d'améliorer les salaires, le »s conditions de travail dans les secteurs majoritairement occupés par les femmes.

- *Un choix d'indicateurs en deçà des exigences de la loi du 4 août 2014*

**La CGT** réitère les critiques formulées au mois de novembre dernier quand le CSEP a été saisi pour avis sur un premier projet de décret. Elle souhaite que soit adoptée la méthode dite « méthode Clerc », permettant d'identifier les discriminations puis d'évaluer et de chiffrer le préjudice. Elle rappelle que l'ensemble des organisations syndicales, dans le cadre du groupe de dialogue sur les discriminations (proposition 15), ont proposé d'ajouter systématiquement l'indicateur suivant : « Selon le niveau de formation, au sens de la Circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Education nationale, acquis par ces salariés... » et d'apporter la précision suivante : « Pour une bonne lisibilité, ces données pourraient être présentées sous forme de deux graphiques avec en abscisse la tranche d'âge et en ordonnée le niveau de qualification pour le premier graphique et la rémunération pour le second. Chaque salarié(e) serait représenté par un point situé à l'intersection entre son âge, sa qualification ou sa rémunération. Les femmes et les hommes seraient indiqués par une couleur différente et l'anonymat serait préservé. »

**Pour la CGT**, le projet de décret ne permet donc pas de **présenter les données sous forme de «nuage de points » et retient des moyennes ou médianes**. Ceci ne permet donc pas d'identifier les situations individuelles des femmes et des hommes, alors que la discrimination est toujours une affaire individuelle. Les données communiquées permettront seulement de donner des tendances générales sans possibilité d'identifier et donc de négocier pour prévenir et réparer de possibles discriminations. De plus, le décret laisse le choix entre les moyennes ou les médianes, alors que les moyennes écrasent les écarts. Ces données sont insuffisantes et ne mettront pas la partie syndicale et patronale à égalité lors des négociations, au mépris du principe du contradictoire. Ceci poussera donc les IRP à recourir au juge pour obtenir les informations manquantes. On passe donc d'une logique préventive à une logique accusatoire. De plus, il présente les choses de façon statique, sous forme de photo, alors que pour identifier les discriminations sur la carrière il faut un film en dynamique. Enfin, Il ne cible que l'égalité F/H alors que la proposition de l'intersyndicale permettrait de faire apparaître les discriminations femmes hommes tout en ouvrant la possibilité d'identifier plus largement toute forme d'inégalité et de discrimination de traitement

**Pour FO**, la méthode retenue pour les indicateurs dans ce décret n'est pas mauvaise mais une évolution vers celle de la position commune serait préférable. FO demande par ailleurs la réintégration de l'indicateur sur l'éventail des rémunérations. Même réserve pour **Rachel Silvera pour qui** l'indicateur sur le déroulement de carrière ne permet toujours pas de rendre compte des inégalités en la matière. Certes, il propose de croiser l'âge des salarié-e-s avec le niveau ou le coefficient hiérarchique (c'est un plus), mais pas de prendre en compte la qualification des salarié-e-s dans sa totalité, notamment en référence aux diplômes.

**Pour Laurent Dépond**, s'agissant des entreprises de 300 salariés et plus (Articles R.2323-12 et R.2242-2-2) : « – 2° Rémunération et déroulement de carrière », l'indicateur « Durée moyenne entre 2 promotions » est inutilisable opérationnellement, selon son expérience. Il existe dans les entreprises des niveaux où l'on évolue plus vite, les niveaux débutants, et d'autres, les plus élevés, où les promotions sont plus lentes. Cela introduit des biais dans l'analyse d'un tel indicateur. Surtout,

il implique qu'il y ait eu deux promotions et oublie totalement la population non promue deux fois. De plus, la période de référence n'est pas fixée. Il indique préférer se concentrer, pour sa part, sur l'analyse sexuée des personnes non promues depuis 10 ans.

- *Une absence de précision sur la notion de « nombre réduit de salariés »*

**Pour la CGT**, la proposition laisse à l'employeur le soin de ne pas publier les données si elles sont « de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique. ». Ceci est contradictoire avec la jurisprudence et vide de fait le décret de tout son contenu.

**Pour la CFE-CGC**, cette formulation pose problème. Elle souhaite que soit précisé le nombre de salariés correspondant à la mention « nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ». Par ailleurs elle souligne que cette question de la confidentialité ne devrait peut-être pas être dans le corps du texte, mais plutôt être précisée en appel de note rédigé en ce sens : « On veillera à ce que cet indicateur ne porte pas atteinte à la confidentialité des données correspondantes, en cas d'un effectif très réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique (moins de deux personnes par case du tableau) ». Même réserve pour **Rachel Silvera**. **Laurent Depond** considère que les seuils devraient être précisés pour donner un ordre de grandeur (Moins de 10 individus dans une catégorie ? Moins de 30 ?). **Thomas Breda** propose que soit retenue les règles de la statistique publique qui demande d'avoir au moins cinq individus par case.

**b) Sur les indicateurs relatifs au nouveau domaine « sécurité et santé au travail » (article R. 2323-12)**

- *Un accueil globalement positif des membres du CSEP*

La plupart des partenaires sociaux constatent que le projet de décret marque une avancée car les indicateurs retenus permettent de pouvoir saisir par ce biais les impacts potentiels du travail sur la santé mentale. **Pour la CGT**, les dépressions sont ainsi rarement reconnues comme maladies professionnelles. **Laurent Dépond** trouve pertinent les indicateurs permettant l'analyse sexuée des éléments de santé et sécurité au travail car il existe des différences notables entre femmes et hommes qui doivent être prises en compte pour conduire des plans d'actions (conduite à risque des hommes ou sur-absentéisme des femmes en période de charges familiales intenses).

- *Des réserves fortes pour la CGPME et FO*

En revanche, **la CGPME** réitère la position qu'elle avait tenue lors de l'avis précédent, à savoir qu'elle se dit formellement opposée à l'introduction des nouveaux indicateurs maladies dans la rubrique « conditions de travail, santé et sécurité au travail ». Ils concernent la santé en général et il est impossible d'établir une corrélation entre une maladie liée à l'état de santé préexistant du salarié et un fait générateur dans l'entreprise. Le travail ne sera pas le déterminant exclusif de ces maladies dont l'origine peut être sans lien avec l'activité professionnelle et l'employeur de pourra donc en tirer aucune information en matière de prévention. Il faudrait pour cela qu'il connaisse la raison de

ces arrêts de travail liés à cette maladie, ce qui constituerait une atteinte à la vie privée des salariés et au secret médical.

**FO** rappelle sa réticence à voir ajouter des indicateurs sexués sur la santé et la sécurité car la prise en compte de ces indicateurs est susceptible de comporter un risque pour l'emploi des femmes. Des résultats qui mettraient en évidence par exemple une plus grande absence des femmes ou montreraient qu'elles sont plus souvent exposées aux risques de TMS pourraient conduire certains employeurs à se détourner des candidates féminines au profit d'un recrutement exclusivement masculin. Selon FO, l'exploitation de ces données sexuées ne doit pas desservir les femmes et potentiellement entraîner des discriminations à leur égard.

- *Une demande d'ajout de l'indicateur sur les inaptitudes au travail*

**La CGT** déplore que les propositions visant à ajouter un indicateur sexué synthétique de fréquence ou récurrence sur les inaptitudes médicales (partielles ou totales) n'ait pas été retenue.

De même, **Michel Miné** déplore la non prise en compte de l'indicateur inaptitudes au travail, alors qu'il est nécessaire de "sexuer" ces informations qui cristallisent les données concernant la dégradation de la santé et figurent déjà dans le bilan social (cf. art. R. 2323-17 C. travail - 4. 7. Travailleurs inaptés - Nombre de salariés déclarés définitivement inaptés à leur emploi par le médecin du travail. Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude). Le projet de décret se situe encore dans une approche "hygiène-sécurité" (cf. "accidents par éléments matériels") et pas suffisamment dans une approche "santé et sécurité" (cf. contenu et organisation du travail).

### **c) Sur la disparition du « plan d'action » au profit de la « stratégie d'action »**

- *Un accord unanime sur la suppression du mot plan d'action*

L'ensemble des membres du CSEP salue l'introduction d'un terme qui se substitue à celui de plan d'action.

**La CFDT** considère que l'utilisation de ce terme de « stratégie d'action » vient clarifier les choses. Cela correspond à une des préconisations du rapport du CSEP sur les accords égalité professionnelle qui faisait état de la confusion induite par l'utilisation du terme « plan d'action » à la fois pour le document rédigé par l'employeur avec le RSC et le plan d'action unilatéral mis en place par l'employeur en l'absence d'accord.

**Il en est de même de la CFTC** qui rappelle que le CSEP avait à plusieurs reprises relevé le risque de confusion entre les différentes utilisations du mot « plan » concernant l'égalité professionnelle. La CFTC est par conséquent satisfaite de voir que le CSEP a été entendu puisque le texte prévoit dorénavant que le « plan d'action » soit remplacé par la « stratégie d'action ». Même commentaire pour **Rachel Silvera**.

- *Mais quelques réserves quant au choix du mot stratégie*

La CGT observe le terme « stratégie » est plus large et flou que celui de plan qui désigne l'ensemble des actions concrètes mises en place. Elle propose de reprendre la suggestion du CSEP dans son rapport de décembre 2014 sur la négociation collective sur l'égalité professionnelle, et de l'intituler « Programme d'action », terme plus précis et engageant que « stratégie ».

Pour le MEDEF, cette nouvelle dénomination du plan d'action vise apparemment à éviter des confusions. Pourtant, elle ne fait qu'en ajouter en laissant entendre qu'il s'agit d'autres informations que celles fournies jusqu'ici, et donc introduire une nouvelle obligation. Il vaudrait mieux parler de « mesures contenues dans le plan d'action unilatéral ou l'accord collectif ».

De la même manière, la CFE-CGC s'interroge sur l'apport de la modification de la mention « plan d'action » en « stratégie d'action ». Le terme « stratégie » désigne l'orientation de toutes les actions afin d'atteindre un objectif donné alors que le terme plan d'action désigne l'ensemble des actions concrètes mises en place. Le terme « stratégie » a une portée différente de celui de « plan d'action ».

Pour FO, cette modification de terminologie crée une confusion. On ne sait pas si c'est le plan d'action qui doit être mis en place à défaut d'accord qui change de dénomination, ou si c'est le plan d'action qui était rattaché au rapport sur la situation comparée (RSC). Ou alors, il s'agit d'une autre notion.

Laurent Dépond comprend l'objectif d'éviter la confusion avec le plan d'actions mais trouve la terminologie étrange et lui préférerait « stratégie ET actions ».

Le secrétariat général rappelle, par ailleurs, que l'article L. 2323-8 relatif à la BDES contient, en son alinéa 13 une autre disposition, celle de « perspectives pour les années à venir », formule maintenue en l'état et dont on ne sait comment elle s'articule avec la stratégie d'action. Le choix peut être fait entre « stratégie d'action », « programme d'action » ou « perspectives d'action ».

### 3- Sur la synthèse du plan d'action ( D.2323-9-2 et D. 2323-12-1)

Pas de commentaire sur ce point sauf l'expression d'une difficulté à comprendre que la synthèse et le dépôt de plan n'ont pas été supprimées mais reportés en R. 2242-2-1 pour le dépôt de plan et de R. 2242-2-2 pour la synthèse, et cela dans des articles en facteur commun pour les entreprises de moins de 300 salariés et de plus de 300 salariés.

L'erreur de référence faite p. 23 du tableau de concordance (renvoi à R. 2242-2-1 au lieu de R. 2242-2-2) n'aide pas à bien comprendre ce renvoi.

## II - L'article 6 du projet de décret

### 1- Sur les modalités de la sanction

- *Un satisfecit unanime*

Pour l'ensemble des membres, les diverse dispositions ont été reprises à l'identique et sont donc conformes à l'état antérieur du droit. .

**Pour FO**, le projet de décret a mis à jour les articles, R.2242-2 à R.2242-8 du Code du travail, concernant la négociation de l'égalité professionnelle. Cette mise à jour est conforme à l'état antérieur du droit.

**Pour la CFTC**, la négociation annuelle porte désormais sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et comprend deux chapitres : 1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ; 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Par ailleurs, si la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail n'aboutit pas à un accord, l'employeur devra adresser le plan d'action à l'autorité administrative et mettre à la disposition des salariés la synthèse du plan d'action qui devra comprendre les indicateurs prévus ainsi que les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés. Tout est donc conforme à leurs attentes.

- *Mais un risque de non praticabilité de la sanction*

**Le secrétariat général** soulève néanmoins la question de la faisabilité de la mise en œuvre de la sanction en raison de l'incohérence entre les neuf domaines listés au 1 bis de l'article L. 2323-8 relatif à la BDES et les huit domaines (article L. 2242-8) sur lesquels porte stricto sensu la négociation sur l'égalité professionnelle et donc la sanction depuis que le domaine de l'articulation de la vie professionnelle et familiale fait l'objet d'une négociation séparée (la négociation prévue au 2° de l'article L.2242-8, excluant *de facto*, le 1° de l'article L. 2242-8 relatif à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle). Si l'un des trois ou quatre indicateurs (selon la taille de l'entreprise) retenus dans un accord égalité porte sur le domaine de l'articulation, l'accord sera-t-il valable ?

## **2- sur la procédure de Rescrit**

Depuis le 1er janvier 2016, l'employeur peut s'assurer de la conformité de son accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, de son plan d'action en la matière en demandant à l'administration une prise de position formelle sur sa validité. Cela lui permet d'éviter la pénalité financière prévue pour les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action prévoyant ces objectifs et mesures.

Le projet de décret prévoit que, le délai au bout duquel le silence gardé par l'autorité administrative sur toute demande d'appréciation de la conformité d'un accord ou d'un plan d'action vaut rejet est de **deux mois**.

- *Un jugement positif unanime*

- *Mais des interrogations sur les moyens mis en œuvre par l'administration du travail pour mettre en œuvre la procédure*

Pour **FO**, le délai de deux mois est assez court. Il y a alors un risque pour que les accords ou plans d'actions soient validés sans véritable examen au fond. Or, la réponse établissant la conformité engage l'autorité administrative pendant une certaine durée. Il ne faudrait pas que l'administration examine trop rapidement les accords ou plans d'actions au risque de ne pouvoir remettre en cause ces accords ou plans d'actions pendant cette durée. Permettant ainsi à l'entreprise d'éviter toutes sanctions financières. Pour FO, l'Etat doit mettre plus de moyens financiers et humains au service de l'administration du travail afin que tous les dossiers puissent être examinés au fond dans les délais mentionnés.

**La CFTC** est favorable dans la mesure où cela permet de garantir une application effective de ce point de la loi, tout en sécurisant juridiquement les entreprises. Le délai de deux mois semble raisonnable mais sera-t-il suffisant pour s'assurer qu'un contrôle aura effectivement et systématiquement lieu avant que la décision soit rendue opposable ? Les Directeurs auront-elles la capacité et les moyens humains pour analyser tous les accords et les plans d'action non seulement du point de vue du respect des dispositions légales mais également du point de vue qualitatif ?

### **III – D'autres sujets soulevés :**

#### **a) Informations dans les entreprises de 300 salariés et plus : l'article R 2323-10 sur l'information trimestrielle :**

**FO** est la seule organisation à souligner la modification apportée à la rédaction de l'article R. 2323-10 relatif à l'information trimestrielle faite au comité d'entreprise. Jusqu'à présent, l'information trimestrielle du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi devait être analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs au regard notamment du sexe la nouvelle rédaction n'impose plus une analyse sexuée de la situation de l'emploi, il n'est question que de retracer l'évolution des effectifs par sexe et qualification.

#### **b) la Commission de l'égalité professionnelle**

**Pour FO**, la nouvelle codification du code du travail ne mentionne plus le rôle de la Commission égalité professionnelle. Elle fait référence à l'ancien article L.2323-57 qui précisait que l'employeur doit soumettre 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, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Or, cet article concerne aujourd'hui un sujet tout à fait différent : celui du droit d'alerte du comité sur l'utilisation du CICE.

Il s'agit certainement d'une erreur, mais en attendant les membres de la commission qui n'ont pas accès à la BDES (car ni membres du comité d'entreprise ni à défaut, délégués du personnel, ni membres du comité central d'entreprise, ni membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ni délégués syndicaux) ne peuvent pas préparer les délibérations du comité

d'entreprise en matière d'égalité. De plus, le rôle de la commission tel que décrit par l'article L.2325-34 du Code du travail n'est pas adéquat. Or, la commission de l'égalité professionnelle est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière d'égalité. Elle peut aussi préparer, en amont la négociation relative à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

**FO** souligne une erreur de codification de l'article L.2325-34 qui concerne les attributions de la commission de l'égalité professionnelle et qui fait référence à l'article L.2323-57 du code du travail qui est obsolète. En ne revenant pas sur ce point, le projet de décret perpétue l'atteinte faite à une information/consultation de qualité ainsi à qu'à une négociation de qualité.

### **c) la mixité des candidatures des IRP**

Enfin, alors que la question de la Mixité des candidatures pour les IRP va être à l'ordre du jour dès janvier 2017, **Sophie Pochic** considère qu'il faudrait anticiper et intégrer dans la rubrique A.bis un nouveau domaine : Mixité des IRP. Elle fait cette proposition : « Composition par sexe des membres des comités d'entreprise et/ou des comités d'établissement, avec indication, s'il y a lieu de l'appartenance syndicale ».

**Le secrétariat général** propose, pour ne laisser dans la BDES que les indicateurs susceptibles de faire l'objet d'une consultation avant négociation sur l'égalité professionnelle, de sexuer l'information déjà présente dans le Bilan social, rubrique 6. Relations professionnelles, (Composition des comités d'entreprise et/ou des comités d'établissement, avec indication, s'il y a lieu de l'appartenance syndicale).

### **d) Une nécessaire mise en relation des différentes consultations**

**FO** regrette une séparation étanche entre la consultation sur la situation économique et financière et celle concernant la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, alors que ces deux consultations sont liées. Elle propose qu'une mention soit rajoutée précisant que les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise soient lus à la lumière des informations reprises au 1° de l'article L. 2323-13.

### **e) Une erreur de numérotation à l'article R. 2323-1-11**

**La CFE-CGC** souligne une lecture difficile de l'article 5, II, sous-section 2 bis intitulée « informations en vue des consultations annuelles du CE » dans laquelle est intégré l'article R. 2323-1-11. Que devient dès lors l'actuel article R. 2323-1-11 qui prévoit l'information et la consultation du CE dans le cadre de la mise en place d'une garantie collective? Aucune nouvelle numérotation ne semble avoir été prévue.